

BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

2061

EBAZPENA, 2026ko martxoaren 24koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza saileko lan-kontratudun langileen XII Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzeko dena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2026ko otsailaren 27an REGCONen, aipatutako hitzarmenari lotutako dokumentazioa aurkeztu da.

Bigarrena.– 2026ko martxoaren 10ean eta 17an akatsak zuzentzeko errekerimenduak egin ziren, eta 2026ko martxoaren 17an eta martxoaren 24an 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 Administrazioiko 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 martxoaren 24a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

XII. HITZARMEN KOLEKTIBOA, EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA SAILEKO LAN-KONTRATUDUN LANGILEENTZAT

Hitzarmen kolektibo hau Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren ordezkariak eta, langileen ordezkari gisa, LAB, ELA, UGT eta CCOO sindikatuek adostu dute.

LEHENENGO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA

EREMUAK, INDARRALDIA ETA SALAKETA, ZUZENBIDE OSAGARRIA ETA APLIKATZEKO OINARRIZKO IRIZPIDEAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan aplikatuko da.

2. artikulua.– Langile-eremua.

Hitzarmen honen eraginpean egongo dira Hezkuntza Sailaren mendeko lan-kontratua duten langile guztiak, baldin eta hitzarmen honetan aurreikusitako kategorietako batean lan egiten badute Haur eta Lehen Hezkuntzako hezkuntza-administrazioaren mendeko titulartasun publikoko ikastetxeetan, Hezkuntza Bereziko berriazko ikastetxeetan, Bigarren Hezkuntzako institutuetan, Lanbide Heziketako ikastetxeetan eta sail horren lurralde-ordezkaritzetan, honako hauek izan ezik:

a) Irakasleak.

b) Administrazio Orokorraren sektoreko langileak.

c) Hezkuntza Bereziko lan-kontratuko hezkuntza-langileak.

3. artikulua.– Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea.

1.– Hitzarmen hau 2025eko irailaren 1ean jarriko da indarrean.

2.– Hitzarmenaren indarraldia bi urtekoa izango da, kontrakoa xedatzen ez bada.

3.– IV. titulua indarrean sartuko da aurreakordioa sinatzen den hurrengo egunean.

Hitzarmen hau automatikoki salatuta geratuko da artikulua honetako bigarren puntuan adierazitako mugaegunean. Era berean, luzatutzat joko da hura iraungi aurretik eta hura ordeztzen duen akordioa indarrean jartzen den egunera arte. Iraungitzen den unetik mahai sektoriala gauzatu beharko da akordio arautzaile berri bat eratzeko bidean.

4. artikulua.– Osotasunarekiko lotura.

1.– Hitzarmen honetan jasotako akordioek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta, aplikatzerakoan, globalki hartuko dira kontuan.

2.– Klausularen bat judizialki deuseza dela deklaratzeko bada, berriz negoziatuko da haren edukia, eta deuseztatutako klausularen ordezkari 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.– Euskarazko bertsioari emango zaio lehentasuna. Hala ere, ageriko errakuntza materialak, egitezkoak edo aritmetikoak badaude, idazketa egokia duen bertsioa erabiliko da.

5. artikulua.– Laneko gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea.

Batzorde Paritarioari ahalmena ematen zaio hitzarmenaren aplikazio-eremuan sor daitezkeen lan-gatazkak ebazteko, banaka zein taldeka.

6. artikulua.– Aurreko erabakien eraginkortasuna.

Aurreko arau konbentzionalen batzorde paritarioek hartutako interpretazio- edo garapen-akordioek indarrean jarraituko dute hitzarmen honekin edo goragoko mailako xedapenekin kontraesanean ez dauden alderdi guztietan, eta akordio horiek aldatzen edo ordezten dituzten beste erabaki batzuk hartzen ez diren bitartean.

7. artikulua.– Zuzenbide osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi eta arautu ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako legezko edo arauzko xedapenetan xedatutakoari jarraituko zaio

II. KAPITULUA

HITZARMENAREN BATZORDE PARITARIOA

8. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

1.– Batzorde Paritario bat eratzen da, hitzartutakoa interpretatzeko, aztertze eta zaintzeko eginkizunak bere gain hartuko dituena, bai eta tresna juridiko hau eta haren eranskinak osatzen dituzten gaien jarraipena eta garapena ere, indarrean dagoen bitartean.

Batzorde Paritarioa langileen zortzi ordezkari (zentral sindikal sinatzaileek beren ordezkariaren arabera izendatuko dituzte) eta Administrazioaren zortzi ordezkari osatuko dute.

Sindikatu bakoitzak aholkulari bat ere izan dezake, hitzarekin baina botorik gabe.

Batzorde hori hamar egun balioduneko epean eratuko da, hitzarmena indarrean jartzen den egunetik zenbatzen hasita, eta bere funtzionamendua ezarriko du.

Sindikatu bakoitzaren botoa erakunde sindikal sinatzaile bakoitzak azken hauteskunde sindikalean lortutako ordezkariaren arabera haztatuko da.

Eginkizunen jarraipena egiteko behar den informazioa bidaliko zaio Batzorde honi.

Batzorde horrek hobeto funtziona dezan, Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzako teknikari bat izendatuko da, idazkari gisa jardungo duena.

Sektore honetan ordezkari dute eta Hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek liberazio gehigarri bat izango dute ikasturte bakoitzeko.

2.– Oro har, eta hitzarmen honen artikuluetan onartutako ahalmenak alde batera utzi gabe, honako eginkizun hauek dagozkie Batzorde Paritarioari:

a) Legez beste foro batzuei esleitu behar zaizkien eskumenak alde batera utzita, Batzorde Paritarioaren, Administrazioaren eta sindikatuen esparruan, plangintzari, plantillei eta hizkuntza-profilari dagokienez kolektibo horretako langileei zuzenean eragiten dieten gaiez arduratuko dira.

b) Hitzarmenaren artikulua, xedapen eta eranskin guztiak zenbateraino betetzen diren interpretatzea eta zaintzea.

c) Hitzarmenaren aurreikuspenak garatzea.

d) Hitzarmenaren testuan esleitzen zaizkion gainerakoak.

Hitzarmenaren amaiera iragarrita, eta beste batek ordeztzen duen arte, Batzorde Paritarioak bere eginkizunak betetzen jarraituko du.

3.– Batzorde Paritarioak ohiko batzarrak hiru hilean behin egingo ditu. Ohiz kanpoko kasuetan, alderdiek idatziz eskatzen duten guztietan bilduko da, gutxienez hamar egun baliodun lehenago (epe hori laburragoa izan daiteke bi alderdiek premia nabarmena dutenean), eta argi eta garbi adierazi beharko du zer gai landu nahi diren.

Batzorde Paritarioaren deialdiak zehatz-mehatz jaso beharko ditu gai-zerrendan aztertu beharreko puntuak, eta bileraren lekua, eguna eta ordua. Nahitaezkoa izango da bi alderdiak bertan egotea. Dagokion deialdia gutxienez bost egun lehenago jakinarazi beharko zaio kide bakoitzari, bilkura berezietarako zehaztutakoa izan ezik. Edozein alderdik gutxienez hamar egun lehenago proposatzen dituen puntuak osatuko dute gai-zerrenda, aurreko epigrafean aurreikusitako ezohiko kasuetan izan ezik.

4.– Bi alderdiek Batzorde Paritarioari jakinaraziko dizkiote, aldez aurretik, hitzarmenaren interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari buruzko desadostasun guztiak, bai eta haren eremuko langileei eragiten dieten lan-arloko beste gai batzuk ere.

Batzorde Paritarioan akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek bitartekaritzaren mende jarri ahal izango dira. Kasu horretan, edozein presio- edo gatazka-neurri hartu aurretik, zortzi egun balioduneko epean dagokion bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da bi alderdiek ados jarrita proposatzen dituzten hiru alderdien artean.

Sinatzaileen gehiengoak uste badu Administrazioaren alde bakarreko ekintza batek hitzarmena larriki urratu duela, gehiengo horrek Batzorde Paritarioaren ezohiko bilera bat eskatuko du, eta gehienez ere hiru egun balioduneko epean bilduko da, eskaera egiten denetik zenbatzen hasita.

5.– Batzorde Paritarioaren ebazpenak lotesleak izango dira, dagozkien erakunde administratibo eta judizialei legez esleitutako eskumenei kalterik egin gabe.

Era berean, haien erabakiak –dagokien aktarekin– hitzarmenaren eranskin gisa hartuko dira, eta ebazpena hartzen denetik gehienez 40 egun balioduneko epean bete beharko dira.

Hezkuntza Sailak behar adina neurri sustatuko ditu Paritarioaren erabakiak instantzia interesdunei jakinarazteko.

III. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

9. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Lana antolatzea Hezkuntza Sailaren eskumen eskusiboa da, alde sozialaren ordezkartzari aitortutako entzunaldi, kontsulta, informazio eta negoziatorako eskubide eta ahalmenei kalterik egin gabe. Administrazioak lana antolatzeko dituen ahalmenez baliatuz hartzen dituen erabakiek hitzarmen honen eremuan sartzen diren lan-kontratuko langileen lan-baldintzei eragiten dieten

nean, baldintza horiek alde sozialarekin negoziatuko dira, indarrean dagoen legeriaren arabera, dagokion esparruan.

Langileek beren lan-kontratuaren arabera Hezkuntza Administrazioak adierazten dizkien zerbitzuak eman beharko dituzte, egutegiko urte osoan edo, kontratua laburragoa bada, kontratu-aldian, jaiegunetan izan ezik.

BIGARREN TITULUA

LANGILEAK

I. KAPITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA

10. artikulua.– Langileak eginkizunen arabera sailkatzea.

1.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileak, betetzen dituzten eginkizunen arabera, hitzarmen honen II. eranskinean agertzen diren kategorietan sailkatzen dira. II. eranskin horretan kategoria bakoitzari dagozkion definizioak adierazten dira.

2.– Zehaztutako kategoriak adierazpenezkoak dira, eta ez dute esan nahi guztiek beteta egon behar dutenik, baldin eta ikastetxeen jardueraren premiak edo bolumenak hala eskatzen ez badu eta indarrean dauden xedapenek eskatzen ez badute. Nolanahi ere, Hezkuntza Sailak zehaztuko du zerbitzu eta ikastetxe bakoitzerako behar den plantilla. Alde sozialarekin negoziatuko da plantilla esleitzeko irizpidea langileen ordezkariari momentu oro informazioa eskainiz.

11. artikulua.– Langileen sailkapena, iraupenaren arabera.

1.– Kontratuaren iraupena kontuan hartuta, lan-kontratudun langileak finkoak, finko mugaga-beak (epaiaren ondorioz), edo iraupen jakineko kontratua dutenak izan daitezke.

Lan-kontratuko langile finko izateko, horretarako deitzen diren hautaketa-prozesuak gainditu beharko dira. Era berean, langile transferitutzat hartuko dira jatorrizko administrazioan izaera hori duten langileak.

2.– Iraupen jakinerako kontratatutako langiletzat hartuko dira bitarteko langileak eta ekoizpen gorabeherengatiko kontratua duten langileak.

3.– Ordezkapen-kontratuak: Ordezkapenagatiko bitarteko lan-kontratua lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko egin ahal izango da. Kasu horretan, ordezkariaren pertsona lanera joan gabe geratu baino lehen hasi ahal izango da ordezkaria zerbitzua ematen, eta, eginkizunak aldi berean bete ahal izango dituzte, lanpostua behar bezala beteko dela bermatzeko behar den denboraz, gehienez ere hamabost egunez.

Halaber, kontratu hori beste langile batek egin dezake lanaldi murriztua osatzeko, baldin eta murrizketa hori legez ezarritako edo hitzarmen kolektiboan araututako arrazoietan oinarritzen bada.

4.– Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak: Jankideen edota garbiketako metrajeen gorabeherak aurreikusi ezin daitezkeenean. Salbuespenez, ekoizpen gorabeherengatiko kontratuen bidez beteko dira.

Ekoizpenaren beharreatatik kontratua egin den ikastetxe batean, hurrengo ikasturterako behar hori mantenduko dela aurreikusten baldin bada, lanpostu hori egiturazkoa dela onartuko da eta LPZn agertuko da.

Ekoizpen gorabeheretatik kontratuak gehienez ere hamar hilabete iraungo du. Eta hori guztia Langileen Estatutuaren 15.2 artikulua emandako gaikuntzaren arabera, sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez gehieneko iraupena ezartzeko aukera ematen baitu.

Kasu zehatz bakoitzean, eta posible bada, Hezkuntza Saila orduak metatzen saiatuko da, lanaldi osoko kontratu bihurtzeko.

12. artikulua.– Plantilla eta funtzioak.

Plantilla.

1.– Administrazioak garbiketa-langile eta sukaldari kategorietako plantilla erregularizatuko du urtero, kudeaketa zuzeneko jantokiak ekoizten eta janaria in situ egiten duten zentroak sukaldariek eta zerbitzuak ematen dituzten zentroen beharrak betetzeko behar diren garbitzaileez hornituz.

2.– Urteko erregularizazio hori aplikatuko da, halaber, jantoki-zerbitzua emateko baldintzak aldatzen dituzten eta Hezkuntza Saileko langileekin egin behar dela erabakitzen duten ikastetxeetan, betiere Hezkuntza Sailarekin adostuta.

Era berean, sukalde berriak egiten direnean, Hezkuntza Saileko langileak jarriko dira. Bertako langileak dituzten zentroetan, obrak direla-eta garbitu beharreko metro kopurua handitzen bada, langile propioekin kontratatuko dira; era berean, ratioen beherakadaren ondorioz kontratazio-premia berriak sortuko balira, langile propioekin egingo lirateke. Salbuespenez, pilotajeen kasuan bestelako moduak azter daitezke, betiere 2 urteko mugarekin.

3.– Prozedura horrek egiturazko lanpostuen kopurua eta ehunekoa sortzea eta/edo aldatzea ekarriko du. Lanpostu horiek lanpostuen zerrendan (LPZ) agertuko dira kategoriatan, eta ordeztu egingo dituzte ekoizpenaren beharreatatik egindako kontratazioak.

4.– Ekoizpen-beharreatatik kontratatu den zentro batean, hogeita lau hilabeteko epean hemezortzi hilabetez baino gehiagoz jarraitutasun-irtenbidearekin edo gabe okupatuta egon bada, lanpostu hori egiturazkoa dela eta LPZn agertuko dela onartuko da.

5.– Aldi baterako langileek elkarren segidako hiru ikasturtetan betetako lanpostu hutsak lan-eskaintza publikoetan deituko dira. Behin behinekotasun tasa gehienez % 5eko izango da.

Horreatatik, hiru urtean behin, hitzarmen honen mendeko langile hitzarmen honetako kategorietarako lanaldi osoko plazetarako hautaketa prozesuak deituko ditu. Prozesu horien bidez lan-kontratadun hauen kategoriatan bakoitzeko bitartekotasun-tasa ez da izango % 5etik gorakoa EPE bakoitza egiten den ikasturtean.

Hitzarmen honen indarraldian EPE prozesu bat deituko da gutxienez, eta 55 lanpostu oso eskainiko dira gutxienez.

6.– Urtero erregularizazio hauek aplikatuko dira.

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean jartzen den unean aurrekontuan dagoen langileen ordu-tegi-kredituari eustea bermatzen da.

Funtzioak.

Ikasturte honetako hirugarren hiruhilekoan mahai tekniko bat eratuko da, hitzarmen honetan jasotako kategoria guztien funtzioak, zereginak, baldintzak, aldizkakotasuna eta abar zehazteko. Mahai teknikoan hartutako erabakiak hitzarmen honen eranskin gisa jasoko dira.

II. KAPITULUA

LANPOSTUAK BETETZEA, LANGILEEN KONTRATAZIOA, PROBALDIA, LEKUALDAKETAK, KARGU-UZTEA ETA ERRETIROA

13. artikulua.– Kontratazioaren araubide juridikoa.

Langile berriak administrazio autonomo honek langileen kontratazioari buruz ezarritako arau orokorren arabera onartuko dira, eta, halakorik ezean, kontratazioaren arloan legez xedatutakoaren arabera.

Sinatutako lan-kontratuek Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean, hura garatzeko araudian eta hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa bete beharko dute.

Lan-kontratu guztiak idatziz formalizatuko dira, eta kontratu-ereduek indarreko araudian xedatutakoa beteko dute. Nolanahi ere, iraupen mugatuko kontratuen kasuan, honako hauek jasoko dituzte: lanbide-kategoria, lantokia, lanaldia eta probaldia, iraupena edo kausa eta xedea.

Kontratua sinadura digitalaren bidez jaso eta sinatuko da, Hezigunea plataformaren bidez.

14. artikulua.– Kontratu motak.

1.– Langileen LPZko lanpostu huts guztiak lanpostu hutsa betetzeko bitarteko kontraturen bidez beteko dira.

Lanpostu huts baten lanaldia aldatzen bada, lanpostu hori betetzen ari zen pertsonak eskubidea izango du lanpostu horretan jarraitzeko lanaldi berriarekin.

2.– Ordezkapenagatiko bitarteko lan-kontratua lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko egin ahal izango da.

