BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

4972

EBAZPENA, 2026ko abuztuaren 26koa, Lan eta Gizarte Segurantza zuzendariarena, Haurreskolak Partzuergoaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2026ko uztailaren 16an REGCONen, aipatutako hitzarmenari lotutako dokumentazioa aurkeztu da.

Bigarrena.– 2026ko uztailaren 20an eta abuztuaren 17an zuzentzeko errekerimenduak egin ziren, eta 2026ko uztailaren 20an eta abuztuaren 26an bete dira.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmeneko sinatzaileek erregistro, gordailutze eta argitarapenerako izapide-eskaria egingo duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak, lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, bere 2. artikuluan Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta bere 7.artikuluan, sail honen funtzioen artean, jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea.

Aipatutako sailaren barruan, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza da organo eskuduna, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 232/2024 Dekretuaren 13.1.i) artikuluan xedatutakoaren arabera, Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa zuzendu eta kudeatzeko.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikagarri den araudi sustantiboa maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoan, nahiz urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan, Euskadiko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistro eta gordailutzeari buruzkoan, jasotzen da.

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa egintza inskribagarria da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoak, bere 2.1.a) artikuluan ezartzen duenaren arabera, eta urriaren 23ko Langileen Estatutuko Legearen testu betegina onartzen duen 2/2015 Errege Dekretu Legegileko 85, 88, 89 eta 90 artikuluetan ezarritako betekizunei jarraiki sinatu da.

Behin inskribatze eskaria eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da, legezko betekizun guztiak betetzen dituela, eta beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak, Euskadiko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistro eta gordailutzearen ingurukoak, 9. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki, honekin,

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Euskadiko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun-Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzea, alderdiei jakinaraziz.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko abuztuaren 26a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

HAURRESKOLAK PARTZUERGOAREN LAN-HITZARMENA

Hitzarmenaren alderdi sinatzaileak.

Hitzarmen Kolektiboa honako alderdi hauek sinatzen dute:

Alde enplegatzailea:

Haurreskolak Partzuergoa, honako ordezkari hauen bidez:

– Blanca María Guerrero Ocejo, Hezkuntza Saileko Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea eta Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeko kidea.

– Irune Muguruza Mendarte, Haurreskolak Partzuergoko gerentea.

Alde soziala:

Hitzarmena honako erakunde sindikal hauek sinatzen dute:

– LAB, Enara Hernández Herba andrearen bidez, langileen ordezkaritzaren % 53,19 ordezkatuz.

– STEILAS, Aintzane Gil Bragado andrearen bidez, langileen ordezkaritzaren % 29,79 ordezkatuz.

Bi erakunde sindikal sinatzaileek, guztira, langileen ordezkaritzaren % 82,98 dute; beraz, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 87. eta 88. artikuluetan ezarritako negoziazio- eta sinadura-legitimazioa betetzen dute.

Era berean, Haurreskolak Partzuergoak, enplegatzaile gisa, hitzarmena negoziatzeko eta sinatzeko dagokion legitimazioa dauka.

LEHENENGO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA

HITZARMENAREN EREMUA, SALAKETA ETA LUZAPENA

1. artikulua.– Aplikazio eremua: langileak.

1.– Hitzarmen hau Haurreskolak Partzuergoak kontrataturiko 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.– Hitzarmen hau, beste akordiorik ez badago, Herri Agintaritzaren Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean, bertan ezartzen diren salbuespenekin.

Hitzarmen honetako 20.2, 21.1 eta 22.2 artikuluak 2025eko irailak 1ean sartuko dira indarrean.

2.– Hitzarmenaren indarraldia 2026ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

3.– Hitzarmen hau automatikoki salatuta geratuko da aurreko paragrafoan adierazitako mugaegunean. Hitzarmena luzatutzat joko da salatzen denetik hura ordezten duen hitzarmena indarrean jartzen den egunera arte.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako salaketa automatikoa gorabehera, hitzarmena negoziatzeko legitimazioa duen edozein alderdik hitzarmenaren berariazko salaketa egin ahal izango du. Salaketa idatziz egin beharko da, eta hitzarmenaren indarraldia amaitu baino gutxienez 30 lanegun lehenago jakinarazi beharko zaio beste alderdi negoziatzaileari. Era berean, salaketa lan-agintaritza eskudunari jakinaraziko zaio, hitzarmen kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruz indarrean dagoen araudian ezarritako ondorioetarako.

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.

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

2.– Batzorde parekidearen baitan interpretatuko dira, hitzarmen honen 7. artikuluan jasotako prozeduraren bidez.

3.– Euskarazko bertsioaren eta erdarazkoaren artean desadostasunik bada, euskarazkoak izango du balio osoa.

6. artikulua.– Osotasunari atxikitzea.

1.– 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 artikulu batzuk beste guztiak kontuan hartu gabe aplikatu ere. Hitzarmena oso-osorik aplikatu eta bete beharko da.

2.– Klausularen bat judizialki deuseza dela deklaratzen bada, berriz negoziatuko da haren edukia, eta deuseztatutako klausularen ordez hartuko den akordio berria ezarriko da. Akordio berriak, nolanahi ere, alderdien arteko eskubideen eta betebeharren arteko oreka orokorra zaindu beharko du, hitzarmenezko arau honek bere osotasunean hartzen duena.

3.– Hitzarmen kolektiboak, langileen ordezkarien eta zuzendaritzaren arteko negoziazioaren ondoriozko akordioaren adierazpen diren heinean, hura aldatzeko ere ezinbestekoa izango da ordezkaritza sindikalarekiko akordioa.

4.– Negoziazio kolektiboaren bitartez Lan Hitzarmeneko edozein artikulu aldatzen bada, izapidetza abian jarriko da berehala Lan Hitzarmenean txertatzeko.

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 eta eranskinen 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 ordezko pertsonen zerrenda. Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, Administrazioko 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 ordezkaritza titular bat izango du Batzorde Parekidean, eta Partzuergoak, betiere, sindikatuek adina batzordekide izango ditu. Sindikatuetako batzordekideen boto kualifikatua sindikatu bakoitzak Hitzarmenari dagokion eremuan duen ordezkagarritasunaren araberakoa izango da. Aldeek aholkulari bat ere izan dezakete, hitzarekin baina botorik gabe.

3.– Batzorde Parekideak 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 izango da. Aldeak ados jarriz gero, deialdiaren eta batzarraren egunaren arteko denboraldia elkarren arteko adostasunez laburtu ahal izango da. Kasu guztietan, eskaera egin eta hilabeteko epean bilduko 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 aldeek gatazken konponbide alternatiborako prozedimenduetara jo beharko dute. Kontziliazioa edo bitartekaritza lehenik eta adostasunik ezean, arbitrajera.

Horretarako zortzi laneguneko epean, lehenik adiskidetzailea eta ondoren, hala badagokio, bitartekaria izendatuko da bi aldeek adostasunez proposaturiko hirukotetik. Aurreko prozesuetan adostasunik lortzen ez bada, aldeek arbitrajera jotzea adosten dute, Euskal Arbitrai Gortearen eskutik.

Prozesuak printzipio hauek izango ditu oinarri: aldeen fede ona, azkartasuna, alderdien entzunaldia, inpartzialtasuna, berdintasuna eta kontraesana. Nolanahi ere, indarrean dagoen legeria errespetatuko da.

Batzorde parekideko kideek, zein adiskidetze/bitartekaritza- eta arbitraje-organoetako kideek isilpean gorde behar dituzte prozeduran zehar ezagutzen duten informazio oro.

Batzorde Parekidearen akordioak hitzarmen honen barnean sartuko dira eranskin bezala eta aurkako xedapenak salbu, 30 eguneko epean exekutatuko dira. Batzorde Parekidearen akordioak langileei jakinaraziko dizkie Haurreskolak Partzuergoak.

III. KAPITULUA

ANTOLAKETA

8. artikulua.– Antolaketa.

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

2.– Lan Hitzarmenaren sinatzaileek plantillak eta hauek esleitzeko erizpideak aztertuko dituzte batzorde parekidean, ratioak aztertuz, negoziazio eta adostasuna bilatuz, administrazioak arlo horretan dituen eskumenei kalterik egin gabe. Lanpostu guztiak mantentzeko konpromezua hartzen da. Aipatutako irizpideen azterketa hitzarmena sinatu eta bi astetan hasiko da sinatzaileen artean, funtsezko aldagaiak kontutan hartu eta antolaketa-gaiak aztertuz, haurreskoletan giza baliabideak modu zuzen eta eraginkorrean banatuko direla bermatuko duen esparrua ezarriz. Batzorde parekidean adostutako proposamena mahai negoziatzailean aztertu eta, hala badagokio, sinatuko da.

Haurreskoletako plantillak esleitzeari buruz erabakitzen den akordioaren baitan zehaztutako datatik aurrera aplikatuko da, eta eranskin bidez hitzarmenera gehituko da.

Plantillak esleitzeko irizpideak adostu bitartean, gaur egun erabiltzen diren ratioak aplikatuko dira, beti ere, Lan Hitzarmen honetan jasotzen den 6 orduko arreta zuzena kontutan hartuz.

Gela bakarreko zentroak:

– Beti gutxienez 1,5 hezitzaile.

– Taldekatzean 1 urteko haurrak badaude:

• 7-8 haurrekin 1,5 hezitzaile.

• 9 haur edo gehiago 2 hezitzaile.

– Taldekatzean 0 eta 1 urteko haurrak badaude:

• 6 haurrekin 1,5 hezitzaile.

• 7 haur edo gehiago 2 hezitzaile.

Gela anitzeko zentroak:

– 0 urteko gelan:

• 4 haurrekin hezitzaile 1.

• 5-6 haurrekin 1,5 hezitzaile.

• 7 haur edo gehiago 2 hezitzaile.

– 1 urteko gelan:

• 6 haurrekin hezitzaile bat.

• 7-8-9 haurrekin 1,5 hezitzaile.

• 10etik aurrera 2 hezitzaile.

3.– Haurren hezkuntza nahiz kontrataturiko pertsonalaren lan eskubideak hitzarmen honetan adostuak, ordutegiak, egutegiak, egun libreak, oporrak eta abar, lana eta familia bizitza bateratzeak eskatzen duen ordutegi malgutasuna eta Haurreskolak Partzuergoaren berezitasuna hartuko dira kontuan.

4.– Zuzendaritza Batzordeak, Haurreskolak partzuergoko organo errektore nagusi moduan, eta alde soziala entzun ondoren, koordinatzailea izendatuko du.

BIGARREN 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:

Administrazioko Goi Mailako taldea: A taldea, A1 azpitaldea.

Administrazio Kudeaketako taldea: A taldea, A2 azpitaldea.

Administrarien taldea: C taldea, C1 azpitaldea.

Eta honako kidego bereziak:

Fakultatiboen Goi Mailako taldea: A taldea, A1 azpitaldea.

Kidego Teknikoa: A taldea, A2 azpitaldea.

Laguntzaile Teknikoen Kidegoa: B taldea.

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.

Honako zeregin nagusiak izango dituzte haur-hezitzaileek:

1.– Haurreskolaren antolaketa, jardueren programazioa, ebaluazio prozesuak eta eguneroko kudeaketa aurrera eramaten lagundu behar dute hezitzaileek koordinatzailearen gidaritzapean eta hezitzaile taldearekin batera.

2.– Haurraren garapen integrala helburu duten Haurreskolak Partzuergoaren printzipioei nahiz haurreskolaren Hezkuntza Proiektuari jarraituz, dagozkion unitateak antolatu, ingurune erosoak eta atseginak eskaini, eta jarduerak burutuko ditu.

3.– Hezitzaileak adi egon behar du haurraren behar eta eskaetara eta horiez arduratu behar du:

– harreman afektiboak, eta gizarte eta ingurunearekiko harremanak.

– garbitasuna, elikadura eta atsedena.

– garapen kognitiboari eta adierazpenekoari lotutakoak, heziketa prozesuko uneari dagozkion esku-hartze hausnartu eta planifikatua eginez. Haurraren aurkikuntza eta ikaskuntzan bidelagun izan behar du, bere izaera propioa errespetatuz eta bakoitzaren nolakotasuna eta trebetasunak nabarmenduz.

4.– Hezitzaileek familiekiko hartu-eman estua izango dute eta haurren hezkuntza prozesuaren berri emango diete; baita haurreskolako antolaketa eta funtzionamendua orokorraren inguruko informazioa ere.

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 haurreskolako haur-hezitzaileen lan-taldearen eta haien Jardueraren koordinazioa eta jarraipena egitea, haurreskolaren Hezkuntza proiektuaren arabera.

6.3.– Pertsonalaren nahiz zentroaren ordutegia eta egutegia antolatzea, Partzuergoak ematen duen zerbitzuaren eta gurasoen eskariaren arabera. Partzuergoaren egitekoa da ordutegi eta egutegi horiek onartzea.

6.4.– Koordinatzaileek haurreskolen eguneroko kudeaketa ere egin behar dute, Haurreskolak Partzuergoko Kudeaketa alorreko zerbitzuekin elkarlanean.

6.5.– Aurreko funtzioak aurrera eramateko koordinatzaileek berariaz antolatutako formazio saioetan parte hartuko dute.

11. artikulua.– Kudeaketa alorreko pertsonalaren eginkizunak.

1.– Hona hemen kudeaketa alorreko pertsonalari dagozkion eginkizunak.

– Goi Mailako teknikarien taldea, programazio-, kudeaketa-, betearazpen-, ikuskapen-edo kontrol-arloetan administrazio-jardueran komunak diren goi-mailako azterketa, ordezkaritza, administrazioa, aholkularitza, koordinazioa eta proposamen eta txostenak egitea.

– Kudeaketako teknikarien taldea, goi-mailako funtzioekiko lankidetza teknikoa izatea; araudia aplikatzea; espediente normalizatuak ebazteko proposamenak egitea, eta goi-mailako zereginei ez dagozkien azterketa eta txostenak egitea.

