

BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

1145

EBAZPENA, 2022ko urtarrilaren 28koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita «Enpresa Garapenerako Euskal Agentziarako (SPRI) Hitzarmen Kolektiboa» erregistratu, gordailutu eta argitaratzea.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2021eko abenduaren 29an, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak sinatu zuten hitzarmen hori, 2021eko abenduaren 28an.

Bigarrena.– Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuaren 2. artikulua Lan eta Enplegu Saila sortzen du; eta 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeriak lan-harremanei buruz ezartzen duena egikaritu behar du sail horrek, besteak beste. Bestalde, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuak aldatuak) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikatu beharreko funtsezko araudia honako hauetan dago jasota: lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua.

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuak 2.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera; eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da lege eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak; eta, beraz, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak 9. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, hau

2022ko martxoaren 10a, osteguna

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Agindua ematea hitzarmena inskribatu eta gordailutu dadin Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan, eta horren berri aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko urtarrilaren 28a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

«ENPRESEN GARAPENERAKO EUSKAL AGENTZIA»RAKO (SPRI) HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

HEDADURA ETA APLIKAZIO-EREMUA

1. artikulua.– Langile- eta lurralde-eremua.

SPRI-Enpresen Garapenerako Euskal Agentziako («SPRI» edo «enpresa») langile lan-kontratudun gisa SPRIn lan egiten duten pertsonen lan-baldintzak arautzeko arauak ezartzen eta arautzen ditu hitzarmen kolektibo honek.

Hitzarmenaren pertsona-eremutik kanpo geratzen dira goi-kargudunak eta SPRIn zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioak.

2. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek 3 urteko indarraldia izango du, eta indarrean egongo da hura ordeztuko duen beste bat egiten ez den bitartean. Indarraldiaren hasiera 2021eko urtarrilaren 1a izango da.

3. artikulua.– Hitzarmenaren salaketa eta luzapena.

Hitzarmen kolektibo hau isilbidez luzatutzat joko da, urtez urte, baldin eta alde sinatzaileetako batek ere berariaz salatzen ez badu, hitzarmena amaitu baino bi hilabete lehenago.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmen kolektibo honek indarrean jarraituko duela hura ordeztuko duen beste bat indarrean jarri arte.

4. artikulua.– Xurgapena eta konpentsazioa.

Itundutako baldintzek osotasun bakarra eta zatiezina osatuko dute eta oro har hartuko dira kontuan, urte osoan; eta hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzean zeuden beste guztiak xurgatuko dira.

5. artikulua.– Interpretazio sistematikoa eta integratzailea.

Hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzen esanahi eta norainokoa haren osotasunaren arabera ulertu eta ezarri beharko dira. Hartara, hitzarmen kolektiboak omisio, hutsune edo anbigutasunen bat izanez gero ere, ez da nahastuko itundutakoaren zentzu zuzena.

Hitzarmen kolektibo honetan berariaz arautzen ez diren gaietan, goragoko mailako arau eta xedapen orokorrak aplikatuko dira, ordena honen arabera: (i) EAEko Administrazioaren zerbitzuko lan-kontratudun kolektiboen hitzarmen kolektiboa (EHAA, 81. zk., 2010eko maiatzaren 4koa); (ii) Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua («Langileen Estatutua»); (iii) aplikatu beharreko gainerako lan-araudia.

BATZORDE PARITARIOA

Batzorde Paritario bat eratuko da, hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek osatua.

Aldeetako edozeinek eskatzen duen guztietan bilduko da Batzorde Paritarioa, gehienez ere 15 eguneko epean.

Deialdia komunikazio bidez egingo da, bilera egin baino zazpi egun lehenago gutxienez. Komunikazioarekin batera, interpretazioaren xede den gaia planteatzen duen idazkia aurkeztuko da.

Eskumen hauek izango ditu Batzorde Paritarioak:

- a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- b) Hitzarmen kolektibo honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko II. Akordioan (GEP) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira (EHAA, 66. zk., 2000ko apirilaren 4koa).

6. artikulua.– Lan-gatazkak.

Hitzarmen kolektiboa sinatzen duten aldeek konpromisoa hartzen dute elkarrizketaren bidea agortzeko, diziplina-neurriak edo jarrera gatazkatsu kolektiboak hartu aurretik.

7. artikulua.– Ukaezintasuna.

Langileek hitzarmen kolektibo honetan ezarritako edozein baldintzari uko egitea baliogabetzat eta egin gabekotzat joko da; halaber, langileentzako baldintza ez hain onuragarriak dakartzaten erabakiak, ebazpenak edo klausulak deuseztat joko dira, eta xedatu gabekotzat eta inolako ondorioz gabekotzat hartuko dira.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

Indarrean dagoen legediaren arabera, lana antolatzea SPRIn Zuzendaritzaren eskumen eksklusiboa da; hargatik eragotzi gabe langileen ordezkarietara entzuteko, kontsultatzeko eta alde aurretik informazioa emateko eskubide eta ahalmenak. Eta hartzen diren erabakiak oro har jakinarazi baino lehen jakinaraziko zaizkie, betiere Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako arauetan langileei aitortutakoa kontuan hartuta.

III. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA, ORDAINSARIAK, LANPOSTU HUTSAK BETETZEA ETA LANPOSTU BERRIAK

8. artikulua.– Antolaketa-egitura eta lanpostuak.

1.– SPRiko Zuzendaritzak lanpostuak dituen organigrama bat ezarriko du bere antolaketa-eremuaren barruan; organigrama hori jardueraren beharren eta inguruabarren araberakoa izango da, eta langileen ordezkarien eskura jarriko du.

2.– Organigrama horrek SPRIn dauden sailak finkatuko ditu, bai eta sail horietan dauden lanpostuak ere; eta lanpostu horiek betetzeko beharrezkoak diren lanbide-betekizunak ezarriko ditu. SPRiko Zuzendaritzak aldatu egin ahal izango ditu betekizun horiek, unean uneko berariazko inguruabar eta premien arabera.

3.– Lanpostu bakoitzaren betekizunak «lanpostuen deskribapena» dokumentuan jasoko dira, eta honako hau adieraziko du lanpostu bakoitzerako:

a) Izena.

b) Zer zentro eta arlotan dagoen inskribatuta.

c) Bertan jarduteko eskatzen diren betekizunak. Horien artean, nahitaez agertu beharko dira eskatutako titulazioa edo prestakuntza-maila eta esleitutako hizkuntza-maila; bai eta, hala bada-gokio, betekizun horiek egiaztatzeko baliozko irizpideak ere.

d) Kasu bakoitzean dagokion talde profesionala.

e) Lanpostuaren edukian edo bertan jarduteko garrantzitsutzat jotzen diren baldintza berezien identifikazioa; honako hauek barne, gutxienez:

– Amatasunerako arriskuak, hala bada-gokio.

– Presentziala ez den lan-modalitatearen bat egin daitekeen ala ez.

– Ordu-tegiak (zatituak, jarraituak edo jendaurrekoak).

– Beste baldintza berezi batzuk.

f) Ordainsari-maila eta antzinasun-taldea.

g) Lanpostuaren deskribapena.

h) Mendekotasun hierarkiko eta funtzionala.

9. artikulua.– Talde profesionalak.

Lanbide-sailkapena honako talde profesional hauen arabera ezarri da:

Teknikariak.

Deskribapena.

Teknikaria (4. maila).

Talde honetako langileek erantzukizun zuzena dute enpresako arlo funtzional guztien kudeaketan, eta konplexutasun- eta kalifikazio-maila handieneko zeregin teknikoak betetzen dituzte.