Ordezkapen guztiak betetzeko izapidetza egingo du sailak.

Ordezkoen araudian jasotzen diren pausu guztiak eman eta ordezkapenak ez badira betetzen, honako protokolo hau zehazten da:

Sukaldean plater bakarra prestatzea eta erabilera bakarreko mahai tresnak erabiltzea eta garbiketarako komunak eta zaborrontziak hustea.

3.– Jankideen edota garbiketako metrajeen gorabeherak aurreikusi ezin daitezkeenean. Salbuespenez, ekoizpen gorabeherengatiko kontratuen bidez beteko dira. Kasu zehatz bakoitzean, eta posible bada, Hezkuntza Saila orduak metatzen saiatuko da, lanaldi osoko kontratu bihurtzeko. Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak gehienez ere hamar hilabete iraungo du (ekainaren 30era arte). Eta hori guztia Langileen Estatutuaren 15.2 artikulua emandako gaikuntzaren arabera, sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez gehieneko iraupena ezartzeko aukera ematen baitu.

4.– Txanda-kontratuari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrek EAEko langileentzako erretiro partzialeko plana onartzen badu gauzatuko da, bertan ezartzen diren baldintzetan.

Mahai Paritarioan aztertu eta negoziatuko da nola erantzun kontratu horien aplikaziotik eratorritako kasuistika desberdinari, ahalik eta akordiorik zabalena bilatuz eta lan-legeriak ahalbidetzen dituen mugen barruan.

15. artikulua.– Probaldia.

Langile sartu berri guztiek bi hilabeteko probaldia izango dute.

Probaldian, langileak eta Hezkuntza Sailak kontratua askatasunez suntsiarazi ahal izango dute, aurreabisu-epetik gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Finko gisa kontratatu ez diren langileei, finko izatera iritsiz gero, lan egindako egun guztiak probaldirako eta antzinasunerako baliodun gisa zenbatuko zaizkie.

Probaldiaren zenbaketa eten egingo da honako egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, gurasotasuna, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, eta edoskitzaroko arriskua.

16. artikulua.– Lekualdatze-lehiaketa.

1.– Lekualdatze-lehiaketa hezkuntzako langile finkoek da hutsik dauden lanpostuak betetzeko eta lekuz mugitzeko baliatu dezaketen ohiko sistema da, erretiro partziala hartu duten lan-kontratudun langile finkoentzat izan ezik.

Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen bidez, lekualdatze-lehiaketaren deialdia egingo da eta oinarriak ezarriko dira, Batzorde Paritarioan negoziatu ondoren. Urtero bakante guztiak aterako dira prozesura eta EPE deialdia baino lehen gauzatuko da.

Lekualdatze-lehiaketen deialdiak urtekoak izango dira.

Deitu beharreko lanpostuak honako hauek izango dira: Katgoria bakoitzeko hutsik dauden lanpostuak, nahitaez bete beharrekoak eta aurrekontu-zuzkidura dutenak, antolaketa-premiak direla-eta sartzea komenigarritzat jotzen ez direnak izan ezik, horiek batzorde Paritarioan negoziatu ondoren zehaztuko baitira.

Gainera, ez da deialdirik egingo erreserbari lotuta dauden edo beste hautaketa- edo hornidura-prozedura batzuetan sartuta dauden lanpostuetarako.

2.– Parte-hartzaileek egoera hauetan egon beharko dute: aktiboan, lanpostua gordetzeko eskubidearekin kontratua etenda, gurasotasun lizentzian, arriskuagatiko haurdunaldian edo haurdunaldiko arriskuan, edoskitzean borondatezko eszedentzian edo bateraezintasunagatik eszedentzian. Lanpostua gorde gabeko eszedentzia batetik parte hartuz gero, destino bat esleitzeak nahitaez ekarriko du zerbitzura itzultzea.

3.– Merezimenduak baloratzeko baremoa lekualdatze lehiaketaren deialdiarekin batera negoziatuko da.

4.– 2022ko abenduaren 22ko Aginduaren bidez deitutako enplegua egonkortzeko salbuesenezko prozesuak amaituta, hurrengo lekualdatze-lehiaketarako deialdia egingo da. Enplegua egonkortzeko prozesu horretan lanpostua lortu dutenek eskubidea izango dute lekualdatze lehiaketa horretan parte hartzeko.

5.– Kategoriaz aldatu nahi duten langileek parte hartzeko baldintzak negoziatu ahal izango dira.

6.– Lehiaketa amaitu ondoren, sistema horren bidez destinoa lortu duten langileek nahitaez bete beharko dute lortu duten lanpostua. Lehiaketa bidez plaza lortzen dutenek ezin izango dute beste batean parte hartu, harik eta lanpostu berriaz jabetu zirenetik bi urte igaro arte.

17. artikulua.– Lana uztea.

Lanpostua beren borondatez utzi nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote Hezkuntza Sailari, hamabost egun lehenago. Aurreabisua garaiz eta behar bezala jaso ondoren, lan-harremana amaitzean dagokion likidazioa egingo zaio langileari, eta likidazio hori hurrengo hilabetearen barruan ordainduko zaio.

Behin-behineko langileek kontratua amaitzean utziko dute lanpostua, hitzartutako epea edo, hala badagokio, luzapena amaitzen denean.

Ordezkapen-kontratua duten langileena, berriz, ordezkatzen duen titularra itzultzen denean edo lanpostua betetzen denean gertatuko da, berariazko araudian aurreikusitako prozesuaren arabera. Ordezkapen-kontratuaren xedea bada erretiro partziala hartu duenaren edo erreleboa hartu duenaren absentsia estaltzea (zerbitzuak aldi batean edo gehiagotan metatuta), kontratua erretiro partziala hartu duenaren edo erreleboa hartu duenaren zerbitzu-aldiko azken egunean amaituko da, baldin eta ordezkatua den langilea zerbitzuak emateko aldia amaitu baino lehen.

18. 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 da hura jasotzeko eskubidea sortu arte.

19. artikulua.– Erretiro partziala.

Administrazioak eta erretiro partziala hartu duten langileek adostuko dituzte erretiro partziala eta horren ondoriozko txanda-kontratua formalizatzeko baldintzak.

Erretiro partziala hartzen duen langileak indarrean dagoen legeriak kotizaziopeko pentsioa eskuratzeko eskatzen dituen baldintza orokorrak bete beharko ditu une oro, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoan ezarritakoak ere.

Mahai Orokorraren akordioan ezarritako baldintzak.

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 lanbide-kategoria bereko hautagaien zerrendan libre dagoen eta Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituen pertsonarekin.

20. artikulua.– Langile finkoak lanera itzultzea.

Lanera itzultzea eskatzen duten langile finkoak, lanpostua gorde gabeko eszedentzia-egoeratik badatoz, honela itzuliko dira behin-behineko atxikipenarekin, lehenik eta behin, langileak zerbitzuak eman zituen azken Lurralde Historikoko titularrik gabeko lanpostu huts batera itzuliko da.

Lanpostu huts hori ez badago, lanera itzuliko da: Gainontzeko Lurralde Historikoetan titularrik gabeko dauden lanpostu hutsen artean aukeratuko du.

Behin betiko atxikipena lortzeko derrigorrez lekualdatze lehiaketan parte hartu behar du.

HIRUGARREN TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA

LANALDIA

21. artikulua.– Lanaldia.

1.– Lanaldi-erregimen hau ezarri da:

Garbitzaileak	1.472 ordu
Sukaldaria	1.472 ordu
Sukaldeko langileak	1.472 ordu
Administraria	1.472 ordu
Lehen mailako ofiziala	1.472 ordu
Atezain jagolea	1.472 ordu
Kualifikaziorik gabeko langileak	1.472 ordu
Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak	1.472 ordu

2.– Eskola-jantokietako eta garbiketako ekoizpenengatiko behin-behineko kontratuak gutxienez jardun erdikoak izango dira eta asteen % 50, % 66,67, % 75 eta % 100 jardunaldikoak izan daitezke, horretarako ezarritako ratioen arabera.

Kontratu horien lanaldiaren ehunekoa jantokien benetako beharretara egokitzeko, kontratuak aldian-aldian berrikusiko dira ikasturtean zehar.

22. artikulua.– Lan-egutegia.

Lan-egutegiak irizpide hauek izango ditu:

1.– Urteko benetako lanaren zenbaketa (irailaren 1etik abuztuaren 31ra) Hitzarmenaren 21. artikuluan ezarritakoa izango da, langile bakoitzak ezarrita duen asteko lanaldiaren arabera.

2.– Lanpostu bakoitzaren urteko egutegia atxikita dagoen ikastetxearen egutegiaren arabera finkatuko da. Urteko egutegia ikasturtea hasi baino lehen egingo du ikastetxeko zuzendaritzak, erreferentziatzat hartuta irailaren 1etik hurrengo urteko abuztuaren 31ra bitarteko ikasturtetik eratorritako antolamendu-beharrak. Ikastetxe zuzendaritzak langile bakoitzari bere urteko egutegi erregularra emango dio ikasturtea hasi baino lehen. Egutegi horretan, ikastetxeko eskola-egutegiaren arabera kontuan hartuko diren derrigorrezko presentzia-egunak zehaztuko dira. Era berean, emandako egutegian langileak egin beharreko ordutegia adieraziko da, bai eskola-egunetan, bai eskolaz kanpoko egunetan. Ikastetxeko zuzendaritzaren eta langilearen artean adostasunik ez badago, kategoria horretako dotazio bat baino gehiago izatekotan txandak ezarriko dira, akordio-

rik ezarekin zerikusia duten langileek ikastetxean duten antzinasunaren arabera. Ikastetxeko zuzendaritzak argi eta zehatz arrazoituz beharko ditu ezarritako txandak, proposatutako ordutegiak eta lanaldiak ere. Egutegi hori ikastetxearen presazko eta salbuespenezko arrazoiengatik bakarrik aldatu ahal izango.

Egutegia irailaren 30erako adostuta egon beharko da.

3.– Sukaldarien kasuan, 190 egun lan egingo dute. Lanegunak irailaren 1etik ekainaren 30era bitartean banatuko dira. Ikastetxea irailaren 1etik ekainaren 30era bitartean irekita dagoen egunetan lan egin beharko dute, egunean 7 ordu eta 45 minutu. 175 eskola-egunak dira, eta gainerako orduak, 1.472 ordu arte, ikasturtean zehar banatuko dira.

4.– Garbitzaileen kasuan, 185 egunetan lan egingo dute, 7 ordu eta 30 minuturekin egunean, irailaren 1etik ekaineko azken eskola-egunera arte betiere zentroa irekita dagoen egunak badira. 1.472 ordura arteko gainerako orduak ekaineko eskolarik gabeko lehen egunetik uztaileko hirugarren asteko azken lanegunera arte banatuko dira.

5.– Honako egun hauek ez dira lanegunak izango:

- Urte osoko igandeak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- Lan eta Enplegu Sailak ezarritako tokiko jaiegunak.
- Abenduaren 24an eta 31n.
- Urte osoko larunbatak jaieguntzat eta errekuiperatutzat hartuko dira.

Bestalde, eskolarik gabeko aldietan (norberaren gauzetarako, antzinasunagatik norberaren gauzetarako) baimenak hartzearen ondoriozko orduak guztirakoaren barruan zenbatuko dira. Arropa aldatzeko denbora jardunaldiaren barruan egongo da.

6.– Garbitzaileen kasuan jardunaldia gehienez 21:35 artekoa izango da. Lanbide Heziketako gaueko zentroetan salbuespenez muga hori gaindi daiteke betiere langilearen oniritzia badauka eta garbitzaile bat baino gehiago badaude zentroan.

7.– Hitzarmen honen eraginpeko langileek prestakuntzagatik dagokien aldirako eskubidea izango dute, gutxienez 2 egunez, eta egun horiek lanaldiaren barruan zenbatuko dira.

23. artikulua.– Atsedenerako eta/edo bazkaltzeko aldia.

Langileen Estatutuaren 34. artikuluan xedatutakoa kontuan hartuta, lanaldi osoan lan egiten duten langileek 30 minutuko atsedena izango dute lantokian bertan atsedena hartzeko edo bazkaltzeko, lanaldi jarraia egiten ari diren lanaldiaren arabera.

24. artikulua.– Gehiegizko orduen konpentsazioa.

Langileek lanegunetan gehiegizko orduak egingo dituzte, baldin eta zerbitzuaren arrazoiak medio zuzendaritzak aparteko eta atzeraezinezko lanak egiteko agintzen badiete. Aparteko kausatzat joko dira soilik ustekabekotzat edo ezinbestekotzat jotzen direnak, inola ere aurreikusi ezin izan direnak. Kasu hauetan ordu 1 eta 45 minutuko konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango dute lan egindako ordu bakoitzeko, aldez aurretik justifikatuta. Konpentsazioa 2 ordukoa izango da lan egindako ordu bakoitzeko, ordu horiek igandean edo jaiegunean edo gaez egiten badira.

Ustekabekotzat edo ezinbestekotzat jotzen direnak eta inola ere aurreikusi ezin izan direnak baino ez dira hartuko aparteko kausatzat.

Konpentsazioa zenbaketaren dataren hurrengo hiruhilekoan egingo da. Langileak aukeratuko du noiz hartu, eta lantokiko zuzendaritzari jakinarazi beharko dio. Zuzendaritzak baimena eman beharko du eta ordezkapena kudeatuko da. Kasu horretan, hiru hilean behin beste epe bat emango da gehiegizko orduen konpentsazioa hartzeko.

II. KAPITULUA

OPORRAK

25. artikulua.– Oporrak.

1.– Hitzarmen hau aplikatuko zaien langileek 22 laneguneko edo proportzioz dagozkien egunetako opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute zerbitzu-urte bakoitzean. Oporraldia urtero abuztuan izango da, eta 22 lan egun baino gutxiago baditu, 22ra arteko epea kategoria bakoitzari dagokion azken lan egunera luzatuko da.

Sukaldari aldizkako finkoek ezarritako urteko lanaldira eta lan egiten duten ikastetxeko eskola-egutegira egokituko dute oporraldia.

2.– Bitarteko lan-kontratudun langileak edo iraupen jakineko lan-kontratudunak direlako, edo urtean zehar sartu edo berriz lanean hasten diren langile finkoak direlako, zerbitzu-urtea betetzen ez den kasuetan, oporren iraupena lanean hasi edo lanera itzuli diren egunetik urte bereko abuztuaren 31ra arte igarotako zerbitzu-denboraren arabera izango da.

3.– Oporrak ezin izango dira, ez osorik ez zati batean, eskudirutan ordaindu, honako kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana amaitzen bada, edo langilea eszedentzia-egoeran edo eginkizun-etenaldiko egoeran deklaritzen bada, eta oraindik oporraldia hartu gabe edo osorik hartu gabe badu.

4.– Nolanahi ere, 22 laneguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango du langileak, aldi baterako ezintasunarekin batera gertatzen bada, lanera itzultzen denean, jarraian hartu beharko ditu opor egunak.

26. artikulua.– Beste baimen-egun batzuk.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina eta Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorraren gainerako erabakiak onartzen dituen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 48.k) artikuluan eta hamahirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek Eusko Jaurlaritzaren mendeko enplegatu publiko guztientzat araututako norberaren gauzetarako egunak hartu ahal izango dituzte.

Norberaren aukerako 6 egunak nahi duten datan eskatu ahal izango dituzte ikasturtean zehar, 15 egun baliodun lehenago eskatuta.

Hezkuntza Sailak egun horietako ordezkapenak izapidetzea bermatuko du.

Ikastetxeak bermatu beharko du behar baino pertsona gehiagori ez zaiela emango eguna, zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezten, ordezkapena esleitzen ez bada.

Hiru sukaldari edo gehiago dituzten zentroek zerbitzua bermatu beharko dute, guztizko ordu arrunten 2/3arekin gutxienez.

Eskaera bat baino gehiago aurkeztu eta zerbitzuaren beharrak bete gabe badaude, honela jarraituko da:

– Lehenik eta behin txandakatze sistema adostea lehenetsiko da.

– Adostasunik ez balego, zentroko antzinatasunaren arabera txandakatze sistema ezarriko da, eta hurrengoan antzinatasunaren arabera hurrenkerarekin jarraituko da. Zentroko antzinatasunean berdintasuna balego, kidegoko antzinatasuna erabiliko da berdinketa desegiteko.

Iraupen mugatuko kontratuak dituzten aldi baterako langileek norberaren gauzetarako egunak ekainaren 30era arte izango dituzte. Egun bat izateko eskubidea izango dute lan egindako 2 hila-bete bakoitzeko.

Antzinatasunagatiko baimen-egunak edozein unetan hartu ahal izango dira, betiere modu jarraituan hartzen badira. Antzinatasun-egun guztiak batera hartzen ez badira, ekaineko azken astean edo uztailean hartuko dira nahitaez.

LAUGARREN TITULUA.

LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA TRUKEAK

27. artikulua.– Lizentziak eta baimenak emateko araubidea.

