



HAURRESKOLAK PARTZUERGOAREN LAN HITZARMENA

LEHEN TITULUA.- XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA.- HITZARMENAREN EREMUA, SALAKETA ETA LUZAPENA

1. artikulua.- Aplikazio eremua: langileak

1.- Hitzarmen hau Haurreskolak Partzuergoak kontraturiko langile guztiei aplikatuko zaie.

2.- Hitzarmen honen aplikazioari dagokionez, salbuespen dira:

- a) Zuzendaritza.
- b) Nahiz eta Haurreskolak Partzuergoan jardun, beste administrazio batzuen menpekoak diren edo beste erakunde batzuek kontratatu dituzten langileak.

2. artikulua.- Aplikazio eremua: lurraldea

Hitzarmen honetan ezarritakoa Euskal Autonomia Erkidegoan Haurreskolak Partzuergoko edozein lan zentrotan jardun eta aplikazio eremuak hartzen dituen langile guztiei aplikatuko zaie.

3. artikulua.- Aplikazio eremua: denbora

1.- Hitzarmena alderdiek sinatzen duten egunean bertan jarriko da indarrean, eta, ordainsariei dagokienez, atzeraeraginezko ondorioak izango ditu, 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2.- Bere iraupena 2009ko abenduaren 31arte izango da, salbu antolakuntza eta programaketa alderdiak Hitzarmen honetako I Tituluko II Kapituluari eta II Tituluan jasotzen direnak, indarreangoa 2010eko uztailaren 31arte izango bait dute. Hala ere, epemugatik aurrera urtebeteko denboraldietarako luzatu ahal izango da adierazi gabe, non eta alderdietako batek, epemuga baino bi hilabete lehenago gutxienez, salaketa idatziz aurkezten ez duen.

4. artikulua.- Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen honetan aurreikusten eta xedatzen ez den guztirako, Langileen Estatutuari eta aplikatu ahal diren gainerako lege edo erregelamendu xedapenetan ezarritakoari egingo zaie kasu.

5. artikulua.- Interpretazioa

Hitzarmenean ezarritako baldintzen izaera eta eragina beren osotasunean ulertu eta aplikatu behar dira, hitzarmenak izan ditzakeen ez-aipatzeek, hutsuneek eta ambiguitasunek adostutakoaren zentzu zuzena oztoka ez dezaten.



6. artikulua.- Osotasunari atxikitzea

Hitzarmena gutxienekoa eta banaezina da, xede guztietarako; hau da, hitzarmenean adostutako baldintzek batasun organikoa osatzen dute, eta horien aplikazioaren eraginak osorik hartu behar dira kontuan, osotasunari atxikiak; beraz, ezingo dira hitzarmenaren testuingurutik at banaka negoziatu, ezta hitzarmenaren artikulua batzuk beste guztiak kontuan hartu gabe aplikatu ere. Hitzarmena oso-oso aplikatu eta bete beharko da.

II. KAPITULUA.- BATZORDE PAREKIDEA

7. artikulua.- Batzorde Parekidea

1. Hitzarmena sinatzean, Batzorde Parekidea eratuko da. Batzordeak honako zeregin hauek izango ditu: itundutakoa interpretatzea, aztertzea eta betetzen dela zaintzea, bai eta hitzarmenaren aplikazioaren jarraipena egitea ere, hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

Batzordea hitzarmen hau sinatzeko unean osatuko da, eta hitzarmenari erantsitako aktan agertuko dira batzordekide bakoitzaren izen-abizenak, kargua (Presidentea, Idazkaria edota kide titularra) eta ordezkoko pertsonen zerrenda.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, Administrazioako erakundeei eta erakunde judizialei legeek eman dizkieten eskumenei kalterik egin gabe.

Batzordeari behar beste informazio emango zaio, bere eginkizunak bete ahal izan ditzan.

2. Hitzarmena sinatzen duen sindikatuen ordezkari bat izango du Batzorde Parekidean, eta Partzuergoak, betiere, sindikatuak adina batzordekide izango ditu. Sindikatuetakoa batzordekideen boto kualifikatua sindikatu bakoitzak Hitzarmenari dagokion eremuan duen ordezkagarritasunaren arabera izango da.

3.- Batzorde Paritarioak ohiko batzarrak lau hiletik behin egingo ditu, eta/edo batzordeko edozein alderdik, batzarra egin baino zazpi egun lehenago gutxienez, idatziz eskatzen duen guztietan ere; horretarako, batzar bereziaren gai-zerrenda, data eta lekua zehaztu beharko dira. Alde sindikalaren aldetik datorren eskaeraren kasuan, alde horren gehiengoak egindako eskaera nahikoa. Aldeak ados jarriz gero, deialdiaren eta batzarraren egunaren arteko denboraldia elkarren arteko adostasunez laburtu ahal izango da.

Batzorde Parekidearen deialdirako idazkiak argi eta garbi zehaztu beharko ditu eguneko gai zerrendan aztertu beharreko puntuak, bilera eguna, tokia eta ordua. Bi alderdiek agertu behar dute batzordean. Eguneko gai zerrenda aldeek gutxienez zazpi egun lehenago proposatutako puntuez osatuko da, aurreko epigrafean aurreikusitako ohiz kanpoko kasuak salbu.

4. Bi aldeek aurretik jakinarazi beharko dizkiote Batzorde Parekideari –Batzordeak erabaki dezan– Hitzarmenaren interpretazioarekin, indarraldiarekin eta aplikazio eremuarekin lotutako desadostasun guztiak, bai eta Hitzarmenak hartutako langileei eragiten dizkieten eta lan arlokoak diren bestelako gaiak ere.



Batzorde Parekidea ados jartzen ez bada, edozein presio edo gatazka neurri hartu aurretik, bi aldeak PRECO IIan azaltzen den edo bere garaian indarrean legokeen prozedimendura jo beharko dute. Batzorde Parekidea ados jartzen ez bada, bi aldeek bitartekaritzara jo ahal izango dute. Hala eginez gero, edozein presio edo gatazka neurri hartu aurretik, eta ados jartze aldera, zortzi laneguneko epean bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da, bi aldeek adostasunez proposaturiko hirukotetik.

Batzorde Parekidearen akordioak hitzarmen honen barnean sartuko dira eranskin bezala eta aurkako xedapenak salbu, 40 eguneko epean exekutatuko dira.

III. KAPITULUA.- ANTOLAKETA

8. artikulua.- Antolaketa

1.- Haurreskolak Partzuergoaren antolaketa zuzendaritza organoen eginkizun eskusiboa da. Langileen lan baldintzetan eragina duten gaiak hitzarmena izenpetu duten langileen ordezkariekin negoziatuko dira. Antolaketa ahalmenetan eragina duten Partzuergoko erabakiak, berriz, negoziatuz at geratuko dira.

2.- Haurreskolak Partzuergoko unitateko gehieneko ratioak 297/2003 Dekretuko 4. artikuluan ezarritakoaren arabekoak izango dira. Haurreskolak Partzuergoak hezkuntza langile/unitate ratioak aplikatuko ditu, haurren hezkuntza nahiz kontrataturiko pertsonalaren lan eskubideak –hitzarmen honetan adostuak– bermatzeko: ordutegiak, egutegiak, egun libreak, oporrak eta abar. Ratioa egokitzeko, lana eta familia bizitza bateratzeak eskatzen duen ordutegi malgutasuna eta Haurreskolak Partzuergoaren berezitasuna hartuko dira kontuan. Haurreskola Partzuergoak zentzuzko kontsultatuko dizkie horien pertsonal beharrak.

3.- Zuzendaritza Batzordeak, Haurreskolak partzuergoko organu errektore nagusi moduan, eta alde soziala entzun ondoren, koordinatzailearen izendapena eta bere karguaren iraupena erregulatuko du.

BIGAREN TITULUA.- LANGILEEN SAILKAPENA ETA LANPOSTUEN HORNIDURA

I. KAPITULUA.- LANGILEEN SAILKAPENA ETA FUNTZIOAK

9. artikulua.- Sailkapen profesionala

1) HEZKUNTZA ALORREKO PERTSONALA:

Talde bakarra: Hezitzaileak.

2) KUDEAKETA ALORREKO PERTSONALA:

- A taldea. Goi mailako teknikariak eta tituludunak
- B taldea. Erdi mailako teknikariak eta tituludunak
- C taldea. Langileri administratiboa
- D taldea. Administrari laguntzaileen langileria



Taldeak zehazteko, eginkizunak hartzen dira oinarritzat, eta, horretarako, gaitasun profesionalak, titulazioak eta eginkizunen eduki orokorra multzokatzen dira.

Talde profesional bakoitzaren baitako mugikortasun funtzionalerako muga bakarrak titulaziotik edo kualifikazio profesionaletik eratorrikoak baino ez dira izango.

Kapitulu honetan, adierazpen xedeetarako bakarrik zerrendatzen dira taldeak; ez dago inolako obligaziorik talde horiek guztiak sortzeko, ezta talde guztietako lanpostuak beteta izateko ere, Partzuergoaren zerbitzurako horrelakorik behar ez bada.

10. artikulua.- Hezkuntza alorreko pertsonalaren eginkizunak

1.- Haurreskolen antolaketa, jardueren programazioa, ebaluazio prozesuak eta eguneroko kudeaketa aurrera eramaten lagundu behar dute hezitzaileek.

2.- Dagozkien unitateak antolatu eta horien jarduera programak egin behar dituzte hezitzaileek.

3.- Haurren garapen osoaren prozesuari dagozkion egoerez arduratuko dira hezitzaileak. Hauek dira egoera horiek:

-harreman afektiboak, eta gizarte eta ingurunearekiko harremanak.

-garbitasuna, elikadura eta atsedena.

-garapen kognitiboari eta adierazpenekoari lotutakoak, bai eta heziketa prozesuko uneari dagozkionak ere.

4.- Hezitzaileek familiak hartuko dituzte eta haurren hezkuntza prozesuaren berri emango diete.

5.- Hezitzaileek Haurreskolak Partzuergoak antolatutako formakuntzako ekintzetan parte hartu behar dute, haurreskolan bertan edo kanpoan.

6.- Hezitzaileak zentroko koordinatzaile izenda daitezke. Hala gertatuz gero, honako eginkizun hauek ere izango dituzte:

6.1.- Koordinatzaileak Partzuergoaren ordezkari ofizial dira haurreskolan. Halaber, haurreskolaren ordezkari ofizial dira Partzuergoaren, udalen, familien, eta, oro har, hirugarrenen aurrean.

6.2.- Koordinatzaileari dagokio hezkuntza alorreko pertsonalaren nahiz zentroaren ordutegia eta egutegia antolatzea, Partzuergoak ematen duen zerbitzuaren eta gurasoen eskariaren arabera. Horretarako, hezkuntza alorreko gainerako langileekin elkarlanean arituko da. Partzuergoaren egitekoa da ordutegi eta egutegi horiek onartzea.