Nagusiekin elkarlanean aritzen dira erabakiak hartzen, edo parte hartzen dute erabakiak lantzen eta helburu zehatzak zehazten. Autonomia, ekimen eta erantzukizun maila handienaz betetzen dituzte beren eginkizunak.

Lanbide-talde honetan sartzen diren pertsonentzat, analogiaz, honako hauekin pareka daitezkeen jarduera guztiak sartzen dira; besteak beste:

1.– Nagusiek agindutako prozesu edo proiektu guztiak gainbegiratzea eta teknikoki zuzentzea.

2.– Beren arloko edo saileko langileak koordinatzea, gainbegiratzea, antolatzea edota zuzentzea, enpresaren barruan hainbat jarduera gauzatzeko.

3.– Konplexutasun eta heterogeneotasun handieneko zuzendaritza teknikoko lanak, enpresaren barruan autonomia- eta ekimen-maila handikoak, eginkizun hauetan: kalitatearen kontrola, prozesuen zehaztapena, administrazioa, eta abar.

4.– Konplexutasun eta balio-aniztasun handieneko zeregin teknikoak, autonomia- eta ekimen-maila gorenarekin.

Teknikaria (3. maila).

Beren programa edo saileko maila ertaineko eta berariazko proiektuei buruzko lanak egiteko gaitasuna duten langileak.

Oinarrizko erantzukizuna izango dute beren arloaren edo sailaren berezko proiektuak garatzea hierarkia-harremanen arabera.

Erantzukizun hauek garatuko dituzte:

1.– Beren arloko edo saileko berezko lan-programetan parte hartzea, horiek lantzea edo horietan esku hartzea; saileko taldeak koordinatuz, zuzenduz eta gainbegiraturaz.

2.– Zentroko helburuekin edo beren lanpostuaren berezko programekin lotutako proposamenak eta txostenak egitea.

3.– Beren eginkizunekin zerikusia duten talde edo batzordeetan parte hartzea.

Teknikaria (2. maila).

Beren esperientzian, ezagutzan edota prestakuntzan oinarrituta, zuzenean 1. eta 2. mailako teknikariek elkarlanean aritzen diren langileak dira; batez ere, lan tekniko kualifikatuak egiten dituzte, erantzukizun mugatuarekin eta goi-mailako teknikarien ikuskaritzapean.

Era berean, autonomiaz beteko dituzte proiektuak egiteko beharrezkoak diren zeregin tekniko eta administratiboak, goragoko kategoriako langileen aginduetara.

Beren eginkizunak betetzeko, ezinbestekoa izango da lan egiten duten arloko edo saileko jardueraren edo jardueren berezko prozedura tekniko eta administratibo guztiak ezagutzea eta horietan erabiltzen diren tresna informatikoak ondo erabiltzen jakitea.

Teknikaria (1. maila).

1., 2. eta 3. mailako teknikariek zuzenean elkarlanean aritzen diren langileak dira; kualifikazio txikiagoko lan teknikoak egiten dituzte batez ere, goi-mailako teknikarien ikuskaritzapean.

Era berean, autonomiaz beteko dituzte proiektuak egiteko beharrezkoak diren zeregin tekniko eta administratiboak, goragoko kategoriako langileen aginduetara.

Beren eginkizunak betetzeko, ezinbestekoa izango da lan egiten duten arloko edo saileko jardueraren edo jardueren berezko prozedura tekniko eta administratibo guztiak ezagutzea eta horietan erabiltzen diren tresna informatikoak ondo erabiltzen jakitea.

Administrariak:

Deskribapena.

Administraria (2. maila).

Eginkizun eta kudeaketa administratiboak egiten dituzten langileak; horiek gauzatzeaz baka-rik arduratzen dira, eta jasotako jarraibideak ahalik eta arreta handienaz jarraitzen dituzte.

Betetzen dituzten eginkizunen artean, honako hauek aipa daitezke, gutxi gorabehera:

- 1.– Dokumentazioa artxibatzea eta erregistratzea, oro har.
- 2.– Kudeaketa administratiboak, postaren kontrola, eta enpresa eta erakunde ofizialekiko barneko edota kanpoko edozein kudeaketa eta komunikazio mota (telefono bidezko arreta barne).
- 3.– Ordenagailuen oinarrizko erabilera eta bulegotikako aplikazioen erabiltzaile-mailako ezagutzak.
- 4.– Dokumentuak transkribatzea, inprimakiak betetzea, fotokopiak egitea eta dokumentuak koadernatzea.
- 5.– Beren jardun-eremuan ezarritako bulegotika-tresnak eta kudeaketarako edozein aplikazio informatiko ezagutzea.
- 6.– Administrazio-lanen gauzatzea kontrolatzea eta beren eskumeneko administrazio-prozesuak optimizatzeaz arduratzea.

Administraria (1. maila).

Oinarrizko eginkizun eta kudeaketa administratiboak edo mekaniko hutsak egiten dituzten langileak; horiek gauzatzeaz soilik arduratzen dira, eta jasotako jarraibideak ahalik eta arreta handienaz jarraitzen dituzte.

Betetzen dituzten eginkizunen artean, honako hauek aipa daitezke, gutxi gorabehera:

- 1.– Aplikazio informatikoak edo antzekoak erabiliz garatutako administrazio-zereginak.
- 2.– Kalifikazio berezia edo hizkuntzak jakitea eskatzen duten harrera-lanak.
- 3.– Sistema informatikoetan datuak grabatzeko zereginak.
- 4.– Nolabaiteko ekimen-maila eskatzen duten artxiboko, erregistroko, kalkuluko, fakturazioko edo antzeko zereginak.

Laguntzaileak:

Deskribapena.

Laguntzailea.

Administrazio-lan errazak eta era guztietako lan osagarriak egiten dituzten langileak dira, SPRI-ren organo komunetarako eta programa edo sailetarako.

Lanbide-talde honetan, analogiaz, honako hauekin pareka daitezkeen jarduera guztiak sartzen dira; besteak beste:

- 1.– Tresna konbentzionalak prestatzeko zeregin errazak, baita tresna horien eta horien erregulazioen aldaketak ere.
- 2.– Materialak hornitzeko eta ekipoen osagaiak aldatzeko lanak.
- 3.– Ibilgailuak gidatzea baimen egokiarekin; jarduera hori harekin zerikusia duten beste jarduera batzuekin konbina daitekeela ulertuko da.
- 4.– Mandatuak egitea, enkarguak egitea, eskuz garraiatzea, eta korrespondentzia eramatea edo jasotzea.

5.– Telefonista edota harreragilea.

6.– Ekipoak, telefonoa edo faxa erabiltzeko lanak.

7.– Fotokopiak eta koadernaketak egitea.

10. artikulua.– Soldata-kontzeptuak.

Oro har, SPRIko langile guztiei aplika dakiekeen soldata-muga bat ezarri da, Eusko Jaur-laritzaren mendeko enpresa publikoko zuzendari batentzat une bakoitzean legez ezarritako soldata-mugaren baliokidea dena (gaur egun sailburuorde baten ordainsariaren zenbateko gisa ezartzen dena).

Oinarrizko soldata:

	Oinarrizko soldata (euro)
Laguntzaileak	18.504,57
Administrariak	26.279,78
Teknikariak	35.203,58

Lanbide-osagarria (LO):

Oinarrizko soldataren zenbateko gehigarria talde bakoitzeko hurrengo soldata-tarte bakoitzera arte; lanbide-talde bakoitzeko osagarriaren gehieneko muga du.