1.– Hitzarmen honetan aipatzen diren lizentziak eta baimenak Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak edo dagokion Lurralde Ordezkaritzak emango ditu, interesdunak aldeztu aurretik eskatuta. Eskaera hori Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak ezarritako gutxienezko epeetan formalizatu beharko da.

2.– Zerbitzuaren beharrianak zaindu beharko ditu emakida horrek.

28. artikulua.– Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.

1.– Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixotasunagatik edo istripuagatik beren eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten dieten kasuetan, betiere egoera hori osasun-zerbitzuek egiaztatzen badute, dagokion alta medikoa jaso arte; nolana ere, ezin izango da gaintitu kontratazioaren gehieneko epea.

2.– Administrazioak, Enpresako Zerbitzu Medikoaren azterketaren bidez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren jarraipena egin eta egoera egiaztatu ahal izango du, egoera horren berri izateko, behar duen laguntza emateko eta langilea lehenbailehen sendatzeko. Langileak azterketa horiek egiteari uko eginez gero, laguntza ekonomiko osagarriak galdu ahal izango ditu, aldeztu aurretik idatzizko entzunaldi-izapidea eginda.

3.– Gaixotasunak edo istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek lanean egonez gero jaso zitzaketan langileek ordainsarien % 100 jasoko dute, 18 hilabeteko gehieneko mugarekin.

Gehieneko 18 hilabeteko epea amaitu ondoren, epe horretan langileak ezintasun iraunkorreko graduren bat aitortzeko eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, elbarritasuna onartuta edo onartu gabe, edo hil

arte. Ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia aitortzen bada, eskubide hori GSINen ebazpenean adierazitako ondorio ekonomikoen egunaren bezpera arte luzatuko da.

Horretarako, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean egin beharko da, alta-egunetik edo baliaezintasun-gradua deklaratu duen ebazpena jakinarazten den egunetik zenbatzen hasita, edo, hala badagokio, hura ukatzen duen egunetik zenbatzen hasita, sendatzea aurreikusten delako, edo heriotzaren egunetik zenbatzen hasita.

Baliaezintasun-aitorpena 18 hilabeteko epea igaro ondoren eskatu bada, zenbateko hori jasotzeko eskubidea eskaera egin zen egunetik aurrera soilik onartu ahal izango da.

4.– Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentziak irauten duen bitartean langileak bere edo besteren konturako lanak egiten baditu, aurreko zenbakian ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du, eta arrazoi horrengatik bidegabeki jasotako zenbatekoak Administrazioari itzuli beharko dizkio hilabeteko epean, dagokion diziiplina-espeditatea irekitzea alde batera utzi gabe.

5.– Gaixotasun- edo istripu-egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duenak diziiplina-erantzukizuna izango du, beste edozein erantzukizun alde batera utzita, eta hirugarren zenbakian ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du.

29. artikulua.– Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko baimenak.

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

a) Jaiotzagatiko lizentzia gurasoentzat: legeak aurreikusten dituen aste kopurua gehi bi aste gehiago, haurra jaiotzen den unean Hezkuntza Sailarekin gurasoen kontratua indarrean badago. Aldi hori hobetzen duten arau-aldaketak automatikoki aplikatuko dira. Gurasobakarreko familien kasuan, 13 aste gehiago izango dituzte.

Asteak honela baliatuko dira: erditu ondorengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe hartu beharko dira; hurrengo asteak etenik gabe hartu ahal izango dira, edo asteko gutxieneko aldietan banatu, erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenaldua amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte.

Etendako modua aukeratuz gero, gutxienez hamabost eguneko aurreabisua beharko da eskatutako aldi bakoitzerako, eta aste osotan egingo da.

Hobekuntzako bi asteak legeak baimentzen duen azken astearen ondoren hartuko dira, beti jarraian.

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

Ezin izango zaio uko egin hartutako aukerari, behar bezala justifikatutako ezinbesteko kasuetan izan ezik.

Lizentzia hori beste bi astez luzatuko da seme-alabaren aniztasun funtzional fisiko, psikiko edo sensoriala dagoenean, eta bigarrenetik aurrerako seme-alaba bakoitzeko, erditze anizkoitza izanez gero. Bi aste horiek gurasoen artean banatuko dira eta besterenezinak izango dira.

Erditze goiztiarraren kasuetan eta, beste edozein arrazoiengatik, seme-alabak ospitalean egon behar duenean erditzearen ondoren edo gehienez hogeita hamar eguneko epean, jaioberria egoera horretan dagoen adina egun luzatuko da lizentzia hori, gehienez ere beste hamahiru astez. Kasu horietan, aipatutako lizentzia eteteko aurreabisua erraztu eta gaituko da. Lizentzia eteteko lege ezarritako abisutik salbuetsiko dira gurasoetako edozein gutxienez astebeteko larrialdiko

ospitaleratzea duten kasuak. Baja medikoa amaitzen denean, baimenari berriro ekin ahal izango dio, lege ezarritako aurreabisuaren beharrik gabe, betiere administrazio-kudeaketako gutxieneko epeei kasu eginez.

Gurasoren bat hilko balitz, beste gurasoak geratzen den lizentziaren zatia hartu ahal izango du.

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

Lizentzia hau baliatu bitartean, nahitaezko atsedenaldea amaitu ondoren, Administrazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango da. Beti langilearen borondatez eta inolako derrigortasunik gabe.

b) Adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia, aldi baterakoa zein iraunkorra: lizentzia honek aurreko ataleko gurasoentzako lizentziaren baldintza berak izango ditu. Lehenengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe baliatuko dira adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren administrazio-erabakiaren ondoren.

Epearen zenbaketa gurasoak aukeratzen duen moduan zenbatuko da, haurra jaiotzen denetik edo adopzio edo harrera helburuko zaintzari buruzko administrazio-erabakia hartzen denetik aurrera, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera, baina adingabe berak ezin izango du, inola ere, lizentzia horretaz baliatzeko hainbat aldi hartzeko eskubiderik eman.

Nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, gurasoek adoptatutako pertsonaren jatorrizko herrialdera joan behar badute, gehienez ere bi hilabeteko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta aldi horretan oinarrizko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabete arteko lizentzia gorabehera, eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harreragatiko lizentzia, aldi baterakoa zein iraunkorra, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harrerari buruzko erabaki administratibo edo judiziala eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

Artikulu honetan aurreikusitako adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuak, aldi baterakoak zein iraunkorrak, Kode Zibilean edo horiek arautzen dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko lege zibilean ezarritakoak izango dira, eta aldi baterako harrerak gutxienez urtebete iraun beharko du.

a) eta b) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, lizentzia horiek hartu bitartean igarotako denbora benetako zerbitzutat zenbatuko da ondorio guztietarako, betiere gertaera eragilearen egunean Administrazioarentzat zerbitzuak ematen ari badira, eta langilearen eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira lizentziak irauten duen aldi osoan, eta, hala badagokio, lizentzia hartu ondorengo aldietan, baldin eta, aplikatzekoa den araudiaren arabera, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea lizentziaren aldiaren arabera zehazten bada.

c) Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba edoskitzeagatiko lizentzia.

Langileek lanpostuan ordubeteko absentzia izateko eskubidea izango dute. Absentzia hori lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango dute, aldi bakar batean edo ordu erdiko bi tartetan banatuta, bata lanaldiaren hasieran eta bestea lanaldiaren amaieran. Absentzia-aldia zentroarekin adostu beharko da, eta ahal den guztietan lan ordutegi berean baliatuko da beti.

Atal honetan jasotako lizentzia langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

Edoskitze-denboraren ordean ordaindutako lizentzia bat eskatu ahal izango da, dagokion denbora lanaldi osoetan metatuz, hau da, sei ordu lanegun bakoitzeko. Ez dira laneguntzat hartuko interesduna aldi baterako ezintasun egoeran egon den egunak edo zentzura lizentzia, baimen edo antzeko egoeraren batengatik joan ez dena. Edoskitze metatua aukeratuz gero, etenik gabe hartu beharko da. Bitarteko langileen kasuan, lizentzia hori metatuta eskatu ahal izateko, kontratuak ikasturtea amaitu arte iraungo duela bermatu beharko da, edo, gutxienez, hura baliatzeko epea nahikoa izango dela.

Aukera metatu hori erabiliz gero, haren iraupena hogeita zortzi lanegunekoa izango da, baldin eta zerbitzuak ikasturte osoan ematen badira, eta hainbanatu egingo dira zerbitzuak gutxiago eman badira. Edoskitzea metatuta eta lanaldi murriztuan egiten denean, honako taula hau aplikatuko da:

Lanaldi mota	Edoskitze-egun metatuak
Osoa	28 egun
Murriztua % 83,33	29 egun
Murriztua % 66,67	36 egun
Murriztuz % 50	48 egun
Murriztua % 33,33	72 egun

Kontuan hartu behar da, ondorio horietarako, zerbitzuak benetan eman daitezkeen egunei dagozkien orduak bakarrik zenbatuko direla. Horregatik, eskaera egiten den unean jakinarazi beharko da adin txikiko hamabigarren hilabetea bete arte geratzen den denboran lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak hartzeko eskaera egingo den, aldi horiek zenbaketatik kanpo uzteko.

Zirkunstantzia horiek jakinarazten ez badira eta ondoren edoskitze metatua eskatzen bada, hartutako edoskitze-aldia doitu egin beharko da, eta, ondorioz, hartutako gehiegizko egunen ordainsariak itzuli beharko dira.

Edoskitze-modalitateetako bat hasi ondoren, ezingo da aldatu.

Edoskitze metatua jaiotzagatiko, adopzioagatiko, zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia amaitzen denetik aurrera soilik hartu ahal izango da.

Era berean, proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan.

30. artikulua.— Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea 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-organon administratiboaren edo, hala badagokio, dagokion

osasan-erakunde itunduaren txostenak egiaztatu beharko du. Adingabeak 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.

Lanaldi murrizketa hori lanaldi osoetan zein baldintza eta kasuetan metatu ahal izango den alde sozialarekin negoziatu eta adostuko da.

31. artikulua.– Norberaren ezkontzagaritako lizentzia edo izatezko bikotea eratzeagatik.

Langilea bera ezkontzeagatik, egutegiko 20 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango du, baina eguna bera barne hartuta.

Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal izango zaio aurretik edo atzetik, eta gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaio dagokion lurralde-ordezkaritzari.

Izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea osatzen duten langileek ere lizentzia hori hartzeko eskubidea izango dute, betiere EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen badute.

Ezin izango da beste lizentziarik hartu 6 urte igaro arte, eta inola ere ez bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.

Eskubide hori izateko, ezkontza-ziurtagiriaren, familia-liburuaren edo beste egiaztagiri baten fotokopia aurkeztu beharko da, edo, hala badagokio, EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiria.

32. artikulua.– Ahaideen ezkontzagaritako lizentzia.

1.– Langilearen gurasoak, aitagarreba-amagarrebak, anai-arrebak, koinatu-koinata, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, Ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino gehiagora egiten bada, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da, joan-etorria errazteko.

2.– Eskubide hori izateko, ahaidetasuna egiaztatzen duen dokumentua aurkeztu beharko da, eta ezkontza-ziurtagiriaren, familia-liburuaren edo beste egiaztagiri baten fotokopia aurkeztu beharko da, edo, hala badagokio, EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiria. Halaber, ospakizuna non egin den egiaztatu beharko da.

33. artikulua.– Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia.

1.– Gaixotasun larria.

Langileek gehienez bost lanegun hartzeko eskubidea izango dute ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta etxebizitza berean bizi den beste edozein pertsonaren kasuan ere.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako senitartekoren baten istripua edo gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa izanez gero, lizentzia bost lanegunekoa izango da.

Aurreko egoera guztiak medikuaren frogagiriaren bidez egiaztatu beharko dira.

Lizentzia-egunen kopurua baldintzatuta egongo da lizentzia eragin duen gertaera eragileak denboran irauten badu; hau da, ospitaleratzearen kasuan, ospitaleratzeak lizentziarako ezarritako egunetan iraun beharko du.

Ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoan etxean atsedean hartu behar bada, ebakuntza hori egiaztatzen duen agiria eskatuko da.

Artikulu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira gaixotasun larri-tzat, besteak beste:

a) Senidearen ospitaleratzea: ospitaleratzea justifikatzen den guztietan baimenduko da. Gaixotasun larriarekin parekatuko da.

Ospitaleratzetat jotzen dira etxean ospitaleratzea eta larrialdi-zerbitzuetan sartzea.

Ospitaleratzearen iraupena akordioan ezarritako gehieneko iraupena baino laburragoa bada, muga horretara luzatuko da, ospitaleko altaren ondoren zaintzeko beharra egiaztatzen duen mediku-ziurtagiria aurkezten bada.

b) Ospitaleratzetik gabe. Gaixotasun larria denean bakarrik baimenduko da, txosten medikoak hala zehazten badu. Iraupena, oro har, larritasun-egoeraren araberakoa izango da, akordioan ezarritako gehieneko mugarekin.

2.– Heriotza.

Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senidea hiltzen bada, lizentzia bost egun baliodunekoa izango da gertaera udalerrri berean gertatzen bada, eta bost egun baliodunekoa beste herri batean gertatzen bada. Senidea odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailakoa bada, lizentzia hiru egun baliodunekoa izango da udalerrri berean gertatzen denean, eta lau egun baliodunekoa beste herri batean gertatzen bada. Eutanasia bidezko heriotzetan heriotzaren aurreko egunetan baliatu ahal izango da lizentzia hau.

Lizentzia hori bi egun naturalez luzatuko da gertakizunak ezkontideari edo seme-alabei eragiten badie, eta betiere, langileen ohiko bizilekutik 150 kilometrotik gorako distantzian gertatzen badira.

Udalerrri desberdinaren irizpidea langilearen bizilekuari dagokionez ulertu behar da. Bizilekutzat hartuko da erroldatuta dagoen helbidea, ziurtagiri bidez.

3.– Araubide orokorra.

Artikulu honetako lehenengo bi ataletan aipaturiko lizentzia-aldiei bi egun natural gehituko zaizkie, baldin eta kontingentziak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometrotik gorako distantzian gertatzen badira. Udalerri desberdinaren irizpidea langilearen bizilekuari dagokionez ulertu behar da. Bizilekutat hartuko da erroldatuta dagoen helbidea, ziurtagiri bidez. Lizentzia honen egunak ez dute zertan jarraian izan beharrik.

34. artikulua.– Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

1.– Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek horiek betetzeko behar duten denbora hartzeko lizentziarako eskubidea izango dute, betiere lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:

a) Epaitegietako, polizia-etxeetako, edo beste administrazio-organo batzuetako zitazio eta izaipide saihestezinak.

b) NANA, pasaporteak, ziurtagiriak eta zentro ofizialetako erregistroak. Horretarako, egiaztagiria aurkeztu behar da. Egindako izapidea eta sarrera- eta irteera- ordutegia jasotzen dituenak.

c) Desgaitasun funtzional psikiko edo fisikoa duten senideei – 2. mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna dutenei – beren egoerari dagozkion izapide zehatzak egiten laguntzea. Izapide horiek egiteko, artikulu honetako a) idatz-zatian adierazitakoak hartuko dira halakotzat, eta bertan ezarritako dokumentazioa aurkeztu behar da, bai eta ahaidetasun-maila egiaztatzen duen dokumentazioa eta senidearen desgaitasun-mailaren ziurtagiria ere.

d) Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu behar dira;

e) Notaritzako errekerimenduak eta izapideak. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu behar dira;

f) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu behar dira;

g) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea. Horretarako, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen eta haien mendeko batzordeen bileretara bertaratzeko aurkeztu behar da.

35. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

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

Erroldatze datatik 15 egun naturaleko epean baliatuko da lizentzia hau.

36. artikulua.– Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako xedapenetan

ezarritakoaren arabera. Lizentzia hori ordezkatu egingo da, baldin eta garaiz eta behar bezala betetzen badira hura emateko baldintzak.

37. artikulua.– Indarkeria matxistagatiko lizentzia.

Indarkeria matxistaren biktima diren langileek lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute, baldintza hauetan:

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

Era berean, indarkeria matxistaren biktima diren emakume langileek, beren babesaren edo beren gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria proportzioan murriztuta (hurrengo paragrafoan aurreikusitakoari kalterik egin gabe), edo lan-denbora berrantolatze eskubidea, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo lan-denbora antolatze aplikazioak daitezkeen beste modu batzuen bidez, aplikatzeko den berdintasun-planak edo, halakorik ezean, kasuan kasuko administrazio publiko eskudunaren berdintasun planak kasu ezartzen dituen baldintzetan.

Indarkeria matxistaren biktimak lanaldi-murrizketa eskatzen badu, murrizketa horrek barnean hartuko du protokoloa aktibatzen denetik ezarritako neurriak zehazten dituen ebazpen judiziala eman arteko aldia eta neurri horien indarraldia, hogeita lau hilabeteko mugarekin.

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, langileak ordainsari osoa jasotzen jarraituko du lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean. Eskatutako murrizketa lanaldiaren erdiari badagokio, ordainsariak eta kotizazioa heren bat murriztuko dira. Baldintza horiek lanaldi-murrizketaren lehen sei hilabeteetan mantenduko dira. Ondoren, eta hogeita lau hilabetera arte, ordainsariak egindako lanaldiari egokituko zaizkio.