6.3.- Koordinatzaileek egin behar dute haurreskolen antolaketa, bertako jardueren programazioa eta haurreskolen eguneroko kudeaketa. Egiteko horietan ere, hezkuntza alorreko gainerako langileekin elkarlanean arituko dira.

6.4.- Koordinatzaileek hezitzaileekin egingo dute lan, haurren garapen osoaren prozesuari dagozkion egitekoetan (aurreko ataletan aipatu dira).



6.5.- Koordinatzaileari haurreskolaren gastuen kontrola dagokio eta Haurreskolak Partzuergoko Administrazio zerbitzuak eskatutako dokumentazioa igortzeko ardura dauka.

11. artikulua- Kudeaketa alorreko pertsonalaren eginkizunak

Hona hemen kudeaketa alorreko pertsonalari dagozkion eginkizunak.

Partzuergoko kudeaketa alorreko langileen A taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: administrazio esparruko programazioari, kudeaketari, exekuzioari, ikuskaritzari edo kontrolari lotutako goi mailako azterketa eta proposamen lanak egitea eta/edo talde horretan sartzeko eskaturiko titulazioak gaitzen dituen lanbideari dagozkion lanak. Halaber, prestakuntza akademiko jakin bati dagozkion ezagutza berariazkoak eta zehatzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

Kudeaketa alorreko langileen B taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: goi mailako eginkizunetan lankidetzan aritzea, araudiak aplikatzea, espediente normalizatuak ebazteko proposamenak egitea, eta goi mailari ez dagozkion ikerketak eta azterketak egitea, bai eta B taldean sartzeko eskaturiko titulazioari dagokion lanbideko lanak ere. Halaber, prestakuntza akademiko jakin bati dagozkion ezagutza berariazkoak eta zehatzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

Kudeaketa alorreko pertsonaleko C taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: lankidetzan lanak, goi mailatik eratorriak edo horiek prestatzekoak; agiriak egiaztatzea eta, horien konplexutasuna dela-eta, goi mailakoak ez direnak prestatzea; mekanografia, esku edo kalkulu lanak egitea; eta jendeari argibideak eta arreta ematea.

Kudeaketa alorreko pertsonaleko D taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: administrazio jarduera alorreko laguntza lanak; mekanografia lanak eta posta bideratzea; kalkulu errazeko lanak; agiriak transkribatzea, artxibatzea, sailkatzea eta erregistratzea; fitxategiak; jendea hartzea, eta antzekoak.

Talde horietan sartzeko, ezinbestekoa izango da talde bakoitzarentzat Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 43. artikuluan ezarritako titulazioa izatea.

II. KAPITULUA.- HORNIDURA

12. artikulua.- Kontratazioak

1.- Langileekiko harremanak direla-eta, Haurreskolak Partzuergoak indarrean dagoen legediak araututako kontratu motak erabili ahal izango ditu. Aukeratutako kontratu mota edozein dela ere, langilearekin eratutako kontratu harremana kontratatatu izan den Lurralde Historikoetako zentroetan zerbitzuak emateko izango da. Aurreko xedapenean ezarritakoa ez zaio aplikatzen azaroaren 16ko 215/04 Dekretuko bigarren, hirugarren eta laugarren xedapen gehigarrietan ezarritakoaren arabera kontratataturiko pertsonalari.



2.- Kontratuan lanaldi osoko kontratua duen langile bati egunean, astean, hilean edo urte osoan dagozkion baino lan ordu gutxiago adosten badira, kontratu hori lanaldi partzialekotzat joko da. Horrelako kontratuak ezingo du lanaldi osoko kontratuaren % 50etik beherakoa izan, baina salbuespenak egingo dira bai lanaldia murrizteko eskubidea duten langileek utzitako lanorduak betetzeko egiten diren bitarteko kontratuetan, bai errelebo-kontratuetan.

3.- Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatu behar badira, ordezkapena egitean, honako hauek adierazi behar dira: ordezkaturiko langilearen izena, eta ordezkapenaren iraupena (hori aurretik jakiterik baldin badago) eta arrazoia.

4.- Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.1b artikulua araberaz egindako lan-kontratuak gehienez bederatzi hilabetekoak izango dira, hamabi hilabeteko epean. Epe hori kontatzen hasten da kontratua ahalbidetzen duen arrazoia edo egoera gauzatu den egun berean.

Horrelako kontratuak egin ahal izango dira, ikasturte bakoitzaren iraunaldian, matrikulazioen kopuruak gora egiten duenean eta Haurreskoletako momentuko beharren arabera.

Haurreskolak Partzuergoak 2008-2009 ikasturtean lan poltsa bat sortuko du ibiltariekin, hain zuzen ere gutxienez zortzi hezitzaileekin (hiru Bizkaian, hiru Gipuzkoan eta bi Araban). Ibiltarien lan poltsaren araudia Mahai Parekidean adostuko da eta ikasturtea bukatzen denean neurri honen eraginkortasuna baloratuko da.

5.- Lan kontratuak diren motatakoak direla ere, idatziz eta hiru aletan egin behar dira: kopia bana sinatzen duen alde bakoitzarentzat, eta hirugarrena, berriz, ordezkariaren sindikalarentzat.

6.- Langileak kontratatzean, Partzuergoak hori Aldi Baterako Laneko Enpresen bitartez ez egiteko konpromisoa hartzen du, baita praktiketako kontratuak ez egiteko ere. Halaber, Hitzarmen honetako 10. artikuluan adierazitako eginkizunei dagokienez, horiek betetzeko azpikontratazio formulak ez erabiltzeko konpromisoa hartzen du.

7.-Jardun partziala duten langileek lehentasuna edukiko dute bere jarduna burutzen ari den haurreskolako langileen behin behineko beharrak betetzekoan, bere lankideen ez bertaratzeak bere lanpostuaren erreserbarako eskubidea eragiten duen kasuetan (aldi baterako ez-gaitasuna, oporrak, baimenak...). kontratazio hau aldi baterako kontratu baten bidez burutuko da, zeinetan, ordezkaria izan den langilearen izena, aurreikusi daitekeenean ordezkapenaren iraupena eta bere izaera zehaztuko den.

13. artikulua.- Atxikipenak

Langilea Haurreskola zehatz bati atxikita egon arren, sor daitezkeen egoerak edo arrazoiak bultzatuta, beste batera atxiki ahal izango da edo atxikipen modua aldatu ahal izango da.



Honako arrazoi hauek izanez gero, langilearen atxikipena aldatzeko aukera izango du zuzendaritzak: antolaketa arrazoiak, beharretara egokitu beharra, eta zerbitzuaren kalitatearekin lotutako arrazoiak. Aldaketa horiek egiteko, hilabete lehenago abisatu beharko da, baldin eta larrialdiek edo zerbitzua eman beharrak hala eskatuta aldaketa epe laburragoan egin beharra suertatzen ez bada, behintzat.

Irizpide hauek erabiliko dira beste leku batera atxikita dauden pertsonak aukeratzeko:

- borondatezko eskaerak onartzen saiatzea
- Haurreskolan antzinatasuna errespetatzea
- Plazen esleipenaren ordena errespetatzea
- Ordezkapen poltsaren ordena errespetatzea

Hezitzaileek Partzuergoak hartutako berraxikitze erabakiarekiko desadostasuna adierazten badute, auzia Batzorde Parekidean eztabaidatuko da.

Halaber, azaroaren 16ko 215/04 Dekretuko bigarren, hirugarren eta laugarren xedapen gehigarrietan ezarritakoaren arabera kontratatu ez den pertsonalak borondatez zentroz aldatzeko aukera izango du, Partzuergoak horretarako ezartzen dituen prodezuren bitartez.

14. artikulua.- Probaldia

Oro har, 6 hilabeteko probaldia ezartzen da kontraturiko langile guztientzat.

15. artikulua.- Lana borondatez uztea

Lana borondatez utzi nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote Partzuergoari lana uzteko asmoa, 15 eguneko aurrerapenez. Ez bada aurrez jakinarazteko obligazioa betetzen, soldatatik deskontatuko da aurrez jakinarazi gabeko egunei dagokien zenbatekoa.

16. artikulua.- Pertsonal finkoa hautatzeko prozesuak

Pertsonal finkoa hautatzeko prozesuak legedian eta Haurreskolak Partzuergoaren estatutuetan ezarritako prozeduren arabera egingo dira.

Hautaketa prozesu horietan eskainitako lanpostuak lanaldi osokoak izango dira.

Haurreskolak Partzuergoa 2009 urteko Lan Eskaintza Publikoa, gutxienez, 125 lanpostu betetzeko egingo dela konprometitzen da.

17. artikulua.- Errelebo kontratua

1.- Langileen batez besteko adina gaztetzeko, 60 urte eta 65 urte artean dituzten langileek erretiro partziala hartzeko aukera izango dute, 65 urte bete arte. Erretiro partziala hartzeko, Gizarte Segurantzak erretiroa hartzeko eskatzen dituen baldintzak bete beharko dira.

2.- Erretiro partziala hartzeko eskaera egoera horretan hastera aurreikusten den data baino hiru hilabete lehenago egin behar da.



3.- Lanaldiaren murrizketa % 85ekoa izango da. Erretiro partzialak hartzearekin batera, hura hartu duen langilearen ordezkapeneko kontratu bat egingo da. Kontratu hori lanaldiaren % 100ekoa izango da.

4.- Txandatuak langileak hala nahi badu, erretiroa behin betiko hartu arte geratzen zaizkion lanegunak pila ditzake, eta horiek hasieratik egin. Langilearen eta Partzuergoaren artean epe horri buruz desadostasunik badago, auzia Batzorde Parekidearen aurrean aurkeztuko da.

5.- Errelebo kontratuak txandatuak izan diren langileen lanpostu berak edo antzeko lanpostuak betetzeko egin daitezke, eta txandatuak izan diren langileak erretiro osoa hartzen dutenean amaituko dira. Nolanahi ere, txandatuak izan diren langileek 65 urte betetzean hartuko dute erretiro osoa.

6.- Indarreko lan poltsen sistematik aukeratuko dira errelebo kontratuetan kontratatuko diren langileak.

7.- Batzorde Parekideak 2006ko azaroaren 28an erabakitakoaren arabera –eta dagokion aktan horrela jasotzen da– osotasunean mantentzen da 2006ko urtarrilaren 23an Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratutako haurreskoletarako Hitzarmen Kolektiboaren 17. artikulua. Horren arabera, data horretan indarrean zegoen erretiro partzialaren erregimen juridikoak 2009ko abenduaren 31rarte iraungo du, baldin eta legeriak ahalbidetzen badu.