Kontzeptu finkagarria da, eta oinarrizko soldataren tratamendu bera du ondorio guztietarako.

Talde bakoitzeko soldata-tarte finkoak sustatzeko, honako kontzeptu hauek hartuko dira kontuan:

- Kalitatea lana egitean.
- Integrazioa lantaldean.
- Helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak lortzea.
- Erantzukizun eta funtzio berriak arrakastaz hartzea.
- Funtzio, proiektu eta pertsona edo taldeen gaineko erantzukizun zuzena.
- Lanpostuaren berezko eskumen eta eginkizunetan lortutako esperientzia.

Ondorioz, talde bakoitzeko soldata-tarteak («oinarrizko soldata», «lanbide-osagarria» eta «antzinatasuna»k osatzen dituztenak) honako taula honetan deskribatutako zenbatekoetan ezarzen dira:

Lanbide-taldea	saillapena	osagarria	oinarrizko soldata	Lanbide-osagarria		Soldata Guztira		Antzintasuna
				gutxienekoa	muga	gutxienekoa	muga	
Teknikaria	4	4. LO	35.203,58	25.018,41	35.858,36	60.221,99	71.061,94	1.576,90
	3	3. LO	35.203,58	19.543,69	25.018,40	54.747,27	60.221,98	1.576,90
	2	2. LO	35.203,58	14.068,96	19.543,68	49.272,54	54.747,26	1.576,90
	1	1. LO	35.203,58	0,01	14.068,95	35.203,58	49.272,53	1.576,90
Administraria	2	2. LO	26.279,78	6.568,59	8.922,71	32.848,37	35.202,49	1.166,17
	1	1. LO	26.279,78	2.188,80	6.568,58	26.729,78	32.848,35	1.166,17
Laguntzailea	1	1. LO	18.504,57	0,00	7.775,20	18.504,57	26.279,77	914,60

2015eko hitzarmeneko osagarria:

Osagarri honek langilearen indarrean dagoen soldataren eta haren lanbide-saillapenari dago-kion soldata-tartearen gehienekoaren arteko aldea jasotzen du. Ezin da konpentsatu eta ezin da xurgatu etorkizuneko gehikuntzekin.

Erantzukizun-osagarrien kasuetan, kopuru hori ez da kontuan hartuko kalkulua egiteko.

Ondorioz, osagarri hori gaur egun plantillan dauden langileei bakarrik aplika dakieke, oinarrizko soldata-kontzeptuak homogeneousatzeko eta langile bakoitzari ordaintzen dizkioten soldata-osagarrak bere lanbide-taldearen gehieneko tarteen gaitetik bateratzeko.

Erantzukizun-osagarria (EO):

Zuzendaritza- eta erantzukizun-eginkizunetarako izendapena dakarten lanpostuei aplikatzen zaie, Zuzendaritza Nagusiak unean-unean konfiantzazkotzat jo eta askatasunez izendatutakoei.

Erantzukizuneko lanpostu baterako izendatutako langileak 2015eko hitzarmeneko osagarri baterako eskubidea badu, ez da aplikatuko; baldin eta osagarri horren zenbatekoa Oinarrizko Soldata + Lanbide-Osagarria soldata-kontzeptuen baturaren % 10 baino handiagoa bada.

Bete beharreko lanpostuaren erantzukizun-mailaren arabera, bi osagarri-modalitate (alternati-boak, inoiz ez metagarriak) ezartzen dira, Zuzendaritza Nagusiaren irizpidearen arabera:

- 1. EO: 4.000 euro.
- 2. EO: 6.490 euro.

Soldata-kontzeptu hori ez da finkagarria; eta, beraz, langileak erantzukizun bereziko lanpostua-ren berezko funtzioak betetzen dituen bitartean sortzen da. Kargua amaitu eta erantzukizun eta konfiantza bereziko eginkizunak bete ondoren, langilea jatorrizko lanpostura itzuliko da, aurreko lanbide-saillapen eta soldata baldintza berberetan.

Erantzukizun bereziko lanpostuak: zuzendari edo arduradun lanpostu guztiek ez dute erantzukizun-plusik eragiten. Erantzukizun-plusa sortzen duten lanpostuak Zuzendaritza Nagusiak ezartzen ditu une bakoitzean.

Langileak barne-igoerako erantzukizun-plusa duen erantzukizuneko lanpostu bat eskuratzen badu, izendapena egiten den unean indarrean dauden oinarrizko soldataren eta lanbide-osagarriaren gaineko plusa aplikatuko da.

Aldi baterako mugikortasun funtzionalaren osagarria:

Aldi baterako eta enpresaren beharreatatik langileari esleituta duen lanbide-taldea baino gora-goko lanbide-talde bateko eginkizunak agintzen zaizkion kasuetan aplikatzen da.

Osagarri horren zenbatekoa langilearen soldataren eta egin beharreko eginkizun berriei dagoen lanbide-taldeko gutxienekoaren arteko aldea izango da.

Prestasun-osagarria:

Salbuespen gisa, osagarri hori langilearen ordu-prestasuna (hau da, ohiko lan-ordutegitik kanpo aurkitzeko moduan eta lan egiteko prest egotea) ordaintzeko esleitu ahal izango da.

Prestasun hori itunduta egon behar da, eta Langileen Estatutuaren 34. artikulua mugatzen du; artikulua horrek zehazten duenez, urteko zenbaketan, gehieneko lanaldia ezin da astean 40 ordutik gorakoa izan.

Antzintasuna: Hirurtekoak.

Hirurtekoa betetzen den urteko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko da eragina sortzen hirurteko bakoitzaren zenbatekoa.

Lanbide-taldea aldatzeak antzintasunagatiko soldata-osagarria aldatzea ekarriko du, mailaz igotzeko unean indarrean dagoen hirurtekotik aurrera soilik.

Aurretik sortutako hirurtekoen batuketa, bere garaian lanbide-sailkapenaren eta une bakoitzean indarrean dauden kalkulu-parametroen arabera kalkulatu zen bezala, aldatu gabe mantenduko da; eta erregularizatzeko bi kontzeptu erabiliko dira:

1.– Antzina/antigüedad: Hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denetik sortzen diren hirurteko berriak (hirurteko berria sortzen den urtea).

2.– AntzinaHis/antigüedadHis: Hitzarmen kolektibo hau indarrean jarri arte sortutako antzintasun historikoa.

11 artikulua.– Soldataren balioa handitzea.

Hitzarmen kolektibo honetan definitutako soldata-kontzeptu guztiei balioa handituko zaie –gorantz edo beherantz, hala badagokio–, Eusko Jaurlaritzak arlo horretan une bakoitzean ematen dituen arauen eta jarraibideen arabera. Berariazko jarraibiderik ez badago, Eusko Jaurlaritzako langile lan-kontratudunei aplikatzen zaizkien errebalorizazio berberak aplikatuko dira.

12. artikulua.– Garapen profesionala.

SPRIren aktibo garrantzitsuena bertako pertsonak dira, urtero ezartzen diren helburuak lortzeko funtsezko balioa baitira.

Hori ikusita, beharrezkotzat jotzen da garapen profesionaleko plan bat ezartzea. Plan hori gaitasunen araberako kudeaketa-sistema batean oinarrituta egingo da; bertan, honako alderdi hauek baloratuko dira, besteak beste:

- Ezagutza teknikoak.
- Lankidetzeta eta talde-lana.
- Komunikazioa.