– Administrarien taldea, goi-mailako funtzioekiko lankidetza, prestakuntza edo haien ondoriozko funtzioak betetzea; dokumentazioa egiaztatu, kudeatu, eguneratu eta bideratzea eta bere konplexutasunagatik goi-mailako kidegoei ez dagokien dokumentazioa prestatzea; datuak landu eta administratzea; ondasunen eta materialen inbentarioa egitea; jarduerak ikuskatzea; zeregin ofimatikoak, eskuzkoak zein zenbakizko kalkulukoak, artxibaketa eta jendearentzako informazioa eta arreta ematea.

2.– Goian adierazitako taldeetako zenbait lanpostutan, bere zereginen araberako ezagutza espezifikoak eskatu ahalko dira.

Aurreko bi ataletako taldeetan sartzeko, ezinbestekoa izango da talde bakoitzarentzat 7/2021 Legea, azaroaren 11koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko kidegoei eta eskalei buruzkoaren 15. artikuluan ezarritako titulazioa izatea.

3.– Lanpostu bakoitza modu eraginkorrean betetzeko behar diren profilaren osagarriak eta berezitasunak lanpostu bakoitzaren monografian jasoko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuko langile funtzionarioen lanpostuetako monografiak egin, aldatu, eskuratu eta artxibatzeko indarrean dagoen prozedurari jarraituz. Monografiak izango dira lanpostu bakoitzaren eginkizunak eta zereginak deskribatzen dituen dokumentu eratzailea.

Lanpostuan modu finkoan nahiz behin-behinean betetzen ari diren langileek norbere lanpostuaren dotazioko monografia eskuratzea ahalbidetuko du Haurreskolak Partzuergoak. Sindikatuei lanpostu guztietako monografiak kontsultatzeko aukera emango zaie.

4.– Haurreskolak Partzuergoko langileek aurreko artikuluetan adierazitako betebehar zehatzak ondorengo printzipio etikoei jarraituz beteko dituzte:

– Fede onaren eta arduraren arauekin bat etorriz.

– Eraginkortasun–ekonomia–eta efizientzia-printzipioen arabera jardunez, eta interes orokorra eta erakundearen helburuak betetzen direla zainduz.

– Euren zuzendari eta arduradunek emandako jarraibideak betez.

– Oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak errespetatuz, eta edozein egoera edo inguruabar pertsonal edo sozial dela-eta, inolako diskriminaziorik eragin dezakeen edozein jarduera saihestuz.

– Interes pertsonala duten gaietan, bai eta berren lanpostuarekin interes-gatazkak izan ditzakeen edozein gai ekidituz.

II. KAPITULUA

HORNIDURA

12. artikulua.– Kontratazioak.

1.– Langileekiko harremanak direla-eta, Haurreskolak Partzuergoak indarrean dagoen legediak araututako kontratu motak erabili ahal izango ditu.

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.– Matrikulazioaren gorabeherak aurreikusi ezin daitezkenean, pertsonal beharrak, salbuespenez, ekoizpen gorabeherengatiko kontratuen bidez beteko dira. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.2 artikuluaren arabera egindako lan-kontratuak gehienez hamaika hilabetekoak izango dira, hamabi hilabeteko epean. Epe hori kontatzen hasten da kontratua ahalbidetzen duen arrazoia edo egoera gauzatzen den egun berean eta haurreskolaren azken lanegunera arte luzatuko da, premia berezia duten haurrak artatzeko kasuetan izan ezik. Kontratu horiek haurra haurreskolan dagoen bitarteko iraupena izango dute.

Horrelako kontratuak egin ahal izango dira ikasturtean zehar matrikulazioen kopuruak gora egiten duenean eta Haurreskoletako momentuko beharren arabera. Hala ere, behin-behineko langileriaren tasa gehienez ere % 5eko izan dadin, Haurreskolak Partzuergoko zentro batean urte bateko urtarrilean matrikula hazkundea dela-eta, ekoizpen beharrengatiko kontraturik baldin badago, eta hurrengo urteko urtarrilean berriro kontratu mota horren beharra balego, behar hori egiturazko beharra dela ulertuko da eta hurrenagoko irailerako lanpostu zerrendan gehituko eta hornituko dira. Zenbaketa horretarako 2024ko urtarrileko egoeratik abiatuko da eta ez dira kontuan izango arreta premia bereziei erantzuteko egindako ekoizpenagatiko kontratuak.

5.– Lan kontratuak diren motatakoak direla ere, idatziz bi ale egin behar dira: kopia bana sinatzen duen alde bakoitzarentzat eta gehiengoa duen ordezkaritza sindikalari kopia bat helaraziko zaio. Haurreskolak Partzuergoak bere esku dauden tresnak jarriko ditu langileak kontratua jasotzeko, sinadura digitalaren aukera emanez. Behar diren bideak landuko dira ere, hala dagokionean, kontratuaren amaieraren jakinarazpena langileei helarazteko.

6.– Langileak kontratatzean praktiketako kontratuak ez egiteko konpromisoa hartzen du Haurreskolak Partzuergoak. 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 betetzerakoan baldin eta bi kontratuak bateragarriak baldin badira, eta betiere, indarrean dagoen ordezkapen-araudia betez.

13. artikulua.– Atxikipenak.

1.– Haurreskola zehatz bakoitzerako atxikipenak egiten dira, zenbait arrazoi edo premiarengatik atxikipen desberdina edo egindako atxikipenetan aldaketak egin behar izatea kaltetu gabe.

Antolakuntzarekin, premietara egokitzearekin edo zerbitzu-kalitatearekin zerikusia duten arrazoiengatik, atxikipena aldatzeko aukera du zuzendaritzak. Hilabeteko aurreabisu-epea ezarri da. Premiazko arrazoiengatik edo zerbitzuaren ezinbesteko premiagatik denbora laburragoan egin behar bada, gutxienez 2 laneguneko aurrerapenez jakinaraziko zaie eraginpeko langileei, bai beren posta pertsonalera, Haurreskolak Partzuergoari eman bazaio, bai haurreskolari nolanahi ere. Aurreabisu hori betetzen ez bada, 2 egun libre emanda konpentsatuko zaie, eta enpresarekin adostuta baliatuko dituzte.

Atxikipenaren behin-behineko aldaketa sortu zuen egoera aldatzen denean, jatorrizko haurreskolara itzultzea eskainiko zaie lehentasunez, bai lanpostu finkoa duten langileei, bai lanpostu hutsa bete arte bitartekotasun-kontratua dutenei, bai ekoizpen gorabeherengatiko edo ordezkapeneko kontratua dutenei. Ikasturtea amaitutakoan, jatorrizko haurreskolara itzuliko dira.

2.– Atxikipenak egiteko irizpideak.

Haurreskola batetik zein pertsona mugituko den jakiteko, irizpide hauek erabiliko dira:

a) Borondatezko eskaerak onartu egingo dira. Borondatezko eskaera bat baino gehiago badaude, irizpide berak erabiliko dira, baina alderantziz, hots: lehenbizi lanpostu finkoa duten langileek izango dute lehentasuna; gero lanpostu hutsa bete arte bitartekotasun-kontratua dutenek, eta hirugarrenik, ekoizpen goraberehengatiko eta ordezkapeneko kontratuak dituzten hezitzaileek.

b) Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak eta/edo ordezkapeneko kontratuak dituzten hezitzaileak, baldin eta kontratu horiek joango diren haurreskolaren premietara egokitzen badira. Haurreskola horretan horrelako kontratua duten pertsona bat baino gehiago badaude, ordezkapen-poltsaren hurrenkera errespetatuko da, gutxieneko puntuaziotik hasita.

c) Lanpostu hutsa bete arte bitartekotasun-kontratua duten hezitzaileak. Haurreskola horretan horrelako kontratu bat baino gehiago badaude, ordezkapen-poltsaren hurrenkera errespetatuko da, gutxieneko puntuaziotik hasita.

d) Lanpostu finkoa duten langileak. Haurreskola batean hezitzaile bat baino gehiago badaude egoera horretan, eta antolakuntzarengatik edo zerbitzu-kalitatearekin lotutako arrazoiengatik behin-behinean beste haurreskola batera atxiki behar badira, jatorrizko haurreskolako aintzinatasuna eta Haurreskolak Partzuergoko antzinatasunaren batura hartuko zaie kontuan, eta antzinatasun txikiena duenari aldatuko zaio atxikipena behin-behinean. Antzinatasun bera badute, jatorrizko haurreskolan duten antzinatasunak desegingo du berdinketa, eta hala ere berdinketa gertatuz gero, Hezkuntza Sailak ikasturtero zozketatzen duen letra hartuko da haintzat.

Salbuespenezko kasuak:

– Lan-eskaintza publikoen aurretik adostutako akordioari lotutako haur-hezitzaileak: «historikoak» izenekoak.

– Zerbitzu-eginkizunetan ari diren langileak, lanpostuaren egokitze hori sortu zuten arrazoiak aldatu arte, haurreskola horretan egongo dira ikasturtean zehar.

– Edozein arrazoirengatik lanpostu finkoa duen langile baten lanpostua behin betiko desagertzen bada, behin-behineko atxikipen bat izango du beste haurreskola batean, jatorrizko lanpostuaren antzinatasuna galdu gabe eta, gainera, hurrengo lekualdatze-lehiaketan parte hartu beharko du nahitaez, berariazko lekualdatze-lehiaketarako onartutako araudian ezarritakoari jarraituz.

3.– Hezkuntza-langileen egoerak.

a) Ekoizpen gorabeherengatiko edo ordezkapeneko kontratua dutenak. Kontratua amaitu arte beste haurreskola batean egon daitezke, eta beste haurreskola horretan dauden baldintzekin atxikiko dira. Haien lekualdatzea sortu zuten kausak aldatzen direnean, jatorrizko haurreskolara itzul daitezke eta, nolanahi ere, ikasturtea amaitutakoan itzuliko dira, aurretik kontratua amaitzen ez bazaie.

b) Lanpostu hutsa bete arte bitartekotasun-kontratua dutenak.

Horrelako kontratua duen langilea, ikasturtean zehar sor daitezkeen arrazoiengatik mugitu egin behar bada, behin-behinean mugituko da. Alegia, haren lekualdatzea sortu zuten kausak aldatzen direnean, haren haurreskolara itzul daiteke eta, nolanahi ere, ikasturtea amaitutakoan itzuliko da.

c) Kontratu finkoa dutenak.

Horrelako kontratua duen langilea, ikasturtean zehar sor daitezkeen arrazoiengatik mugitu egin behar bada, behin-behinean mugituko da. Alegia, haren lekualdatzea sortu zuten kausak aldatzen direnean, haren haurreskolara itzul daiteke eta, nolanahi ere, ikasturtea amaitutakoan itzuliko da.

4.– Atxikipenaren aldaketa.

Lanpostu finkoa duten langileek lekualdatze-lehiaketa bidez alda dezakete beren atxikipena behin betiko.

Lekualdatze lehiaketak, orohar, urtean behin egingo dira. Lekualdatze-lehiaketan eskainiko diren plaza huts guztiak alderdi sozialarekin negoziatuko dira.

Urtero lekualdatze-lehiaketaren deialdia egingo da, eskainiko diren plaza hutsak eta oinarriak alderdi sozialarekin negoziatu eta adostuko dira batzorde parekidean. Gainera, ez da deialdirik egingo erreserbari lotuta dauden edo beste hautaketa- edo hornidura-prozedura batzuetan sartuta dauden lanpostuetarako, edo lan-eskaintza publikoen aurretik adostutako akordioari lotutako haur-hezitzaileenak: «historikoak» izenekoak.

5.– Trukeak.

Haurreskolak Partzuergoak, salbuespen gisa, jarduneko langile finkoen artean destinoak trukatzeko baimena eman ahal izango du, honako egoera hauetan:

a) Langile finko egoeran jardutea trukatu nahi diren destinoetan.

b) Gutxienez bi urteko zerbitzuak egiaztatzea, langile finkoko egoeran trukatu nahi diren lanpostuetan.

c) Bi destinoak izaera berdinekoak izatea eta hautatzeko modu berbera izatea.

d) Lanpostu bakoitzaren administrazio-unitatearen aldeko txostena.

14. artikulua.– Probaldia.

Oro har, 6 hilabeteko probaldia ezartzen da kontrataturiko 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.

1.– Pertsonal finkoa hautatzeko prozesuak legedian ezarritako prozeduren arabera egingo dira. Hautaketa prozesu horietan eskainitako lanpostuak lanaldi osokoak izango dira.

2.– Hiru urtean behin lan-eskaintza publikoa egingo da behin-behinekotasun tasa gehienez ere % 5 izan dadin.

3.– Eskaintza publikoan betetzeko plaza hutsak alderdi sozialarekin negoziatuko dira. Lanpostuen eskaintza publiko eredua alde sozialarekin negoziatuko da.

17 artikulua.– Erretiroa.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren lan-kontratudun langileen ohiko erretiro-adina legez dagokiona izango da, eta adin hori betetzen den egunean izango ditu ondorioak. Ohiko erretirorako eskubidea sortzeko behar den gabealdia beteta ez dagoenean, jardunean jarraitu ahal izango du hura jasotzeko eskubidea sortu arte.

Hezitzaileen adina ikasturteko bigarren seihilekoan betetzen bada, bi alderdiak ados jarrita jarraitu ahal izango da lanean ikasturte hori amaitu arte.

18. artikulua.– Erretiro partziala.

Haurreskolak Partzuergoak eta erretiro partziala hartuko duten langileek adostuko dituzte erretiro partziala eta horren ondoriozko txanda-kontratua formalizatzeko baldintzak, indarrean dagoen legediarekin ados.

Erretiro partziala hartzen duen langileak indarrean dagoen legeriak kotizaziopeko pentsioa eskuratzeko eskatzen dituen baldintza orokorrak bete beharko ditu une oro, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Mahai Orokorraren akordioan ezarritako baldintzak ere.

Txanda-kontratuak erretiro partzialaren iraupena izango du, eta erretiro arrunta hartzeko adina lortzen duenean amaituko da.

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sartutako langile batek erretiro partziala hartzen duenean, txanda-kontratu bat sinatuko da dagokion zerrendan dagoen lanbide-kategoria bereko eta Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituen pertsonarekin, betiere indarrean dagoen legediarekin ados.

19. artikulua.– Ordezkapenak.