18. artikulua- Ordezkapenak

Haurreskolak Partzuergoaren Zuzendaritza Batzordeari dagokio ordezkapen-araudia xedatzea. Erabaki horiek hartzeko, Zuzendaritza Batzordeak langileen ordezkariekin negoziatuko du aplikatu beharreko araudia.

Zerrendak urtero eguneratuko dira, zerbitzu berriak emateko aukera aztertzeko eta aurrez egindako hautapenak aldatzeko aukera izateko.

HIRUGARREN TITULUA.- LAN DENBORA

19. artikulua.- Urteko lanaldia

1.- Kudeaketa alorreko pertsonalaren lan denbora.

Kudeaketa alorreko pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1592 ordukoa izango da.

Lanaldi zatituko eta normalizatuko erregimenean aplikatuko dira, eta hori goizeko eta arratsaldeko jardunaz osatzen da. Astelehenetik ostegunerako benetako lanaldi zatituak lan egutegian urtero zehazten den iraupena izango du.

Ostiraletako lanaldi etengabea 7 ordukoa izango da.

Udako lanaldi etengabea sei ordu eta erdikoa izango da. 17 asteko iraupena izango du, ekainaren lehen edo bigarren astelehenetik hasita.



2.- Hezkuntza alorreko pertsonalaren lan denbora.

Hezkuntza alorreko pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1577 ordukoa izango da. 2008-09 ikasturterako eta 1570 ordukoa 2009-10 ikasturterako.

Haurreskola bakoitzeko koordinatzaile izendaturiko pertsonak diseinatuko du lan denboraren banaketa, Patzuergoko Zuzendaritzak haurreskolentzat ezarritako baldintzen arabera, eta lanaldi homogeneousak edo aldakorrak zehaztu ahal izango dituzte.

Koordinatzaileak zehaztu behar du, hezkuntza alorreko gainerako langileekin batera, hezitzaileen eta haurreskolaren ordutegia eta hezitzaileen egutegia; betiere, Partzuergoak ematen duen zerbitzua behar bezala betetzeko dauden premiei eta haurren ordezkarien eskaerei erreparatuz. Partzuergoak onartu beharko ditu ordutegi eta egutegi horiek.

Finkatutako lan denbora hori aldatu ahal izango da, haur kopurua edo horien ezaugarriak aldatzen badira. Horrelako kasuetan, lan denbora aldaketak eraginiko hezitzaileei kontsultatuko zaie, eta, Partzuergoaren Zuzendaritzarekin ados ez badaude, auzia Batzorde Parekidean eztabaidatuko da.

Partzuergoak ezarritako zentroen irekieraren eskaintzaren mugen barnean, ez da hezitzaileen lan baldintzen funtsezko aldaketa bezala hartuko hezitzaileen ordutegiaren aldaketa edota txanda aldaketa salbu kurtsoan zehar jardunaldi murrizketa bat suposatzen badu.

20. artikulua.- Hezkuntza alorreko pertsonalaren eguneko lanaldia

Lanaldi osoko kontratua duen hezkuntza alorreko pertsonalaren eguneko lanaldia 7 ordukoa izango da. Horietatik 6 ordu eta 15 minutu haurrei zuzeneko arreta emateko izango dira, eta gainerako 45 minutuak, berriz, prestaketetarako. Prestakuntza lanetarako denbora astean zehar metatu ahal izango da.

Lanaldi oso eta jarraituko kontratua duten langileek egunean 30 minutu izango dituzte bazkaltzeko, presentziazko lan orduen barruan, eta denbora hori zeharkako arretatzat joko da. Hiru pertsona edo gehiago kontratatuta dauden zentroetan, hezkuntza alorreko pertsonalaren % 33 gutxienez haurrei zuzeneko arreta ematen ari dela bermatu beharko da. Zeharkako arretako denbora hori haurren siestarako eta atsedenerako denboran hartu beharko da, beti ere beraien arreta eta zaintza ziurtatuaz.

Gainera, beste 100 ordu eskaini beharko dizkiote prestakuntzari, profesionaltasuna mantentzeko eta hezkuntza funtzioari atxekitutako betebeharrak guztien arretari, gutxienez 50 ordu kreditatu beharko dituztelarik ziurtagiri ofizialen bidez eta gainerakoak erregistro pertsonal baten bidez non zehatz-mehatz azalduko eta baloratuko den gainontzeko denboraren erabilera (hitzaldietara joatea, prestakuntzarako aktibitateko joateko erabilitako bidai denbora, irakurketak, ohiko ordutegitik kanpo izandako bilerak, hezkuntza proiektuaren aspektuak, etab).



Hitzarmen honetako 56. artikuluan aipatzen den derrigorrezko prestakuntzak ziurtagiri ofiziala izango du eta kreditatu beharreko 50 orduen barnean zenbatuko da.

Haurreskola bakoitzeko koordinatzaileek honako dedikazio hau izango dute koordinazio lanetarako (haurreskola bakoitzeko unitate kopuru errearen arabera):

Unitate kopurua (erreal)	Eguneko dedikazioa
8 edo gehiago	Lanaldi osoa
6 edo 7	Lanaldi erdia
4 edo 5	90'
2 edo 3	60'
1	45'

Lanaldi partzialeko kontratua duen hezkuntza alorreko pertsonalak kontratuaren arabera lanaldi proportzionala beteko du.

21. artikulua.- Hezitzaileen egutegia:

2008-2009 ikasturterako hezitzaile bakoitzarentzat 211 lan egun ezartzen dira, irailaren 1etik uztailaren 31rarte, biak barne. 211 egun hauetatik 207 umei arreta zuzena emateko izango dira, izan ere iraileko lehenengo 3 lan egunetan eta uztaileko azken lan egunean haurreskolak itxita egongo dira umeentzat, heziketa taldeak Haurreskola eta familiekiko harremanak prestatzeko.

2009-2010 ikasturterako hezitzaile bakoitzarentzat 210 lan egun ezartzen dira, irailaren 1etik uztailaren 31rarte, biak barne. 210 egun hauetatik 206 umei arreta zuzena emateko izango dira.

Bestalde, langileek urtean zehar bi egun libre aukeratzeko eskubidea izango dute. Egun libre horiek hartzerakoan, hezkuntza alorreko langileak txandatu egingo dira, haurreskolara joaten diren haurrei arreta emateko eta nolana ere zentroaren funtzionamendu autonomia bermatzeko.

Langileek egun libre horiek hartzean, ez da ordezkorik jarriko, premiazko egoeratan salbu. Kasu horietan zentroko koordinatzaileak azaldu beharko ditu premiaren xehetasunak eta Patzuergoko Zuzendaritzak onartu ahal izango ditu.

Bi egun libre horiek hartu ahal izateko, langileek idatziz egingo diote eskaera zentroko koordinatzaileari ikasturte hasieran. zeinak, era berean Partzuergoari jakinaraziko dion. Hautatutako egun horien data aldatzeko bi hilabeteko aurre abisuaz eskatu beharko da eta soilik justifikatutako arrazoiengatik. Aldaketa Partzuergoak baloratu eta onartu beharko du.

Urtebete baino gutxiagoko kontratua duten langileek, eta urte osoan lan egitera iristen ez diren langileek, proportzioan hartu ahal izango dute bi egun libre horietatik egokitzen zaien denbora, zeinak idatziz eskatu beharko duten 30 eguneko aurreabisuaz.



22. artikulua.- Oporrak

1. Kudeaketa alorreko pertsonalari dagokionez, horien opor sistema hitzarmen honen II. eranskinean ezarritakoa izango da, eta, hala behar izanez gero, ordezkatuak izango dira.
2. Hona hemen hezkuntza alorreko langileen oporraldi ordainduak: zerbitzu aktibo osoko urte bakoitzeko, hilabete jarraituko oporrak abuztuan.

23. artikulua.- Haurreskoletako egutegiak zehaztea.

Haurreskolak 21. artikuluko lehen lerroaldeko baldintzak kontutan hartuz, Haurreskola bakoitzeko Jarraipen batzordeak egutegi proposamen bat egingo du Haurreskolak Partzuergoak bidalitako jarraibideak kontutan hartuz. Egutegi hauek, eraginkorrek izateko, Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritzak onartuak izan beharko dira.

Kudeaketa alorreko pertsonalaren urteko egutegia egiteko oinarriak 2. eranskinean agertzen dira.

24. artikulua.- Salbuespenezko egoerak

Ezingo da legez araututako bederatzi ordu baino gehienezko lanaldia gainditu, kasu honetan izan ezik: ezinbesteko kausak direla eta, lanaldi arrunta ez gainditzeagatik haur bat edo gehiago arreta eman gabe utzi behar bada. Hala gertatuko balitz, gehienezko lanaldia ezingo da haurreskolak irekita egiten dituen orduak baino luzeagoa izan, eta ezingo da inola ere 11 ordukoa baino luzeagoa izan. Kasu horietan, lan ordutegiz kanpo egindako ordu bakoitzeko ordu bat eta erdi zenbatuko da. Ordu horiek Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritzak idatziz hala eskatuta edo norberak erabakita, arrazoizko eta premiazko kasuetan egin behar dira, beti. Azken horiei dagokienez, Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio lehenbailehen eta Haurreskolak Partzuergoak erantzun beharko ditu.

Haurreskolak Partzuergoko zuzendaritzak onartzen ez dituen orduak ez dute aparteko orduak izaera izango.

LAUGARREN TITULUA.- ORDAINSARIAK

25. artikulua.- Pertsonalaren ordainsariak

2007 eta 2008 urteetarako pertsonalaren ordainsariak 1. eranskinean ezarritakoak dira.

26. artikulua- Eguneratzeak

Hezkuntza eta kudeaketa alorreko pertsonalak, 2007 urterako % 4,75eko igoera izango du eta 2008 urterako % 4,22koa.

2008ko igoera, 2009 urteko lehenengo hiru hilabeteetan aztertuko da, Eusko Jaurlaritzak bere pertsonalari egiten dion igoerarekin alderatuz.



2009ko igoera Batzorde Parekidean aztertuko da.

27. artikulua - Antzinasuna

1.- Haurreskolak Patzuergoan hiru urtez lan egin ondoren, antzinasun ordainsariak emango zaizkie langileei. Ordainsarien kalkulurako kontuan izango da Haurreskolak Partzuergoan nahiz beste edozein administrazio publikotan egindako lana, baina horretarako ezinbestekoa izango da dagokion administrazioak emandako ziurtagiria aurkeztea. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa Hitzarmenaren 1. eranskinean zehazten da, eta 14 ordainsaritan banatuta ematen da.

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa muga eguneratu eta hurrengo hiletik aurrera hasiko da ordaintzen.