– Ekimena/Autonomia.

– Malgutasuna.

Kudeaketa-sistema horren bidez, pertsona bakoitzaren ibilbide profesionala finkatuko da; eta dauden lanbide-taldearen barruan garatzeko edo beste lanbide-talde batean lanpostu hutsa bete-tezagatik lanpostua aldatzeko beharrezkoak diren baliabideak emango zaizkie.

Arloko zuzendarien eskumena izango da Zuzendaritza Nagusiari proposatzea beren ustez zein pertsona hartu behar diren beren lanbide-bilakaera berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-prin-tzipioen arabera.

Aplika daitekeen garapen profesionala, besteak beste, modalitate hauetako bat edo batzuk apli-katzean oinarritu ahal izango da:

a) Karrera horizontala: lanpostuz aldatzea, lanbide-taldea eta ordainsari-maila mantenduz eta langile-premia berriak betetzeko hautaketa-prozedurarekin bat etorriz.

b) Karrera bertikala: goragoko lanbide-taldeko lanpostu batera iristea, lanbide-talde horretako profilean eskatutako titulazioa edukiz gero edo baldintzak betetzen badira, eta lanpostu huts bat badago edo goragoko kategoriako lanak egiten badira.

Artikulu honen aplikazioarekin sortzen den edozein desadostasun konpontzeko, hitzarmen kolektiboko Batzorde Paritariora jotzea finkatuko da.

13. artikulua.– Mugigarritasun funtzionala.

Hitzarmen kolektibo honen ondorioetarako, mugigarritasun funtzionaltzat hartuko da SPRIko Zuzendaritzak langile bati bere ohiko lanari ez dagozkion zereginak egitea agintzea, lan-sistema erakundearen beharretara egokitzeko.

Mugigarritasun funtzionala lanbide-talde beraren barruan egingo da; eta halakotzat hartuko dira hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan jasotakoak, baldin eta aldaketak langilearen duintasunari kalterik eragiten ez badio eta langilearen prestakuntza eta lanpostuz igotzea eragozten ez badu.

Salbuespen gisa, enpresak, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan legezko mugigarritasun fun-tzionalerako ezarritako kausa- eta prozedura-baldintzak kontuan hartuta, esleipenekoaz bestelako lanbide-talde batera goranzko edo beheranzko mugigarritasun funtzionala adostu ahal izango du.

Esleitutakoa baino goragoko lanbide-talde bati dagozkion zereginak egiteko aldi baterako mugigarritasun funtzionalak eskubidea emango du hitzarmen kolektiboaren 10. artikuluan des-kribatutako aldi baterako mugigarritasun funtzionalaren osagarria kobratzeko eginkizun horiek betetzen diren bitartean.

Langileari, bere lanpostuaren berezko zereginenez gain, beste zeregin batzuk agintzen bazaizkio modu osagarri edo iragankorrean, premia puntualengatik edo lanaldian zehar okupazio jarrai-tua mantentzeko, premia horiek beti justifikatu/arrazoitu beharko dira eta alde zuzenetik iraupen zehatz eta zehaztua izango dute; gainera, behar horren berri emango zaio Enpresa Batzordeari.

Zeregin horiek, enpresan egiten diren guztiek bezala, ezin izango dute inola ere pertsonaren duintasunean eraginik izan; ezin izango diote kalterik eragin bere lanbide-prestakuntzari; eta, era berean, ezingo dira kaltegarriak izan bere laneko segurtasun eta osasunerako.

14. artikulua.– Sarrera eta kontratazioa, lanpostu hutsen hornidura, lanpostu berriak eta antola-ketako beste gai batzuk.

Sarrera eta kontratazioa.

Plaza bat edo lanpostu huts bat badago, honako hauen bidez beteko da:

- a) Hautaketaren baldintzak betetzen dituzten langileen barne-hautaketa.
- b) Kanpoko hautaketa orokorra eta publikoa.

Nolanahi ere, honako printzipio hauek arautuko dute:

- a) Deialdiaren publizitatea.
- b) Hautagaien lehia askea (berdintasuna).
- c) Hautagaien merezimenduen eta gaitasunaren ebaluazio objektiboa.
- d) Enpresa Batzordeari hautaketa-prozesuaren berri ematea.

Aldi baterako lanpostu hutsetan ordezkapenak egiteko, objektibotasun-irizpideak mantenduko dira; eta, oro har, dagokion prozeduraren arabera kudeatuko diren lan-poltsak ezarri ahal izango dira.

1.– Plaza horiek betetzeko deialdietan, funtsezko datu hauek jasoko dira beti:

- a) Plazen kopurua eta ezaugarriak.
- b) Lanpostuaren soldata eta lanbide-taldea.
- c) Lantokia.
- d) Izangaiek bete beharreko baldintzak.
- e) Hautatzeko prozesua, sistema eta baremoak.
- f) Lanpostua aldi baterako betetzen bada, behin-behinekotasun horren eta behin betiko bete-zearen edo finkapenaren gehieneko epea, hala badagokio.

2.– Plazak deialdiko plazarako eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten SPRIko langileei eskainiko zaizkie hasiera batean, behar bezala justifikatutako salbuespenetan izan ezik. Lanpostuak prozedura horren bidez betetzen ez badira, plaza deialdi publikora aterako da. Hori guztia, pertsonak kontratatzeke dauden barne-prozedurekin bat etorritik.

Edozein hautaketa-prozesu amaitu ondoren, dela lanpostu mugagabe baterako, dela aldi baterako lanpostu huts bat betetzeko, prozesuaren amaierako laburpen bat jarriko da Enpresa Batzordearen esku.

15. artikulua.– Probaldia.

Probaldia ezin izango da inola ere sei hilabetetik gorakoa izan goi-mailako titulazioa duten pertsonen kasuan; bi hilabetekoa, gainerako titulazioak dituztenen kasuan; eta hamabost laneguneko, titulaziorik edo espezializaziorik ez duten pertsonen kasuan.

Aldi horretan, bai Zuzendaritzak bai langileak lan-harremana amaitu ahal izango dute; eta aldeetako batek ere ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango (sortutako ordainsariak izan ezik).

Probaldia igarotakoan, onarpena automatikoki formalizatuko da; eta aldi hori ondorio guztietarako zenbatuko zaio langileari.

16. artikulua.– Kontratuak.

Kontratazioaren araubide juridikoa.

1.– Laneratzea honako hauetan araututako edozein kontratazio-modalitateren arabera egin ahal izango da: Langileen Estatutuan; abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan (iraupen mugatuko kontratuen arloan Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena); xedapen osagarrietan; eta hitzarmen kolektibo honetan.

2.– Kontratua idatziz formalizatu beharko da, hiru aletan. Ale bat langileak jasoko du, eta beste bat enpresak. Hirugarren kopia erakunde eskudunari emango zaio. Langileen legezko ordezkari oinarrizko kopia bat emango zaio: ordezkari sindikalari, enpresa-batzordeari edo atal sindikaleko (legez eratuta badago) arduradunari.

Kontratazioak idatziz formalizatuko dira; eta honako hauek adieraziko dira: lanposturako eskatzen den langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena, eta zein lanbide-talde eta lanpostutarako kontratatzen den.

Kontratuen forma eta iraupena.

1.– Iraupen jakineko kontratu baten babesean kontratatutako langile guztiak, automatikoki, mugagabe ez-finko izatera igaroko dira, baldin eta, kontratuan zehaztutako epea igarota, beren jarduerak egiten jarraitzen badute kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik izan gabe.