Indarkeria matxistaren biktimak eszedentzia eskatu ahal izango du, aldezturik gutxienezko zerbitzu-denbora eman beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Aldi hori kontuan hartuko da antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako. Jarduketan 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 hautagaien 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 oinarritako ordainsariak gehi hirurtekoak jasoko ditu Zerbitzu aktibora itzultzeko, interesdunak eskaera egin beharko du aldezturik.

38. artikulua.– Langileak betetzen dituen eginkizun edo lanpostuari zuzenean lotutako lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko lizentzia.

Langileei lizentzia ematea aukerakoa izango da, lizentzia horien urteko deialdietan ezarritakoaren arabera, eta lizentzia hori hartzeak dagokion ordainsariak jasotzea ekarriko du.

Hori egiaztatzeke, ikastaroaren programa aurkeztu beharko da, baita bertaratze egiaztagiria ere.

39. artikulua.– Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena.

1.– Bigarren gradura arteko odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduko senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, ordaindutako baimena izango du, ikasturte bakoitzeko berrogeita hamar ordukoa gehienez, eta lan egiten den lanaldiaren arabera kalkulatu da baimen hori. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko eguneko gehieneko denbora bi ordukoa izango da, eta lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera hartu beharko da beti.

Baimen hori ikastetxeko zuzendaritzarekin koordinatuta baliatu beharko da, ematen duen zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezen.

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

2.– Baimena hartzeko baldintzak honako hauek izango dira:

– Oro har, baimen horri dagokion ordu-kreditua erabiltzeko eguneko gehieneko denbora bi ordukoa izango da, eta lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera hartu beharko da beti.

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

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

– Nolanahi ere, edozein absentziarekin, puntualtasun-faltarekin edo lan-egutegia ez betetzearekin gertatzen den bezala, dagokion zerbitzuari alde aurretik jakinarazi beharko zaio, ahal bada, eta, bestela, baimena hartu eta ahalik eta lasterren.

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

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

Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak baimen hori 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 aurrematrikularen edo matrikularen egiaztatzea.

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

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 Zuzendaritzari, edo ikasketak egiten diren zentroan matrikulatuta egotearen ziurtagiria.

2.– Ikasketa-lizentziaren aldia amaitutakoan, egindako ikasketen edo praktiken ziurtagiria aurkeztu beharko dute Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzan, hilabeteko epe luzaezinean.

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

41. artikulua.– Azterketetara joateko baimena.

Zentro ofizial edo homologatuetan azterketa akademikoetara joateko behar duten baimena izango dute langileek. Egin beharreko azterketa bakoitzeko egun natural bateko baimena izango dute, bai ohiko deialdietan bai ezohikoetan, eta dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko dute beti.

Azterketaria bizi den lekutik 150 km baino urutiago egiten bada azterketa, baimena bi egun naturalekoa izango da. Baimen hori ordaindua izango da.

Hori egiaztatzeko, azterketa egin den zentroaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, sarrera- eta irteera-orduak adierazita.

42. 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.

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

43. artikulua.– Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako talde-gertakizunetara joateko baimena.

1.– Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- edo sindikatu-izaerako biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta gainerako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena eman ahal izango zaie Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileei. Edonola ere, lanpostuaren eginkizun-edukiarekin lotuta egon beharko du baimen horrek, betiere zentroak adierazitako zerbitzu-beharrak betez eta dagokion lurralde-ordezkaritzak baimena eman ondoren.

2.– Langileak bere kabuz eskatutako baimena ordaindua izango da, gehienez ere bost eguneko. Muga horretatik gorako soberakina ez da ordainduko, eta ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia-gasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, ez beste ezer, horiek guztiak interesdunak ordaindu beharko baititu.

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

1.– Langile guztiek kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena izateko eskubidea dute, eta eskatzailea izango da horien hartzailea. Baimen horrek gehienez lau orduko iraupena izan dezake, behar bezala egiaztatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik. Baimen

hori lanaldian zehar emango da, betiere bertaratzeak behar bezala justifikatuta badaude eta horiek egiten diren zentroek lanorduetatik kanpo joatea ahalbidetzen duten kontsulta-ordurik ez badute.

Mediku-kontsulta mediku espezialistarena denean baino ez da ordezkaturiko, kontsulta ospitalean edo anbulatorioan egiten bada ere.

Kasu horietan, gehieneko ordezkapena 4 ordukoa izango da. Langileak bere lanpostura lehenago itzuli behar badu kontsulta medikoa eta «in itinere» zentzuzko denbora 4 ordu horiek baino gutxiagokoa bada, ordezkoak lanean jarraitu beharko du 4 ordu horiek amaitu arte, hau da, kontratatuta dagoen denbora amaitu arte. Beraz, baliteke aldi bat egotea titularra eta ordezkaria bertan egoteko.

2.– 12 urtetik beherako seme-alabei kontsulta medikoetara laguntzeko baimena, betiere lanorduetatik kanpo egin ezin badira.

Baimen hori kontsultara joateko behar den denborarako emango da, hilean 4 ordu gehienez, eta lan-ordutegitik kanpo egitea ezinezkoa dela justifikatuta. Salbuespen gisa, epe luzeagorako eman ahal izango da, baldin eta kontsultaren iraupena egiaztatzen bada.

Medikuaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, non kontsultaren tokia eta hasiera- eta amaiera-orduak adieraziko diren. Baimen hori zentroko zuzendaritzak onartu beharko du, ematen duen zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezen. Ez du ordezkapenik sortuko.

45. artikulua.– Haurra jaio aurreko azterketetara edo informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko baimena, eta adopzioaren edo harreraren kasuan nahitaezko txostenak egitekoa.

1.– Haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknika-ikastaroak egiteko, haurdun dauden langileek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, baita bikoteak ere horretarako behar den denboran, Horretarako, justifikatu egin beharko da hori lanaldiaren barruan egin behar dela, eta behar bezala egiaztatu beharko da ikastarora joan dela.

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

46. artikulua.– Hautapenezko karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baimena.

Instituzioetako hautetsi-karguak betetzen dituzten langileek baimena izango dute izaera horren ondoriozko eginkizunak betetzeko, 34.g) artikuluko kasuetan sartzen ez direnak, horretarako behar den denboran; betiere, guztira urteko lanaldiaren ehuneko 10 gainditzen ez bada.

Horretarako, aurkeztu beharko dute: agiri bat, egiaztatzen duena hautapen bidezko erakunde-kargua dutela dagokion erakundeak emana, eta eginkizunetan emandako denboraren justifikazioa.

Hautetsi diren langileek lanaldi arrunta bosten batean, heren batean edo iraupenaren erdian murrizteko baimena ere hartu ahal izango dute. Bosten bat murriztuz gero, osotasunean ordaindu egingo da. Lanaldiaren heren bateko eta erdiko murrizketen kasuan, ordainsarien doikuntza proportzionala egingo da.

47. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.– Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi justifikatuengatik izan ezik, lanean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

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.

3.– Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; beraz, hiru 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.

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 gutxienezko aldia hiru hilabetekoa izango da.

4.– Administrazio eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko baimena emango da. Proba horietara joateko behar den denborarako emango da baimen hori, eta ordeztu egingo da.

Hori egiaztatzeko, sarrera-probara joan izanaren egiaztatgiri ofiziala aurkeztu beharko da, sarrera- eta irteera-orduak adierazita.

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

5.– EAEko Hezkuntza Administrazioan langile ez-finko gisa gutxienez urtebetez etenik gabe zerbitzuak eman dituzten langileek baimen hori jasotzeko eskubidea izango dute.

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 Administrazioarentzat lan egin behar izan dute gutxienez urtebetez, 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.

48. 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 egiaztatgiria aurkeztu beharko du, zerbitzu medikoarena.

49. artikulua.– Lehen mailako ahaideen gaixotasun oso larriagatik lanaldia murrizteko baimena.

Gaixotasun oso larria duen lehen mailako ahaide bat edo, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaide bat zaintzeko, langileak lanaldiaren erdia edo herena murrizteko eskubidea izango du, ordainduta eta gehienez hilabeteko epean.

Horretarako, gaixotasunaren egiaztagiria eta ahaidetasuna eta, hala badagokio, bizikidetzaren egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko ditu.

50. artikulua.— Adingabeak, dibertsitate funtzionala duten pertsonak eta odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena.

Legezko zaintza dela-eta, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta dibertsitate funtzional fisiko, psikiko edo sentso-riala duen pertsonaren bat, edo gaixotasun larria eta jarraitua duen eta lizentziarako ezarritakoaz bestelako baldintzetan berarekin bizi den odolkidetasuneko edo ezkontzazko 2. mailarainoko ahaideren bat (baita urrunagoko gradukoa ere, elkarrekin bizi badira) badu, ordaindutako lanik egiten ez duela egiaztatzen duen ziurtagiri baten bidez, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren zortziren batekoa, bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren kontzeptu guztiak proportzio berean murriztuko zaizkio.

Baimen hori justifikatzeko, Zerbitzu Medikoaren ziurtagiria eta ahaidetasuna eta, hala badagokio, bizikidetzaren egiaztatzen dituen dokumentua aurkeztu beharko ditu.

Baimen hori, oro har, eskaeran ezarritako egunetik aurrera emango da, baldin eta eskaera efektu-data baino zazpi egun lehenago egin bada, baimena ematea eragin zuen gertaera eragileak desagertu arte.

Oro har, baimen hori hurrengo ikasturtearen hasierara arte luzatuko da.

Salbuespenezko arrazoiengatik, epe administratibo jakin bat igaro gabe hasi ahal izango da baimena, baldin eta eskatzaileak baimena premiaz eta beharraz baliatu behar duela adierazten badu.

Bi gurasoak Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-administrazioaren zerbitzura dauden pertsonak direnean eta baimen hori arautzen duten akordioak eta hitzarmenak aplikatzen zaizkierenean, bietako batek bakarrik baliatu ahal izango du eskubide hori.

51. artikulua.— Seme-alabak zaintzeko edo harreraren urtebetetik gora hartutako adingabeak zaintzeko baimena, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen horren ordainketa indarrean dagoen araudiaren mende egongo da, eta gehienez ere zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialan 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 jakin arazi 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 aldi 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.

Seme, alaba edo familian hartutako adingabea zaintzeko ordaindu gabeko guraso-baimen horrek, adingabeak zortzi urte bete arte, gehienez ere zortzi asteko iraupena duenak, honako berezitasun hauek ditu:

– Zortzi aste horiek zortzi urteko aldirako dira guztira, eta ez dira urtekoak.

– Baimen hori modu jarraituan edo etenaldian baliatu ahal izango da, aste osoen gutxieneko aldietan eta eskatzaileak betetzen duen lanaldi motan.

– Baimena hasi baino gutxienez hamabost egun baliadun lehenago aurkeztu behar da eskabidea.

Mahai orokorrean onetsitako baimen horren baldintzak hobetzen badira, berehala aplikatuko zaizkie akordio honen eraginpeko langileei.

52. artikulua.– Familia-arrazoi larriengatik baimena.

Langileak eskubidea izango du lanetik alde egiteko ezinbesteko kasuetan, senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala joan behar duenean.

Langileek eskubidea izango dute artikulua honetan aurreikusitako arrazoiengatik lanera joan gabeko orduak urtean lau egunekoak izateko. Nolanahi ere, absentziaren arrazoa egiaztatu beharko dute.

52.bis artikulua.– Hondamendi edo fenomeno klimatologikoengatik baimena.

Gehienez ere lau egun lantokira sartzea edo bertara joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibiltzea ezinezkoa bada, agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendio, muga edo debekuen ondorioz, edo arrisku larri eta hur-hurreko egoera bat gertatzen bada, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne.

Lau egunak igaro ondoren, baimena luzatu egingo da hura justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko aukera izatea, ezinbesteko kasuetan, Langileen Estatutuaren 47.6 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

53. artikulua.– Odola, odol-osagaiak, organoak edo ehunak emategatik eta prestaketa-ekin-tzak egiteko baimen ordaindua.

Langile guztiek baimen ordaindua eskatu ahal izango dute odola odol-osagaiak, organoak edo ehunak emateko eta prestaketa-ekintzak egiteko, behar-beharrezkoa den denboran soilik.

54. artikulua.– Goi-mailako kirolarientzako baimena.

Langileek ordaindutako baimena eskatu ahal izango dute goi-mailako kirolariak nazioarteko lehiaketa ofizialetara eta lehiaketa horiek prestatzeko kontzentrazioetara joateko.

EAEEn, 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 goi-mailako kirolari gisa aitortuta badago beste erkidego batean, 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, dago-kion txapelketara joan izana justifikatuko da.

55. artikulua.– Aplikazioa.

Kapitulu honetan adierazitako lizentziak baliatzeari dagokionez, izatezko bikoteak ezkontzaren parekotasun hartuko dira.

Edoskitzaroko etenaldiaren eta adingabeak, edo dibertsitate funtzional fisikoa, psikikoa edo sensoriala duten pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketaren arteko bateragarritasun-kasuan izan ezik (degaitasun-mailaren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da hori), ezin izango da 27. artikulutik 54 artikulura bitarteko lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu. Arauzko oporraldian ezin izango dira ordaindutako lizentziak edo baimenak hartu.

56. artikulua.– Lanaldiaren murrizketak.

Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

Pertsonal finkoak lanaldiaren erdia edo herena murrizteko eskatu ahal izango da, ordainsari guztiak proportzioan murriztuta, hirurtekoak barne.

Lanaldi-murrizketa ematea bateraezina izango da beste edozein lan-jarduerarekin, ordaindua izan edo ez, murriztutako ordutegiaren barruan. Eskaera urtebetekoa izango da gutxienez. Baimen hori eten ondoren, ezin izango da beste eskaera bat egin, harik eta hura baliatzen amaitu eta 5 urte igaro arte.

Murrizketak sukalde eta garbiketako langileentzat:

Euren lan profesionala egiteak dakarren karga fisikoa dela eta, honako murrizketa hauek ezarzen dira garbiketako langileentzat eta sukaldarientzat.

60 urtetik goragoko langileek eta ekoizpen arrazoiengatik kontratua duten langileek heren bateko lanaldi-murrizketa izango dute. Lanaldi-murrizketa hori Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetan zerbitzu aktiboan 5 urtez gutxienez egon izanaren baldintzapean egongo da. Salbuespenez, degaitasun ziurtagiria (% 25etik goragokoa) duten 60 urtetik gorakoek zein 63tik gorako guztiek ez dute 5 urteko baldintza bete beharko.

Lanaldi-murrizketa metatuta egingo da, egunero sortuko den murrizketa-aldia metatzeko eta urtero ikasturtearen amaieran baliatzeko moduan; edo, modu metatuan modu globalean jubilazio dataren aurreko epean metatuta. Metatze aldiaren epea ez da luzatuko ezintasun iragankorreko egoeran edo bestelako egoera analogo batean egoteagatik.

Baldintzak betetzen dituzten eta txanda-kontratuari heldu diezaioketen langileek ezin izango dute une horretatik aurrera baliatu artikuluko honetan deskribatutako murrizketa.

57. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

Dagozkien lizentziak eta baimenak baliatzeko aldia igarotakoan, langileak berehala itzuli beharko dira beren lanpostuetara. Langileak lanera itzuli nahi badu eta lizentzia edo baimenen bat

eteteko edo itzultzeko, aurreabisua ematea beharrezkoa denean, horretarako ezarritako epeak errespetatuko dira.

Aurreko paragrafoan aipatutakoez bestelako arrazoiengatik lanera itzultzen badira, ahal dela irailaren batean egingo dira, ikasturtearen hasierarekin bat etortzeko, ikasturte-hasierako esleipenean parte hartu ahal izateko behar besteko aurreabisuarekin. Egun horretarako lanera itzultzea eskatu ez bada, eskola-egutegiko egun baliodun batean itzuli beharko da.

IV. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK ETA TRUKEAK

58. artikulua.– Eszedentziak.

Eszedentzia nahitaezkoa edo borondatezkoa izan daiteke.

1.– Nahitaezko eszedentzia, lanpostua gordetzeko eta haren indarraldiko antzinasuna.

Zenbatzeko eskubidea emango duena, saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzari idatziz jakinarazi ondoren emango da, honako kasu hauetan:

- a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik.
- b) Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzeagatik, ordezkaritza-karguan diharduen bitartean.
- c) Langilea askatasunik gabe geratu delako, epai kondenatzaile irmorik ez dagoen bitartean, prebentziozko atxiloketa eta behin-behineko espetxealdia barne.

Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak eszedentzia eragin zuen zerbitzua, kargua edo eginkizuna edo askatasun-gabetzearen egoera utzi eta gehienez ere hogeita hamar egun naturaleko epean itzuli beharko du lanera.

Egoera hori amaitzean, ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

2.– Borondatezko eszedentzia. Laboral finkoek borondatezko eszedentzia idazki bidez eskatu ahal izango dute, beti ere gutxienez urtebeteko antzinasuna badute, eta gutxienez 4 hilabeterako eta gehienez bost urterako emango da, betiere aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badu. Baimen horrek ez dakar lanpostua gordetzea.