2.- Ordezko langileei antzinasunagatiko ordainsari horiek jasotzeko eskubidea aitortuko zaie Partzuergoan lan eginiko 1.080 eguneko epe bakoitzeko.

28. artikulua.- Ordainketa modua

Aurreko atalari dagozkion ordainsariak urteko 14 paga berdinetan banatuta ordainduko dira. Horietatik 12 hilerokoak izango dira eta 2 apartekoak, ekainean eta abenduan ordainduko direnak. Haurreskolak Partzuergotik irten edo bertan sartzen diren langileen aparteko ordainsariak urte horretan egindako zerbitzu denboraren proportzioan ordainduko dira.

BOSGARREN TITULUA.- LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA – LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

29. artikulua.– Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentzia.

1.– Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dutenean, eta, ondorioz, beren jardunak behar bezala egiteko ezgaituta daudenean –betiere, hori horrela dela egiaztatzeko, mediku zerbitzuek egindako baja aurkezten badute–, harik eta medikuak alta eman arte. Hala ere, ezin izango da kontratuaren gehieneko iraupena inolaz ere gainditu

2.– Partzuergoak langilearen gaixotasunaren edota istripuaren jarraipena egin eta haren osasun egoera egiazta dezake, egoeraren berri jakiteko, behar den laguntza emateko eta langilea lehenbailehen erabat sendatu dadin lortzeko. Langileak horrelako azterketak egiteari uko egiten badio, enpresaren aldetik jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izapidea idatziz egin ondoren. Partzuergoak egindako jarraipen eta egiaztatzea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak egindakoaren osagarri izango da.

Partzuergoak konpromisoa hartzen du kudeaketa ekonomikoa eta alta eta gaixotasun arruntengatiko aldibaterako ezgaitasuneko bajen kontrola Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren eremuaren barnean mantenduko dela.



3.– Gertakizun arruntak edo profesionalak direla eta lanerako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek soldata gordinaren % 100 jasoko dute, legez ezarrita dagoen gehienezko iraupenez.

Legez ezarrita dagoen gehienezko epea amaitu eta, bien bitartean, langileak baliaezintasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai guztizko baliaezintasun iraunkorra, bai erabateko baliaezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun handia ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSINen) ebazpenean adierazitako diru ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epea altaren egunetik edo baliaezintasun maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo, sendatzeko aukerak badaude, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

Baliaezintasuna, legeak ezartzen duen aldibaterako ezintasuneko gehienezko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera bakarrik aitortu ahal izango zaio.

4.– Artikulu honetan araututako lizentziarekin dagoela langileak bere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko idatz zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Partzuergoari hilabeteko epean, diziplinako espedientea irekitzeko aukerari kalterik egin gabe.

5.– Gaixoaldia edo istripu aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren idatz zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

30. artikulua.– Amatasun eta edoskitze lizentzia.

1.– Hitzarmen honen eraginpeko emakume langileek haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia har dezakete. Lizentziak hemezortzi asteko iraupena izango du, eta, erditze multiplea izanez gero, bi aste luzatu daiteke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea izan eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hiltzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak. Zenbat egun gelditzen diren kontatzeko, beti ere erditze-eguna hartuko da kontuan, eta inoiz ez da kenduko amak erditu aurretik hartutako egunik. Haurra hilez gero, baimenak iraupen berdina izango du, deskantsurako obligaziozko 6 asteak pasa ondoren, amak lanera bueltatzeko eskaria egiten duen kasuetan izan ezik.

Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko atsedenaldirako asteek kalterik egin gabe, biek lan egiten badute, amatasuneko atsedenaldira hastean, amak erabaki ahal izango du beste gurasoak erditze ondoko atsedenaldira horren etenik gabeko tarte zehatz bat hartzerik izango duen –biek batera edo elkarren segidan har dezakete hori–, ama lanean hasteak haren osasunerako arriskua



dakarrenean izan ezik. Amak alde z aurretik beste gurasoari atsedenaldiaren tarte bat utzi dion kasuetan, ama lanean hasteko garaia iritsi eta aldi baterako ezintasun egoeran badago ere, beste gurasoak atsedenaldiarekin jarraitzeko eskubidea du.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen badira, atsedene egunen batuketa egitean, ez da aurreko idatz zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, erditze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

Amatasunagaitiko kontratuaren etete denboraldi osoa bukatu ondoren, koadro klinikoa ikusita emakume langileak lana behar bezala burutzeko eragozpenak baditu, ezintasun iragankorragatiko baja hartuko du, horretarako behar diren izapideak egin ondoren. Amaren edo haurraren osasuna arriskuan jartzen duena lana bera izango balitz, langileak edoskitzean arriskuagaitiko prestazioa eskatu dezake.

Amak jarduera profesionala utzi eta, araudiaren arabera, ordainsaria eskuratzeko eskubiderik ez duenean, beste gurasoak eskuratu ahal izango du amari zegokion atsedenaldia.

Erditze goiztiarren kasuan edo beste edozein arrazoiengatik erditzearen ondoren jaioberriak ospitalean egon behar duenean, kontratuaren etete epea, amaren, edo hala posible ez bada beste gurasoaren eskariz kontatu ahal izango da alta ospitalarioaren ondoren. Kontaketa honetatik kanpo geldituko dira erditzearen ondorengo, kontratuaren obligaziozko etetearen sei asteak.

Era berean, deskantsu hau luzatu ahal izango da gehienez 13 aste gehiagorekin jaioberria ospitalizatu dagoen bitartean, pisu falta izan duten erditze goiztiarren kasuan, edota haren egoera klinikoa dela-eta jaio ostean ospitalean egon behar badu 7 egun baino epe luzeagoan, betiere ezinbestekoak izango delarik medikuen ziurtagiriak aurkeztea, egoeraren berri emanez.

2.– Aurreko idatz zatian araututakoaren arabera aita, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

3.– Oporraldia eta amatasunagaitiko eta edoskitzeagaitiko kontratuaren etete aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

4.– Era berean, emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du bularra edo biberioia emateko, hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko, eta denbora hori bi zatitan bana dezake. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren orde z ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bererako bada. Biberioia ematen denean, lan jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu eta, ama langilea dela egiaztatu ondoren, amak lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu.

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea, edo denbora hori haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentziari gehitzea izango du aukeran. Gehituz gero, sei ordu izango dira lanegun bakoitzeko.

5.– Partzuergoak laguntza osagarri bat gehituko dio Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ordaintzen dituen ordainsariei, langileak soldataren % 100 jaso dezan amatasunagatiko kontratuaren etete aldiaren, haurdunaldiko arriskuagatik lizentzian dagoen bitartean edota edoskitzaroko arriskuagatik lizentzian dagoen bitartean. Langileak ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez badu, Partzuergoak ez dio diru-laguntzarik emango.

6.– Artikulu honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira.

7.– Lizentzia hauek eskuratu ahal izateko, idatziz adierazi behar zaio Partzuergoari, egoeraren eragile den gertakaria jazo eta ondorengo lanegunean, betiere lizentziaren hasiera eta amaiera-datak zehaztuz. Horretaz gain, Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio egoera aldaketak: aldi baterako ezintasuna noiz amaitu den eta noiz hasi den amatasun-lizentzia, eta alderantziz.

8.– Bi alderdiak, haurdunaldi eta edoskitzeagatiko arrisku egoeraz dagoen erregulazio legal eta ohikoaz informazioa ematera eta berau bultzatzera konprometitzen dira. Era berean, haurdunaldi eta edoskitzeagatiko arrisku egoeragatik prestazioa eskatzeko egin beharreko izapideak erraztera eta informazioa ematera konprometitzen dira.

Egoera honek eta dagokion prestazioak (laneko kontingentzia moduan onartua) haurdunaldi eta edoskitzean emakume eta umekiari, hezitzaile bezala lan egiteak ekar ditzakeen arrisku egoerei erantzuna ematen die.

31. artikulua– Aitatasuneko lizentzia.

1.– Haurraren jaiotza, adopzio edo harrera kasuetan, beste gurasoak 13 egun jarraian irauten duen kontratuaren etetea hartu ahal izango du erditze, adopzio edota harrera kasuetan. Erditzea anizkuna bada, haur bakoitzak –bigarrenetik kontatzen hasita– lizentzia hori bi egunez luzatzeko eskubidea ematen du. Kontratuaren etete hau amatasunagatiko deskantsu-aldi konpartitua disfrutatzen da independentea da.

Erditze kasuan, etetea, beste gurasoari dagokio eskusiboki. Adopzio edo harrera kasuetan, eskubide hau gurasoetako bati dagokio, interesatuek aukeratu beharko dutelarik; dena den, amatasunagatiko deskantsu-aldia gurasoetako batek bakarrik disfrutatua denean bere osotasunean, gurasoagatiko kontratua eteteko eskubidea besteak bakarrik baliatu ahalko du.

Eskubide hau baliatzen duen langileak seme-alaben jaiotzagatik hartzen den baimena amaitu ondore, edo adopzioa onartzen duen epailearen erabakiaren ondoren, edota harrera onartzen duen erabaki administratibo edo judizialaren ostean egin dezake. Beste gurasoak hartzen duen lizentzia hori amatasun-lizentziak irauten duen bitartean har daiteke, edota hura amaitzearekin batera.

Artikulu honetan aipatzen den kontratuaren etetea jardunaldi osoan edo gutxienez %50eko jardunaldi partzian disfrutatuta hal izango da.

Partzuergoak laguntza osagarriak gehituko dizkio Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ordaintzen dituen ordainsariei, langileak soldataren % 100 jaso dezan



aitatasun-lizentzia duen bitartean. Langileak ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez badu, Partzuergoak ez dio diru-laguntzarik emango.

Langileak Partzuergoari jakinarazi beharko dio aldez aurretik eskubide hau baliatzeko asmoa duela ezarrita dagoen edo Hitzarmen kolektiboek dioten terminoetan.

2.– Aurreko atalean jasotakoaz gain, erditze kasuan, aitak 5 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea du, jarraian ala ez, baina betiere erditu ondorengo 15 eguneko epean.

3. – Erditzea dela eta, amak edo umeak osasun arazoren bat izanez gero (zesarea, etab.), edo erditzea beste gurasoaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero, beste gurasoaren lizentziak bi lanegun gehiago izango lituzke, kasu bietan.

4.– Lizentzia hauek eskuratu ahal izateko, idatziz adierazi behar zaio Partzuergoari, egoeraren eragile den gertakaria jazo eta ondorengo lanegunean, beti ere lizentziaren hasiera eta amaiera-datak zehaztuz.

32. artikulua.– Adopzioko edo harrerako lizentzia.