2.– Halaber, kontratu mugagabe ez-finkoa izango dute honako langile hauek: hogeita hamar hilabeteko epean hogeita lau hilabetetik gorako epean kontratatuta egon direnek, jarraitutasun-soluzioarekin edo gabe, enpresa edo enpresa-talde berarekin lanpostu bererako edo desberdinerako, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bidez, zuzenean edo aldi baterako laneko enpresek eskura jarrita, iraupen mugatuko kontratu-modalitate berberekin edo desberdinekin.

Aurreko lerrokadan ezarritakoa aplikatzekoa izango da, halaber, enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa legez edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera gertatzen denean.

2. atal honetan xedatutakoa ez zaie aplikatuko prestakuntzako, txandakako eta bitarteko kontratuei eta enpleguko eta prestakuntzako programa publikoen babesean egindako aldi baterako kontratuei.

Ordezkapenagatiko bitarteko kontratua.

1.– Ordezkapenagatiko bitarteko kontratua lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko egiten dena da, inguruabar hori gertatzen den aldian; Langileen Estatutuaren 15.1.c) artikuluan eta hura garatzeko araudian aurreikusitakoaren arabera.

2.– Bitarteko kontratua idatziz formalizatu beharko da, eta honakoak jasoko dira bertan: ordezkatutako langilearen datuak, ordezkapenaren arrazoia, eta bete beharreko lanpostua ordezkatutako langilearena edo haren lanpostua betetzera igarotzen den enpresako beste langile batena izango den.

3.– Lanpostua gordetzeko eskubidea sortzen duten eta bitarteko kontratazioa ahalbidetzen duten egoerak, indarrean dagoen legerian ezarritakoez gain, honako hauek dira: oporrak, baimenak eta atsedenaldiak; langilearen aldi baterako ezintasuna; langilea ezintasun iraunkor osoko, absolutuko edo baliaezintasun handiko egoeran aitortzea, hobekuntzagatiko berrikuspena aurreikus daitekeenean; amatasuna edo aitatasuna; adopzioa edo harrera; ordezkaritza-kargu publikoa betetzeagatiko nahitaezko eszedentzia; probintzia, autonomia-erkidego edo estatu mai-

lako sindikatu-eginkizunak betetzeagatiko nahitaezko eszedentzia; langileari askatasuna kentzea, kondena-epairik ez dagoen bitartean; enplegua eta soldata etetea diziplina-arrazoiengatik; seni-tartekoak zaintzeagatiko eszedentzia; kontratua etetea edoskitzaro naturaleko arriskuagatik edo egoera horrengatik lanaldia murriztuta duten langileen lanaldia osatzeko; genero-indarkeriaren biktima diren pertsonak ordezkatzeko, beren lanpostuetatik aldi baterako aldentzeko edo legezko zaintzagatik babeserako laneko neurriak hartzen badituzte, eta lanpostu hutsa dela-eta bitarteko langileak badira.

Lanpostu hutsak betetzeko bitarteko kontratua.

1.– SPRIk, sektore publikoan integratutako merkataritza-sozietate gisa, eta Konstituzioaren 103. artikuluan, lehen xedapen gehigarrian eta urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 55. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, hutsik dauden lanpostuak betetzean berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bete behar ditu. Era berean, SPRIk kontuan hartu behar ditu aipaturiko Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 55.2 artikuluan ezarritako gainerako printzipioak. Ildo horretatik, honela definitzen du SPRI hura eratzeko araudiak: zuzenbide pribatuko erakunde publikoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren Sailari atxikia.

2.– Lanpostu hutsa betetzeko bitarteko kontratua egin ahal izango da lanpostu bat aldi baterako betetzeko, lanpostu hori behin betiko betetzeko hautaketa- edo igoera-prozesuan, SPRIk bertako lanpostuak betetzean bete beharreko berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera.

3.– Lanpostu hutsak betetzeko bitarteko kontratua idatziz formalizatu beharko da; eta modu objektibo eta guztiz identifikagarrian adierazi beharko da zein lanpostu beteko den behin betiko hitzarmen kolektiboaren 14. artikuluan aipatzen den barne-igoerako edo kanpoko hautaketako prozesuaren ondoren.

4.– Bitarteko kontratuaren iraupena lanpostua behin betiko betetzeko hautaketa- edo igoera-prozesuak irauten duen denbora izango da; eta ezingo du inola ere hiru urteko gehieneko epea gainditu, guztiz egiaztatutako eta aurrekontu-zuzkidurarik ezarekin zerikusirik ez duten salbuespenean izan ezik.

Produkzio-inguruabarrek eragindako behin-behineko kontratuak.

1.– Produkzio-inguruabarrek eragindako behin-behineko kontratua Langileen Estatutuan aurreikusitakoaren arabera arautuko da. Behin-behineko kontratutzat hartzen da merkatuaren unean uneko eskakizunei, zereginen metaketari edo gehiegizko eskaerei erantzuteko hitzartzen dena, nahiz eta SPRIren ohiko jarduera izan; argigarri gisa, zereginen metaketatzat hartzen da zerbitzuen erabiltzaileen eskaria unean-unean handitzea. Kontratuan zehazki eta argi eta garbi jasoko da hori justifikatzen duen arrazoia edo inguruabarrak.

2.– Kontratuaren gehieneko iraupena hamabi hilabetekoa izango da, hemezortzi hilabeteko erreferentzia-aldi baten barruan, Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan aurreikusitako moduan eta baldintzetan.

Epe laburrerako hitzartzen bada, luzatu egin ahal izango da aldeek hala adostuz gero; baina kontratuaren luzapen horrek ezin izango du, inola ere, aipatutako hamabi hilabeteen guztizkotik gorakoa izan.

3.– Kontratua desegitean, indarrean dagoen legeriak kontratazio-modalitate horretarako ezarritako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak.

Obra edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratuak.

1.– Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua indarrean dagoen legerian ezarritako baldintzetan formalizatu beharko da.

2.– Kontratuak kontratazioaren izaera zehaztu beharko du, eta haren xedea den lana edo zereginak identifikatu beharko du.

3.– Kontratuaren iraupena obra edo zerbitzua egiteko eskatzen den denborakoa izango da, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan ezarritako gehieneko mugak errespetatuta. Eta ezin izango da 4 urtetik gorakoa izan; epe hori igarotakoan, langilea finko bihurtuko da enpresan.

Praktikaldiko kontratuak.

Kontratu hori unibertsitate-titulua edo erdi-mailako lanbide-heziketako titulua edo ofizialki balio-kidetzat hartutako tituluak dituzten pertsonekin hitzartu ahal izango da, baldin eta titulu horiek lanbidean jarduteko gaitzen badute, ikasketak amaitu eta hurrengo bost urteetan (edo zazpi urteko epean, kontratua desgaitasuna duen langile batekin hitzartzen bada).

Mota horretako kontratuen gehieneko iraupenak ezingo du bi urtetik gorakoa izan, ezta sei hilabetetik beherakoa ere. Probaldiak ezingo du hilabetetik gorakoa izan erdi-mailako tituludunentzat eta 1. eta 2. mailako profesionaltasun-ziurtagirientzat, eta bi hilabetetik gorakoa goi-mailako tituludunentzat eta 3. mailako profesionaltasun-ziurtagirientzat.

Praktikaldiko kontratua amaitzean, enpresak ziurtagiri bat emango dio langileari; bertan, praktiken iraupena, betetako lanpostua edo lanpostuak eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko dira.