3.– Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko – norberarena zein adoptatua izan, nahiz adoptatu aurreko harrera edo harrera iraunkorra izan –, haurra jaiotzen den edo ebazpen judizial edo administratiboa ematen den egunetik zenbatzen hasita. Denbora horretan, langileak eskubidea izango du lanpostua gorde dakion eta aldi hori antzinasunerako zenbatu dakion. Ondorengo seme-alabek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea emango dute, eta ordura artekoa amaitutzat joko da.

4.– Familia zaintzeko eszedentzia.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute ezkontide edo izatezko-bikote, edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasu-

nezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasun edo ezgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Lanpostua lehenengo urtean gordeko da, gutxienez. Epe hori igarotakoan, erreserba lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bati dagokio. Langileak aldi hori antzinasunerako zenbatzeko eskubidea izango du. Prestakuntza-ikastaroetara joateko eskubidea ere izango da. Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentzia berriak amaitu egingo du ordura artekoa. Taldeko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, langile batek bakarrik baliatu ahal izango du.

5.– Eszedentzia irailean hasiko da, kontrakorik adostu ezean, edo seme-alaba adingabea zaintzeko eszedentziaren kasuan, amatasun-lizentzia amaitu eta berehala hasiko baita.

6.– Bateriaezintasunagatiko borondatezko eszedentzia. Era berean, bateraezintasunagatiko borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute sektore publikoan bigarren lanpostu bat betetzen duten langile finkoek. Kasu horretan, eszedentziak sortu duen arrazoiak irauten duen bitartean iraungo du. Baimen horrek ez dakar bere lanpostuaren erreserba berarekin.

Eszedentziaren arrazoia desagertzean, langileak gehienez hogeita hamar egun naturaleko epean itzuli beharko du lanera, eszedentzia eragin zuen zerbitzua edo eginkizuna uzten duenetik zenbatzen hasita. Egoera hori amaitzean, ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira. Hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez lau hilabete jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

59. artikulua.– Eszedentzia berezia.

Enpresan bi urteko antzinasuna duen langile finkoak, halaber, borondatezko eszedentzia berezia eskatu ahal izango du, eta lanpostua gordeko zaio lan egiten duen zentro berean, sei hilabetez gutxienez eta urtebetez gehienez. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik bost urte igaro ez badira, langile berak ezin izango du eskubide hori berriro baliatu.

60. artikulua.– Trukeak.

1.– Hezkuntza Sailak, salbuespen gisa, jarduneko langile finkoen artean lantokiak trukatzeko baimena eman ahal izango du, honako egoera hauetan:

a) Zerbitzuak ematen dituzten lanpostuak lanbide-kategoria berekoak izatea eta hitzarmen honen eraginpean egotea.

b) Lanpostua trukatu nahi duten langileek lanean daramatzaten urteen artean dagoen aldea bost urtetik gorakoa ez bada.

2.– Ezin izango da langileen arteko trukeak baimendu haietako bati nahitaezko erretiroa hartzeko adina betetzeko hamar urte baino gutxiago falta bazaizkio.

3.– Hamar urteko epean, trukea ematen denetik aurrera, ezin izango da interesdunen beste truke bat baimendu. Batzorde Paritarioari dagokio epe hori 4 urtera murriztu behar den kasu bereziak zehazta.

4.– Batzorde Paritarioari eskatutako trukeen berri emango zaio, baita Sailak horiek onartu edo ukatu dituen ere.

BOSGARREN TITULUA

ORDAINSARIAK

61. artikulua.– Soldata.

1.– Talde honetarako langileek 2025 urtean izango dituzten ordainsariak hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira.

2.– 2025erako ordainsari-igoera gehigarriak urte horretarako aurrekontu-legeek baimentzen dutenaren esparruan zehaztuko dira, Mahai Orokorrean edo mahai sektorial honetan egindako negoziazioaren ondorioz. Artikulu honetako 1. paragrafoan eta I. eranskinean adierazitako balioei aplikatuko zaizkie.

3.– Lanaldi partzialeko lan-kontratuko langileen ordainsaria kategoria berean lanaldi osoko kontratua duten langileen ordainsariaren arabera izango da.

4.– Ordainsariak hilak bete ahala ordainduko dira, hilabete bakoitzaren azken egunetan, langilearen kontu-korrontean edo aurrezki-libretan sartuz.

62. artikulua.– Antzinasuneko osagarria.

1.– Langileek 2024. urtean izango dituzten antzinasuneko osagarriaren balioak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean ezarritako eran finkatu dira.

2.– 2025. urteko lansarien igoera urte horretako aurrekontu-legeek ezartzen dutenari jarraiki zehatuko da, mahai orokorrean negoziatzen denaren ondorioz.

3.– Tauletan agertzen diren kopurutik gora sortarazi diren hirurtekoak gorde egingo dira, harik eta ordainsari-taula berrietan kopuru bera edo handiago daukaten beste hirurteko batzuk ezarri arte.

4.– Langilea enpresan sartzen den eguna izango da antzinasuna zenbatzeko hartuko den hasierako eguna, eta antzinasunerako kontuan hartzekoak ez diren epealdiak hortik kenduko dira. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa, mugaeguneratu eta hurrengo hileko lehenengo egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.

5.– Aldi baterako langileei antzinasuna ordainduko zaie zerbitzuan benetan emandako 3 urte betetzen dituztenean.

6.– Langileak edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuak onartu egingo dira, horiek egiaztatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

63. artikulua.– Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek (aldizkako langile finkoek izan ezik) aparteko bi haborokin jasoko dituzte; haborokin bakoitzak hilabete arrunt bateko soldataren zenbatekoa gehi antzinasuna izango du, eta ekainean eta abenduan ordainduko dira.

Urtearen barruan ikastetxean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei aparteko ordainsariak ordaintzeko, langileak lan egindako denbora aintzat hartuta hainbanatuko da zenbatekoa.

SEIGARREN TITULUA

LAN BALDINTZAK HOBETZEA

I. KAPITULUA

AURRERAKINAK, NOMINA AURRERATZEA, BIZI, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN
ZIBILEKO ASEGURUA

64. artikulua.– Aurrerakinak.

Jardunean dauden 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 zaieneztat, hileko aurrerakinaren gehieneko zenbatekoa hileko soldata likidoaren % 100 izango da, lehen aipatutako atxikipena kenduta.

65. artikulua.– Nomina aurreratzea.

Hitzarmen honen eremuan sartzen diren 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 frogagiritan 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 bizikidetzaren egonkorrean hastera, ziurtagiria.

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 harreraren hartutako adingabeen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.

f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteagatik. Kasu horretan, itzultzeko gehieneko 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 pertsonen ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko matrikula-gastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzeagatik erosten bada, 36 hileko itzultzeko gehieneko epea, aldeztatik 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, salbuespeneko kasuetan, gertaera eragilearen egunaren aurreko hilabetearen data-tutako eskaerak onartu ahal izango dira, nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean egiaztagiria aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik.

Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapena berehala ezeztatzea ekarriko luke.

Nominak aurreratzeko eskaerak Hezkuntza Saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzara bidali beharko dira, dagokion lurralde-ordezkaritzaren bidez. Lurralde-ordezkaritzak, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskaera jaso duen eguna adierazi beharko du eskabidean, eta, era berean, eskaeraren jatorriari buruzko aldeztatik aurreko txostena egin beharko du.

66. artikulua.– Bizitza, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru.

1.– Administrazioak istripu-polizaren estaldurak eguneratuko ditu hitzarmen hau sinatzen denean, kapital hauen arabera:

Istripu-poliza:

Heriotza	33.000
Ezgaitasun iraunkor partziala	33.000
Ezgaitasun iraunkor osoa	33.000
Erabateko ezgaitasun iraunkorra / Ezgaitasun handia	33.000

Bizi-poliza:

Heriotza	33.000
Erabateko ezgaitasun iraunkorra / Ezgaitasun handia	33.000
Ezgaitasun iraunkor osoa	0

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren, haren erakunde autonomoen, haren ordezkarien, langileen eta mendekoen alde sinatutako erantzukizun zibileko polizak estaltzen ditu hitzarmen honen eraginpeko langileak, beren eginkizunak edo jarduera profesionala betetzean.

Estaldura mugatuta egongo da hirugarrenei eragindako kalteengatik indarrean dagoen polizaren arabera, kalteak administrazioako langileen erantzukizun profesional baten ondorio direnean.

3.– Administrazioak subsidiarioki bere gain hartzen du hitzarmen honetan bildutako langileen erantzukizun zibila, beren eginkizunak betetzearen ondorioz baldin bada.

II. KAPITULUA

GIZARTE-LAGUNTZAK

67. artikulua.– Erretiro-saria.

Erretiro saria emango zaie, erretiroa hartzerakoan edo ezintasun iraunkor erabatekoa edo osoa aitortzen zaienean (sailarekin kontratu-harremana etenik), sailean hamabost urte baino gehiago egin dituzten langileei; saria honakoa izango da: aparteko hiru ordainsari, eta beste ordainsari bat lehenengo hamabost urtez gaineko bosturteko bakoitzeko. Une horretan sailean 12 urte baino gehiagoko eta 15 urte baino gutxiagoko antzintasuna dutenei hileko bi ordainsari emango zaizkie. Ondorio horretarako, zerbitzuak aldizkako lan-kontratu finkoetz egin direnean, urteko etenaldiak ere kontuan hartuko dira antzintasunerako. Hileko ordainsari bakoitza interesdunaren urteko ordainsari gordinaren hamabirenaren parekoa izango da.

Ordezko kontratu bati lotutako erretiro partzialen kasuetan, erretiro-saria honela ordainduko da: % 50 -momentuko balorearekin, erretiro partziala hartzen denean, eta gainerako % 50 -beste momentu honetako balorearekin, behin betirako erretiroa hartzen duenean.

68. artikulua.– Laneko arropak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden Sukaldariak eta Garbiketako langileek 250 euro jasotzeko eskubidea izango dute laneko arropetarako.

69. artikulua.– Doako janari-zerbitzua.

Eskola-jantokia dagoen egunetan, sukaldariak eskubidea izango dute jantoki-zerbitzua doan erabiltzeko, daukaten jarduna edozein izanda.

70. artikulua.– Gizarte funtsa.

Urtero 30.000 euroz hornitutako funts bat egongo da:

- 15.000 euro kapitulu honetan jasota ez dauden aparteko gizarte-laguntzak finantzatzeko.
- 15.000 euro hobekuntza profesionaleko ikasketak finantzatzeko -batez ere norberaren egitekoekin edo lanpostuarekin zerikusia duten ikasketetarako.

Batzorde paritarioari dagokio gastuak eta funtsaren funtzionamendurako araudia zehaztea. Betiere alderdi sindikalen oniritziarekin, tramite hau aldatu daiteke bide telematikoko bitartez egindako informazio trukaketarekin onartutako eskaerak eta alegazioak sindikatu eta administrazio artean bidaltzeko.

ZAZPIGARREN TITULUA

PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

71. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Hezkuntza Sailak talde honetako langileak birziklatzea eta prestatzea sustatu du, eta horretarako, antolatzen diren ikastaroak egiteko laguntza emango du. Batzorde Paritarioak ikastaro horien edukiak garatzeko behar diren neurriak aztertu, proposatu eta/edo ezarriko ditu eskumena duten organoekin bat etorrira.

2.– Prestakuntzak erantzuna eman behar dio batez ere langileen etengabeko prestakuntzari, zerbitzuen funtzionamenduaren hobekuntzari, langileen prestakuntzari, teknologia berrien aprobetxamenduari eta zerbitzu publikoaren funtzionamendurako interes berezia duten gainerako materiei.

Prestakuntzako denbora lan-ordutzat hartuko da. Langile guztiek prestakuntzarako bi lanegun izango dituzte, gutxienez. Egun horiek eskola-alditik kanpo hartuko dira.

Prestakuntza-jarduerei buruzko xehetasunak mahai paritarioak adostuko ditu ikasturte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, eta aldi berean garatu, proposatu eta ezarriko dira bakoitzaren edukiak garatzeko neurriak.

Bestalde, urtean behin, ekainean, ikastaroen balorazioa egingo da, hurrengo ikasturteko prestakuntza diseinatzeko orduan kontuan hartzeko.

3.– Batzorde paritarioari dagokio kontuan hartu beharreko gastuak zehaztea, baita funtsaren funtzionamenduari buruzko erregelamendua ezartzea ere.

4.– Etengabeko formakuntza eta gaitasun profesionala eskuratzeko plana eta Prozedura mahai paritarioan zehaztuko da 24-25 ikasturtea amaitu baino lehen.

72. artikulua.– Euskalduntzea.

1.– 25-26 ikasturtetik aurrera hasiko da Hitzarmen honetan araututako kategoriak euskalduntzeko prozesua. Mahai paritarioan zehaztuko dira planaren nondik norakoak 24-25 ikasturtea amaitu aurretik. Langileen ordezkariekin negoziatuko da igarotako derrigortasun-data ezarri ahal izango zaien urteko dotazioen ehunekoa. Nolanahi ere, 2035erako dotazio guztiek euskarako B1 izango dute betetze data iraungita, titularra derrigortasun araubidetik salbuetsita dagoen dotazioekin hasiko da prozesua, hori guztia 19/2024 Dekretuak, otsailaren 22koak, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzekoak 40. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Derrigorrezkotasun-eguna ezarrita duen hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan ari den langile finkoek eta hitzarmen hau sinatzen den momentuan zerrendetan dauden ordezeko langileek eskubidea izango dute ikastaroetara joateko eta ikastaroetara joateko liberatzeko. Ordezko langileen kasuan urte osoko lanpostua edo lanpostu huts bat izan beharko dute. Horretarako, interesdunak onartu egin beharko ditu ezagutza-maila eta finkatutako derrigorrezkotasun-eguna; era berean, hitza eman beharko du egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartuko duela. Urteko 30 liberazioko hasierako kupo ezartzen da, eta batzorde paritarioak ezartzen dituen irizpideen arabera esleituko dira. Hizkuntza-eskakizunaren epemuga iritsita, pertsonaren batek ez badu hura betetzen, negoziazio-mahaian plan bat zehaztuko da pertsona horiek lanean jarraitu ahal izan dezaten.

Zerrendetan lehen aldiz sartzeko, 1. HEren ezagutza egiaztatu beharko da. Gainera, EPE prozesuetan gutxienez 1. hizkuntza-eskakizuna duten plazak baino ez dira eskainiko.

2.– Hizkuntza-eskakizuna betetzeko derrigortasun-datarik ezarri ez den lanpostua duten langileek ikastaroetara joateko eta horretarako denbora liberatzeko eskubidea izango dute, eta egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartzeko konpromisoa izango dute. Libe-razio horiek aurreko artikuluan finkatutako irizpideen eta kupoaren arabera esleituko dira, eta lehenengo puntuan araututakoei emango zaie lehentasuna; azken horiek kupoan plazarik geratuz gero emango dira bigarren hauek.

3.– Aurreko idatz-zatietan sartzan ez diren langileek, lanorduetatik kanpo euskalduntzeko eta alfabetatzeko ikastaroetara joaten badira eta ikastaro horiek behar bezala aprobetxatzen dituztela egiaztatzen badute, ikastaro horien matrikulazioko gastuen ordainketa jasotzeko eskubidea izango dute –prestakuntzako funtsaren kontura–.

4.– Halaber, lanorduetatik kanpo, gutxienez egunero bi orduko euskara-ikastaroak egiten dituzten lagunei eta, orobat, lanorduetatik kanpo euskarazko barnetegi batera joatea erabakitzen dutenei ordaindutako baimena onartuko zaie; nolanahi ere, gastuak ere ordaindu dakizkieke, aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraiki.

Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroetarako ere aitortuko da baimen hori, baita egunean bi ordu baino gutxiagokoak badira ere. Baimen horren iraupena ikastaroan izandako asistentziako orduen laurdena izango da. Barnetegietara joanez gero, asistentziako egun baldiodunen herenekoa izango da baimena. Baimen hori dela-eta, inoiz ere ezin izango dira bost egun baldiodun baino gehiago hartu urtean, eta muga hori berori izango da hainbat ikastarotan parte hartzeagatik lortzen diren baimenen kasuan.

Baimen hori lortzeko, langile horiek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari. Hizkuntza Eskola Ofizialean ikasi bada, ikastaroko frogak gainditzea izango da aprobetxamendu hori. Euskara ikastaroa bukatu eta ondorengo seihilekoaren barruan emango da baimena, baina, dena, dela, zerbitzuko premien mendean egongo da.

ZORTZIGARREN TITULUA

LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA

73. artikulua.– Osasuna eta Segurtasuna.

Hezkuntza Sailak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoari leial izanik, eta gaur egun kasuen arabera hartzen ari den neurri eraginkorrei eustearen ildotik, osasun-arrazoiengatik lanpostuak egokitzeko bideak agortzeko konpromisoa hartzen du, eta bide batez, gaixotasun profesionalen aitortzaren inguruko lanketa abiatzeko.