1.– Sei urte arteko haurren adopzioetan eta adopzio aurrekoak nahiz iraunkorrak edota sinpleak diren ume hartzeetan, betiere kode zibilaren arabera eta Euskal Autonomia Erkidegoko legediaren arabera, eta hartzeak gutxienez urtebeteko iraupena duenean –nahiz eta behin-behinekoa izan– langileak lizentzia hartzeko eskubidea du. Etengabeko hemezortzi asteko lizentzia hartu ahal izango du, eta adopzioa edo ume hartzea multiplea bada, bi aste gehiago luza daiteke lizentzia seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabatik hasita. Aste horiek guztiak langileak nahi dituen hasiko ditu, ume hartzearen inguruko administrazio erabakia edo erabaki judiziala ezagutzean, edo adopzioa finkatzen duen ebazpen judizialaren berri izatean, edota hartzea onartzen duen erabaki administratibo edo judiziala, behin-behinekoa nahiz behin betikoa, jakinarazten denean. Haur bakoitzak horrelako lizentzia bakar bat hartzeko eskubidea ematen dio langileari; ondorengo harrera-aldiek ez lukete beste lizentzia bat hartzeko eskubiderik emango.

Baimena, era berean, hemezortzi astekoa izango da sei urtetik gorako adingabeak adoptatzen edo hartzen diren kasuetan, haurrok ezgaituak edo elbarriak badira, edo, inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta edota atzerritik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko arazo bereziak badituzte eta gizarte zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatu badituzte arazo horiek.

Gurasoek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute baimena, eta, horrenbestez, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte beti. Atsedenaldiak aldi berean hartzen badira, atsedeen egunen batuketa egitean, ezingo da aurreko idatz zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gainditu. Orobat, adopzio multiplea edo haur hartze multiplea izanez gero, ezingo dira horri dagozkion asteak gainditu.



Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurren jaioterrira joan behar badute, artikuluko honek kasu bakoitzean ezartzen duen baimena adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da.

2.- Aurreko idatz zatian araututakoaren arabera beste gurasoa, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

3.- Oporraldia eta hurrak adoptatzeko eta hartzeko lizentzia aldia metatu ahal izango dira, nahiz eta aldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

4.- Artikulu honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira.

5.- Partzuergoak, adopzio edo harreragatik kontratuaren eteteak irauten duen bitartean, GSI-Nak ematen duen prestazioari osagarri bat gehituko dio hezitzaileak bere soldataren 100% jaso dezan. Hezitzaileak prestazio ekonomiko horiek jasotzeko eskubiderik ez duenean, Partzuergoak ez du inolako ordainketarik egingo.

6.- Lizentzia hauek eskuratu nahi dituenak, idatziz eman behar dio horren berri Partzuergoari, egoeraren eragile den gertakaria jazo eta ondorengo lanegunean, betiere lizentziaren hasiera eta amaiera-datak zehaztuz. Horretaz gain, Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio egoera aldaketak: aldi baterako ezintasuna noiz amaitu den eta noiz hasi den hartzea edota adopzioa, eta alderantziz.

33. artikulua.– Norbera edo senideak ezkontzeagatik hartutako lizentzia.

1.- Langileak 20 egutegi eguneko lizentzia izango du ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ondoren hartu ahal izango da lizentzia, baina, edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da, eta lizentzia egun guztiak jarraian hartuko dira. Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal zaio aurretik zein atzetik; horrela eginez gero, Partzuergoari adierazi behar zaio, gutxienez 15 egun lehenago.

2.- Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketetan) hasten den langileak lizentzia honetaz baliatzeko eskubidea izango du, betiere bikoteko bizikidetzaren frogatzen badu, bizi diren tokiko udalaren bizikidetzako ziurtagiria edo, Elkarketa Zibilen Udala Erregistroa balego, horrek emandako egiaztagiria aurkeztuz.

Ezkontza edo bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak badira.

Lizentzia egunak jarraian hartuko dira, eta egun horietan izango da, nahitaez, lizentzia hartzeko eskubidea ematen duen gertakaria (bizikidetzaren hasiera, elkarketa zibilaren erregistro-data).

3.- Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, neba-arrebena, suhierainena, seme-alabena, ilobena edo aitona-amonena bada, langileak ezkontza

egunerako izango du lizentzia, baina, ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km. baino urrutiago egiten bada, lizentzia egutegiko hiru egunekoa izango da.

34. artikulua.– Senideen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.

1.– Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupenaldiak honako hauek dira: odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen heriotzagatik, 3 lanegun; eta ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun. Bi lanegun izango ditu odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larriagatik.

2.– Aipaturiko lizentzia aldiei egutegiko 2 egun gehiago gehituko zaizkie, gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km. baino urrutiago gertatzen badira.

3.– Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondorengo 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azken-buruko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epe hori aplikatuko, eta ezin izango da erabili ohiko bitokiko distantziagatiko luzapena.

Langileak odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatiko baimena, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatiko baimena hartzen badu, eta, baimenarekin dagoen bitartean, gaixoa hiltzen bada, heriotzako baimeneko egunak heriotza gertatzen den egunetik hasiko dira kontatzen.

4.– Gaixotasun larritzat hartuko dira, artikuluhonon xedapenatarako, ospitalizazioa eragiten duten gaixotasunak, edota, ospitalizaziorik gabeko interbentzio kirurgikoa egin eta ondoren etxean atsedean hartu behar denean. Ahal den neurrian, baimena hartu aurretik, behar-beharrezkoa da medikuntza-zerbitzuek emandako ziurtagiriak aurkeztea.

5.– Artikulu honetan araututako lizentziatarako ezarritako lanegunak hartzerakoan, baimena emateko arrazoi den kasua gertatzen den egunean hasiko dira kontatzen nahitaez lizentzia egunak.

35. artikulua.– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.

1.– Ezinbestez bete behar diren betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak egiteko, behar beste denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago beti ere.



2.– Edonola ere, Hitzarmenari dagokionez, hurrengoak hartuko dira nahitaezko betebeharrak publikotzat eta norberaren betebehartzat:

- a) Epaitegien, komisarien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, arma ikuskapenak, NANA, pasaporteak, egiaztagiriak eta erregistro izapideak, erakunde ofizialetan;
- b) Elbarri fisikoak edo psikikoak diren odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea;
- c) Gida baimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa;
- d) Notariotzako errekerimenduak eta izapideak;
- e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak;
- f) Zinegotzi, diputatu, ahalduen edo legebiltzarkide gisako hautetsi legez, gobernu organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

36. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik lizentzia.

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Horretarako Udalak emandako errolda-ziurtagiriak egiaztatzea behar du aldatzea. Bi lizentzia-egunak beti ere jarraian hartu behar ditu, eta bi egun horietako bat errolda-ziurtagiriaren agertzen den etxebizitzaz aldatzearen data izango da nahitaez.

Lizentzia hori hartu ostean, langileak ezin izango du etxebizitzaz aldatzeko beste lizentzia bat hartu harik eta urte bat pasatu arte.

37. artikulua.– Sindikatuaren edo langileriaren ordezkari gisa jarduteko lizentzia.

Sindikatuaren edo langileriaren ordezkari lanak egiten dituzten langileek horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako baldintzen arabera.

38. artikulua.– Adingabekoak, ezgaituak edo odol ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatik hartutako baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sentzorialen bat, edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat –edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat– badu, edo, halaber, langilea bera gaixotzen bada, orduan, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren zortzirena izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta ordainsarien atal guztien heineko beherapena ekarriko du horrek.

Lizentzia hori hartu ahal izateko, idatziz jakinarazi behar zaio Haurreskolak Partzuergoari, gutxienez 15 egun lehenago. Idatzian zehaztu behar da noiz hasiko den eta noiz amaituko den lizentzia, eta zein izango den ordutegia; dena den, Partzuergoak eta langile interesatuek ordutegi hori negoziatu dezakete. Langileak Partzuergoari jakinarazi behar dio noiz hasiko den lanean ohiko ordutegian, eta betiere 15 egun lehenago eman behar du horren berri. Lizentzia emateko arrazoi



izan den egoeran aldaketaren bat gertatuz gero, langileak Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi beharko dio.

39. artikulua.– Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

Langileak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat –txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatutakoa– duen odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat zaindu behar badu, langileak ordaindutako hirurogei ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko. Oro har, ordu kreditu hori erabiltzeko, egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

40. artikulua.– Azterketak egitera joateko baimena.

Ikasketa arautuak egiten ari diren langileek zentro ofizialetako edo homologatuetako azterketetara joateko baimen eskubidea izango dute. Egutegiko egun bat emango zaie azterketa bakoitzeko –bai deialdi arruntetan, bai ohiz kanpoko deialdietan–, baina egiaztagiria aurkeztu behar dute.

Azterketa lekua azterketa egiten duenaren ohiko egoitzatik 150 km baino urrunago baldin badago, baimen hori bi egutegi eguneraino luza daiteke. Baimen hau ordaindua da.

41. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1.– Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan zentru ofizial publikoetan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko, arrazoiak behar bezala egiaztatzen badituzte eta osasun zentro horietan bestelako kontsulta ordurik ez badute lanorduetatik at joan ahal izateko.

2.- Bestalde, lehen mailako senideei, senar-emazte edo adin txikiko seme alabekin mediku kontsultetara joateko baimena onartzen da.

Baimen honetan erabilitako denbora hezitzaileak hurrenagoko bi hilabetetan errekuperatu behar du. Baimen honen erabilpenaren kontrola haurreskola bakoitzeko koordinatzaileak hilero eraman behar du eta Haurreskolak Partzuergoari helarazi behar dizkio hezitzaile bakoitzak hartu dituen orduak eta nola errekuperatu dituen.

3.– Haurdunaldian dagoen emakumeak erditzea prestatzeko teknikak ikastera eta jaio aurreko azterketak egitera joateko behar beste denborarako baimena izango du, eta ordaindu egingo zaio. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan dela.

Baimen hauek ez dira ordezkatu.



42. artikulua.– Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.

1.– Biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko ez ordaindutako baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrianak kontuan izanik eta Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak baimendu ondoren.

2.– Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, bost egunera arte ordainduko da. Muga horretatik gorako soberakina, berriz, ez da ordainduko, eta ez da inolako kalte ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia gasturik, ez egonaldi edo inskripzio gasturik, ez beste ezer, den-denak interesdunaren kontura izango baitira.

43. artikulua.– Kargu hautetsiari dagozkion zereginak egiteko baimena.

Instituzioetako kargu hautetsiak diren langileek baimena izango dute kargu horiei dagozkien eta 36.2.f) artikuluko kasuetan sartuta ez dauden eginkizunak betetzeko, behar adina denboran eduki ere, baldin eta orduen kopuru osoak urteko lanaldiaren % 10 gainditzen ez badu.