Praktikaldiko kontratua duten langileak lanbide-talde jakin bati esleituko zaizkio, egin beharreko zereginen eta titulazio akademikoaren arabera; eta, oro har, honako irizpide hauei jarraituz:

– Laguntzaileak - Honako titulazio hauek dituzten langileak: LHI mailako Lanbide Heziketa, erdi-mailako prestakuntza-gradua edo DBH.

– Administrariak - Honako titulazio hauek dituzten langileak: LHII mailako Lanbide Heziketa, goi-mailako prestakuntza-gradua edo batxilergoko titulazioa.

– 1. edo 2. mailako teknikariak - Erdi-mailako tituludunak, goi-mailako tituludunak, gradudunak edo masterra duten gradudunak.

Kontratua indarrean dagoen bitartean, esleitutako lanbide-talde/mailarako soldata gordinaren gaineko ehuneko hau aplikatuko zaie:

1. urtea	2. urtea
% 75	% 85

17. artikulua.– Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Erretiro partzialaren erregulazioa Gizarte Segurantzak eta Eusko Jaurlaritzak unean-unean indarrean duten araudiaren mende egongo da.

Eskabideak lanaldi osoko zerbitzuak emateko azken egun gisa adierazitako eguna baino 3 hilabete lehenago aurkeztu beharko dira. Eskabidean, langileentzako oro har ezarriko diren lanaldi partzialeko kontratuaren lan-denbora banatzeko aukeretako bat aukeratu beharko da.

Txanda-kontratua ordezkatuak erretiro osoa hartzen duenean amaituko da. Aurrekoa gora-behera, txanda-hartzaileak lanpostua arauz bete arte lanpostuan jarraitzea ahalbidetuko duten neurriak ezarriko dira, plaza hori amortizatu behar ez bada behintzat.

18. artikulua.– Nahitaezko erretiroa.

Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren hamargarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoaren arabera (abenduaren 28ko 28/2018 Errege Lege Dekretuaren azken xedapenetako lehenengoak emandako idazketan), eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegu-politikaren printzipio inspiratzaileak kontuan hartuta, erretiroa nahitaezkoa izango da langilea Gizarte Segurantzaren araudian ezarritako erretirorako legezko adinera iristen denean, betiere bertan ezarritako eta une bakoitzean indarrean dauden baldintzak betetzen badira.

Horretarako, eta nahitaezko erretiroa hartu ahal izateko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

a) Langileak Gizarte Segurantzaren araudian ezarritako ohiko erretirorako legezko adina beteta izan beharko du.

b) Lan-kontratua iraungitzearen eraginpeko langileak gutxienezko kotizazio-aldia beteta izan beharko du kotizaziopeko erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehun jasotzeko eskubidea izateko, eta Gizarte Segurantzaren legeriak eskatzen dituen gainerako baldintzak bete beharko ditu. Bestela, jardunean jarraitu ahal izango du gabealdia osatu arte; eta kasu horretan, nahitaezko erretiroa gertatuko da aldi hori osatzean.

c) SPRIk langile bat kontratatu beharko du kontratazio mugagabearen modalitatean edo hasieran aldi baterako lanaldi osoko kontratazioaren modalitatean. Kontratazioa gehienez ere 6 hilabeteko epean egin beharko da, ohiko erretiroagatiko lan-kontratua azkentzen denetik zenbaitzen hasita. Horretarako, Legeak finkatutako birjarpen-tasa hartuko da kontuan.

Aurrekoa egiaztatzeko eta, horrela, nahitaezko erretirorako itun hori gauzatzeko, SPRIk langileari eskatu ahal izango dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari bere lan-bizitzari buruzko txostena emateko, ahal dela Gizarte Segurantzaren araudian ezarritako ohiko erretiro-adina betetzen duen eguna baino lau hilabete lehenago.

Edozein interpretazio-zalantza saihesteko, argitu behar da hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunean edo aurretik ohiko erretiro-adina gainditu duen/duten langileari/langileei ere aplikatu behar zaiola/zaiela nahitaezko erretiroaren betebeharrak hori; eta bere(n) lan kontratua(k) amaituko d(ir)ela lehen aipatutako gainerako baldintzak betetzen direnean.

SPRI eta nahitaezko erretiroa baliatzeko baldintzak betetzen dituen langilea ados jarrita, lan-kontratuaren amaiera atzeratu ahal izango da erretiroagatik.

IV. KAPITULUA

URTEKO LANALDIA, EGUNEKO ETA ASTEKO ERREFERENTZIAKO LANALDIA ETA ORDUTEGIAK

19. artikulua.– Urteko lanaldia.

Urteko zenbaketan, benetako presentziazko lanaldia 2021ean 1.592 ordukoa izango da SPRIko langileentzat. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren zerbitzuko langileentzat 2021ean beste ordu kopuru bat ezarriko balitz, dagozkion egokitzapenak egingo lirateke.

1.– Lanaldi normalizatuaren araubide edo motak.

Eguneko eta asteko erreferentziako lanaldia.

Egutegia indarrean dagoen urte bakoitzerako eguneko eta asteko erreferentziako lanaldiak urteko egutegi horretan zehazten direnak izango dira.

Eguneko erreferentziako lanaldiak zehazten du egunka hartzen diren baimenen iraupena.

Asteko zenbaketan ebaluatuko da eguneko lanaldia betetzen den ala ez, eta betetzat joko da asteko lanaldirako ezarrita dauden orduak betetzen badira derrigorrezko presentziaren ordutegia eta gutxieneko eta gehieneko lanaldia errespetatuz.

SPRIk bi lanaldi-mota orokor proposatu ditu, eta bat harrerako langileentzat dena bakarrik:

1.– Astean 40 orduko lanaldia lanaldi zatituan:

Lana lanaldi zatituan egingo da, jarraian ageri den moduan eta honela banatuta:

Lanaldi zatitua.

Urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi zatitua astean 40 ordukoa izango da: 8,15 ordu astelehenetik ostegunera, eta 7 ordu ostiralean.

Hau da astelehenetik ostegunera arteko ordutegia, lanaldi zatituan:

Goizez: Sarrera: 07:45etik 09:00etara.

Irteera: 13:30etik 15:00etara.

Arratsaldez: Sarrera: 14:00etatik 15:30era.

Irteera: 17:00etatik 18:45era.

Hau da ostiraleko ordutegia, lanaldi zatituan:

Goizez: Sarrera: 07:45etik 09:00etara.

Irteera: 14:45etik 16:00etara.

Ostiraletako lanaldia lanaldi jarraituan egingo da, eta erreferentziako iraupena 7 ordukoa izango da.

2.– Astean 38 ordu eta 45 minutuko lanaldi osoa lanaldi zatituan:

Urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi zatitua 38 ordu eta 45 minutukoa izango da astean: 8,15 ordu astean hiru egunetan eta 7 orduko bi egun.

Ordutegia aukeratzea 3 egunetan astelehenetik ostegunera, lanaldi zatituan, honela:

Goizez: Sarrera: 07:45etik 09:00etara.

Irteera: 13:30etik 15:00etara.

Arratsaldez: Sarrera: 14:00etatik 15:30era.

Irteera: 17:00etatik 18:45era.

Asteko bi lanaldi jarraituen (ostirala eta langileak aukeratutako beste egun bat) ordutegia, lanaldi zatituan, honako hau da:

Goizez: Sarrera: 07:45etik 09:00etara.

Irteera: 14:45etik 16:00etara.

Bi lanaldi jarraituek 7 orduko erreferentzia-iraupena izango dute.