Mahai Paritarioan osasun-arrazoiengatik arrisku-egoeran dauden langileen kasuan har daitzkeen neurriak eta prozedurak aztertuko dira, Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren parte-hartzearekin eta betiere behar diren berme juridikoekin.

Hitzarmena sinatu eta hurrengo egunetik hasita lanpostuen arriskuen balorazioa eta arrisku psikosozialen azterketa eta jaso beharreko neurriak aztertu eta proposatuko dira.

Azterketetan, langileen parte-hartzea bermatuko duen metodologia bat erabiliko da. Hitzarmen honen indarraldia amaitu baino lehen, lanpostu guztien balorazioa egingo da. Hitzarmen hau sinatu eta 3 hilabeteko epean, batzorde bat eratuko da, lehen aipatutako arriskuen balorazioaren eta arriskuen analisiaren prozesua eta aldizkakotasuna zehazteko.

BEDERATZIGARREN TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

74. artikulua.– Jarduera sindikala.

Eskubide sindikalak eta jarduera sindikala gauzatzeko eta garatzeko, oraingo araudia bete beharko da, bereziki indarrean dagoen «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eskubide sindikalei eta jarduera sindikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa» delako (1988ko azaroaren 18ko EHAA) eta Autonomia Erkidegoko Administrazio honen esparruan etorkizunean sinatzen diren bestelako akordioak.

Aurreko paragrafoan adierazitakoari kalterik egin gabe, unibertsitatez kanpoko irakaskuntza publikoko jardun sindikala honako idatz-zati hauekin osatuko da:

a) Ordezkapenen zerrendak aukera ematen duen guztietan, sindikatuko orduak jarduera sindikalak burutzeko erabiltzen ari direlako ikastetxetik kanpo dauden langileak ordezkatu behar dira, betiere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau lan-egun lehenago jakinarazten badute.

b) Sindikatuko liberatu guztiak jarduneko zerbitzu-egoeran daude ondorio guztietarako. Dagozkien ordainsariak emango zaizkie.

75. artikulua.– Batzarrak.

Ikastetxeko langileek zentroan bertan egin ahal izango dituzte batzarrak, lan-orduetatik at, horrek ez badu oztopatzen bertako irakaskuntzako jarduerak eta zerbitzuak behar bezala garatea. Nolanahi ere, indarrean dagoen legeriak ezartzen duena bete beharko da.

Bilera horiek ikastetxeko zuzendariari jakinaraziko zaizkio, behar besteko aurrerapenez jakinarazi ere, eta, halaber, bileretan jorratuko diren eguneko aztergaiak eta ikastetxekoak ez izan arren batzarrera joango diren pertsonen zerrenda emango zaizkio aditzera.

76. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak.

Prebentzio-ordezkari izan ahalko dira, langileen ordezkari ez izan arren, hitzarmen honen eremuan ordezkari izan duten erakunde sindikalek izendatzen dituzten langileak.

Prebentzioko ordezkarien kopurua Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35.2 artikuluan aurreikusitako eskala aplikatzearen emaitza izango da.

HAMARGARREN TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

ARAUBIDE JURIDIKOA, ORGANO ESKUDUNA ETA PRESKRIPZIOA

77. artikulua.– Araubide juridikoa.

Hitzarmen hau aplikatu behar zaien langileak zehatu ahal izango dituzten organo eskudunak, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legean aurreikusten direnak dira, eta bertan aurreikusten ez den guztian, lan-arloko legedian eta hitzarmen honetan aurreikusita koaren arabera izango dira.

78. artikulua.– Zehatzeko ahala.

1.– Hutsegite arinengatik zehapenak prozedura sumarioaren eta sinplifikatuaren bidez ezarriko dira, interesdunari entzunda. Hezkuntzako Lurralde-Ordezkarria izango da zehapen horiek ezartzeko agintaritzaren eskuduna.

2.– Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezartzeko, 11/2022 Legearen XII. tituluko IV. kapituluan aurreikusitako zehapen-espeditentia izapidetu beharko da alde aurretik. Zehapena ezartzea Hezkuntza Saileko Langileriak Kudeatzeko zuzendariari dagokio.

79. artikulua.– Faltak eta zehapenak preskribatzea.

1.– Falta oso astunak hiru urtera preskribatuko dira; astunak, bi urtera, eta arinak, sei hilabetera. Hutsegiteak preskribatzeko epea hutsegitea egin denetik hasiko da kontatzen, edo, hutsegite jarraitua bada, hutsegitea egiteari utzi zaionetik.

2.– Falta oso astunengatik ezarritako zehapenak hiru urtera preskribatuko dira; falta astunengatik ezarritakoak, bi urtera, eta falta arinengatik ezarritakoak, urtebetera. Zehapenen preskripzio-epea zehapen-ebazpena administrazio-bidean irmo bihurtzen denetik hasiko da kontatzen.

II. KAPITULUA

FALTAK

80. artikulua.– Falten tipifikazioa.

Lan-kontratupeko langileen diziplina-hutsegiteak, lana dela-eta edo lanaren ondorioz eginda koak, arinak, astunak eta oso astunak izan daitezke.

81. artikulua.– Falta arinak.

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

- a) Atzerapena, zabarkeria edo arduragabekeria bere eginkizunak betetzean.
- b) Publikoarekin, lankideekin, mendekoekin eta nagusiekin zuzen ez jokatzea.
- c) Arrazoi justifikaturik gabe behin eta berriz ez bertaratzea.
- d) Hilabete berean behin eta berriz berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- e) Lanaldia ez betetzea arrazoi justifikaturik gabe.
- f) Zentroko lokalak eta materiala zaintzean deskuidua izatea.

82. artikulua.– Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

- a) Frogatuta dagoen nagusienganako obedientzia eta errespetua eza.
- b) Lantokian istiluak sortzea edo liskarretan parte hartzea.
- c) Lanaldiaren barruan langilearen edo Hezkuntza Sailaren duintasunari kalte egiten dioten ekintzak.
- d) Zabarkeriaz kalte larriak eragitea zentroko lokalen eta materialaren kontserbazioan.
- e) Hilabete berean behin eta berriz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe, txandakako hiru egun edo elkarren segidako bi egun arte.
- f) Lanaldian mozkortuta eta drogatuta izatea.
- g) Nagusi batek bere mendekoekiko duen agintekeria.
- h) Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea, izaera desberdinekoak izan arren, zehapenik izan bada.
- i) Oro har, langilearen obligazio eta betebeharrak ez betetzea, zerbitzuari nahasmendu larriak eragiten dizkionean eta oso astuntzat jotzen ez denean.

83. artikulua.– Falta oso astunak.

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

- a) Ageriko mendetasunik eza, banakakoa edo kolektiboa.
- b) Hilean segidako hiru egunetan edo txandakako hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- c) Gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea. Nolanahi ere, hutsegitetzat hartuko da adierazitako arrazoiren batengatik baja hartutako langile batek besteren konturako edozein motatako lanak egiten dituenean.
- d) Atal honetan sartuko da langileak istripuagatiko edo gaixotasunagatiko baja luzatzeko egiten duen ekintza edo ez-egite oro.
- e) Lanaldian behin eta berriz mozkortuta edo drogatuta egotea.

f) Nagusiak, lankideak, ikasleak edo jendea hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo errespetu falta astunak eta frogatua egitea.

g) Gainerako langileei, sailari edo sailetik kanpo lapurtzea eta ebastea zerbitzu-egintzan. Paragrafo honetan sartzen da baita ere datuak faltsutzea, baldin eta faltsutze horien helburua onura bat lortzea bada, bai eta bere eginkizunak betetzean dolozko delituagatik kondena duena ere.

h) Lanpostuari dagozkion funtsezko eginkizunak edo agindutako eginkizunak nabarmen ez betetzea.

i) Ikasturte berean zehatutako falta astunak behin eta berriz egitea edo errepikatzea.

III. KAPITULUA

ZEHAPENAK

84. artikulua.– Zehapenak.

Honako hauek izango dira Sailak ezar ditzakeen zehapenak, kontuan hartuta jokabidean agertzen den intentzionalitate, arduragabekeria edo zabarkeria maila, interes publikoari egindako kaltea, errepikapena edo berrerortzea, bai eta parte-hartze maila ere:

a) Falta arinetarako:

- Idatzizko ohartarazpena.
- Enplegua eta soldata kentzea, gehienez bi egunez.

b) Falta astunen kasuan:

- Enplegua eta soldata kentzea, hiru egunetik hilabetera bitartean.

c) Falta oso astunen kasuan:

- Enplegua eta soldata etetea, hilabetez baino gehiagoz eta hiru hilabetez gehienez.
- Kaleratzea. Diziplinazko kaleratze horrek lan-kontratu berri baten titularra izateko desgaitzea ekarriko du, beti ere izan duen kontratuak betetzen zituen eginkizunen antzekoak dituen.

Bidezkoa izango da lan-kontratuko langile finkoak berriro hartzea, falta oso astuna egiteagatik diziplina-espediente bat hastearen ondorioz erabakitako kaleratzea bidegabetzat jotzen denean.

HAMAIKAGARREN TITULUA

GENERO-BERDINTASUNERAKO NEURRIAK

85. artikulua.– Genero-berdintasunerako neurriak.

EBren gomendioei jarraituz eta EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Planean ezarritakoa garatuz (1999ko abendua), eta «EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia»-ren gidalerroei jarraikiz, bi aldeek honako konpromiso hauek hartzen dituzte:

a) Emakumeari buruzko lege-arauak eta gomendioak (berdintasun-planak, akordioak, etab.) betetzen direla zaintzea, tratu-desberdintasunak desagerrarazteko, diskriminazio-egoerarik ez dagoela egiaztatzeke eta ekintza positiboko neurriak aplikatzen direla bermatzeko.

b) Emakumearen diskriminazioari, haren lan-baldintzei, emakumeak erabaki-organoetan duen presentziari eta abarri buruzko arazoei eta gaiei buruzko txostenak egitea.

Halaber, genero berdintasunerako neurriak bultzatzeko sukalde eta garbiketari berariaz eragiten dion Berdintasun Plana gauzatuko du administrazioak, mahai paritarioan prozesua adostu eta honen jarraipena egingo delarik.

Enpresetan LGTBI pertsonak ez diskriminatzeko eta berdintasunerako neurrien multzo planifikatua garatzen duen 1026/2024 Erregelamendua betetzeko behar diren artikulua negoziatuko dira.

Administrazioak konpromisoa hartzen du hizkera ez-sexista erabiltzeko eta publikoki emakumearen irudi ez-diskriminatzailea emateko. Arreta berezia merezi du lanpostuen profilazioak.

Irizpide horiek estatistika-hizkuntzara hedatu behar dira, hau da, sexuaren aldagaia sartu behar da sektorean nolabaiteko garrantzia duten datu guztietan.

Berme Klausula.– Hitzarmen honetan jasotzen diren aurrerakinei, nomina-aurrerapenei, bizi-aseguruari, istripuei, erantzukizun zibilari, joan-etorrien balioei eta lizentzia eta baimenei buruzko klausulak hobetu egingo dira lan-legepeko irakasle eta hezitzaileentzako akordio arautzailean ezartzen diren baldintzen arabera. Egokitzapen hori berehalakoa izango da, eta aipatutako erabakian dituen ondorio berberak izango ditu. Aurrekoetan barneratzen ez diren lan baldintzei dagokienez, mahai paritarioan negoziatu eta adostuko dira.

I. ERANSKINA

Lansaria.

2025. urtea.

	Soldata (euro)	Antzinasuna (euro)
Garbiketa burua	35.262,14	458,83
Garbiketa-langilea	26.902,81	458,83
Sukaldariburua	35.262,14	458,83
Sukaldaria	30.281,02	458,83
Sukalde eta jangeletako langilea	27.769,83	458,83
Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak*	36.628,94	458,83
Administraria	32.609,62	676,53
Lehen mailako ofiziala	33.461,19	458,83
Atezaina zaintzailea	28.671,87	458,83
Kualifikaziorik gabeko langilea	25.817,80	458,83

2025eko % 2,5eko igoera aplikatu da.

*Osagarriak:

– Garbiketako langileak: osagarri bat jasoko dute, honako hauek ordaintzeko: ikastetxeetan gertatzen diren zailtasun tekniko bereziak, sektore publikoaren bateraezintasuna, gaueko ordutegian ematen duten ikastetxeetan, ordutegi eta egutegiaren malgutasunik eza, eta gerta daitezkeen nekagarritasun, toxikotasun eta arriskugarritasuna. Osagarri horren zenbatekoa urtean 909,25 €-koa izango da.

– Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak: kategoria horri esleitutako plusak eta osagarriak zehaztuko dira, arloko aholkularitzarekin eta prestakuntzarekin lotutako eginkizunak ordaintzeko.

Ordainsari eta osagarri horiek ezin izango dituzte xurgatu edo konpentsatu aurrekontuen legeetatik erator daitezkeen beste gehikuntza batzuek.

2027a baino lehen, goian adierazitako langileen kategorien funtzioak, zereginak, baliabideak eta maiztasunak berrikusi eta negoziatuko dira. Funtzioen berrikuspen horrek berekin ekarriko du, halaber, adierazitako ordainsariak eta osagarriak berrikustea.

Goian itundutako ordainsariak eta urteko osagarriak, aurrekontu-legeen ondoriozko igoerak barne, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera ordainduko dira, hitzarmena sinatu eta hurrengo egunetik aurrerako atzeraeraginarekin.

Aldizkako lan-kontratu finkoak dituzten langileen ordainsariak mugagabeko kontratua duten langileen ordainsarien arabekoak izango dira, baina betetzen duten lanaldia kontuan hartuta

Sukaldarien profesionalizazioari dagokionez, urte eta erdiko epea ezartzen da 2026ko abuztuaren 31ra arte. 2026ko irailaren 1etik aurrera, sukaldarien dotazio berrien monografia aldatuko da, eta Sukaldaritza eta Gastronomiako teknikariaren lanbide-heziketako erdi-mailako titulazioa, edo sukalde-zuzendaritzako goi-mailako titulua edo dagokion ziurtagiri profesionala eskatuko da.

Mahai paritarioan erabakiko da gainontzeko dotazioen monografia noiz aldatzen den, eta bermatuko da lanpostu horien titularrek euren lanpostuetan jarraitzeko aukera izango dutela. Edonola ere, sinatzen den momentuan existitzen diren lanpostuen monografia ez da aldatuko 2027ko urtarilaren 1a baino lehenago.

Hezkuntza Sailak gaitasuna aitortzeko prozedura bat ezarriko du, gaur egun Hezkuntza Sailarentzat lan egiten duten langileek edo lan egin duten langileek 2026-2027 ikasturtetik aurrera profesionaltasun agiria izan dezaten.

Prozedura hori doakoa izango da titulazioa eskatzen den unera arte 2025eko martxoan Hezkuntza Sailarentzat gutxienez egun batez lan egin duten langile finkoentzat eta ordezkapen-zerrendetako langileentzat. Prozesu hori zentroka eta lurraldeka antolatuko da.

II. ERANSKINA

Pertsonalaren sailkapena.

1.– Garbiketa burua. Bere ardurapeko zentroko langileen lana antolatu, zuzendu, kontrolatu eta koordinatzen du, behar hori dagoen erantzukizun-eremuko zentroetan. Aurrekoaz gain, bere arloko jardueren multzoa zuzendu eta planifikatzen du, bere ardurapeko eremuan erabilitako materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak eginez, besteak beste.

Lanbide Heziketako etxeko jardueretako eta eraikin garbiketako oinarrizko titulua edo horren baliokidea edo baliozkotutako titulazioa eduki beharko da eta gutxienez zerbitzu aktiboan 3 urteko lan esperientzia egiaztatzea Hezkuntza Sailean garbitzaile lanetan.

B2 gida baimena izan beharko da lanpostu hauek betetzeko.

Bigarren hizkuntza eskakizuna izango dute lanpostu hauek eta betetze data 2035. urteko irailaren 1a izango da.

Langile finkoen arteko barne-sustapeneko prozedura baten bidez, lanpostuak betetzeko deialdia egingo da. Prozedura hutsik geratzen bada, lanpostu hutsetan dauden bitarteko langileak aurkeztu ahal izango dira. Hala ere estaldura gauzatu ezin bada, prozesu ireki bat egingo da.

Barne-sustapen horien erregulazioa mahai paritarioan zehaztuko da.

Hezkuntza sailak ibilgailuarekin hornituko du lanpostu hau.

Ordutegiari, funtzioei, zereginiei, materialari eta abarri buruzko eztabaidak edo liskarrak egonez gero, pertsona hori arduratuko da horien inguruan bitartekari-lanak egiteaz eta erabakiak hartzeaz.

Dotazio berri hau 2025-2026 ikasturteko irailetik aurrera jarriko da eta gutxienez honako dotazioa egingo da:

- Araba: 2 garbiketako-buru.
- Bizkaia: 4 garbiketa-buru.
- Gipuzkoa: 4 garbiketa-buru.

2.– Garbiketako langileak. Ikastetxeko lokaletako ohiko garbitasun- eta txukuntasun-beharrei erantzuten dieten langileak dira (ikasgelak, bulegoak, komunak, aldagelak, dutxak, liburutegiak, patio itxiak, gimnasioak, laborategiak, etab.).