Hitzarmen honen III. eranskinean jasotzen da aldi baterako egon daitezkeen hezitzaileen beharrak eta ordezkapenak betetzeko hautagaien kudeaketarako araudia.

Zerrendak urtero ireki eta eguneratuko dira. Zerrendan dauden hautagaiek zerbitzu berriak aukeratzeko ta aurrez egindako hautapenak aldatzeko aukera izango dute.

Aldi baterako beharrak estaltzeko hautagai nahikorik ez balego, ez-ohiko zerrenda irekierarako deia egin dezake Haurreskolak Partzuergoak, alde sozialari kontsulta egin eta gero.

HIRUGARREN TITULUA

LAN DENBORA

20. artikulua.– Urteko lanaldia.

1.– Kudeaketa alorreko pertsonalaren lan denbora.

Kudeaketa alorreko pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1.592 ordukoa izango da. Langileek lanaldi-mota desberdina aukeratu ahal izango dute, urteko EAEko Administrazio orokorrean ezarritakoa lanaldi-moten arabera, betiere aukera horrek departamentuan desoreka sortzen ez badu. Kudeaketa alor guztietako zerbitzua gutxienez 08:30 eta 14:30 artean eskaintzen dela bermatuko da.

Sarrera eta irteera orduak honako hauek izango dira urtean zehar: urte osoko sarrera ordua; goizeko 07:30etatik 09:00ak arte. Irteera ordua, bakoitzaren jardunaren araberakoa eguneko ordutegia egin eta gero eta bazkaltzeko etena errespetatuz bakoitzaren lanaldiaren arabera.

Lanaldi aukeraketa urte amaieran egingo da, urteko egutegia aktibatzen den egunetik abian jarriko da eta urtebeteko konpromisoa hartuko du langileak. Ezingo da urtean zehar lanaldi mota aldatu.

Ordezkoak ordezkatzen duenaren egutegia egin beharko du. Urte bakoitzeko egutegiaren arabera eta langile bakoitzaren lanaldiaren arabera finkatuko dira aukera askeko orduak.

Norberaren zereginetarako urteko 47 ordutako baimena ezartzen da. Ordu horiek egun osotan hartu ahal izango dira, edo, gutxienez 2 orduko alditan, arratsaldez (gehienez ere 12 arratsaldetan).

Kudeaketa alorreko pertsonalak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko funtzionarioen mahai sektorialaren eta lan-kontratudunen mahai sektorialaren Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako langileentzat araututako baldintzekin telelana eta lan ez-presentziala egin ahal izango du.

2.– Hezkuntza alorreko pertsonalaren lan denbora. Hezkuntza alorreko pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1.470 ordukoa izango da.

a) 1.212 ordu haurrei arreta zuzena emateko, eta gainontzekoak prestakuntza eta formaziorako.

b) Profesionaltasuna mantentzeko prestakuntza denbora haurrei arreta ez zuzeneko 178 ordukoa izango da, iraileko lehenengo 3 lan egunak eta uztaileko haurreskolako azkenengo lan eguna partzialak izan daitekelarik.

c) Profesionaltasuna mantentzeko urteko 80 formazio ordu egingo dira, horietatik 50 ordu kreditatu beharko dituzte haur-hezitzaileek, hitzarmen honetako 70. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

Haurreskola bakoitzeko koordinatzaile izendaturiko pertsonak diseinatuko du lan denboraren banaketa, Patzuergoko Zuzendaritzak haurreskolentzat ezarritako baldintzen arabera, eta lanaldi homogeneoak 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.

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

Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina eta Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorraren gaineko erabakiak onartzen dituen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 48.k) artikuluan zehazten dena kontuan hartuz, norberaren zereginetarako sei egunetako baimenak, haurreskolako ikasturteko egutegian txertatuta egongo dira, Haurreskolak Partzuergoak ikasturtero egutegiak egiteko erizpideak kontutan hartuz.

Zuzendaritza batzordeak jai egun hauek egutegian txertatzeko irizpidea markatuko du. Aurreko ikasturteko mahai parekidean hurrengo ikasturteko egutegia aztertuko da. Ondoren, zuzendaritza

batzordeak zehaztu behar diren jai egunen kopuruaren erdia zehaztuko du eta haurreskolei autonomia emanez, gainontzeko jai egunak txertatzeko eskaera egingo dio zentro bakoitzari.

21. artikulua.– Hezkuntza alorreko pertsonalaren eguneko lanaldia.

1.– Lanaldi osoko kontratua duen hezkuntza alorreko pertsonalaren eguneko lanaldia 6 ordu eta 45 minutukoa izango da. Horietatik 6 ordu haurrei zuzeneko arreta emateko izango dira, eta gainerako 45 minutuak prestakuntza lanetarako. Lan denbora presentziala izango da haurrei arreta ematen zaien 196 egunetan. Ondorengo zereginetarako erabiliko da: ikasgela prestatzeko, eguneko jarduerak antolatzeko, ikastetxeko gainerako profesionalekin koordinatzeko familiekiko komunikaziorako, formakuntzarako edo beste edozein jarduera osagarritarako; eta zentroan bete beharko da nahitaez, profesionalen formakuntza-saioek beste leku batera joatea eskatzen dutenean izan ezik. Denbora hori astean zehar metatu ahal izango da haurreskolako bilerak egin ahal izateko.

Lanaldi oso eta jarraituko kontratua duten langileek egunean 30 minutu izango dituzte bazkaltzeko, presentziazko lan orduan 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 ziurtatuz.

2.– Profesionaltasuna mantentzean 50 ordu kreditatu beharko dituzte haur-hezitzaileek, hitzarmen honetako 70. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

Lan jardunarekin proportzionala izango dira formazio-orduak, bai ziurtagiri ofizioaleko formakuntza orduak bai eta erregistro pertsonaleko orduak ere, jakinik 50 ordu kreditatzen ez badira ezin izango dela eskuratu formakuntzaren ziurtagiri ofizialik. Hala ere, lanaldi murriztuak diharduten langileek aukera izango dute formazioa bere osotasunean egiteko espresuki hala eskatuz gero.

3.– Haurreskola bakoitzeko koordinatzaileek honako dedikazio hau izango dute koordinazio lanetarako (haurreskola bakoitzeko unitate kopuru errealaren araberakoa):

Unitate kopurua (erreala) – Eguneko dedikazioa.

8 edo gehiago – Lanaldi osoa. 8. gela erdi beteta dagoenean aplikatuko da, beteta egon arte itxaron gabe. Gainontzeko gelak beteta egongo beharko dira.

6 edo 7.– Lanaldi erdia. 6. gela erdi beteta dagoenean aplikatuko da, beteta egon arte itxaron gabe. Gainontzeko gelak betetak egongo beharko dira.

4 edo 5 – Lanaldi herena.

2 edo 3 – 90 minutu.

1 – 60 minutu.

Gelak erdi beteta daudela ulertuko da 0-1 urteko gelan 4 haur, 1-2ko gelan 6 haur eta taldekatze geletan 5 haur baldin badaude.

4.– Lanaldi partzialeko kontratua duen hezkuntza alorreko pertsonalak kontratuaren araberako lanaldi proportzionala beteko du.

Jardun murriztuan egon arren, koordinatzaile plusa osorik jasoko du baldin eta haurreskolari dagozkion koordinazio ordu guztiak egiten baditu.

22. artikulua.– Egutegia.

Partzuergoak urtero azalduko du bere egoitzan, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, kudeaketako alorreko pertsonalarentzako lan-egutegia. Lanik gabeko egunak honako hauek izango dira:

– Urte osoko igandeak.

– Abenduaren 24a eta 31a.

– Urte guztiko larunbatak berreskuratutzat hartuko dira.

– Eusko Jaurlaritzak EAErako ezarritako jai egunak.

Halaber, Aste Santuan eta Gabonetan, berreskuratutako baimen bana izango da. Aldi baterako ezintasun egoeran edo gurasotasun egoeran egonez gero, baimen-egunak hartzeko eskubidea izango da. Urtebeterako baino aldi laburrago baterako kontratatutako langileek, bai eta urte osoan lan egiten ez dutenek ere, urtean zehar berreskuratutako baimenen zati proportzionala hartuko dute.

2.– Hezitzaileen egutegia.

Hezitzaile bakoitzaren egutegia 200 lan egunetakoa izango da, irailaren 1etik uztailaren 31rarte, biak barne. 200 egun hauetatik 196 umeei arreta zuzena emateko izango dira.

23. artikulua.– Oporrak.

1.– Kudeaketako langileek eskubidea izango dute, lan egindako urte oso bakoitzean, hogeita bi lanegun edo proportzioan dagozkien egunetako oporraldi ordaindua hartzeko.

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

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

Oinarrizko hilabetea oporrak hartzeko abuztua izango da, eta hau erabiliko da egutegi eredua egiteko. Abuztua lehenetsiko da 15 egun hartzeko, gainerako egunak langileak har ditzake urtean zehar, beti ere lanaren beharrak kontuan hartuta eta zerbitzu buruarekin adostuta. Partzuergoak, lanaren beharrak aginduta oporrak hartzeko eguna aldatzen badu, 15 egun lehenago gutxienez adierazi beharko dio eragindako pertsonari, eta honek eskubidea du erabaki horrek eragindako gastuak kobratzeko, gastuen frogagiria aurkeztu ondoren.

2.– 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 guztiz kentzea.

b) Beharrezko aparteko orduak lan egitea, honako hauek gertatzen direnean: aurreikusi gabeko beharrak, lanera ez agertzea, lan-etenaldiak, langile-txanden 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, salbuespeneko kasuetan, gauez, igandean edo jaiegunetan egiten bada. Formazio, jardunaldi edo hezitzaileei zuzendutako saioak edo bilerak, aldez aurretik antolatuak daudenak, gutxienez 5 lanegun aurrerapenarekin, ez dira aparteko orduak kontsideratuko. Ordu hauek ordu malgu gisa hartuko dira eta egunean bertan edo hurrengo egunetan hartuko dira, ahal dela hilabeteko epean, beti ere Partzuergoa eta langileen artean adostasun batera iritsita.

3.– Hezkuntza alorreko langileei hilabete jarraituko oporraldi ordainduak dagozkie zerbitzu aktibo osoko urte bakoitzeko, abuztuan.

24. artikulua.– Haurreskoletako egutegiak zehaztea.

Hitzarmen honen 22. artikuluko lehen lerroaldeko baldintzak kontutan hartuz, Haurreskolak Partzuergoak zentro guztietarako egutegi orokorra proposatuko du. Egutegi horretan oinarrituta, zentro bakoitzak, zehaztea dagokion jai egunak txertatuko ditu, jarraipen batzordean adostu ondoren.

Egutegia aurreko ikasturtearen amaieran (ekaina) onartuko da eta irailaren lehengo astean berritsiko da.

Egutegi hauek, eraginkorrak izateko, Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritzak onartuak izan beharko dira.

25. 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

26. artikulua.– Pertsonalaren ordainsariak eta eguneratzeak.

Hitzarmen honen baldintzen eraginpeko langileei aplikatu beharreko soldata-balioak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatuko dira.

Kudeaketa alorreko pertsonalgoaren ordainsariak EAEko Administrazioan funtzio bereko lanpostuen ordainsariekin parekatuko dira 2026ko urtarrilak 1eko datarekin, hitzarmen honen II. eranskinean ezarritakoaren arabera.

27. artikulua.– Antzinatasuna.

1.– Haurreskolak Patzuergoan hiru urtez lan egin ondoren, antzinatasun 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 antzinatasunagatiko 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.

29. artikulua.– Aurrakinak.

Haurreskola Partzuergoko langileek, indarrean dauden aurrekontu-kontsignazioen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakin arruntak interesik gabe jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta kontratu-harremana hilaren amaiera baino lehen amaitzea aurreikusten ez bada. Aurrerakin hori eskatutako hilabeteari dagokion nominan konpentsatu beharko da.

Era berean, hileko atxikipenen bat egiten zaienentzat, hileko aurrerakinaren gehieneko zenbatekoa hileko soldata likidoaren % 100 izango da, lehen aipatutako atxikipena kenduta.

30. artikulua.– Nomina-aurrerapenak.

Haurreskola Partzuergoko langile finkoek, hitzarmena sinatzen denetik aurrera, nominaren aurrerapen bat jasotzeko eskubidea izango dute, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

Nomina-aurrerapentzat hartzen da egin gabeko lan bati dagozkion ordainsarien kontura zenbatekoak ordaintzea.

1.– Nomina-aurrerapena eskuratu ahal izateko, beharrezkoa izango da bosgarren paragrafoan premia larritzat jotako egoeraren batean egotea. Nomina-aurrerapenen gehieneko zenbatekoa honako hau izango da kasu guztietarako:

– 12.000 euro, etxebizitza erosteko.

– 7.500 euro, laneko ibilgailua erosteko.

– 6.000 euro, gainerakoa.

Hala ere, paragrafo horretan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k), eta l) kasuetan, gastuen frogagirietan agertzen den zenbatekoak zehaztuko du eman beharreko zenbatekoa, adierazitako gehieneko mugaren barruan; egiaztagiri horiek, eskatzaileak eskabidearekin batera aurkeztu beharko ditu, premia larria egiaztatzeko.

2.– Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerakin horiek ez dute inolako interesik sortuko, eta gehienez ezarritako epean itzuli ahal izango dira.

3.– Ezin izango da nomina-aurrerapenik eman, aurretik hartutako era bereko konpromisoak kitatu arte. Era berean, gutxienez sei hilabete igaro beharko dira nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte.

Hala ere, f) idatz-zatian jasotako arrazoiek hamar urteko aldian aurrerakin bakarra emateko eskubidea emango dute. Ibilgailua erosteari dagokionez, ezin izango da arrazoi beragatik beste aurrerapenik eman aurrekoa eman zenetik 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapenen onuradunen administrazio-egoera aldatzen bada eta, horren ondorioz, nominan sei hilabetetik gora baja hartzen badute, emandako nomina-aurrerakina osorik itzuli beharko dute.

4.– Kreditu bizien gehieneko saldoa soldata-masaren % 2 izango da.