Egoera horretan dauden langileek lanaldi arrunteko orduak murrizteko baimena har dezakete. Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

44. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.– Norberaren eginkizunetarako baimena ezin izango da eskatu zerbitzu aktiboan hasi edo horretara itzuli eta urtebete igaro arte. Hala ere, Partzuergoko Zuzendaritzak salbuespenak ezar ditzake eta baimena eman zerbitzu aktiboan urtebete baino gutxiago egin duen langileari.

2.– Gutxienez zazpi egutegi egun iraungo du baimenak, eta betiere egunak elkarren segidakoak izango dira. Eskaera 15 egun lehenago egin behar da, ezinbesteko egoerak salbu.

Salbuespeneko kasuetan (familia eta lana uztartzeko beharrak direla eta, edo lehen mailako odol senideen gaixotasun larrien kasuetan) iraupena gutxienez hiru lanegunekoa (segidakoak) izan daiteke.

3.– Norberaren eginkizunetarako baimen aldietan ez da ezer ordainduko; gainera, baimen aldia oporrei kenduko zaie hein berean. Iraupena, guztira, ezin izango da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan bi urtetik behin.

Bi urteak baimen aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondoko hiru hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera egunetik hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan norberaren eginkizunetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, urtean ondoz ondoko lau hilabete eman ahalko dira gehienez.

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia murrizteko eskubidea ekar dezake; murrizketa hori lanaldiaren heren batekoa edo lanaldiaren erdia izango da, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan. Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, eta beti ere gobernuz kanpoko erakundeen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxieneko aldia hiru hilabetekoa izango da.

4.- Administrazio eta erakunde publikoetako kidegoetara eta eskaletara sartzeko deialdietan baimena emango da ezarritako hautatze probetako ariketak egiteko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

5.-Halaber, baimena emango da zigor askatasun gabetzailerren bat betetzen ari den odol ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bati bisita egiteko, behar beste denborarako eman ere, baldin eta bisitak lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

6.- Baimen hori, dena delako modukoa izanik ere, laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

7.- Baimen hori hartzeko eskubidea daukan aldi baterako langileak gutxienez urtebeteko zerbitzaldi pilatua izan beharko du Partzuergoan, eta indarrean dagoen ikasturtean gutxienez 6 hilabete izan beharko ditu pilatuta. Alde horretatik, ikasturte baterako egiten den kontratua izanez gero, bigarren baldintza betetzen dela ulertuko da.

45. artikulua.– Aplikazioa.

Izatezko bikoteak senar-emaztetzat hartuko dira Kapitulu honetan aipatutako lizentziak eskuratzeari dagokionez. Egoera egiaztatzeko ezinbestekoa da izatezko bikoteen erregistro publikoan inskribaturik daudela adierazten duen ziurtagiria aurkeztea. Horrez gain, Hitzarmenaren artikuluetan eskatzen diren dokumentuak ere aurkeztu beharko dira.

Bularra emateko etenaldia, eta adingabekoak, elbarri fisikoak, psikikoak edo sensorialak, edota bigarren mailara arteko odol ahaidetasuneko senideak zaintzeko lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik, ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko. Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da ordaindutako lizentziaz edo baimenez baliatu.

46. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

Lizentzia eta baimena hartzeko denbora bukatu ondoren, langileek berehala itzuli beharko dute dagokien lanpostura.

II. KAPITULUA - ESZEDENTZIAK

47. artikulua.– Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke, edota seme-alaba nahiz ahaideak zaintzeko.

1) Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Honako kasu hauetan emango da, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeari idatziz eskatu ondoren:

- a) Kargu publikoren bat betetzeko izendatua edo hautatua izateagatik, langileak lanera joatea ezinezkoa badu.
- b) Langileak probintziako edota lurralde esparru handiagoko eginkizun sindikalak bete behar baditu, ordezkaritza karguak irauten duen bitartean.
- c) Langileak askatasuna galdu duenean –prebentziozko atxilotzea eta behin-behineko espetxeratzea barne hartuta–, zigortzeko epai irmorik jasotzen ez duen bitartean.

Eszedentzia nahitaez hartzen duen langileak lanera itzultzea eskatu beharko du, zegokion zerbitzu, kargu edo zeregina utzi eta hogeita hamar egutegi egun igaro baino lehen.

Eszedentzia egoera bukatu eta ezarritako epe barruan lanera itzultzeko eskaera egiten ez badu, behin betiko baja emango zaio langileari.

2.– Haurreskolak Partzuergoan urtebeteko antzinatasuna bete duten langileek borondatezko eszedentzia eska dezakete, idatziz. Gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa izango den eszedentzia har dezakete, baldin eta lau urte igaro badira azkeneko eszedentzia amaitu zitzaientik.

3.– Bestelako mugarik gabe, langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, hiru urtetik beherako eperako, seme-alaba bakoitza zaintzeko. Eszedentzia hori haur naturalak, adopziozkoak, adopzio aurretik hartuak edota harrera iraunkorrean hartuak diren haurrak zaintzeko izango da, eta harrera behin-behinekoa den kasuetan ere har daiteke. Epea, betiere, haurraren jaiotegunetik edo ebazpen judizial edo administratiboaren datatik aurrera kontatuko da. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako. Hurrengo seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emango du; hala gertatuz gero, une horretan burutzen ari zen eszedentzia bertan bukatuko da.

4.– Langileek gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senideren bat, adinagatik, istripuren bat izateagatik edo gaitzak jota egoteagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako. Era berean, prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du. Bestalde, beste subjektu batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean langileak lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da.



5.- Borondatezko eszedentzia hartu duen langileak berriz lanera itzultzea eskatzen duenean, bere kategorian hutsik geratzen den lehen lanpostua betetzeko eskubidea izango du, edo, bestela, hutsen bat gelditu arte itxaron beharko du.

48.artikulua.- Genero indarkeriaren biktima den langilearen lanaldi murrizketa, jardunaldiaren egokitzapena eta lantokiaren aldaketa:

1.- Genero indarkeriaren biktima den langileak bere babesa eraginkorra izan dadin eskubidea izango du gutxienez zortziren bateko eta gehienez lanaldi erdiko murrizketarako bere soldataren murrizketa proportzionalarekin edo Haurreskolen Partzuergoarekin, Haurreskolako koordinatzailearekin eta pertsona interesdunarekin adostuko den ordutegiaren aldaketaren bidez egingo den lanaldiaren egokitzapenerako.

2.- Bere lana burutzen zuen tokiko lanpostua uztera behartuta dagoen genero indarkeriaren biktima den langileak, bere babesa eraginkorra izan dadin, lehenetsuneko eskubidea izango du enpresak beste lantoki batean hutsik duen talde edo kategoria profesional bereko lan postu bat betetzeko.

Kasu hauetan Haurreskolak Partzuergoa behartuta egongo da une horretan edo etorkizunean hutsik egon daitezkeen lanpostuak zeintzuk diren esatera.

Lantokiaren aldaketak ikas urtea bukatzeko gelditzen den denboraren iraupena izango du hasiera batean. Epe horretan enpresak, aurretik langileak betetzen zuen lanpostua erreserbatzeko obligazioa izango du.

Epe hori bukatzean, langileak aurretik betetzen zuen lanpostura itzultzea edo berriari gelditzea erabaki dezake. Azken kasu honetan, erreserbarako obligazioa bertan behera geldituko da.

49. artikulua.- Askatasuna galdu izanagatik lan harremana etenda uztea

Askatasuna galdu izanagatik lan harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzaile irmoa jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean, indarrean dagoen legeriaren arabera dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

50. artikulua.- EAEko Administrazioako Mahai Orokorraren hitzarmenetan jasotako hobekuntzen aplikazioa.

Lizentziei, baimenei eta eszedentziei dagokienez, EAEko Administrazioako Negoziazio Mahai Orokorraren hitzarmenetan inolako hobekuntzarik egingo balitz titulu honetan adierazitako baldintzekiko, hobekuntza hori Partzuergoan zuzenean aplikatuko litzateke.

SEIGARREN TITULUA.- BESTE GIZARTE ONURA BATZUK

51. artikulua. - Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruak

1.- Partzuergoak istripuko aseguruaren polizen estaldurak bermatuko ditu, honako kapital hauen arabera:



Heriotza:	30.000 €
Erabateko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 €
Gutzizko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 €
Partezko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 €-raino, baremo baten arabera

2.- Partzuergoak indarrean dagoen bizi eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko polizaren estaldura bermatuko du, 30.000 €-raino.

3.- Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek erantzunkizun zibileko polizaren estaldura dute. Partzuergoak egin du poliza hori, Partzuergoaren beraren, horren ordezkarien, langileen eta mendekoen alde, bere egitekoak betetzen edo bere lanbide jardunetarako. Poliza horren estaldurak 3.000.000 €-ko muga du ezbeharreko, eta 1.200.000 €-ko azpi-muga kalte-duneko.

52. artikulua.- 60 urtetik gorakoei zuzeneko arretako denbora murriztea

60 urtetik gorako hezitzaileek hurrei zuzeneko arreta emateko denbora murriz dezakete, egunean bi orduz. Denbora hori prestakuntza lanetarako eta zentroaren antolaketa orokorreko lanetarako erabiliko da.

ZAZPIGARREN TITULUA .- JARDUERA SINDIKALA

53. artikulua.- Jarduera sindikala.

Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileen jarduera sindikalari dagokionez, honako hauek ezarritakoak hartuko dira kontuan: egungo lege araudian ezarritakoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioeko eskubide sindikalei eta jardun sindikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa delakoan ezarritakoa.

Batzorde Parekideak Partzuergoaren kudeaketarako eta ematen dituen zerbitzuen behar bezalako funtzionamendurako metodoak eta formulak aztertuko ditu, horiek eta artikulua honetan aitortutako eskubide sindikalak aplikatzea eta erabiltzea bateragarri egiteko.

ZORTZIGARREN TITULUA.- SEGURTASUNA ETA LAN OSASUNA

54 artikulua.- Segurtasuna eta lan osasuna.

1.- Haurreskolak Partzuergoaren eta langileen ordezkariaren artean egingo dute segurtasunerako eta lan osasunerako plangintza. Horretarako, segurtasuna eta lan osasuna erregulatzen dituen araudian aurreikusitako organoak eratuko dira.

Aldeek adosten dute organo berri baten eraketa ahalbidetzea. Organo berri horrek koordinazio funtzioak izango ditu, hain zuzen ere, segurtasunaren eta lan osasunaren arloan kompetentziak dituzten organoen koordinazioa.

2.- Partzuergoak mediku azterketak egiteko aukera eskainiko du. Partzuergoaren egoera soziolaborala kontuan hartuta, azterketa horietan generoko bereizketaren ikuspegia kontuan hartuko da, eta Partzuergoko emakume langileen behar zehatzetara egokituko dira.