Hori guztia dagokion aldizkakotasunarekin egingo da, bere arduradunek edo ikastetxeko zuzendaritzak eskatutakoaren arabera.

Ikasturte honen hirugarren hiruhilekoan, mahai tekniko bat eratuko da zereginak, baldintzak, maiztasuna eta abar zehazteko. Mahai teknikoan hartutako erabakiak hitzarmen honen eranskin gisa jasoko dira.

Lehenengo hizkuntza eskakizuna eskatuko da lanpostu hauetan eta betetze data 2035. urtekoa izango da.

3.– Sukaldeburua. Sukaldariaren berezko lanez gain, bere kargura dauden langileen lana antolatzen, zuzentzen, kontrolatzen eta koordinatzen du bere zentroan. Bere erantzukizunpean dituen 6 langileko jardunaren heren bateko liberazioa izango du kargupeko langileen antolakuntzarako. Hau da, gutxienez 6 sukaldaritza-zuzkidura dituzten ikastetxeetan ezarriko da figura hori.

Aurrekoaz gain, sukaldeko jarduerak planifikatzen ditu, eta sukaldeetan erabiltzen diren materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak egiten ditu, dagozkion beste zeregin batzuen artean.

Arduradun-lanpostu horiek eskuratu ahal izateko, honako titulu hauetakoren bat eduki beharko da:

– Sukaldaritza eta gastronomiako teknikaria eta gutxienez 3 urteko lan esperientzia sukaldari moduan Hezkuntza Sailean.

– Sukalde-zuzendaritzako goi-mailako titulua eta gutxienez 3 urteko lan esperientzia sukaldari moduan Hezkuntza Sailean.

Horrez gain, lanpostu horiek euskarako bigarren hizkuntz eskakizuna izango dute, eta iraugitze data beteta 2035. urteko irailaren 1ean.

Barne promozio hauen araudia mahai paritarioan zehaztuko da.

4.– Sukaldaria. Langile hauek arduratzen dira janaria prestatzeaz, aurkezteaz – jantokiraino eramanez edo eramateko dagokion ontzian sartzen –, sukaldeko eta jantokiko tresnak garbitzeaz, bai eta sukaldeko eta jangelako instalazioak piezaz eta prest jartzeaz ere.

Sukaldarien profesionalizazioari dagokionez, urte eta erdiko epea ezartzen da 2026ko abuztuaren 31ra arte. 2026ko irailaren 1etik aurrera, sukaldarien dotazio berrien monografia aldatuko da, eta Sukaldaritza eta Gastronomiako teknikariaren lanbide-heziketako erdi-mailako titulazioa, edo sukalde-zuzendaritzako goi-mailako titulua edo dagokion ziurtagiri profesionala eskatuko da.

Kategoria horretako zerrendetan dauden langileei 3 urteko luzapena emango zaie titulua edo profesionaltasun-ziurtagiria izateko. Luzamenduaren epemuga iritsita, 2029ko irailaren 1ean, aztertuko da zenbat pertsona dauden egoera horretan, eta mahai paritarioan erabakiko da beste luzapen edo neurri bat ematea, langile horiek zerrendetan mantentzeko. Nolanahi ere, pertsona horiek «Sukaldari» zerrendetan jarraitu ahal izango dute, baldintza guztiak betetzen dituzten langileez bestelako kidetasunarekin.

Lehenengo hizkuntza eskakizuna eskatuko da lanpostu hauetan eta betetze data 2035. urtekoa izango da.

5.– Administraria. Iraungitzeke. Era guztietako kudeaketa-lanak (burokratikoak edo kontabilitatekoak) kudeatzen, antolatzen, planifikatzen, artatzen eta egiten ditu, ikastetxearen antolamenduari euskarria eta laguntza emanez, ekimenez eta erantzukizunez, ikastetxeko zuzendaritzaren eskariz eta haren gainbegiradapean.

6.– Lehen mailako ofiziala. Iraungitzeke. Behar diren lanbideen praktika izanda, lanak ezin hobeto egiten dituen langilea da, mantentze-lan orokorrak eta kontu eta arreta berezia izatea eskatzen duten lanak egiten ditu. Eginkizun hauek izango ditu, besteak beste:

- Ekipoak eta instalazioak mantendu, konpondu eta berrikustea.
- Mantentze prebentiboko edo programatuko programak garatzea.
- Ordezko piezen, erreminten eta horniduren eskaerak egitea.
- Inbentarioa kontrolatzea eta ziurtatzea.

Hori guztia dagokion aldizkakotasunarekin egingo da, bere arduradunek edo ikastetxeko zuzendaritzak eskatutakoaren arabera.

7.– Atezaina. Zaintzailea. Gelak zaintzen ditu, baita sartzen eta ateratzen diren pertsonak jagon ere, ikastetxeko finketara, eraikuntzetara eta geletara sartzeko ateak, lehiak eta pertsianak ordenaz eta garaiz irekiz eta itxiz, eta giltzak zainduz; mandatuak eta oharrak hartzeko ardura du, bai eta horiek dagozkien hartzaileei banatzekoa ere; zerbitzu orokorretako argiak pizten eta itzaltzen ditu, eta kontagailuen eta berogailuaren jarduera normala zaintzen du, eta, orobat, ikastetxeko zuzendaritzak agindutako beste betebeharrak guztiak ere egin behar ditu.

8.– Kualifikaziorik gabeko langileak. Iraungitzeke. Berez ofizio zehatz bati ez dagozkion lanak egiten ditu.

9.– Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak: hauen monografia eta lan baldintzak mahai teknikoan negoziatuko dira indarrean sartu aurretik.

10.– Sukaldeko langileak: hauen monografia eta lan baldintzak mahai paritarioan negoziatuko dira indarrean sartu aurretik.

III. ERANSKINA

Behin-behineko eta bitarteko langileen zerrendak kudeatzea, garbiketako langileen, sukaldarien eta sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileen taldekoenak.

Eranskin hau hitzarmena sinatzen den unean indarrean sartuko da, hala ere Ordezkaidea aplikazio informatikoa gaitu beharko da dagokion aldaketekin eta aukera berriekin.

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak kudeatzen dituzte, ikasturtean zehar ikastetxe publikoetan sukaldari, garbiketako eta sare eta sistema informatikoen kudeaketako lan-legepeko sukaldari, garbitzaileen eta informatikoen aldi baterako beharrak betetzen joateko.

Araudi horren planteamendu orokorrak irizpide hauek hartzen ditu kontuan:

a) Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzea.

b) Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarrak eratzea Autonomia Erkidego guztirako -kategorien arabera-, eremu pertsonalaren atalean aipatutako kolektiboek osatua.

c) Ordezkogaien lehentasun-ordena ezartzea.

d) Ordezkogaien prozedimendu espezifikoa arautzea.

Araudi honen bidez, alde batetik, alderdi hauei buruzko elementuak zehaztu nahi dira: eremu pertsonala, eta funtzionamendu-baldintza orokorrak, eta, bestetik, ordezkapenentarako izangaien zerrenda horren kudeaketa eraginkorragoa, bateratuagoa eta operatiboagoa erraztu.

Zerrenden irekierarekin batera irekita mantenduko dira eta ikasturtero barematuko dira. Sarzako baldintza orokorrak eta baremazio-irizpideak baremazio araudian zehaztuko dira, berariaz horretarako, 2025-2026ko ikasturteko baremazio deialdia argitaratu baino lehen, egingo den mahai paritarioan. Araudi hori eranskin bidez ordezkoen araudi honetara gehituko zaio.

Langile-eremua.

Araudi hori sukaldari, garbiketako eta sare eta sistema informatikoen kudeaketako lan-legepeko sukaldariei, garbitzaileei eta IKT-ei aplikatuko zaie.

Gaur egun zerrendetan dauden langileek zerrendetan mantenduko dira, eta lan hitzarmenean zehazten diren baldintzak betetzeko epea emango zaie baremazio araudian zehaztuko denaren arabera. Hautagaiek «lanerako prest» edo «ez lanerako prest» daudela adierazi ahal izango dute eta bien artean aldatzeko aukera izango dute inolako justifikaziorik gabe.

Lanerako prest dauden hautagaiek eskaintza bati bi aldiz uko egiteko aukera izango dute hilabeteke epean. Hirugarrenean alditik aurrera ondorio bezala urte batez Ordezkaidean parte hartzeko aukera galduko da, nahiz eta izangaia zerrendetan mantenduko den. Egoera horretan dauden hautagaiek ezin izango dute esleipenetan edo Ordezkaidean parte hartu egoera hori hasi eta urtebetara arte.

Zerrendetan izena lehen aldiz ematen denean, ez zaudela lanerako prest adierazteko aukera egongo da.

Urtero, birbaremazioarekin batera, zerrendetan aldaketak egiteko aukera emango zaie hautagaiei, dagokion eskabidea behar bezala dokumentatuta. Horrela, lurralde batean edo gehiagotan,

lanaldi partzialean edo osoan lan egitea erabaki ahal izango da. Hurrengo ikasturtean, birbare-mazioan adierazitako lanaldia(k) eta lurraldea(k); eta egiaztatutako kategorია(k) eta hizkuntza eskakizuna duten lanpostuak soilik eskainiko zaizkie Ordezkabidean.

Ordezkapenatarako hautagaien zerrenden funtzionamendua:

A) Funtzionamendu orokorra.

Ordezkabideko eskaintzak.

Ikasturtean zehar, plaza bat bete behar denean, Ordezkabidea aplikazioaren bidez eskainiko da.

Oro har, kontratua hasi aurreko laneguneko 12:00ak arte ikastetxeko zuzendaritzek jakinarazitako ordezkapen guztiak sartuko dira Ordezkabidean.

Aplikazio horrek kategoría bakoitzeko hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kontuan, eta honako esleipen mota hauen arabera esleituko da plaza:

1.– Borondatezko esleipena: lanpostua borondatez eskatu duen eta zerrendetan hobekien kokatuta dagoen hautagaiari esleituko zaio plaza.

Esleipen horretan, birbaremazioan aukeratutako lurraldeko eta lanaldiko plazak aukeratu ahal izango dira, baita ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden plazak ere, nahitaezko esleipe-naren bidez plaza horien esleipendun ez izatea aukeratu bada ere.

2.– Nahitaezko esleipena: hautagairik ez badago eskainitako lanposturen bat eskatu duena edo horietako bat ezin izan bazaio eskatzaileari esleitu eskatutako baldintzak betetzen ez dituelako, nahitaez esleituko da plaza, zerrendetan lanerako prest egoeran daudenetik egoera okerrean dagoenetik hasita, betiere lanaldiei eta lurraldeei dagokienez dituen lehentasunak errespetatuz eta bere bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden lanaldi partzialei uko egiteko edo ez egiteko aukera errespetatuz.

Bi esleipen-motetan, hautagaiak lanposturako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna betetzen duela egiaztatuko da.

Ez dira nahitaez esleituko txanda-kontratuak (lanaldi partzialekoak badira) eta ohiko bizileku-tik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazak, baldin eta aukera hori egin badute. Ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialak nahi dituzten ala ez erabakitze-ko aukera hori ikasturtean zehar aldatu ahal izango da.

Txanda-kontratuei dagokienez, oro har, kontratua hasi baino 7 egun natural lehenago eskainiko dira.

Hautagaiak egin beharreko izapideak:

Hautagaia Ordezkabidean sartzeko lehen aldiari, nahitaez baliozkotu beharko du bere ohiko bizilekua, ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei uko egitea edo ez erabaki beharko du eta telefono mugikor bat eta posta elektronikoa bat izan beharko du. Balioz-kozte hori gabe, ezingo du eskabiderik egin.

Hautagaiak bere lan-egoera aldatu ahal izango du Ordezkabidean, 09:30etatik 13:00etara:

– Hautagaia indarrean dagoen kontratu batekin lanean badago:

Hautagaiak kontratu bat indarrean badu, baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela eta Ordezkabidean parte hartu nahi duela, hurrengo egunean lan egiteko moduan egongo baita, bere lan-egoera lanerako prest izatera aldatu ahal izango du.

Aitzitik, hautagaiak kontratu bat indarrean badu baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela, eta alegatu nahi badu justifikatutako uko egitea duela edo «ez lanerako prest» egoerara pasatu nahi badu, ezein lanposturen esleipendun ez izateko, bere lan-egoera justifikatu gabeko uko egite egoerara aldatu ahal izango du, eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean; edo «ez lanerako prest» egoerara aldatu ahal izango du.

– Hautagaia «lan egiteko prest» egoeran badago:

1.– Hautagaia «lanerako prest» egoeran dago eta «ez lanerako prest» egoerara aldatu ahal izango du inongo justifikaziorik eman gabe.

2.– Hautagaia lan egiteko moduan badago eta inolako plazaren esleipendun ez izateko justifikatutako uko egitea duela alegatu nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du justifikatu gabeko uko egitera, eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean.

Kasu horietan, eta salbuespen gisa, justifikatutako uko egite arrazoia 13:00ak baino geroago gertatzen bada eta hautagaiari plaza bat esleitzen bazaio, uko egin ahal izango du, hori behar bezala justifikatuz gero (13:00ak baino geroago gertatu dela) eta arrazoia hitzarmen honetan ezarritako justifikatutako uko egiten artean sartzen bada.

– Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran edo «ez lanerako prest» egoeran badago:

Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran edo «ez lanerako prest» egoeran badago eta lan egiteko moduan egoerara igaro nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du.

Justifikatutako uko egite kasuetan dokumentazio justifikatzailea Ordezkaritzari uko egitea eragin zuen gertakaria amaitu dela jakinarazteko unean (gertakaria amaitu dela egiaztatuz) aurkeztu behako du.

Ordezkabidean plazak eskatzea.

Hautagaiak eskaera telematikoa egin beharko dute aplikaziora sartuz eta bere lehentasunak, oro har, 13:30etik 15:00etara bitartean aurkeztuz, eta ikastetxeak bermatuko die bi ordu horietan jarraian jantokia egiten duten langileei eskaera egin ahal izatea, baldin eta egun horretan bertan kontratua amaitzen badute.

Halaber, hautagaien ardura izango da, oro har, 15:30etik aurrera argitaratzen den lanpostuen esleipena ezagutzeko aplikaziora egunero sartzea.

Zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero, espezifikotasunak:

Eskaintzan kategoriatan desberdinetako plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkabideko esleipen bakoitzean hautagaia plaza bakar baten esleipendun izan daiteke.

Lan-kontratuko langileen zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero:

Sukaldarien eta garbitzaileen kategoriatan bakoitzeko lan-egoera desberdina izan daiteke lanpostu hutsak esleitzeko.

Lanpostu huts bat bitarteko kontratu bidez bete behar denean, Ordezkabidea aplikazioaren bidez eskainiko da, hura arauz bete arte. Ordezkapenagatik bitarteko kontratu bat indarrean izanez gero, eskainitako lanpostu hutsaren lan-kategoria berean edo bestean iraupen jakineko kontratu bat izanez gero, lanpostu hutsen kontratuak esleitzeko prozesuan parte hartu ahal izango da. Esleipenerako, aplikazioak dagokion kategoriako hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kon-

tuan, eta plaza esleituko du aurreko paragrafoan adierazitako eta deskribatutako esleipen-moten arabera (borondatezkoa eta nahitaezkoa).

Salbuespenezko egoeretan telefonoz ordezkatzea. Telefono-ordezkapenak salbuespenezko eta presazko kasuetan baino ez dira eskainiko, baldin eta behar bezala justifikatzen bada ordezkapena kontratua hasi aurretiko laneguneko 13:00ak baino geroago egiten dela, eta ordezkapena egun berean derrigorrezkotzat jotzen bada eta, gainera, honako zirkunstantzia hauek gertatzen badira:

– Zentroan sukaldari eta garbiketako pertsona bakarra dagoenean eta astebete baino gehiagoko ordezkapena ez dela aurreikusten denean.

– Ordeztu beharreko langileak zentroko langileen 2/3 baino gehiago direnean.

B) Funtzionamendu orokorraren salbuespenak.

1.– Izangai batek ordezkapen bat egin badu eta 5 eskola-egun igaro baino lehen ikasturte berean langile bera ordeztu behar bada, ordura arte aritu den izangaiak eskubidea izango du ordezkapena egiteko, baldin eta lanerako prest egoeran badago, nahiz eta beste izangai batzuek puntuazio handiagoa izan.

2.– Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanaldi murriztuko plaza horretan jarraitu ahal izango du. A «sensu contrario», lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen duenaren kasuan, eta edozein arrazoiengatik, premia lanaldi osoko erregimen bihurtzen da, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak beteko du ordezkapen hori, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

3.– Irailaren 30era arte uko egin ahal izango zaio nahitaez esleitutako lanpostuari. Esleipena egiteko, hautagaien zerrenda-ordena hartuko da kontuan, eta plaza esleipen-moten arabera esleituko da (borondatezkoa eta nahitaezkoa).

Lanpostu bat nahitaez esleitu zaion hautagaiak bi aldiz egin ahal izango dio uko zigorrik gabe.