5.– Premiazko premiak.– Honako hauek hartuko dira premia larritzat:

a) Eskatzailea ezkontzea, edo bizikidetza egonkorrean hastea, horretarako dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren deuseztasuna.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza, edo adopzio- eta harrera-kasuak.

e) Eskatzailearen, ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alaben edo harreran hartutako adingabeen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.

f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteagatik. Kasu horretan, itzultzeko gehienezko epea 48 hilabetekoa izango da.

g) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezkoak eta ezinbestekoak diren obrak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo bere ardurapean dauden pertsonek ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko matrikula-gastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzeagatik erosten bada, 36 hileko itzultzeko gehieneko epea, aldez aurretik Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak justifikatuta.

l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste inguruabar batzuk.

Ukatutako eskaerak aldizka jakinaraziko zaizkio Batzorde Paritarioari.

6.– Izapidetzea. Nominak aurreratzeko eskabideak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertaeraren egunetik aurrera.

Hala ere, salbuespenezko kasuetan, gertaera eragilearen egunaren aurreko hilabetean datatutako eskaerak onartu ahal izango dira, nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean egiaztagiriak aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapena berehala ezeztatzea ekarriko du.

Nominak aurreratzeko eskaerak Nominetako Zerbitzura bidali beharko dira, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskaera jaso duen eguna adierazi beharko da eskabidean.

BOSGARREN TITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

I KAPITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

31. 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, medikuak emandako baja izanda eta hark 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.

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.

32 artikulua.– Seme-alaben jaiotza, edoskitze, adopzio edo harreragatiko baimena.

1.– Seme-alaben jaiotza, adopzio edo harreragatiko baimenaren kasuan, Hitzarmen honen eraginpeko langileei Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko mahai orokorrean adostutakoa aplikatuko zaie.

Nolanahi ere, lizentzia eta baimen hauek emango dira, gutxieneko baldintza eta guzti:

a) gurasoentzat jaiotzagatiko lizentzia, legeak aurreikusten dituen aste kopurua gehi bi aste gehiago. Automatikoki aplikatuko dira aldi hori hobetzen duten arau-aldaketak. Gurasobakarreko familien kasuan, beste hamahiru aste gehiago izango dituzte. Erditzearen ondorengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe eta lanaldi osoan hartu beharko dira. Lizentzia hori bi aste gehiago luzatuko da semeak edo alabak aniztasun funtzional fisiko, psikiko edo sentsorialen bat badu, eta bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, erditze multiplearen kasuan, bat guraso bakoitzarentzat.

Derrigorrezkoak ez diren aste guztiak etenik gabe hartzeko aukeraren kasuan, lizentzia beste bi astez luzatuko da.

2.– Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik lizentzia, eskubidea izango dute lana ordubetez uzteko, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izateko. Eskubide horren ordez, lanaldi arrunta ordu erdi murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

Apartatu honetan jasotako lizentzia langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio eskualdatu beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari edo harreragileari.

Edoskitze-denboraren ordez, lizentzia edo baimen ordaindua eskatu ahal izango da, dagokion denbora lanaldi osoetan metatzen duena, erantsitako taulako lanaldi motaren berezitasunen arabera. Kontuan hartu behar da, ondorio horietarako, bakarrik zenbatuko direla zerbitzuak benetan eman daitezkeen egunei dagozkien orduak. Horregatik, eskaera egiten den unean, jakinarazi beharko da ea eskaera egingo den hamabigarren hilabetea bete arte geratzen den denboran lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak hartzeko, aldi horiek zenbaketatik kanpo uzteko.

Edoskitze metatua aukeratuz gero, etenik gabe hartu beharko da. Bitarteko langileen kasuan, kontratuaren iraupena bermatuta egon beharko da ikasturtea amaitu arte, edo, gutxienez, hura baliatzeko epe nahikoa egon beharko da. Aukera metatu hori erabiliz gero, haren iraupena hogeita zortzi laneguneko izango da, baldin eta zerbitzuak ikasturte osoan eman badira, eta hainbanatu egingo dira zerbitzu-epea laburragoa bada. Edoskitzea metatua eta lanaldi murriztuan egiten denean, honako taula hau aplikatuko da:

Lanaldi mota	Egun metatuak
Osoa	28 lanegun.
Murriztua: % 83,33	29 lanegun.
Murriztua: % 66,67	36 lanegun.
Murriztua: % 50	48 lanegun.
Murriztua: % 33,33	72 lanegun.

Jakinarazten ez bada eta geroago egiten bada eskaera mota hori, doitu egin beharko da hartutako edoskitze-aldia, eta itzuli beharko dira soberan hartutako egunen ordainsariak.

Modalitate hori soilik baliatu ahal izango da jaiotzagatiko, adopzioagatiko, zaintzagatiko, harreragatiko lizentzia amaitzen denetik aurrera, edo ama biologikoa ez den gurasoagatiko lizentzia amaitzen denetik aurrera.

Lizentzia hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Ama biologikoa ez den beste gurasoa hilko balitz, ama biologikoak hartu ahal izango du geratzen den lizentziaren zatia.

Semea edo alaba hiltzen bada, lizentziaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedeneko sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzea eskatzen bada.

Apartatu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoaren terminoak haurdun dauden trans pertsonak ere hartzen ditu.

3.– Oporraldia eta seme-alaben jaiotza, edoskitze, adopzio edo harreragatiko kontratuaren etete aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

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

5.– 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 gurasotasun-lizentzia, eta alderantziz.

6.– Lizentzia hori baliatzen den bitartean, nahitaezko atsedenaldia amaitu ondoren, parte hartu ahal izango da Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan.

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 bizikidetza egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketetan) hasten den langileak lizentzia honetaz baliatzeko eskubidea izango du, betiere bikoteko bizikidetza frogatzen badu, EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak edo beste herrialdeetako baliokidea den erregistroak emandako egiaztagiria aurkeztuz.

Ezkontza edo bizikidetza egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu bost 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, suhi-errainena, seme-alabena, bilobena 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 joan etorria errazteko. Azken kasu horretan ospakizunaren egunean eta ospakizunaren aurreko eta ondorengo egunean hartuko dira hiru egunak.

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

1.– Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupen aldiak honako hauek dira:

a) Gaixotasun larria: Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen, edo nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, izatezko bikotearen odolkidetasunezko senidea barne edo langilearekin etxebizitza berean biden pertsona barne, hura benetan zaindu behar badu, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, 5 lanegun.

Istripu, gaixotasun larri, ospitaleratze edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoen kasuetan, egoera hori medikuaren egiaztagiriaren bidez egiaztatu beharko da.

Baimen-egunak hartzeko, baimena eragin duen gertaerak bere horretan jarraitu beharko du. Ospitaleratzearen kasuan, beharrezkoa izango da ospitaleratzea baimen-egunetan luzatzea. Aldi horretan etxean atseden hartzeko agintzen denean, gertaera eragileak bere horretan jarraitzen duela ulertuko da.

Ospitaleratzearen iraupena Akordioan ezarritako gehieneko iraupena baino laburragoa bada, muga horretara luzatuko da, baldin eta medikuaren egiaztagiria aurkezten bada, ospitalean alta eman ondoren zaintzeko beharra egiaztatzen duena.

Ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoaren kasuan, etxean atseden hartzea eskatzen badu, ebakuntza kirurgikoa egiaztatzen duen mediku-ziurtagiriaz gain, txosten mediko bat beharko da, etxean atseden hartzeko behar diren egunak justifikatzen dituena.

Ahaidetasuna alegatuz gero, ahaidetasun-maila egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da.

Era berean, bizikidetza alegatzen bada (2. mailatik gorakoa bada), eskatzailearen eta senidearen errolda-ziurtagiria aurkeztu beharko da.

Gertaera eragilea 150 km baino gehiagora gertatzen bada, egoera hori egiaztatu beharko da.

Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailarainoko ahaideen gaixotasun larri justifikatuaren kasuan, edo, elkarrekin biziz gero, maila urrunagokoen gaixotasun larriaren kasuan, edota nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, langileak iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, lehenengo lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ondoren, behar bezala egiaztatutako gaixotasun terminalen kasuan izan ezik; kasu horretan ez da 30 eguneko epe hori beteko, eta kasu horretan ez da aplikatuko ohiko bizilekutik urrun egoteagatiko luzapena.

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

b) Heriotzagatik:

Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo lehen mailako odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaidea hiltzen bada, edo langilearekin etxebizitza berean bizi den pertsona bat hiltzen bada, edo nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, lizentzia bost egun baliodunekoa izango da gertaera udalerri berean gertatzen bada, eta bost egun baliodunekoa, beste herri batean gertatzen bada. Senidea odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailakoa bada, lizentzia hiru bost egun baliodunekoa izango da udalerri berean gertatzen denean, eta lau bost egun baliodunekoa, beste herri batean gertatzen bada. Eutanasia bidezko heriotzetan, lizentzia hau baliatu ahal izango da heriotzaren aurreko egunetan.

Aipaturiko lizentzia-aldiei 2 egutegi-egun gehiago gehituko zaizkie baldin eta gertakizunak jazotzen badira langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino urrutiago.

Beste herri bateko irizpidea langilea bizi den udalerriari dagokionez ulertu behar da. Bizilekutzat hartuko da erroldatuta dagoen helbidea, ziurtagiri batez.

35. artikulua.– Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba zaintzeko baimena.

Langileak lanaldia gutxienez erdira murrizteko eskubidea izango du, baldin eta bi gurasoek, bi adoptatzaileek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egiten badute, eta zerbitzuak ematen dituen organo edo erakundearen aurrekontuen kontura ordainsariak osorik jasoko ditu, adingabeko semea edo alaba zaintzeko, minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste edozein gaixotasun larriren bat badu, ospitaleratzeak eta tratamendu jarraituak irauten duten bitartean, eta zuzeneko, etengabeko eta etengabeko zaintzaren beharra badu.

Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo autonomia-erkidegoko osasun-organo administratiboaren edo, hala badagokio, dagokion osasun erakunde itunduaren txostenak egiaztatu beharko du. Seme-alabak 23 urte bete arte iraungo du gehienez ere.

Baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen hori hartzeko eskubidea izateko baldintzak betetzen badituzte edo, hala badagokio, aplikatzekoa zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun badira, langileak ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango du lanaldiaren murrizketak irauten duen bitartean, betiere beste gurasoak, adoptatzaileak edo adopzio-helburuko zaintzaileak edo hartzaile iraunkorrak, dagokion lanaldi-murrizketarako eskubidea aparte utzi gabe, ordainsari osoa kobratzen ez badu baimen horren arabera edo aplikatzekoa zaion Gizarte Segurantzako Erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa.

Bestela, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez da izango, ordainsariak murriztuta. Era berean, biek zerbitzuak organo edo erakunde berean ematen badituzte, organo edo erakunde horrek mugatu ahal izango du baimena aldi berean ematea, zerbitzuaren funtzionamendu egokian oinarritutako arrazoiengatik. Erregelamendu bidez ezarriko da zein baldintza eta kasutan metatu ahal izango den lanaldi-murrizketa hori lanaldi osoetan.

36. artikulua.– Norberaren gaixotasunagatik lanaldia murrizteko baimena.

Norberaren gaixotasunagatik, lanaldi arrunta zortziren batean, bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko baimena eskatu ahal izango du langileak, ordainsariaren kontzeptu guztiak proportzioan murriztuta. Horretarako, gaixotasunaren egiaztagiria aurkeztu beharko du, zerbitzu medikoarena.

Baimen honen zehaztapenak mahai parekidean negoziatuko dira.

37. artikulua.– Lehen mailako ahaideen gaixotasun oso larriagatiko lanaldia murrizteko baimena.

Gaixotasun oso larria duen lehen mailako ahaide bat, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaide bat zaintzeko, edo nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, langileak lanaldiaren erdia edo herena murrizteko eskubidea izango du, ordainduta eta gehienez hilabeteko epean. Horretarako, gaixotasunaren egiaztagiria eta ahaidetasuna eta, hala badagokio, bizikidetza egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko ditu.

38. artikulua.– Seme-alabak zaintzeko edo harrera urtebetetik gora hartutako adingabeak zaintzeko guraso-baimena, adingabeak zortzi urte bete arte.

Ordaindu gabeko baimen horrek gehienez ere zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean eta erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzen arabera.

Baimen hori guraso, adoptatzaile edo hartzaileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskualdatu. Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, pertsonari dagokio guraso, adoptatzaile edo hartzaileak noiz hasi eta amaituko den zehaztu beharko du, edo, hala badagokio, noiz hartuko dituen. Hamabost egun lehenago administrazioari jakinarazi behar dio eta aste osoak hartu behar dira.

Baldin eta bi edo langile gehiagok, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen horretarako eskubidea badute, eta eskatutako aldian guraso-baimenaz baliatzeak larriki aldatzen badu biek lan egiten duten administrazio-unitatearen funtzionamendu zuzena, administrazioak baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoizko aldi baterako, idatziz justifikatuz eta beste aukera malguago bat eskaini ondoren.

39. artikulua.– Nahitaezko betebehar publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.

1.– Ezinbestez bete behar diren betebehar 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 betebehar publikotzat eta norberaren betebehartzat:

a) Epaitegien, komisarien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, arma ikuskapenak, NANa, pasaportea, egiaztagiriak eta erregistro izapideak, erakunde ofizialetan, eta oro har, betebeharrak ez betetzeak interesdunari erantzukizun zibila, penala edo administratiboa eragiten badiote, betiere ondo egiaztatuta badaude.

b) Desgaitasun funtzional fisiko edo psikikoak dituzten odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei edo, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaideei, edo nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, 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, ahaldun edo legebiltzarkide gisako hautetsi legez, gobernu organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

40. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia.

Langile batek ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, errolda-ziurtagiriarekin justifikatuta.

Erroldatze datatik 15 egun naturaleko epean baliatuko da lizentzia hau.

41. 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.

42. artikulua.– Adingabekoak, ezgaituak edo odol ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala izanda, 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 sentsorialen 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, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, eta halaber, langilea bera gaixotzen bada, orduan, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Kotizazioak legez ezarritakoak izango dira.