3.- Hauteskunde bidez hautatuak izan ez diren prebentzio ordezkariak hilean 7 orduko kreditua izango dute lan arriskuen arloan Segurtasun eta Osasun Batzordean finkatuko dituen funtzioak betetzeko.

55. artikulua.- Sexu jazarpenaren eta sexu arrazoiengatik jazarpenaren prebentzioa eta horren aurkako prozedura/protokoloa

Haurreskolak Partzuergoak ez ditu onartuko sexu jazarpeneko jarrerak eta sexu arrazoiengatik jazarpenak, eta, ondorioz, bere gain hartzen du 1991ko azaroaren 27ko 92/131 Europako Batzordeko Gomendioak ezarritakoa. Gomendio horrek honako hauek jotzen ditu sexu jazarpenentzat: laneko harremanetan gizon eta emakumeen duintasunean eragina duten jokabide edo portaera sexualak. Portaera horiek fisikoak, ahozkoak edo ez-ahozkoak izan daitezke, betiere jazarpenaren gogoaren kontrakoak direla. Hain zuzen, hori da portaera horien ezaugarri nagusia: horrelako portaerak jasaten dituen biktimaren edo pertsonaren gogoz kontrakoak izatea.

Batzorde parekideak zehaztuko du zer irizpide erabiliko diren sexu jazarpen egoeren aurrean jarraitu beharreko prozedura/protokoloa finkatzeko eta horren berri emateko.

BEDERATZIGARREN TITULUA.- FORMAKUNTZA

56. artikulua.- Formakuntza

Partzuergoaren ustez, langileen formakuntza, Haurreskolak eman nahi duen zerbitzurako bermea izateaz gain, enplegarritasuna hobetzeko lagungarria da. Langileei dagokienez, zuzendaritzak erabakitako formakuntza ekimen guztiak probetxuz hartzeko obligazioa dute.

Formakuntza haurreskola bakoitza zentroaren funtzionamendu egokirako beharrezko dituen bere dokumentu eta materialak egin ahal izateko antolatuko da, eta hezitzaileen profesionaltasuna mantentzeko eta hezitzeko funtzioarekin lotuta dauden betebeharrei arreta izateko.

Era berean, koordinatzaileentzako berariazko formazio bat diseinatu eta emango da. Hezitzaileen formazioari buruzko diseinua Batzorde Parekidearekin kontsultatuko da.

Betetzen duten lanpostuko eginkizunei edo lanbide- sustapenari lotuta, lanformakuntza eta -hobekuntzarako ikastaroetan parte hartzeko Kudeaketa alorreko langileek egindako eskabideei erantzutearren, Partzuergoak, zerbitzuko beharrianak beteta daudela, ikastaro horietan ahalik eta gehien parte hartzeko bidea emango du, betiere, berdintasun-irizpidean oinarrituta, bai eskabidea egin dutenen artean aukeratzekoan, eta bai, hala badagokio, ikastaroak errepikatzerakoan.

Haurreskolak partzuergoa, kudeaketako pertsonalari bere lanpostuei egokitutako formazio kurtsoei buruz informatzera konprometitzen da.



Kudeaketa alorreko pertsonalak, bere lan ordutegiaren barruan bere lanpostuari egokitutako 30 orduko formaziorako eskubidea izango du, zeinaren erregulazioa Zuzendaritza Batzordeak erabakiko duen alde soziala entzun ondoren.

Formazioren erregulaziotik kanpo gelditzen da euskararen ikasketa eta hobekuntza, zeinak bere xedapen propioa duen.

57. artikulua.- Euskalduntzea

2007-2008 eta 2008-2009 ikasturteetarako Euskalduntze-plana eskaintzen da, eta sartzeko baldintzak betetzen dituzten langile guztiek har dezakete parte plan horretan. Euren lanpostuei dagozkien hizkuntza-eskakizunak lortzeko asmotan borondatez parte hartzen duten langileek 300 ordu izango dituzte ikasturte bakoitzean Euskaltegira joateko. Ordu horiek betiere lanaldian zenbatuko dira, formazio-ordu gisa.

2009-10 ikasturterako Haurreskolak Partzuergoak, hobekuntza profesionala aztertu eta bultzatuko du gai honetan, ahal duen neurrian.

HAMARGARREN TITULUA.- GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO NEURRIAK

58 . artikulua. – Genero berdintasunaren aldeko neurriak.

1.- Haurreskolak Partzuergoko datu estatistiko guztietan, genero aldagarria kontuan hartuko da.

2.- Partzuergoak hitz ematen du hizkuntza ez-sexista erabiliko duela agirietan eta lanpostuen izendapenetan.

3.- Partzuergoak gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzeko neurriak hartuko ditu. Tratu eta aukera berdinak ematearen alde, edonolako diskriminazio moduak erazteko neurriak hartuko dira, eta horretarako berdintasun plana gauzatu ahal izango da. Plan horrek emakumeen eta gizonezkoen berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoak aurreikusten dituen edukiak izango ditu.

3.- Berdintasunerako Batzorde bat eratuko da berdintasunaren sustapenez arduratuko dena.

4.- Berdintasunerako Batzorde hau eratzten ez den bitartean, eskuduntza hau Batzorde Parekidearen esku geldituko da.

HAMAIKAGARREN TITULUA.- ENPLEGUA SUSTATZEKO ETA PARTZUERGOKO LANGILEEN LAN ETA FAMILIA BIZITZA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

59. artikulua- Lanaldiaren borondatezko murrizketa

Antolaketak horretarako aukera ematen duen kasuetan, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak lanaldia % 50ean borondatez murrizteko baimena eman diezaike lanaldi osoko langileei. Langileek horretarako eskaera idatziz egin behar dute, 30



eguneko aurrealdean, eta lanaldi murrizketa horrek gutxienez 3 hilabetekoa izan beharko du. Halaber, langile horien ordainsariek murrizketa izango dute; hain zuzen ere, lanaldiari egindako murrizketa berbera aplikatuko zaie ordainsariei.

HAMABIGARREN TITULUA.- DIZIPLINA ARAUBIDEA

I. KAPITULUA – HUTSEGITEAK

60. artikulua. – Hutsegiteak.

Langileak lan egin bitartean edo lanaren ondorioz egiten dituen diziplinako hutsegiteak hutsegite arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

61. artikulua. – Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak dira:

- a) Lanean atzerapena izan, ardurarik eza edo axolagabekeria erakustea.
- b) Jendearekin, lankideekin, menpekoekin edo goikoekin oker jokatzea.
- c) Lanera ez joatea, egun batean, arrazoirik izan gabe.
- d) Hilabete berean, behin baino gehiagotan, lanera berandu iristea, arrazoirik izan gabe.
- e) Lanaldia ez betetzea, arrazoirik izan gabe.
- f) Ikastetxeko lokalak eta materiala zaintzeko orduan arduragabea izatea.
- g) Hitzarmen honen artikuluetan ezarritako komunikazio betebeharrak ez betetzea.
- h) Haurreskolen partzuergoak antolatzen dituen formazio kurtsoetara justifikaziorik gabe (dokumentazio bidez) egun batez ez agertzea.:
- j) Oro har, egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazoak eragiten badizkio, eta ezin bada hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu.

62. artikulua.– Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak dira:

- a) Nagusiekin begirune eta obediencia ezaz jokatu dela egiaztatzea.
- b) Lantokian liskarrak piztea edo liskarretan parte hartzea.
- c) Lanaldian zehar langilearen edo Partzuergoaren duintasunaren aurka egiten diren ekintzak.
- d) Arduragabe izateagatik, ikastetxeko lokaletan eta materialean kalte larriak eragitea.
- e) Hilabetearen barruan, ondoz ondoko bi egunetan edo txandakako hiru egunetan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.
- f) Lanean mozkortuta egotea edo drogak hartzea, hori ohikoa ez bada.
- g) Nagusiek menpekoekin agintekeriaz jokatzea.
- h) Hutsegite arinak behin eta berriro egitea hiruhileko batean, desberdinak izan arren eta, horiek direla-eta, zehapenak ezarri direnean.
- i) Hitzarmen honen artikuluetan ezarritako komunikazio betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio.
- j) Haurreskolen partzuergoak antolatzen dituen formazio kurtsoetara justifikaziorik gabe (dokumentazio bidez) hiru egunetan ez agertzea.



k) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio eta ezin bada hutsegite oso larritzat hartu.

63. artikulua. – Hutsegite oso larriak.

Hutsegite oso larriak dira:

- a) Mendekotasuna ukatzea agerian, nahiz banaka, nahiz taldean.
- b) Hilean ondoz ondoko hiru egunetan edo ondoz ondokoak ez diren hiru egun baino gehiagotan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.
- c) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea. Aldi-bateko ezgaitasun egoeran dagoen langileak bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, hori hutsegite oso larritzat joko da. Halaber, hutsegite oso larritzat joko dira gaixotasunagatiko edo istripuagatiko baja luzatzeko langileak egindako ekintza edo omisio guztiak.
- d) Haurreskolako haurren segurtasuna arriskuan jartzea.
- e) Lanean behin eta berriro mozkortuta egotea edo drogak hartzea.
- f) Nagusiei, lankideei, ikasleei edo jendeari hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea, edo horiekiko errespetu edo begirune ezaz hutsegite larria egitea.
- g) Gainontzeko langileei edo Partzuergoari, edota hortik kanpo, lanordutan ebastea edo lapurretan egitea. Atal honetan sartuko da datu faltsuak maltzurkeriaz erabiltzea etekinen bat lortzeko, edota lanean aritu bitartean eginiko doluzko ekintza bat dela-eta zigortua izatea deliturik ez dagoenean..
- h) Sexu jazarpena eta sexu arrazoiengatiko jazarpena.
- i) Ikasturte berean zehapena jaso duten hutsegite larriak behin eta berriro egitea.
- j) Osasun eta lan segurtasunari buruzko agindu, arau edo neurriak ez betetzea, honen ondorioz, langile beraren, bere lankideen eta Haurreskolen partzuergoarekin erlazioa duten beste pertsonen osasuna edo osotasun fisiko eta morala arriskuan jar daitekeenean.
- k) Haurren osasuna eta osotasun fisiko eta morala arriskuan jar dezaketen asistentziari eta hezkuntzari loturik dauden obligazioak ez betetzea.
- l) Hitzarmen honetan aitortzen diren eskubideen iruzurrezko erabilera egitea norberarentzat onura lortzeko, onura hori eskubideen iruzurrezko erabilerarik gabe lortu ezin denean.
- m) Haurreskolen partzuergoak antolatzen dituen formazio kurtsoetara justifikaziorik gabe (dokumentazio bidez) 4 egunetan ez agertzea.
- n) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio eta hutsegite oso larritzat har badaiteke.