Horretarako, atzera bota beharko duzu «Ordezkapena baztertu» aukeraren bidez, hautagaia- ren atarian. Izangai hori prest egongo da hurrengo eskaintzetarako, eta baztertutako lanpostua hurrengo egunean eskainiko da.

Aurreko paragrafoan deskribatutako aukeraren bidez lanpostuari esplizituki uko egin ez badio, justifikatu gabeko uko egoeran jarriko da.

Era berean, nahitaez esleitutako lanpostuari hirugarren aldiz uko egiten bazaio, justifikatu gabeko uko egoerara igaroko da.

Lanpostu hutsa.

Behin Ordezka bidean eskainita, eskaera egiten duten guztien artean puntuazioari jarraituz esleituko da.

Esleipenduna lan-istripuagatik, lanbide-gaixotasunagatik, gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; zaintzagatik eszedentzian; edo jardunaldi-etete iragankorrean (haurrak zaintzeko), egoera hori sortu duen gertakaria amaitzen denean kontratua indarrean jarriko da eta lanpostu horretan hasiko da lanean. Gainera, eskainiko zaien lanpostuaren iraunaldia emandako zerbitzalditzat zenbatuko zaie.

Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanpostu horretan jarraitzeko eskubidea izango du lanaldi murriztuarekin. Kontrako kasuetan, lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen badu eta, edozein arrazoi dela medio, lanaldi osoko araubide bat behar badu, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak jardun osoa betetzeko eskubidea izango du, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

Justifikatutako uko egiteak. Arrazoiak eta prozedura.

Justifikatutako arrazoitzat hartuko dira aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan jasotako lizentzia eskubidea ematen duten guztiak.

Lanpostu baten esleipenduna izanez gero, ukoa justifikatzen duten agiria aurkeztu beharko dute. Eskaintzen zaien estaldura-denbora egindako zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie gurasotasunagatik babestutako kasuetan. Ondorio horietarako, lanpostua aukeratu ahal izango dute ikasturte-hasierako lanpostuen esleipenean. Baremoaren ondorioetarako zerbitzu-denboraren aitortpen horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari-osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez baita benetako zerbitzurik ematen.

Gainera, zerrendan sartu gabe uko egiteko arrazoi gisa honako kasu hauek onartuko dira:

- a) Askatasunaz gabetzea, kondena-epaia eman arte.
- b) Hezkuntza Sailak edo IVAPek antolatutako ikastaroetan parte hartzea. Uko egite justifikatu horrek ez du zerrendetan barematuko.
- c) Edozein motatako ikasketak edo praktikak egiten aritzea. Ikasketen kasuan, uko egitea ikasturte osoan aplikatuko da, eta matrikula aurkeztuta egiaztatu beharko da. Praktikak eginez gero, praktikek irauten duten bitartean onartuko dira uko egiteak, eta xede horretarako aurkezten den egiaztagirian zehaztuko dira.
- d) Era berean, uko egiteko arrazoi justifikatua izango da kontratazio baten bidez zerbitzuak ematen aritzea subjektu kontratatzailea edozein izanik ere. Horretarako, prestazioaren eraginkortasuna eta tipologia egiaztatzeke, gizarte-segurantzaren alta eman izanaren (saihestezina) eta/edo lan-kontratuaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da prestazioa.
- e) Eskaintako ordezkapenari uko egin ahal izango zaio, semea edo alaba hiru urte bete arte zaindu behar bada.
- f) Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratzek dakarren kasuren batean egotea.
- g) Gizarte Segurantzaren autonomo gisa alta emanda egotea. Autonomoen eta lan- bizitzaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.
- h) Administrazio batean izendapena izatea. Gizarte Segurantzako altaren (saihestezina) eta/edo izendapenaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da.
- i) Haurdunaldiko seigarren hilabetetik erditu arte. Gertaera hori egiaztatzen duen txostena aurkeztu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du zerrendetan barematuko.
- j) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen edo bigarren mailarainoko senideak zaindu behar izanez gero, edo, elkarrekin biziz gero. Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

k) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik uko egitea mugarik gabe justifikatuko da.

Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

Gaixoak ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alaba badira, horren amaiera jakinarazi beharko da, hau da, lan-eskaintzari uko egiteko arrazoia ospitaleko altarekin edo alta medikoarekin amaituko da.

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan- bizitzaren bidez ere justifikatu beharko du.

Edozein unetan eskatu ahal izango dute lanerako prest egoeran jartzea. Ikasturte bakoitzean bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko.

l) Genero-indarkeriaren biktima izatearen ondoriozko arrazoiak. Baldintza hori egiaztatu egin beharko da.

m) Atzerrian lanean jardutea, GKE baterako.

Uko egiteak justifikatzeko prozedura.

Justifikatutako uko egiteko arrazoietakoa bat alegatzen duen pertsonak 5 laneguneko epean aurkeztu beharko du dagokion justifikazio-dokumentazioa. Bost lanegun horietan izangaiak ez badu aurkeztu uko egiteko arrazoia egiaztatzen duen dokumentazioa, ikasturte horretarako Ordezkabidean parte hartzeko eskubidea galduko du.

Era berean, esleitu zaion ikastetxeko edo zentroko zuzendaritza abisatu beharko du hurrengo egunean berriro Ordezkabidean lanpostua eskaini dezaten.

Baztertzeko arrazoiak:

a) Deialdia onartu ondoren ikastetxera joan behar duten lehen egunean agertzen ez diren izangaiak.

b) Kontratua indarrean duten eta kontratuari uko egiten dioten hautagaiak. Hala ere, lanaldia murrizketa bat eragiten duten kontratu aldaketei uko egin ahal izango diote, behar bezala justifikatuta.

c) Ikasturtean bi aldiz baino gehiagotan uko egiteko arrazoiak ez alegatzea eta egiaztatzea, hitzarmen kolektiboan ezarritako epe eta baldintzetan.

Hautagaiak zerrendatik behin-betiko kanporatzeko arrazoiak.

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

1.– Diziplinako espediente baten bidez, lan hutsegite oso larria egiteagatik zigorra jaso izana edozein administrazio publikotan, baldin eta inpugnatuta ez badago.

2.– Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izatea sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik.

3.– Gaitasun eza.

Ordezko lan-kontratudun prestasunagatiko eta mugikortasunagatiko konpentsazioa.

Hezkuntza Sailak, ordezkapen guztiak betetzeko konpromisoa kontuan hartuta, ikasturtean zehar honako baldintza hauek betetzen dituzten ordezko langileen prestasuna lehenetsiko du:

– Ordezkapenengatiko bitarteko lan-modalitatean lan egin izana.

– Ordezkabidean esleipenetan ohikotasunez parte hartu izana. Betekizun hau betetzen ez dela ulertuko da baldin eta 30 egun baliioduneko epean egon bada Ordezkabidean parte hartu gabe Ordezkabidea martxan egon den bitartean justifikatutako arrazoirik gabe. Justifikatutako egoerak izango dira besteen artean gurasotasunari lotutako egoerak, ezintasunak, familiarren zaintza... etab.

– Esleipen bati uko egin ez izana, borondatezkoa zein nahitaezkoa, baldin eta justifikatutako uko egiteko arrazoietan oinarrituta izan ez bada.

Baldintza horiek betetzen dituzten langileek konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute, baremo honen arabera:

– 165 eta 192 egun bitartean lan eginda: 6 egun.

– 193 eta 220 egun bitartean lan eginda: 7 egun.

– 221 eta 248 egun bitartean lan eginda: 8 egun.

– 249 eta 275 egun bitartean lan eginda: 9 egun.

– 276 eta 300 egun bitartean lan eginda: 10 egun.

Eguneko zenbatekoa kalkulatzeko, hileko soldata gordina hartuko da erreferentziazat, eta proportzionalki zenbatuko da, lan egindako denboraren eta lanaldi-modalitatearen arabera. Konpentsazio horretarako ez dira zenbatuko kalte-ordaina jaso duten lan egindako aldiak.

Kompentsazio horrek ez du Gizarte Segurantzaren alta ematea ekarriko, eta ez dira hautagaien zerrendetan zenbatuko. Ez dute oporrik sortuko, ezta aparteko ordainsariari dagokion ordainketa-rik ere.

Aldi baterako kontratua duten langileek, ordezkapenengatik edo ekoizpen-gorabeherengatik, ikasturtean 165 zerbitzu-egun edo gehiago egin badituzte, puntu gehigarri bat lortuko dute hautagaien zerrendak birbarematzeko prozesuan.

Eguneko puntu gehigarri bat emango da ere Arabar Errioxa eta Karrantzako zentroetan ordezkatzeko zailak diren zentroak izateagatik.

Aldi baterako lan-kontratudun langileek beren ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez dutela zehazteko jarduera-protokoloa.

1.– Legegintzako Errege Dekretuaren 52.a) artikuluaaren arabera (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena), kontratua objektiboki azkentzeko arrazoiaren artean, langileak lanpostuko betekizunak betetzeko beharrezkoak diren gaitasun eza izatea (enpresan lanean hasi baino lehenagokoa ala ondorengoa bada ere) dago.

Lege horri jarraiki, aldi baterako lan-legepeko langileen kasuan, jarduteko protokolo hau ezarri behar da, eta, nahitaez, dagokion espediente bideratu beharko da, eta, hala badagokio, langileen ordezkaritza-organoaren txostena, adierazitako baldintzetan.

2.– Ikastetxeko zuzendaritzak uste badu pertsona batek ez dituela betetzen bere ohiko eginkizunak betetzeko behar diren gaitasunak, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinaraziko dio.

Lurralde-ordezkariek aginduko du beharrezkoak diren aurretiazko jarduketak egitea, eta, horien artean, Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren txostena eta/edo Hezkuntzako Ikuskaritzaren txostena sartu ahal izango da, kasuaren arabera. Era berean, Langileak Kudeatzeko zuzendariak egokitzen jotzen dituen aurretiazko jarduketak egiteko agindu ahal izango du.

Aurretiazko jarduketan ondoren, ustez bere ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez badu, espediente Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, eta hark prozedura bat abiaraziko du, ebazpen baten bidez. Ebazpen horretan, Hezkuntzako Ikuskaritzako kide bat izendatuko du, instruitzeko, eta berariaz adieraziko ditu ondorioak. Ebazpena langileen ordezkari-organoei jakinaraziko zaie.

Espediente ezin izango da inola ere oinarritu diziplinazko hutsegitetzat har daitezkeen egintzetan.

3.– Prozedura hasi ondoren, egoerak hala aholkatzen badu, instrukzio-egileak proposatu ahal izango du azken ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko egokitzen jotzen dituen behin-behineko neurriak hartzea.

Behin-behineko neurri egokiak, prozedura amaitu arte iraungo dutenak, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen arrazoitu bidez hartuko dira, eta eragindako pertsonari jakinaraziko zaizkio.

4.– Instruktoerek behar diren jarduketak egingo ditu prozedura ebazteko oinarri izango diren datuak zehazteko, ezagutzeko eta egiaztatzeko, eta beharrezkotzat jotzen dituen txostenak eskatuko ditu; besteak beste, egokitzen jotzen badu, eragindako pertsonaren azterketa medikoa. Azterketa hori dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren bidez izapidetu beharko da.

Arestian deskribatutako jarduketak egin ondoren, instruktoerek txostena egingo du, eta eragindako pertsonari helaraziko dio. Hamar egun balioduneko epea emango dio alegazioak aurkezteko eta egokitzen jotzen dituen frogak egitea eskatzeko.

5.– Instrukzioa amaitu ondoren, instrukzio-egileak ebazpen-proposamena emango du. Proposamen horretan, egin beharreko frogen emaitza jasoko da, bai eta argi eta garbi desegokiak edo alferrekoak izan diren proposatutako frogak baztertu izana ere. Ebazpen-proposamena langileen ordezkari-organoei jakinaraziko zaie, hamar egun balioduneko epean alegazioak aurkeztu ahal izan ditzaten.

Izapide hori egin ondoren, espediente osoa erakutsiko zaio eragindako pertsonari, ebazpen-proposamena barne, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkeztu ahal izan ditzan hamar egun balioduneko epean.

Aurreko izapideak egin ondoren, espediente osoa Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, prozedurari amaiera emango dion ebazpena eman dezan. Hala ere, prozeduraren bermeak zaintzeko beharrezkotzat jotzen bada, Langileak Kudeatzeko zuzendariak instruktoeari agindu ahal izango dio egoki irizitako eginbide osagarriak egin ditzala, eta, eginbide horiek egin ondoren, ebazpena emango du.

Prozedurak egiaztatzen badu eginkizun arruntak betetzen jarraitzeko ageriko eskumenik ez duela, ebazpen horrek indarrean dagoen kontratua azkenduko du eta eragindako pertsona behin betiko zerrendatik kanpo utziko du behin betiko izaerarekin. Bestela, egindako jarduketak largetea edo artxibatzea emango du ebazpenak. Nolanahi ere, ebazpenak berariaz adierazi beharko

ditu hartutako behin-behineko neurriak. Era berean, langileen ordezkari-organoei ere jakinaraziko zaie ebazpena.

Prozedura hasteko ebazpena eman zenetik sei hilabete baino gehiago igaro badira prozedura amaitzeko ebazpena eman eta jakinarazi gabe, iraungita geratuko da, hargatik eragotzi gabe ebazteko gehieneko epea eteteko kausak, administrazio publikoen administrazio-prozedura erki-dea arautzen duen indarreko legerian jasotakoak. Horretarako, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpena emango du prozedura iraungi dela adierazteko eta jarduketak artxibatzeke agintzeko.

6.– Eskumenik eza eta, ondorioz, kanporatzea berrikusi ahal izango dira, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren edo Hezkuntza Ikuskaritzaren txostenak, kasuaren arabera, hala proposatzen badu eta horiek ikusita, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenean berriaz xedatzen bada. Kasu horretan, txosten horietan zehaztutakoaren arabera, berrikuspen hori eragin duten inguruabarrak edo arrazoiak jasoko dira, baita haren indarraldia eta zerrendan berriro sartzea ekar dezaketen jarraipen- edo azterketa- zirkunstantziak ere.

IV. ERANSKINA

Garbiketako eta sukaldeko ratioak.

Garbiketa.

Garbiketa-zerbitzua eguneratzeko xedez, eta, batez ere, metrajeari dagokionez, kontuan hartuko da lanbide-heziketaren eremuan espazioek duten erabilerarik handiena.

Lanaldi osoa: 1.140 metro karratu (gehieneko muga).

Ratio hori 1.000 metro karraturaino murriztuko da lanaldi oso baterako, Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan eta ikastetxeen berariazko baldintzen arabera (bereziki ikastetxearen instalazioak arratsalde irakaskuntza-jarduera arautuetarako erabiltzeko).

Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetako lantegi-gelen kasuan, gela horien metro karratu kopurua % 20 handituko da.

Sukaldea.

Jantokiko zerbitzua eta janaria jantokiko instalazioetan prestatzea.

Mahaikideak	Orduak
0-40	7
41-50	8
51-60	10
61-71	11
72-82	12
83-93	13
94-105	14
106-117	15
118-133	16
134-150	18
151-161	19
162-172	20
173-183	21
184-195	22
196-207	23
208-223	24
224-240	26
241-251	27
252-262	28
263-273	29
274-285	30
286-297	31
298-313	32
314-330	34
331-341	35
342-352	36
353-363	37

Mahaikideak	Orduak
364-375	38
376-387	39
388-403	40
404-420	42
421-431	43
432-442	44
443-453	45
454-465	46
466-477	47
478-493	48
494-510	50
511-521	51
522-532	52
533-543	53
544-555	54
556-567	55
568-583	56
584-600	58
601-611	59
612-622	60
623-633	61
634-645	62
646-657	63
658-673	64
674-690	66
691-701	67
702-712	68
713-723	69
724-735	70
736-747	71
748-763	72
764-780	74
781-791	75
792-802	76

7 ordu hartuko dira jardunaldiaren koefizientea kalkulatzeko.

Sukaldarien txantiloiak baimendutako jantoki bakoitzeko benetako mahaikideen kopurura egokitu behar dira.

Kontuan hartuta jangeletako dieten gaur egungo dibertsitateak eta konplexutasunak lan-karga gehigarria ekarri dutela jantokietan, zeregin horiek arintzeari dagokionez, ordu gehigarriak esleituko dira, dieta desberdinen kopurua eta mahaikide kopurua kontuan hartuta.

– Orduak esleitzeko, kontuan hartuko dira irizpide eta dieta berezi hauek:

0 dieta: ordu gehigarririk gabe.

1-5 dieta: ordubete egunean.

6-10 dieta: 2 ordu egunean.

11 dieta edo gehiago: 3 ordu egunean.

– Halaber, egunean ordu gehigarri bat eskainiko da baldin eta eskola-jantokiak 300 mahaikide baino gehiago badauzka; eta beste bi ordu gehigarri bat, aurrekoari gehi dakiokenean, 600 mahaikide baino gehiagoko eskola-jantokietan.

Sukalde bertikal berriak instalatzen direnean mahai parekidean zehaztuko dira sukalde horietan aplikatzen diren ratioak.