Murrizketa hori lanegunaren zortzirena izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta ordainsarien atal guztien heineko beherapena ekarriko du horrek. Betiere kotizazioa legeak zehaztutakoaren arabera egingo da. Lizentzia hori hartu ahal izateko, idatziz jakinarazi behar zaio Haurreskolak Partzuergoari, gutxienez hamar egun lehenago.

Denbora hau murriztu ahal izango da ezinbesteko arrazoi justifikatuak direla eta, gaixotasun edo istripuren bat gertatu delako. Idazkian 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 hamar egun lehenago eman behar du horren berri. Lizentzia emateko arrazoi izan den egoeran aldaketaren bat gertatuz gero, langileak Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi beharko dio.

43. 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, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, eta, langileak ordaindutako hirurogei ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko.

Honako hauek izango dira baimena hartzeko baldintzak:

a) Oro har, egunero, gehienez ere, bi ordu hartu ahal izango dira baimen horri dagokion ordu-kreditutik, eta orduok beti hartu beharko dira lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera.

b) Salbuespen gisa, baimenduko da baimen horren urteko orduen metatzea, eta, oro har, hartu ahal izango da ezarritakoez bestelako aldietan, baita egun osoetan ere (azken kasu horretan, ezin izango da inoiz erreferentziako lanaldi teorikoa gainditu). Baimena emateko, behar bezala arrazoitu eta/edo egiaztatu beharko da denbora hori metatu behar dela. Salbuespen hori agiri bidez justifikatu ahal bada, agiria aurkeztu beharko da, eta, aurkeztu ezin bada, aurkeztutako datuei buruzko erantzukizunpeko adierazpen bat onartu beharko da. Horrela, hura erabiltzen duenak erantzukizuna izango du ziurtatzeko adierazten duena egia dela eta baimena behar bezala erabiltzen duela.

c) Baimen hori aldi berean hartzen bada hitzarmenean jasotako beste baimenetako bat duen lanaldi batean, bi baimenak behar bezala justifikatu beharko dira.

d) Nolanahi ere, aldez aurretik jakinarazi beharko zaio dagokion zerbitzuari, ahal bada, eta, bestela, baimenaz baliatu eta ahalik eta lasterren.

Hori egiaztatzeko, familia-liburua edo ahaidetasuna justifikatzen duen dokumentu ofiziala aurkeztu beharko da. 2. mailatik gorako ahaideen kasuan, bizikidetza-ziurtagiria aurkeztu behar da. Era berean, edo txosten mediko eguneratua, edo baimena eskatzen duen senidearen mendekotasun-ebazpena aurkeztu beharko da.

Baimena automatikoki jo bada berriztagarritzat, ez da beharrezkoa izango beste eskabide bat egitea, ezta berriro aurkeztea justifikazio-dokumentazioa.

44. 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, baimena bi egun naturalekoa izango da, hauetako bat azterketa eguna izango delarik. Baimen hau ordaindua da.

45. artikulua.– EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko probetara joateko lizentzia.

Lizentzia emango da barne-sustapen bidez sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobei dagozkien ariketak egiteko. Proba horietara joateko behar den denborarako emango da lizentzia hori. Baimen hau ordaindua da.

Hori egiaztatzeko, EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko probara joan izanaren egiaztagiri ofiziala aurkeztu beharko da, sarrera- eta irteera-orduak adierazita.

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

1.– Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan zentro 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. Ikasturtean 20 ordu ordaindu emango dira honetarako. Ordu kopuru hau gainditzen bada langileak erabilitako denbora hurrenagoko bi hilabetetan errekuperatu beharko du. Hezitzaileen kasuan, baimen honen erabilpenaren kontrola haurreskola bakoitzeko koordinatzaileak hilero eraman behar du eta Haurreskolak Partzuergoari helarazi behar dizkio hezitzaile bakoitzak hartu dituen orduak eta, beharrezkoa balitz, nola errekuperatu dituen.

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

Adopzioaren edo harreraren, edo adopzio-helburuko zaintzaren kasuetan, nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko baimena emango da, lanaldiaren barruan egin behar badira.

47. artikulua.– Odola edo odol-osagaiak emateko baimen ordaindua.

Ikasturte osoko iraupeneko kontratua duten langileek, aldez aurretik justifikatuta, ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute, odola edo odol-osagaiak emateko behar duten denborarako.

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

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

Langileak bere kabuz eskatutako baimena ordaindu egingo da, gehienez ere bost egunez. Muga horretatik gorako denbora ez da ordainduko, eta ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia-gasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, eta interesdunaren kontura izango dira.

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

Instituzioetako kargu hautetsiak diren langileek baimena izango dute kargu horiei dagozkien 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.

50. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.– Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi justifikatuengatik izan ezik, ezin izango da eskatu lanean hasi edo itzuli eta urtebete igaro arte. Zerbitzu aktiboko denbora kalkulatzeko, aurreko ikasturtean lan egindako denbora zenbatuko da.

2.– Norberaren eginkizunetarako emandako baimenak ez dira ordainduko. Baimen horien aldia ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzeko, eta horien iraupen metatua ezin izango da lau hilabetetik gorakoa izan bi urtean. 10 eguneko aurreikuspenarekin eskatu beharko du langileak, ezinbesteko egoerak salbu.

Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; beraz, lau hilabete jarraiturako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte. Epe laburragorako eskaeren kasuan, baimena hasten den egunean hasiko da zenbatzen, eta egun horretatik aurrera bi urteko epean norberaren gauzetarako baimenak eman ahal izango dira, lau hilabete osatu arte.

3.– Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtean lau hilabete jarraian eman ahal izango dira gehienez. Ikasketa ofizialak egiteak lanaldiaren herena murrizteko eskubidea ekar dezake, ordainsariak proportzioan murriztuta. Gobernuz kanpoko garapen-erakundeen babespean, garapen bidean dagoen herrialderen batean misioren bat egiteko eskatzen bada baimena, bost urtean behin urtebete hartu ahal izango da gehienez, eta gutxieneko aldia hiru hilabetekoa izango da.

4.– Administrazio eta erakunde publikoetako kidegoetara eta eskaletara sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko baimena emango da. Proba horietara joateko behar den denborarako emango da baimen hori. Hori egiaztatzeko, sarrera-probara joan izanaren egiaztagiri ofiziala aurkeztu beharko da, sarrera eta irteera-orduak adierazita.

5.– Era berean, askatasunaz gabetzeko zigorrak betetzen ari diren bigarren mailarainoko odol ahaideak bisitatzeko baimena emango da, horretarako beharrezkoa den denborarako, betiere bisitak lanorduetatik kanpo egin ezin badira.

6.– Baimen hori, modalitate guztietan, zerbitzuaren beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, arrazoitu egin beharko da. Horretarako, norberaren gauzetarako baimena emateko araubidea modulatu ahal izango da, oro har, salbuespenez eta aldi baterako bada ere.

7.– Baimen hau jasotzeko eskubidea duten behin-behineko langileek Haurreskolak Partzuergoan gutxienez urtebeteko zerbitzaldi pilatua izan beharko dute, eta gutxienez 4 hilabete metatu beharko dituzte indarrean dagoen ikasturtean. Ildo horretan, ikasturte bakoitzeko kontratu bat izanez gero, bigarren baldintza hori betetzen dela ulertuko da.

51. artikulua.– Ezinbesteko familia-baimena.

Langileak ezinbesteko arrazoiengatik lanetik alde egiteko eskubidea izango du, senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, berehala bertan egotea eskatzen duen gaixotasun edo istripuren bat izanez gero.

Atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik, urtean lau egunera arteko ordaindutako ausentzia-orduak izan ditzakete.

Nolanahi ere, baimenaren arrazoia justifikatu beharko da.

52. artikulua.– Ikasketak eta/edo praktikak egiteko baimena.

Haurreskolak Partzuergoak ikasketak eta/edo praktikak egiteko baimena eman ahal izango die langile finkoei edo bitarteko langileei, ikasturte luzaezin bateko ordainsariei berariaz uko egin ondoren, irailaren 1etik abuztuaren 31ra arte, biak barne.

Eskabidearekin batera, egin nahi diren azterlan edo praktiken proiektua eta agiri hauek aurkeztu beharko dira:

a) Ikasketa ofizialak egiteko: ikasketa horien aurre matrikularen edo matrikularen egiaztagiria.

b) Ikerketa-proiektu bat egiteko: lizentzia eskatzen den proiektuaren xede den unibertsitatearen edo erakundearen ziurtagiria, iraupena, egin beharreko proiektua eta abar jasotzen dituena.

Halaber, eskatzaileak honako agiri hauek aurkeztu beharko ditu nahitaez:

1.– Ikasketa-lizentziak irauten duen bitartean, abenduan, ordura arte egindako proiektuaren txostena aurkeztuko diote onuradunek langileak kudeatzeko arduradunari, edo ikasketak egiten diren zentroan matrikulatuta egotearen ziurtagiria.

2.– Ikasketa-lizentziaren aldia amaitutakoan, egindako ikasketen edo praktiken ziurtagiria aurkeztu beharko dute langileak kudeatzeko zerbitzuan, hilabeteko epe luzaezinean.

Lizentziak irauten duen bitartean, ezin izango da ordaindutako jarduerarik egin. Xede horretarako dedikazioa esklusiboa dela ulertu beharko da, eta herri-administrazioetako langileentzat aurreikusitako bateraezintasun-araubidea aplikatuko da.

53. artikulua.– Goi-mailako kirolarientzako baimena.

Langileek ordaindutako baimena eskatu ahal izango dute goi-mailako kirolariak nazioarteko lehiaketa ofizialetara eta lehiaketa horiek prestatzeko kontzentrazioetara joateko EAEn, goi-mailako kirolaritzat, teknikaritzat eta epailetzat hartuko dira kirol-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailburuaren agindu bidez horretarako onartzen diren zerrendetan ageri diren pertsonak. Eskatzailea zerrenda horretan sartzeko izapideak egiten ari badira, zuzendaritza eskudunaren ziurtagiri bat aurkeztu beharko da, egoera hori eta onartzeko baldintzak betetzen direla bermatzen duena. Eskatzailea beste autonomia-erkidego batean goi-mailako kirolari gisa aitortuta badago, erakunde eskudunak emandako dokumentazioa aurkeztu beharko du.

Eskaera gutxienez zazpi egun balioduneko epean aurkeztu beharko da, eta, eskabidearekin batera, goi-mailako kirolaria dela egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztuko da. Era berean, txapelketari buruzko dokumentazioa, bertaratzearen berrespena eta iraupena emango dira.

Baimenaren gehieneko iraupena lehiaketaren egunena izango da. Probak egiteko lekua 150 km baino gehiagora badago, ibilbide bakoitzeko egun gehigarri bat eman ahal izango da, baldin eta egiaztatzen bada joan-etorriak ez direla egin lehiaketa-egunetan. Baimena amaitu ondoren, dagokion txapelketara joan izana justifikatuko da.

54. 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, ezgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duen, edota bigarren mailara arteko odol ahaidetasuneko senideak, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, 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.

55. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

II. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

56. artikulua.– Eszedentziak.

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

2.– Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Honako kasu hauetan emango da Partzuergoari 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.

3.– 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 zitzaienetik.

4.– 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.

5.– Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaide bat zaintzeko, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, 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 senide batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean langileak lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da. Kotizazioak legez ezarritakoak izango dira.

6.– Haurreskolak Partzuergoko langile finkoek sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia eska dezakete. Idatziz eskatu beharko da. Eszedentzia mota honek ez dakar lanpostuaren erreserbarik. Eszedentzia sortu duen egoera mantentzen den bitartean iraungo du. Eszedentziaren arrazoia desagertzean langileak, gehieneko hogeita hamar egun naturaleko epean, eszedentzia eragin zuen zerbitzua uzten duenetik zenbatzen hasita, idatziz jakinarazi beharko dio Haurreskolak Partzuergoari, dagokion lanpostua behin-behinekoz esleitu dezaion. Langileak hurrengo lekualdatze-lehiaketan parte hartu beharko du nahitaez. Eszedentzia sortu zuen egoera amaitzean, ezarritako epean ez badio Haurreskolak Partzuergoari jakinarazten, behin-betikoz galduko du lanpostua.

7.– 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.

57. artikulua.– Eszedentzia berezia.

Lan-kontratudun langile finkoek, bi urteko antzinatasuna badute, borondatezko eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute, eta lanpostua gordeko zaie zerbitzuak ematen dituzten lanpostu edo haurreskola berean, gutxienez sei hilabetez eta gehienez urtebetez, hezitzaileen kasuan, azken kasu horretan, aldi hauetakoren batean egon beharko du: uztaila-abendua eta urtarrila-ekaina.

Langile berak ezin izango du eskubide hori berriro baliatu, baldin eta aurreko eszedentzia amaitu zenetik bost urte igaro ez badira, aurreko eszedentzia amaitu zenetik.

58. artikulua.– Indarkeri matxistagatiko lanaldi murrizketa, jardunaldiaren egokitzapena eta lantokiaren aldaketa.

1.– Indarkeria matxistaren biktima diren langileen bertaratze-hutsegiteak, osoak edo partzialak, justifikatutzat joko dira, arretako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.

2.– Indarkeri matxistaren biktima den langileak bere babesa eraginkorra izan dadin eskubidea izango du gutxienez zortziren bateko eta gehienez lanaldi erdiko jardun murrizketarako bere soldataren murrizketa proportzionalarekin. edo aukera izango du Haurreskolen Partzuergoarekin, Haurreskolako koordinatzailearekin eta pertsona interesdunarekin adostuko den ordutegiaren aldaketaren bidez egingo den lanaldiaren egokitzapenerako.

3.– Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, langileak ordainsari osoei eutsiko die lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean. Eskatutako murrizketa lanaldiaren erdikoa bada, ordainsariak eta kotizazioa heren bat murriztuko dira. Baldintza horiek lanaldi-murrizketaren lehen sei hilabeteetan mantenduko dira.

4.– Bere lana burutzen zuen tokiko lanpostua uztera behartuta dagoen indarkeri matxistaren biktima den langileak, bere babesa eraginkorra izan dadin, lehentasunezko eskubidea izango du Partzuergoak 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, aurretik langileak betetzen zuen lanpostua gordeko zaio.