II. KAPITULUA.- ZEHAPENAK

64. artikulua.– Zehapenak.

Hutsegiteen larritasunaren eta egoeraren arabera, honakoa hauek dira ezar daitezkeen zehapenak:

- a) Hutsegite arinengatik:
 - Hitzeko edo idatziko kargu hartzea.
- b) Hutsegite larriengatik:
 - Idatziko kargu hartzea.



– Lanik eta soldatarik gabe utziko da egun batetik hamabost egunerako tartean.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Enplegua eta soldata kentzea, hamasei egunetik sei hilabeterako tartean.

– Lanetik bidaltzea.

65 artikulua.– Zehapenak ezartzeko ahala.

1.– Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta zehapen bat jarri aurretik, zehapen espedientea tramitatu beharko da. Tramite hori hasteko Partzuergoko gerenteak langileari jakinarazten dio zer kargu egozten zaizkion. Espedientea tramitatzeko den bitartean, langileak esateko duena entzungo da, eta bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Espediente hauen hasiera pertsonaleko ordezkariak jakinaraziko da. Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeari –edota eskumen hori jaso duen batzordekideari– dagokio zehapenak ezartzea.

2.– Hutsegite arina zehatzeko ez dago zehapen espedienterik ireki beharrik. Partzuergoko gerenteari dagokio zehapen horiek ezartzea.

66. artikulua.– Preskripzioa.

1.– Partzuergoko gerenteak jakin eta handik hamar egunera galduko dute indarra hutsegite arinek, larriek hogeitun egunera eta oso larriek hirurogeira, eta kasu guztietan hutsegitea gertatu zenetik 6 hilabetera.

2.– Espedientea irekitzean indargabetze epea eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta espedientea sei hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

3.– Edozein kasutan haurreskoletan jazotako ekintzei buruzko diligentzi penalen irekierak, hutsegitei buruzko preskripzioa geldiaraziko du bere kalifikazioa edozein izanda ere, sententzia edo erabaki irmoa ematen den bitartean.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA-

Haurreskolak Partzuergoak formulak aztertzeke konpromisoa hartzen du, beste Administrazio edo erakunde batzuekin akordioak lortu ondoren zenbait gizarte abantaila lortzeko, adibidez, nomina-aurrerapenak edo erretiro-sariak eta “urte sabatikoa”, aurrekontu-baliabideen arabera.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.- Eguneroko lanaldia

Haurreskolen Partzuergoak eta sindikatu sinatzaileek, egungo haurrentzako arreta zuzeneko 6 ordu eta 15 minutuak, 6 ordu bihurtzeko borondatea azaltzen dute, eta 15 minutu horiek Haurreskolara zuzendutako zereginetan erabili daitezkeen (koordinazioa, gurasoekin harremanak, bilerak...) Haurreskolen Partzuergoak ezarritako prozeduren arabera. Garapen hau Haurreskolek funtzionamenduan izan dezakeen eraginaren menpe egongo da eta bereziki sektorearen egoera eta konkretuki Haurreskolen Partzuergoaren egoera kontutan hartuz. Ondorioz, alderdiek adosten dute:



1.- 08-09 ikasturtean aipatutako neurria aplikatuko da kontratazio berriak behar ez dituzten haurreskoletan. Horretarako, 07-08ko azken hiruhilabeteen, Haurreskola Partzuergoak eta sindikatuek horretarako sortutako batzordean, 08-09 ikasturtean neurri hori zein haurreskoletan izango den aplikagarria erabakiko da.

2.- Halere, 08-09 ikasturterako erabaki hori haurreskolen %20ra zabaltzea adosten da, eta horretarako Haurreskolen Partzuergoak eta sindikatuek horretarako sortutako batzordea izango da aplikazio irizpideak ezartzeko arduraduna.

3.- Bi alderdiek euren borondatea azaltzen dute neurri hau gainontzeko haurreskoletara zabaltzen joan dadin, Haurreskolak Partzuergoko egoera kontutan hartuz beti ere.



I. ERANSKINA: 2007. eta 2008 URTERAKO ORDAINSARIAK

1.- Hezkuntza alorreko pertsonala.

2007. urterako urteko ordainsari gordina:

27.825,48 €

2007. urterako hirurtekoaren urteko zenbateko gordina:

520,49 €

2008. urterako urteko ordainsari gordina:

28.999,71€

2008. urterako hirurtekoaren urteko zenbateko gordina:

542,46€

2.- Koordinatzaileak: 770€ urteko.

3.- Lanerako arropa: 50€ urteko

2.- Kudeaketa alorreko pertsonala:

Urteko ordainsari gordina, mailen arabera:

Maila (funtz. baliok.)	2007. urterako ordainsari gordina eurotan	Maila (funtz. baliok.)	2007. urterako ordainsari gordina eurotan
28	58.563,98	19	30.326,94
27	54.148,87	18	28.429,02
26	50.067,55	17	26.977,98
25	46.243,07	16	25.513,70
24	42.839,72	15	24.263,34
23	39.677,30	14	22.943,56
22	37.044,79		
21	34.701,38		
20	32.417,58		

Maila (funtz. baliok.)	2008. urterako ordainsari gordina eurotan	Maila (funtz. baliok.)	2008. urterako ordainsari gordina eurotan
28	61.035,38	19	31.606,73
27	56.433,96	18	29.628,73
26	52.180,40	17	28.116,45
25	48.194,52	16	26.590,38
24	44.647,56	15	25.287,25
23	41.351,68	14	23.911,78

22	38.608,08		
21	36.165,78		
20	33.785,60		

Hirurtekoaren urteko zenbateko gordina, taldeen arabera:

Taldea	Hirurtekoaren zenbateko gordina 2007 eurotan	Hirurtekoaren zenbateko gordina 2008 eurotan
A (21.-30. mailak)	716,62	746,86
B (18.-25. mailak)	580,38	604,87
C (16.-22. mailak)	520,49	542,46
D (14.-19. mailak)	418,24	435,89

II. ERANSKINA: KUDEAKETA-LANGILEEN EGUTEGIA ETA OPORRAK

1.- Egutegia:

Partzuergoak urtero azalduko du bere egoitzan, sindikatuen ordezkarezekin negoziatu ondoren, kudeaketa-langileentzako lan-egutegia.

Kudeaketa-langileentzako lan-egutegian, lanik gabeko egunak honako hauek izango dira:

- Urte osoko igandeak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak ezarritako herriko jaiak.
- Abenduaren 24a eta 31.
- Urte guztiko larunbatak berreskuratutzat hartzen dira.

Halaber, Aste Santuan eta Gabonetan, berreskuratutako baimen bana izango da.

Aste Santuan eta Gabonetan aldi baterako ezintasun-egoeran eta amatasun-egoeran egonez gero, baimen-egunak hartzeko eskubidea izango da.

Urtebeterako baino aldi laburragorako kontratatutako langileek, bai eta urte osoan lan egiten ez dutenek ere, urtean zehar berreskuratutako baimenei dagozkien zati proportzionala hartuko dute.

2.- Oporrak:

Kudeaketa-langileek eskubidea izango dute, lan egindako urte oso bakoitzean, hilabete natural bateko edo proportzioan dagozkien egunetako oporraldi ordaindua hartzeko.

Urte osoko lana egiten ez dutenen kasuan, oporraldiaren iraunaldia lanean hasi edo lanera itzuli zirenetik urte horretako abenduaren 31 arte igarotako denboraren proportziokoa izango da.



Oporrak ezingo dira esku-dirutan konpentsatu, ez osorik, ez zati bat, non eta urtean zehar lanari utzi eta oporraldi osoa hartu ez den. Erretiratze-baldintza salbuetsita dagoenez, ez dagokio esku-diruzko ordainketarik. Lan-harremana amaitzeko arrazoia langilearen heriotza denean, eskubidedunei ordainduko zaie.

Oporraldia ekainaren 1etik irailaren 30era izango da, eta lau hilabete horietako edozeinetan hartuko da, lanaren beharrak alde batera utzita. Hala ere, abuztua egutegi-eredua egiteko erabiliko da.

Denboraldi horretan, oporrak banatuta hartzeko aukera izango da.

Orain arte adierazitakoa arau orokorra izan arren, Partzuergoak baimena eman ahal izango du oporraldia ekaina eta iraila hilabeteetatik kanpo hartzeko.

Partzuergoak, lanaren beharrak aginduta, langileei oporraldia arestian adierazitako denboralditik kanpo (ekaina-iraila) hartzeko adierazten badie, oporraldia luzatuko die (5 lanegunez edo denboraldi horretatik kanpo hartutako egunen parte alikuotaz). Dena dela, langileek oporraldiko aste bat norberaren aukerakoa izateko eskubidea izango dute.

Partzuergoak, lanaren beharrak aginduta oporrak hartzeko eguna aldatzen badu, 20 egun lehenago, gutxienez, adierazi beharko dio eragindako pertsonari. Pertsona horrek eskubidea du erabaki horrek eragindako gastuak kobratzeko, gastuen frogagiriak aurkeztu ondoren, baldin eta zabarkeriarik egiten ez badu gastu horiek bere gain hartzean.

Oporraldia behin hasiz gero lanaren beharrak aginduta eteten bada, langilek eskubidea izango dute, aurreko paragrafoan gastuak kobratzeari buruz adierazitakoaz gain, lan egindako ordu bakoitzeko bi ordu hartzeko.

3.- Aparteko orduak

Enplegu-sorkuntzari laguntzeko, alderdi biek ahalik eta aparteko ordu gutxien (ohiko lanalditik kanpoko orduak) lan egitea erabaki dute; horretarako, irizpide hauek izan dira kontuan:

- a) Ohiko aparteko orduak: denak kentzea.
- b) Beharrezko aparteko orduak lan egitea, honako hauek gertatzen direnean: aurreikusi gabeko beharrak, lanera ez agertzea, lan-etenaldiak, langile-txandean aldaketak, bai eta jarduerak edo lanak eragindako beste zenbait egitura-egoera ere. Aparteko ordu horiek sartuko dira, baldin eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko legezko kontrataziorik egin ezin bada.

Dena dela, aparteko orduen kopurua ezingo da langile bakoitzeko urteko 80 ordukoa baino handiagoa izan.

Aparteko orduak, oro har, atsedena hartzearekin konpentsatuko dira. Aparteko ordu bakoitzak ordu eta erdiko konpentsazio-atsedena hartzeko eskubidea emango du lanegunean egiten bada, eta 2 orduko konpentsazio-atsedena, salbuespenezko kasuetan, gauez, igandean edo jaiegunean egiten bada.