Asteko orduen murrizketa Aste Santuko edo Eguberrietako oporren eta egun librean murrizketarekin konpentsatuko da, urteko lanordu kopurura iritsi arte.

Langileak berak aukeratuko du zein oporralditik kendu.

Udako lanaldia.

Lanaldi trinkoa astean 32,5 ordukoa izango da: astelehenetik ostiralera 6 ordu eta 30 minutukoa.

Ordutegia, lanaldi trinkoan, honako hau da:

Sarrera: 07:45etik 09:00etara.

Irteera: 14:15etik 15:30era.

3.– Harrerako langileen lanaldi eskusiboa:

Harrerako langileek egin beharreko lanaren ezaugarriak direla-eta, enpresaren aurrez aurreko arretako ordutegiak bete behar dira; eta, beraz, ez da aplikatuko lanaldietako 1. eta 2. ordutegi-modalitatean ezarritako ordutegi-malgutasuna.

Harreran bi pertsona egon beharko dira, txandaka, aste batean goizez eta bestean arratsaldez. Horrela, ezarritako ordutegi osoa beteko da, eta bisita- eta dei-kopuru handieneko tarteak indartu egingo dira.

Ordutegia:

<p>Neguko lanaldia: Astelehenetik ostegunera: Goizeko txanda: 08:15 – 13:45 / 14:15 – 17:00 Arratsaldeko txanda: 10:15 – 14:15 / 14:45 – 19:00 Ostiraletan: Goizeko txanda 08:00 – 15:00 Arratsaldeko txanda: 10:30 – 14:15 / 14:45 – 18:00</p>	<p>Udako lanaldia: Astelehenetik ostiralera: Goizeko txanda: 08:00 – 14:30 Arratsaldeko txanda: 11:00 – 14:00 / 14:30 – 18:00</p>
---	---

2.– Ordutegiak.

Ordutegiak eta malgutasuna lanaldi normalizatuetan.

Lanaldi zatituetan bazkaltzeko etenaldi bat egingo da, ordaindu gabea, gutxienez 30 minutukoa eta gehienez 2 ordukoa.

Ezarritako ordutegi malguan egingo dira sarrera, bazkaltzeko etenaldia eta irteera, derrigorrezko presentziaren ordutegia eta eguneko gutxieneko lanaldia errespetatzen badira eta asteko erreferentziako lanaldia betetzen bada.

Irteteko malgutasuna ezarri da, eraikina ixten den ordura arte ohiko errekupeazioa ahalbidetzeko eguneko erreferentziako lanaldia egin ondoren.

Lanaldi zatituan astean lan egindako ordu kopurua aukeratutako lanaldi motaren arabera izango da (40 ordukoa edo 38 ordu eta 45 minutukoa); eta harrerako pertsonen kasuan, haien ezaugarriak. Beraz, aste bakoitzaren barruan errekupeatu behar dira denborak.

20. artikulua.– Familia eta lana bateragarri egiteko ordutegi-malgutasuna.

12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek eta 2. mailara arteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko (edo, elkarrekin bizi badira, urrunagoko mailako) senideren bat artatu edo zaindu behar dutenek (mugitzeko zailtasunak dituztelako edo medikuaren txostenaren bidez egiaztatutako gaixotasun larri jarraitua dutelako) bi ordu arteko malgutasuna izan dezakete sartzeko eta irteteko ordutegietan, bazkaltzeko etenaldikoak barne.

Nolanahi ere, eguneko gutxieneko lanaldia errespetatuko da. Gainerako denbora asteko beste egun batzuetan egingo da, ordutegi malguan, asteko erreferentziako lanaldia osatu arte, eguneko gehieneko lanaldia errespetatuz.

Asteko erreferentziako lanaldia osatu arteko gainerako denbora hilero errekupeatuko da, hurrengo puntuan ezarritako irizpide orokorren arabera.

21. artikulua.– Lanaldia ez betetzea. Lanorduak errekupeatzea.

Honakoak dauden kasuetan konpentsatu ahal izango da lanorduak errekupeatuz:

1.– Ez-betetzeak asteko erreferentziako lanaldian. Ezin izango dira 5 ordu baino gehiago errekupeatu ez-betetzea konpentsatu ahal izateko.

2.– Baimenak eta bestelako inguruabarrak, baldin eta hitzarmen kolektiboak berariaz aukera hori ezartzen bada.

3.– Lanera ez agertzea, garaiz ez iristea eta bertan ez egotea, ezinbesteko arrazoiengatik, nagusi hurrenari behar bezala justifikatuta.

Kompentsaziorako irizpide orokorrak.

Ordutegi malguan eta derrigorrezko presentziaren ordutegian lanaldia erabat betetzen ez bada, ez-agertzea justifikatuta badago, ez-betetzea gertatu aurretik edo ondoren erreferentziako lanaldiaren gaineratik lan egindako denborarekin errekupeatu ahal izango da, baldin eta ez badira gaituzten errekupeatu beharreko metatutako denboraren eta ez-betetzea gertatu zenetik igarotako denboraren maximoak, jarraian ezartzen direnak.

Egunero errekupeatzeko gehieneko denbora eraikina irekitzeko gehieneko ordutegiak ahalbidetzen duena izango da, salbu eta zerbitzuaren komenigarritasunagatik denbora gehiago baimentzen bada.

Errekupeatzeko epea:

– Oro har, errekupeazioa hurrengo hilaren 15a baino lehen egingo da. Errekupeatu daitezkeen baimenen eta lanaldia ezinbesteko arrazoiengatik betetzen ez den kasuetan, errekupeatu beharreko orduak guztira bost baino gehiago badira, kompentsazio hori hurrengo hilabetean egin ahal izango da.

– Lanaldiaren ez-betetzean 10 orduetik gora pilatzen direnean, Zuzendaritzak jakinarazpen bat bidaliko du horren berri emateko eta desbideratzea hilabeteko epean errekupearatzeko betebeharrak gogorarazteko.

– 15 orduetik gorako ez-betetze bat mantentzen bada etenik gabeko bi hilabeteko aldi batean eta ez bada errekupearatu, Zuzendaritzak ez-betetze hori konpentsatu egingo du hartzeko dagoen baimen-denborarekin. Gertaera horren jakinarazpen bat bidaliko da.

– Konpentsazio hori ezinezkoa bada, urtearen amaieran dagokion zenbaketa egingo da, hurrengo urteko urtarrileko nominan erregularizatzeko edo ordainsarrietan deskontatzeko.

22. artikulua.– Derrigorrezko presentzia eta gutxieneko lanaldia ez betetzea.

Ezarritako lanaldietan lanera ez agertzea justifikatuta egon beharko da, irteera profesionala delako edo dagokion baimen edo lizentziaren bidez.

Derrigorrezko presentzia-ordutegian ez egotea eta gutxieneko lanaldia ez betetzea justifikatu egin behar dira beti. Lanean ez egotea justifikatutzat jo ezin denean, egon ez den denbora justifikatu gabea hartu gabeko baimenen denborarekin konpentsatuko du Giza Baliabideen Sailak, asteko zenbaketan lanaldia bete den kontuan hartu gabe. Gertaera horren jakinarazpen bat bidaliko da.

23. artikulua.– Gehiegizko orduen konpentsazioa.

1.– Igandean edo jaiegunean lan egiteagatik konpentsazioa: Igandean edo jaiegunean lan egiten duten langileen atsedenaldira aurreko edo ondorengo asteko beste egun batera aldatuko da. Ondorio horietarako, igande edo jaieguntzat hartuko da bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00etara bitarteko denbora. Igandean edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzak lanegunean bi ordu hartzeko eskubidea emango du, jaiegunean egindako lanagatik osagarria jaso beharrean.