Epe hori bukatzean, langileak aurretik betetzen zuen lanpostura itzultzea edo berrian gelditzea erabaki dezake. Azken kasu honetan, bere jatorrizko lanpostuaren erreserba bertan behera geldituko da.

Indarkeria matxistaren biktimak eszedentzia eskatu ahal izango du, aldez aurretik gutxieneko zerbitzu-denbora eman beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen zuten lanpostua gordetzeko. Aldi hori kontuan hartuko da antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako. Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, eta biktimak babesteko eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko, epe hori beste hiru hilabetez luzatu ahal izango da, hemezortzi hilabeteko mugarekin, eta lehen adierazitako ondorio berberekin. Bitarteko langilea

bada, denbora hori kontuan hartuko da lanpostuak aldi baterako betetzeko hautagai-zerrendetako puntuazioaren ondorioetarako.

Eszedentzia horren lehenengo sei hilabeteetan, langileak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, ardurapean dituen seme-alabengatiko familia-prestazioak jasotzeko. Hurrengo sei hilabeteetan, oinarrizko ordainsariak gehi hirurtekoak jasoko ditu Zerbitzu aktibora itzultzeko, interesdunak eskaera egin beharko du aldez aurretik.

59. 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.

60. artikulua.– EAEko Administrazioko Mahai Orokorraren hitzarmenetan jasotako hobekuntzen aplikazioa.

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

SEIGARREN TITULUA

ENPLEGUA SUSTATZEKO ETA PARTZUERGOKO LANGILEEN LANA ETA BIZITZA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

61 artikulua.– Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

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

ZAZPIGARREN TITULUA BESTE

GIZARTE ONURA BATZUK

62. artikulua.– Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruak.

1.– Partzuergoak istripuko aseguruen polizen estaldurak bermatuko ditu, honako kapital hauen arabera:

– Heriotza: 33.000 euro.

– Erabateko baliaezintasun iraunkorra: 33.000 eurora arte.

– Guztizko baliaezintasun iraunkorra: 33.000 eurora arte.

– Partezko baliaezintasun iraunkorra: 33.000ra arte, baremo baten arabera.

2.– Partzuergoak indarrean dagoen bizi eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko polizaren estaldura bermatuko du, 33.000 eurora arte.

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 euroko muga du ezbeharreko, eta 1.200.000 euroko azpimuga kalteduneko.

63. artikulua.– Laneko arropa.

Partzuergoko hezitzaileek urtean 120 eurotako zuzkidura izango dute kontzeptu horrengatik. Soldata igoeraren arabera egingo da igoera.

64. artikulua.– Gizarte funtsa.

20.000 euroko Gizarte Funtsa eratuko da Haurreskolak Partzuergoko langileentzat.

Behin funtsa eratuta, Mahai Parekidean ezarriko dira kontuan hartu beharreko kontzeptuak, bai eta dirulaguntzak banatzeko zenbatekoak, betekizunak, baldintzak eta irizpideak ere. Hezitzaile zein kudeaketako langileentzako diru partida berezituko da. Deialdia mahai parekidean negoziatu eta adostuko da. Funtsen deialdia 2025-2026 ikasturtean egingo da.

65. artikulua.– 60 urtetik gorako langileak.

1.– 60 urtetik gorako langileei zuzeneko arretarako denbora murriztea. 60 urtetik gorako hezitzaileek haurrei zuzeneko arreta emateko denbora murriz dezakete, egunean bi orduz. Denbora hori prestakuntza lanetarako eta zentroaren antolaketa orokorreko lanetarako erabiliko da. Denbora hori, prestakuntzarako 45 minutuak gehituta, hereneko ordezkapenarekin beteko da.

2.– 63 urtetik gorako hezitzaileek, aurreko idatz-zatian adierazitako murrizketaren ordez, ez-ohiko lanaldi murrizketa eskatzeko aukera izango du, baldin eta errelebo-kontratua hitzartzeko baldintzak betetzen ez baditu. Murrizketa hori bere lanaldi osoaren herena izango da eta ez du eraginik izango ordainsarietan.

Ez-ohiko murrizketa hau metatu ahal izango da eta osorik gozatu dagozkion egunak ikasturte bakoitzaren amaieran.

66. artikulua.– Partzialki ordaindutako baimena.

Haurreskolak Partzuergoko haur-hezitzaileek partzialki ordaindutako baimena eskatu ahal izango dute Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasleentzat araututako baldintza beretan.

ZORTZIGARREN TITULUA

JARDUERA SINDIKALA

67. artikulua.– Jarduera sindikala.

Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileen jarduera sindikalari dagokionez, honako hauetan ezarritakoak hartuko dira kontuan: egungo lege araudian ezarritakoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko 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 artikulu honetan aitortutako eskubide sindikalak aplikatzea eta erabiltzea bateragarri egiteko.

BEDERATZIGARREN TITULUA

SEGURTASUNA ETA LAN OSASUNA

68. artikulua.– Segurtasuna eta lan osasuna.

1.– Haurreskolak Partzuergoaren eta langileen ordezkaritzaren artean egingo dute segurtasunerako eta lan osasunerako plangintza lan eta osasun batzordean.

Horretarako, segurtasuna eta lan osasuna erregulatzen dituen araudian aurreikusitako organoak eratuko dira. Organo horiek koordinazio funtzioak izango ditu, hain zuzen ere, segurtasunaren eta lan osasunaren arloan konpetentziak dituzten organoen koordinazioa.

Sei urtetik behin arrisku psikosozialen eta ergonomikoen azterketa egiteko konpromisoa hartzen du Partzuergoak. Lehenengoa 2025-2026 ikasturtean egingo da.

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 ordezkariek hilean 7 orduko kreditua izango dute lan arriskuen arloan Segurtasun eta Osasun Batzordean finkatuko dituen funtzioak betetzeko.

69. artikulua.– Sexu jazarpena.

Haurreskolak Partzuergoak ez ditu onartuko sexu jazarpeneko jarrerak eta sexu arrazoiengatiko jazarpenak.

Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, indarkeria matxistaren agerpenak dira eta pertsonen arteko tratu berdintasunaren aurkakoak. Honen aurrean hezkuntza komunitatearekin batera espazio berdinean dauden pertsona ezberdinen arteko botere harremanei aurre egiteko prebentzio neurriak jartzeaz gain, edozein erasoari erantzuna emateko protokolo bat adostu beharra dago, hezitzaile, kudeaketa alorreko langile, familia eta haurrak kontuan izango dituenak.

Bestetik langileen artean ere erasoak eman daitezke. Hauei ere aurre egiteko protokoloa berrituko da 2025-2026 ikasturtean zehar. Batzorde parekideak zehaztuko du zer irizpide erabiliko diren sexu jazarpen egoeren aurrean jarraitu beharreko prozedura/protokoloa finkatzeko eta horren berri emateko.

HAMARGARREN TITULUA

FORMAKUNTZA

70. artikulua.– Formakuntza.

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

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

Haurreskolak Partzuergoko hezitzaileek, haur hezkuntzako lehen zikloako egokiak diren Prest Gara programan antolatutako ikastaroetan irakasleen baldintza berdinetan parte hartzeko aukera izango dute.

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, lan-formakuntza eta hobekuntzarako ikastaroetan parte hartzeko kudeaketa alorreko langileek egindako eskabideei erantzutearren, Partzuergoak, zerbitzuko beharrizanak beteta daudela, ikastaro horietan ahalik eta gehien parte hartzeko bidea emango du, betiere, berdintasun-irizpidean oinarrituta, bai eskabidea egin dutenen artean aukeratzerakoan, 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 50 orduko formaziorako eskubidea izango du, urte ezberdinetan zehar metatzeko aukera izango duena, zeinaren erregulazioa Zuzendaritza Batzordeak erabakiko duen alde soziala entzun ondoren.

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

Betetzen den lanpostuko eginkizunei edo lanbide sustapenari lotutako beste ikastaro batzuk finantzatzeko 4.500 euroko urteko funtsa ezartzen da. Haurreskolak Partzuergoak ikastaro horien berri duenean, langileen ordezkariei jakinaraziko die. Batzorde parekideari dagokio funts hori administratzea, bai eta funts hori aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen eztabaidak behin betiko ebaztea ere. Hezitzaile zein kudeaketako langileentzako diru partida berezituko da. Deialdia mahai parekidean negoziatu eta adostuko da.

Funtsen deialdia 2025-2026 ikasturtean egingo da.

71. artikulua.– Euskalduntzea.

Haurreskolak Partzuergoak hobekuntza profesionala aztertu eta bultzatuko du gai honetan, ahal duen neurrian.

Langileak euskalduntzeko plana egingo da. Euskalduntzean hobetzeko beste erakunde batzuk eskainitako ikastaroetan parte hartzeko aukera eskaini ahal izango zaie Haurreskolak Partzuergoko langileei, 2025-2026 ikasturtean parte hartu ahal izateko helburuz.

HAMAIKAGARREN TITULUA

GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO NEURRIAK

72. artikulua.– Genero berdintasunaren aldeko neurriak.

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

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

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

Berdintasunerako batzordea eratuko da berdintasunaren sustapenaz arduratuko dena.

Berdintasunerako batzorde hau eratzen ez den bitartean, eskuduntza hau batzorde parekidearen esku geldituko da.

HAMABIGARREN TITULUA

LGTBI PERTSONEN ESKUBIDEEN ALDEKO NEURRIAK

73. artikulua.– LGTBI pertsonen berdintasuna bermatzea.

LGTBI pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko, Haurreskolak Partzuergoak sexu- eta genero-aniztasunaren aldeko neurriak hartuko ditu. Hala, hizkuntza inklusiboa erabiliko du bere agiri eta izendapenetan. Sexu-joera, genero-identitate eta genero adierazpenaren araberako bereizkeriarik gerta ez dadin, berariazko formakuntza eta prebentzio neurriak ezarriko ditu.

Batzorde bat eratuko du, 4/2023 Errege dekretuak aurreikusitako edukiak bilduko dituen LGTBI pertsonen eskubideen aldeko plana zehazteko. Batzordea neurrien negoziaketaz, betetzeaz eta jarraipenak arduratuko da, baita protokoloaren jarraipenaz eta ebaluazioaz.

74. artikulua.– Sexu-joera, genero-identitatea eta genero-adierazpenaren araberako jazarpenaren aurkako protokoloa.

Protokoloak jazarpen egoera baten aurrean eman beharreko pausoen deskribapen zehatz eta argia azalduko du, eta LGTBI kolektiboarekiko jazarpen eta bortizkeria mota guztien prebentzio goiztiarra sustatu. Babes osoa eskainiko dio jazarri izan den pertsonari, neurri eraginkor eta azkarren bidez. Xede hau betetzeko, langile guztiek izango dute protokoloaren nondik norakoen berri.

HAMAHIRUGARREN TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

HUTSEGITEAK

75. artikulua.– Diziplina araubidea.

Diziplina araubideari dagokionez, Lan hitzarmen honetan aurreikusten ez denerako, Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legean ezarritako diziplina araubidea aplikatuko da.

76. artikulua.– Hutsegiteak.

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

77. 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) Haurreskolako 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) huts egitea.

i) Oro har, egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazoak eragiten badizkio, eta ezin bada hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu.

78. artikulua.– Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak dira:

a) Nagusiekin begirune eta obedientzia 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, Haurreskolako 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.

79. 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, haurrei edo jendeari hitzez edo egitez tratu 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

80. artikulua.– Zehapenak.

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

a) Hutsegite arinengatik:

– Hitzezko edo idatzizko kargu hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko kargu hartzea.

– Enplegua eta soldata kentzea egun batetik hamabost egunerako tartean.

c) Hutsegite oso larriengatik:

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

– Lanetik bidaltzea.

81. 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 tramitatzen den bitartean, langileak esateko duena entzungo da, eta bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Espediente hauen hasiera pertsonaleko ordezkaritzara 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.

82. artikulua.– Preskripzioa.

1.– Partzuergoko gerenteak jakin eta handik hiru hilabetera galduko dute indarra hutsegite arinek, larriek urtebetera eta oso larriek bi urtetara.

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, hutsegiteei buruzko preskripzioa geldiaraziko du bere kalifikazioa edozein izanda ere, sententzia edo erabaki irmoa ematen den bitartean.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Integrazioak Haurreskolak Partzuergoan.

Udal titulartasuna duten haur-eskolak Haurreskolak Partzuergoan integratzeko urratsak emango dira langileak subrogatuz eta hitzarmen honetara atxikituz, indarrean dagoen araudiaren arabera.

Behar besteko negoziazioak ahalbideratuko dira prozesu hauek nolakoak izango diren adosteko.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berma klausula.

Hitzarmen honetan jasotzen diren aurrerakinei, nomina aurrerapenei, bizi-aseguruari, istripuari, erantzunkizun zibilari, joan etorrien balioei eta lizentzia eta baimenei buruzko klausulak hobetu egingo dira Hezkuntza Saileko lan legepeko hezitzaileen lan hitzarmenean ezartzen diren baldintzen arabera.

Kudeaketa alorreko langileen kasuan gainera, administrazio orokorreko lanaldiaren, ordutegiaren... inguruko akordioak aplikatuko dira. Egokitzapen hori berehalakoa izango da eta aipatutako erabakietan dituen ondorio berberak izango ditu.

Aurrekoetan barneratzen ez diren lan baldintzei dagokionez, hauek mahai parekidean negoziatu eta adostuko dira.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Kudeaketako langileen barne sustapena.

Kudeaketa alorreko langileen barne sustapena, ordezkoen araudia eta ordezkapenak egiteko kasuistikak negoziatzeko egutegia zehaztuko da lan hitzarmenaren sinadurarekin batera.

Barne sustapenen araudia, ordezkoen araudia, ordezkapenak egiteko kasuistikak 2025-2026 ikasturteko hirugarren hiruhilekoan negoziatuko dira.

Kudeaketako lan poltsan izen ematea eta baremazioa 2026ko bigarren sei hilabetetan egingo da.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA

III. eranskinean jasotzen da hezitzaileen ordezkapenetarako araudia.

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA

Araudi hau 2024ko baremazio/birmaremazioaren ondoriozko haur hezitzaile lanpostuentzako ordezkogaien zerrendei aplikatuko zaie.

I. ERANSKINA

ORDAINSARIAK ETA OSAGARRIAK

Haurreskolak Partzuergoko 2025 urteko pertsonalaren ordainsariak eta osagarriak hurrengoak dira:

Urteko soldatak				
Kategoria	Maila	Soldata (euro)	Aintzinatasuna (euro)	Koord. Plusa (euro)
Arduradun pedagogikoa	27	68.339,60	947,80	
Departamentu buruak	24	56.669,76	947,80	
Teknikariak	21	45.904,32	767,76	
Gerentzi administraria	19	40.117,56	688,52	
Hezitzaileak (*)	18	36.808,52	688,52	948,78
Administrariak	16	33.750,36	688,52	

(*) Hezitzaileen arropa osagarria 123 euros

II. ERANSKINA

KUDEAKETA ALORREKO PERTSONALGOAREN ORDAINSARIAK EAEKO ADMINISTRAZIOAN FUNTZIO BEREKO LANPOSTUEN ORDAINSARIEKIN PAREKATZEA

Haurreskolak Partzuergoko kudeaketako langileen ordainsariak parekatu egingo dira 2026ko urtarrilak 1etik aurrera Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko funtzionario homologatuen ordainsari-mailekin. Gutxieneko maila hauek aitortuko zaizkie:

Kategoria	Maila	Anal. Funtzionala
Arduradun pedagogikoa	27	I-B
Giza baliabideetako arduraduna	26	II-B
Departamentu buruak	25	III-A
Teknikariak	23	IV-A
Arriskuen prebentziorako erdi mailako teknikaria	19	V-B
Gerentzi administraria	19	V-B
Administrariak	18	VI-A

III. ERANSKINA

HAURRESKOLAK PARTZUERGOAN ALDI BATERAKO EGON DAITEZKEEN HEZITZAILEEN BEHARRAK ETA ORDEZKAPENAK TELEMATIKOKI BETETZEKO HAUTAGAIEN KUDEAKETARAKO ARAUDIA

1. artikulua.– Aplikazio eremua.

Haurreskola Partzuergoko zentroetan haur hezitzaileen lanpostu hutsak, ordezkapenak eta aldi baterako beharrak betetzeko berariazko hautagaien zerrendak eratu dira.

Zerrendak urtero ireki eta eguneratuko dira, Haurreskolak Partzuergoaren lan hitzarmeneko 19. artikuluak– xedatutakoaren arabera. Zerrenda horietan dauden pertsonei aplikatuko zaizkie irizpide hauek.

2. artikulua.– Zerrendetarako hautagaien egoerak.

Agindu honetan arautatako hautagaien zerrendetan dauden pertsonak honako egoera hauetako batean egongo dira: Lanean, lanerako prest, aldi baterako bajan, edo aldi baterako penalizazioa.

a) Lanean: «lanean» egoeran dauden hautagaiak dira zerrendan egon eta agindu honen aplikazio eremuan zerbitzua ematen ari direnak.

b) Lanerako prest: «lanerako prest» egoeran dauden hautagaiak dira hautagaien zerrendan dauden eta agindu honen aplikazio eremuak zerbitzua ematen ari ez direnak, aldi baterako baja edo aldi baterako penalizazio egoeran ez daudenean. Haurreskolak Partzuergoan aldi baterako beharrak estaltzeko kontraturen bat eskura dezakete.

c) Aldi baterako baja-egoeran dagoen hautagaiak bere borondatez aukeratu du egoera hori, Haurreskolak Partzuergoan aldi baterako beharrak estaltzeko kontraturik esleitu ez dakion. Egoera honetarako ez dago justifikazio beharrik.

d) Aldi baterako penalizazioa. Egoera honetara pasatuko dira, esleitutako lanpostura ez agertu edo uko egin dioten hautagaiak, araudi honen 5. artikuluan adierazitako egoeraren batean ez badaude edota ziurtagiririk aurkezten ez badute. Aldi baterako penalizazioan dauden hautagaiek ezin izango dute esleipenetan parte hartu egoera hori hasi eta urtebete naturaleko epean.

e) Lanerako prest lehentasunarekin, 3.1.1 artikuluan jasotako egoeran aurkitzen diren hezitzaileak.

Hautagai bakoitzak, lan-egoera aldatzeko epe barruan, bere egoera honela aldatu ahal izango du:

– Lanean egoeratik:

• Lanerako prest egoerara, kontratuaren azken egunetik aurrera, inoiz ez lehenago, bestela, urte bete naturaleko penalizazioa izango du kontraturen bat esleituz gero.

• Aldi baterako baja egoerara, justifikatu beharrik gabe.

– Lanerako prest egoeratik:

• Aldi baterako baja egoerara, justifikatu beharrik gabe.

– Aldi baterako baja egoeratik lanerako prest egoerara.

Haurreskolak Partzuergoak hautagaien zerrendetan dagoen egoera astero ikus dezaten ahalbideratzeko konpromisoa hartzen du.

3. artikulua.– Lan eskaintzak eta parte hartzaileak.

3.1.– Lan eskaintzak.

Haurreskolak Partzuergoko hezitzaileen aldi baterako kontratazio eta ordezkapen beharrak aplikazio informatikoaren bidez eskainiko dira orohar, betiere eskaintzaren hurrengo lan-egunean hasteko.

1.– Hautagaiek eurek euren lan-egoera aldatzeko epea aurreko eguneko esleipenetik (15:30) goizeko 10ak arte.

2.– Lanpostuak betetzeko eskaerak jaso eta mekanizatzeko epea 12:30ak arte.

3.– Eskaintza argitaratzea: 13:00-13:15.

4.– Hautaketa egitea: 13:15-14:30.

5.– Esleipena: 15:30.

6.– Lanera joatea hurrengo egunean esandako orduan.

Eskaintzan, lanpostuaren gaineko informazioa adieraziko da:

– Lurraldea.

– Zonaldea.

– Haurreskola.

– Plazaren erreferentzia.

– Kontratu mota.

– Lanaldia.

– Kontratuaren hasiera data.

– Kontratuaren amaiera data hau jakina denean.

– Hautagaiarentzat lagungarria izan daitekeen bestelako informazioa, besteak beste ordutegia (posiblea bada).

Bete beharreko lan eskaintza jardun partzialeko bi kontraturen batera baldin bada, jardun partzialeko eskaintza egingo da eta egoera hori eskaintzeko oharretan jarriko da.

Kontratu hobekuntzen kasuan, zerrendaren hurrenkeraren betetzean oinarrituta ordezkapen bat edo ekoizpen gorabeherengatiko kontratuekin lanean ari den langileari, sortu berria den bete arteko bitartekotasun-bakante kontratua eskainiko zaio, lanean diharduten hautagaiei SMS edo emailez abisatuko zaie baldintza hobeko kontratua esleituko dela, eta esleipen telematikoan parte hartu ahal izango dute. Lanpostuaren ezaugarri nagusiak ere jakinaraziko zaizkie. Eskainitako hobekuntza kontratua eskuratzeko esleipenean parte hartuz gero, esleitutako lanpostua ezinbestean onartu beharko dute. Ezer esleituko ez balitzaie, momentuan indarrean duten kontratuarekin jarraituko dute.

Jarraian jasotzen diren egoera babestuetan dauden hautagaiei bitartekotasunean hutsik dauden lanpostua eskaini eta gordeko zaie lanpostua hartu edo hau iraungi arte:

– Aldi baterako ezintasuna laneko istripu edo laneko gaixotasunagatik.

– Gurasotasun lizentzia, 18 astez. Bigarren haurretik aurrera, haur bakoitzeko 2 aste gehituko dira.

– Haurdunaldiko arriskuan edo haurdunaldiak eragindako behin- behineko ezgaitasuna.

– 6 urte bitarteko haurraren adopzio edo etxean hartzea. 18 astez adopzioaren egunetik edo etxean hartzearen egunetik kontatzen hasita. Bigarren haurretik aurrera, haur bakoitzeko 2 aste gehituko dira.

Haur hezitzailearen jardun osoaren herena baino gutxiagoko ausentziak betetzeko zentroko haur hezitzaileen arteko ordutegiak moldatuta beharko dira, herena izango baita eskaini daitekeen gutxieneko jarduna.

Herena baino gutxiagoko hutsunean dauden lan zentroetan, hutsuneak metatuz jardun erdia osatzen bada, ordezkatu egingo da.

Lanpostu horren titularra berriz lanean hasten bada lanaldi murrizketarekin, ordezkoak ordezkapena egiten jarrai dezake, lanaldi murrizketarekin, betiere lanaldi partzialeko eta osoko ordezkapenak egitea ere aukeratu badu. Alderantziz denean ere, hau da, pertsona bat lanaldi partzialeko ordezkapenean ari bada, eta ordezkatzen ari den titularrak osatzen ari den langileari osatuko zaio lanaldia, betiere langileak lanaldi partziala eta osoa aukeratua badu.

3.1.1.– Salbuespenak: Lehentasun irizpideak eta telefonoz egindako eskaintzak.

Ordezkapena kontratuak telematikoki eskaini baino lehen ondorengo lehentasun irizpide hauek aplikatuko dira, hemen zehaztutako hurrenkera errespetatuz. Lehentasun hauek telefonoz eskainiko dira:

1.– Hautagaiak zerrendako beste hautagai guztien gainetik lehentasuna izango du ordura arte ordezkatzen ari den hezitzailea bera ordezkatzen jarraitzeko.

2.– Langile-beharra dagoen haurreskolan bertan jardun partzialeko langilerik balego, eta honen lan baldintzekin bateragarria den jardun partzialeko bigarren ordezkapen edo ekoizpen beharrengatiko kontratu bat bat eskaini behar bada, hautagai honek izango du lehentasuna zerrendako beste hautagai guztien gainetik. Egoera hau ematen denean, zentroak berak ordezkapen eskarian bertan proposatu eta adierazi beharko du. Aipatutako egoeran hezitzaile bat baino gehiago egongo balitz, ordezkoen zerrendako hurrenkera errespetatuko da.

Hautagaiak aipatutako lan eskaintza berriari uko egin diezaioke arrazoi justifikaturik gabe, eta horrela hautatuz gero ikasturte horretan, haurreskola horretan ez du bere lanaldia osatzeko aukerarik izango. Ukoa araudiaren 5.1 artikuluan barneratutako arrazoiren batengatik egingo balu aldiz, hautagaiak ikasturte horretan, haurreskola horretan lanaldia osatzeko aukera mantenduko du.

Dena den, haurreskolaren antolakuntzan oinarriturik eta koordinatzaileak behar bezala justifikatuz gero, erabaki daiteke jardun partzialean dagoen langileari lan eskaintzarik ez egitea, hots, horrek lehentasunik ez edukitzea. Erabaki horrek ordezkapen eta kontratazioak hitzartzeko ohiko prozedura jarraitzea ekarriko du.

Hautagaiak ordezkapenak betetzeko lehentasuna mantenduko du lanean aritu den azkeneko zentroan, kontratua amaitu eta ondorengo 10 egunetan zentro horretan bertan ordezkapen bat betetzeko beharra sortuz gero. Hautagai batek baino gehiagok lehentasun bera izango balute, lehentasun hau dutenen artean zerrendako hurrenkera errespetatuz burutuko dira lan eskaintzak.

Ordezkapena lanpostuaren titularra bueltatu arte mantenduko da, azken hau haurreskolaz aldatzen bada ere, ordezkoak lehentasuna izanik.

3.– Ordezkapenak banatzerakoan sortutako akatsa langileari egozgarria ez denean eta kontratua eskuratzeko aukera galdu duenean, zerrendako lehenengo postuan jarriko da eta berak aukeratutako lurralde, zonalde eta jardunak errespetatuz hurrengo kontratazioari begira lehentasuna izango du.

Lehentasunari uko eginez gero, ordezkapena beste lan eskaintza guztiekin batera eskainiko da aplikazio informatikoaren bidez.

Lehentasun irizpideez gain ondorengo eskaintza hauek ere telefonoz kudeatuko dira:

– Aurreikusi ezin diren eta egunean bertan hastekoak diren premiazko beharrak betetzeko eskaintzak telefonoz burutuko dira goizeko lehen orduan. Hautagaiek aurreikusi ezin diren eta egunean bertan hastekoak diren premiazko beharrak betetzeko eskaintzak telefonoz jaso nahi dituzten aukera dezakete.

– Haurreskoletan zeinu hizkuntzako beharra sortzen bada, horretarako sortuta dagoen lan-poltsa espezifikoa erabiliko da. Hau agortuta egongo balitz zerrenda orokorra erabiliko litzateke eta eskaintza ohiko prozedura telematikoaren bidez egingo da.

Irailean eta urrian zehar telefonoz eskaintzen diren jardunaldi partzialeko lan eskaintzei uko egiteko aukera emango zaie jardunaldi biak aukeratuta dituzten langileei. Horrek ez die inolako kalterik eragingo eta ez da zerrendatik kanpo gelditukо. Iraila eta urrian zehar uko egin duten hautagaiei ez zaie berriz deituko lanaldi partzialetarako lan kontratuen eskaintza egiteko urriaren 31 bitartean. Azaroaren 1etik aurrera indarrean sartuko diren lan kontratuetarako lanaldi osoko eta partzialetarako libre egongo dira.

3.2.– Parte hartzaileak.

Haurreskolak Partzuergoko lan eskaintzen esleipenean parte hartu ahal izateko ondorengo egoera hauetakoren batean egotea beharrezkoa izango da:

a) Eskaintzan «lanerako prest» egoeran dauden hautagai guztiek hartuko dute parte, borondatez edo derrigorrez, betiere, hautagai bakoitzak baremazio-birbaremazio prozesuan egindako aukeren arabera (lanaldi mota eta zonaldea).

b) Egoera babestuaren batean dauden hautagaiek, lanerako prest egoeran egongo dira esleipenean parte hartu nahi izanez gero, eta egoera babestuan daudela jakinaraziko dute. Egoera babestua justifikatu egin beharko da nahitaez. Mutuak haurdunaldi arriskua onartu dien langileen kasuan, Haurreskolak Partzuergoak zuzenean jarriko die egoera babestu egoeran.

Hautagaiak egoera babestuan egon ahal izango dira ondorengo egoeretako bat ziurtatuz gero:

a) Aldi baterako ezintasuna laneko istripu edo laneko gaixotasunagatik.

b) Gurasotasun lizentzia, 18 astez. Bigarren haurretik aurrera, haur bakoitzeko 2 aste gehituko dira.

c) Haurdunaldiko arriskuan edo haurdunaldiak eragindako behin- behineko ezgaitasuna.

d) 6 urte bitarteko haurraren adopzio edo etxean hartzea. 18 astez adopzioaren egunetik edo etxean hartzearen egunetik kontatzen hasita. Bigarren haurretik aurrera, haur bakoitzeko 2 aste gehituko dira.

e) Haurraren zaintzarako eszedentzia, haurrak 3 urte bete arte.

f) Senideak zaintzeko eszedentzia, 3 urtez.

g) Kontratu hobekuntzen kasuan, lanean diharduten hautagaiei horren berri emango zaie esleipen telematikoetan parte hartu nahiko balute ere.

Eskainitako hobekuntzako kontratua eskuratzeko esleipenean parte hartuz gero, esleitutako lanpostua ezinbestean onartu beharko dute.

4. artikulua.– Esleipena.

Lan eskaintzen esleipena baremazio-birbaremazio prozesuan hautatutako lurralde, zonalde eta jardun aukerak kontutan hartuta eta behin betiko zerrendaren puntuazioaren hurrenkera errespetatuz burutuko da, ondoren zehazten den moduan:

a) Lanpostua borondatez eskatu duten hautagaien kasuan, zerrendetan hobekien kokatuta dagoen hautagaiari esleituko zaio lanpostua.

Eskainitako kontraturen bat egoera babestuan dagoen hautagai bati esleituz gero, egoera horretan ez dagoen eta esleipen telematikoan parte hartu eta libre geratu den lanpostua borondatez aukeratu duen hurrengo hautagaiari esleituko zaio. Kontratu bera egoera babestuan dauden bi hezitzaile edo gehiagori jarraian esleituz gero, egoera horretan emandako zerbitzu-aldia esleipendun guztiei hartuko zaie kontuan.

Egoera babestuan dagoen hautagaiak hartutako kontratua amaitzen denean, Haurreskolak Partzuergotik SMS edo emailez abisua jasoko du horren berri emanez eta berriro esleipenetan parte har dezakeela adieraziz.

Egoera babestuan dagoen hautagaiak puntuatu ahal izateko lan bizitza aurkeztu beharko du. Epe horretan beste nonbait lanean egon bada, baremazioan ez da punturik emango lan egindako denbora horrengatik, ez haurreskolako lan bezala, ez eta kanpo esperientzia bezala ere.

b) Eskainitako lanposturen bat betetzeko borondatezko hautagairik egon ezean, lanerako prest egoeran dagoen puntuaziorik baxueneko hautagaiari esleituko zaio, betiere hautatuak dituen lanaldi eta zonaldeak errespetatuz.

Bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden jardun erdia baino gutxiagoko lanpostuei uko egiteko aukera emango zaie.

Halaber, Irailean eta urrian zehar derrigorrez esleitutako jardunaldi partzialeko kontratuei uko egiteko aukera emango zaie jardunaldi biak aukeratuta dituzten langileei. Horrek ez die inolako kalterik eragingo eta ez dira zerrendatik kanpo geldituko. Iraila eta urrian zehar uko egin duten hautagaiei ez zaie berriz lanaldi partzialetarako lan kontraturik derrigorrez esleituko urriaren 31 bitartean. Azaroaren 1etik aurrera indarrean sartuko diren lan kontratuetarako lanaldi osoko eta partzialetarako libre egongo dira eta ezingo diote ukorik egin.

Telefonoz egiten diren eskaintzetan ere hautagai bakoitzak baremazio/birbaremazio prozesuan hautatutako zonaldeak eta zerrendako puntuazioaren hurrenkeraren arabera esleituko dira

ordezkapenak eta kontratazioak. Modu honetan egindako eskaintza derrigorrez onartu beharko du «lanerako prest» egoeran dagoen hautagaiak, ondorengo atalean uko egiteko arrazoiren bat izan ezean.

5. artikulua.– Esleitutako lanpostura ez agertzeko edo ordezkapenei uko egiteko arrazoi justifikatuak.

5.1.– Hautagai lanpostua ez azaltzeko arrazoi justifikatuak.

Lanpostuen esleipen telematikoan parte hartu edo telefonoz eskaintza jaso ondoren aurreikusi ezin izan diren salbuespenezko egoeretan bakarrik onartuko da esleitutako kontratuari uko egin eta lanpostura ez agertzea.

Ondoren aipatzen diren arrazoi justifikatuaren bat dagoenean baino ezingo du hautagaiak esleitutako lanpostu bati uko egin. Aitzitik, arrazoi horietako bat ere ez badago, aldi bateko penalizazio egoerara pasatuko da hautagaia, lanpostua bete behar zuen egunetik kontatzen hasita:

a) Aldi baterako ezintasuna (ABE), gaixotasun arrunta edo istripuagatik.

b) Senideen ospitalizazioa edo gaixotasun larria edo heriotza, 2. maila arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideak, edo maila urrunagokoak elkarrekin biziz gero.

Mediku ziurtagiri bidez egiaztatu beharko da gaixotasunaren larritasuna, eta agiri horretan bertan argi eta garbi adierazi beharko da zer egunetan gertatu den gaixotasuna.

c) Askatasun gabetzea, askatasun gabetzeko zigorra dakarren kondena epai irmoa ematen ez den bitartean.

Uko egiteko arrazoi horietakoren bat alegatzen duenak, hori jakinarazten duenetik, 10 laneguneko epea izango du kontratuei uko egiteko eredua sinatuta eta dagozkion egiaztagiriak aurkezteko, hori horrela gertatzen dela egiaztatzeko.

Bigarren mailako senideen gaixotasun larria eta justifikatua azalduz gero, ezingo da arrazoi hori bera erabili esleitutako beste lanpostu bati uko egiteko, justifikatzen bada ere, 30 egun jarraian pasatu arte, ondorio berberak dituen beste arrazoi bat izan ezean, hau da, beste ingreso bat..

5.2.– Hautagaiak indarrean daukan lan kontratuari uko egitea.

Hautagaiak indarrean daukan lan kontratuari uko egiteko aukera izango du soilik arrazoi justifikatu hauen kasuan:

a) Kontratu hobekuntzen kasuan, lanean diharduten hautagaiei aukera emango zaie indarrean duten lan kontratuari borondatez uko egin eta LEP arteko kontratu bat eskuratzeko, araudiaren 3.1 atalean jasotakoa errespetatuz.

b) Hurrengo ikasturteko irailaren 1ean libre egon ahal izateko, ikasturte bukaeretan LEP arteko eta ordezkapen kontratuei uko egiteko epea irekiko da. Kontratu horiek abuztuaren 31n amaituko dira baldin eta indarrean dagoen lan kontratuak ez badu lehenagoko amaiera datarik.

c) Indarrean dauden heren bat baino gutxiagoko kontratuak badira.

d) Baremazio aldian, behin betiko zerrendak indarrean sartzen direnean, zonaldea eta jarduna aldatzean hautagaiak indarrean duen lan kontratua ez badago zonalde eta jardun horretan.

e) Ikasturtean behin beste administrazio publiko bateko eskaintza onartuz gero, indarrean dagoen lan kontratuari uko egiteko eredua sinatuta bidali beharko da. Uko hauek ez dute ordainsarietan eraginik izango, justifikatuak baitira.

5.3.– Telefonoz egiten diren lan eskaintzei uko justifikatua.

Telefonoz egiten diren lan eskaintzei ukoa hurrengo egoeretan justifikatua izango da:

– Eskainitako lan kontratuaren jarduna % 50a baino txikia bada eta Haurreskolak Partzuergora emandako helbidetik eskainiko haurreskolara 50 km baino gehiago badago.

– 10 egunetako lehentasun erizpideari uko egitea.

6. artikulua.– Hautagaiak ez deituak izateko edo aldi baterako penalizazio egoeran jartzeko arrazoiak.

Hautagaia, gertakariaren egunetik kontatzen hasi eta urte natural batean ez da deitua izango ondorengo kasuetan:

– Indarrean dagoen lan kontratu bati uko eginez gero, 5.2. ataletako egoerak salbu.

– Esleipen telematikoan parte hartu edo telefono bidez lan eskaintza onartu eta lanera azaltzen ez bada, 5.1 artikuluko salbuespenezko egoeretan izan ezik.

– Alegatutako egoerak 10 eguneko epean ziurtatzen ez badira.

Telefonoz egindako eskaintzen kasuan, hautagaia aurkitzeko moduan ez badago. Pertsona horrekin harremanetan jartzea ezinezkoa dela ulertuko da, hau gertatzen bada, eta hurrengo hurrenkeran:

– Telefonoz 3 dei egin ondoren. 3 deiak 3 egun desberdinetan egingo dira.

– Korreo elektronikoz jakinarazpena jaso eta 10 eguneko epean egoera ziurtatzen ez badu.

– Gutun ziurtatua jaso ondoren eta 10 eguneko epean egoera ziurtatzen ez badu.

7.– artikulua. Hautagaiak zerrendatik kanporatzeko arrazoiak.

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

a) Diziplinako espediente baten bidez, lan hutsegite oso larria egiteagatik zigorra jaso izana edozein administrazio publikotan edota Partzuergoan bertan, baldin eta inpugnatuta ez badago.

b) Dagokion prozeduran egiaztatzen baldin bada haur hezitzaileak ohiko zereginak egiten jarraitzea galarazten dion ageriko ezgaitasun psikofisikoa. Kanporatze hori mantenduko da prozedurari hasiera eman zaion egoera mantentzen den bitartean.

c) Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izatea sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik.

8. artikulua.– Neurri onuragarriak.

8.1.– Jardun murrizketa eskatu behar duten ordezkoei, jarduna murriztu ahal izateko kontratua indarrean sartu eta eskaria lehenengo 5 lanegunetan egiten bada, 5 lanegun igaro ondoren indarrean sartzeko aukera emango zaio.

8.2.– Ikasturtean zehar gutxienez 165 egunez lan egin duten ordezkoek eskubidea izango dute aparteko ordainsaria jasotzeko; dagokien zatia ordainduko zaie, abuztuan edo irailean. Diru-kopuru horren zenbatekoa kalkulatzeko, bi hauen arteko aldea hartuko da kontuan: ikasturte osoan kontratupean izaten diren langileei dagozkien 30 opor egunak, eta ordezkoak ikasturtean kontratupean egondako egunei dagozkien opor egunak. Egun horien arteko aldeari dagokion zenbatekoa jasoko dute, beraz.

Zenbateko hori kontratupean izandako epeari egotziko zaio, gutxienez 165 egun egin beharko dute lan, eta likidazio osagarri baten bidez kotizatuko da.

8.3.– Haurreskolak Partzuergoaren akats batengatik langileak kontratua eskuratzeko aukera galdu duenean, langileari zegokion kontratuaren puntuazioa ofizioa emango zaio, kasu guztietan, kontratua eskuratzeko aukera galdu zuen data errespetatuz.

8.4.– Haurreskolak Partzuergoan lan egindako ordezkoek, ikasturte bakoitzean zehar gutxienez 165 egunetan aritu badira, betiere abuztuko hilabetean kontraturik egon ez diren kasuan ikasturte bakoitzeko abuztuko hilabetea osoari dagozkion 0,31 puntu lortuko dituzte. Kontratua abuztuan zehar amaitzen den kasuetan dagokion zati proportzionala puntuatuko da.

8.5.– Jardunaldi laburra duren edo egunean bertan joateko kontratuek hurrengo neurri onuragarriak izango dituzte:

– Heren batean lan egindako hilabete bakoitzeko 0,033 puntu barematuko dira. Kontratu hauek esklusibitateaz salbuetsita egongo dira, bateragarriak badira.

– Egunean bertan lanera joateko kontratuak hartuz gero, 0,005 kontratuko.

9. artikulua.– Plaza hutsak behin-behingoz betetzea eta beste kontratazio batzuk hitzartzeko irispideak

Esleipen publiko bidez edota araudian zehaztutako moduaren bidez beteko dira, behin-behingoz, hutsik dauden plazak.

Ikasturtearen hasierarako esleipenean ere lanpostua aukeratzea izango dute lan istripu edo gaixotasun profesionalagatik aldi baterako ezintasunean dauden hautagaiek eta gurasotasun edo adopzio eta harrera egoeran daudenak (3.2.b artikuluan daudenak, eta lanpostua edo eta ordezkapen aldia emandako zerbitzu alditzat hartuko da, baina zerrendaren baremazio/birbaremazioaren ondorioetarako bakarrik. Aldi baterako etenaldia amaitzean, hautagaiak eskuratutako lan kontratua indarrean sartuko da.

Suprimituek lehentasuna izango dute hurrengo ikasturtean zehar libre egongo den lehenengo lanpostu hutsa eskuratzeko. Egoera horretan hautagai bat baino gehiago badaude zerrendaren hurrenkeraren arabera eskeiniko zaie, betiere, zerrendetan izen ematean plaza huts horri dagokion lurraldea historikoa eta lanaldia aukeratu baditu.

Zerrendan puntuaziorik handiena duen eta libre dagoen pertsonari eskainiko zaio. Aurretik plaza hutsa betetzen zuenak uko egin diolako kontratazio bat eskaini behar bada, zerrendan puntuaziorik handiena duen eta libre dagoen pertsonari eskainiko zaio.

Lan Hitzarmenak eta Araudiak aurreikusten dituen lan kontratuak eskainiko dira, eta bertan aurreikusten diren baldintzak beteko dira. Araudiak finkatzen dituen mugak aplikatuko dira.

Sindikatuei pasahitza emango zaie ordezkapen telematikoen aplikazioan sartu ahal izateko.