2.– Laneguneko gehiegizko orduen konpentsazioa: Langileek lanegunean egindako gehiegizko orduak, zerbitzuaren arazoak direla medio nagusiek geroraezinak diren zereginak egiteko agintzen dizkietenean, dagokion justifikazioa egin ondoren, aldi baterako konpentsazioa jasotzeko eskubidea emango dute (ordu eta erdi, lan egindako ordu bakoitzeko).

3.– Konpentsazio hori astero kontabilizatuko da, eta zenbaketa egin eta hurrengo hiru hilabetean hartu ahal izango da. Langileak aukeratuko du noiz hartuko duen, eta horren berri emango die Giza Baliabideen Sailari eta dagokion arloko/saileko zuzendariari edo nagusi hurrenari.

24. artikulua.– Telelana.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, telelanaren modalitateko lana artikulua honetan jasotakoaren arabera arautuko da. Hala ere, bi aldeek akordio hau berrikusteko konpromisoa hartu dute, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan, hala badagokio, onar daitekeen erregulazioa ikusita.

Helburua. SPRIko lan ez-presentzialaren araubidea arautzea.

Programaren helburua da posible den lanpostuetan lanaldiaren zati batean ordutegi-malgutasun handiagorantz aurrera egitea emandako zerbitzuaren kalitatea murriztu gabe.

Gainera, telelanaren eredia ezartzeak erakundearen produktibitatea hobetzeko balio beharko du. Horregatik, lortu nahi diren beste helburu gehigarri batzuk, lanpostu bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta, honako hauek dira:

– Lana sustatzea produktibitate-helburuei dagokienez, eta ez lantokian egoteko denborari dagokionez.

– Pertsonen konpromisoa eta motibazio-maila handitzea.

– Laneko absentismoa murriztea.

Aplikazio-eremua.

Programa SPRIko langileei aplikatuko zaie, aldeek (Zuzendaritzak/telelana eskatu duen pertsonak) alde zurretik akordioa sinatuta.

Nolanahi ere, telelana salbuespenezko araubidea da. Modu murriztailean aplikatuko da, enpresaren aukerak eta lanaren antolamenduan duen eragina kontuan hartuta.

Telelanerako programan parte har dezakete 2. puntuan ezarritakoaren arabera telelanaren modalitatearen bidez bete daitezkeen lanpostuak betetzen dituzten SPRIko langileek, finkoek edo aldi baterakoek.

Telelanerako programaren iraupena eta lanaldia banatzeko modalitateak.

Lanaldia honela garatuko da: astean behin zerbitzuak modu ez-presentzialean emango dira telelanaren modalitatea erabiliz, eta gainerakoak modu presentzialean; ohiko lanaldi eta ordutegiaren arabera.

Telelaneko lanaldia ezin izango da inola ere langilearen lan-denboraren % 30era iritsi, hiru hila-beteko erreferentzia-aldian neurtuta. Praktikan, hilean sei egun gehienez.

Arlo bakoitzak zehaztuko du asteko lanaldiaren banaketa, zerbitzu-beharren eta telelanaren araubidean ari diren langileen arabera. Hala ere, gerora sortutako inguruabarrak edo arloko beharrak direla-eta, aldi baterako aldatu ahal izango dira telelana egiteko aurrez ezarritako asteko egunak; eta lanaldi presentzialeko egunak izatera igaroko dira.

Lanaldi presentzialeko egunen barruan, Arloko arduradunak zehaztutakoaren arabera, koordinaziorako, prestakuntzarako, proiektu komunitan parte hartzeko eta arduradun horrek zehaztutako beste gai batzuetarako mekanismo egokiak ezarriko dira. Hala ere, salbuespenezko kasuetan, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzak alde zurretik onartuta, Arloek modalitate horren alternatibak sartu ahal izango dituzte, lanpostuen berezitasunen arabera.

SPRIko pertsona guztiek nahitaez bertaratu beharko dute egun hauetan:

– Urte osoko astelehen eta ostiraletan.

– Zubien edo oporren bezperetan eta horien ondorengo egunetan (telelanerako esleitutako eguna bada, egun hori aurrez aurrekoa izatera igaroko da eta ez da errekuiperatuko).

Astean 38,5 orduko lanaldi-aukera ez da bateragarria izango telelana eskatzearekin.

Oro har, ezarritako baldintzen arabera, eta nahitaezko prestasun-denborak eta lan-denborari eta atsedinari buruzko araudia errespetatuz, urrutiko lana egiten duen pertsonak malgutu egin ahal izango du zerbitzuak emateko ordutegia.

Barne-premiak direla-eta, telelangilea bulegoan egotea eskatu ahal izango da telelana egiteko aurrez ezarritako egunean; eta egun hori ezin izango da geroago errekuaratu.

1.– Telelanaren araubidea.

Telelanaren araubideari lotutako pertsonak SPRIko gainerako langileen eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte, eta ez dute inolako aldaketarik izango ordainsarrietan. Beraz, indarrean dagoen hitzarmenaren baldintzak aplikatuko zaizkie.

Telelanaren araubidean dagoen pertsonak programa utzi egin ahal izango du astebete lehenago aurrez abisatuz gero.

Era berean, enpresak telelanaren akordioa eten egin ahal izango du, alde aurretik justifikatuta, baldin eta horretarako inguruabar justifikatuak badaude.

2.– Telelanerako programan parte hartzeko baldintzak.

Programan parte hartu nahi duten eta instrukzio honen aplikazio-eremuan dauden pertsonak lan-modalitate ez-presentzialean garatzeko modukoa dela uste den lanpostu bat bete behar dute. Ondorio horietarako, telelanaren modalitatean bete daitezkeen lanpostutzat hartzen dira honako eginkizun nagusi hauek dituztenak:

- Proiektuak ikertu eta aztertzea.
- Txostenak egitea.
- Aholkularitza.
- Informazio- eta komunikazio-sistemak kudeatzea.
- Informazio- eta komunikazio-sistemak aztertzea, diseinatzea eta programatzea.
- Zuzendaritzaren iritziz telelanaren modalitatearen bidez bete daitezkeen beste eginkizun batzuk.

Deskribatutako eginkizunak betetzeko, honako parametro hauek behar dira eginkizun horiek onartzeko:

- Telelanaren araubidean egindako lanen jarraipena, neurketa eta kontrola egiteko mekanismoak ezarri ahal izatea.
- Telelanaren modalitatea eskatzen duen pertsonak gaitasun teknikoa eta esperientzia izatea horretarako.
- Telelanaren modalitatea eskatzen duen pertsonak urrutitik lan egiteko nahikoa trebetasun informatiko eta telematiko izatea.
- Telelana egingo den lekuak behar bezala egiteko baldintzak (teknikoak, operatiboak eta laneko segurtasunekoak) betetzea.

Ez dira baimenduko honako ezaugarri hauek dituzten lanpostuak betetzen dituzten pertsonen eskabideak:

- Jendearentzako harrera- edo arreta-lanpostuak.
- Zuzendaritza-eginkizunak dakartzaten lanpostuak.

– Jarduera gauzatzeko lan-bateragarritasuna aitortuta duten pertsonak.

SPRIko zuzendaritza izango da azkenik, Batzorde Paritarioari jakinarazi ondoren, telelanerako programan sartzeko parte-hartzaileen onarpenaren arduraduna.

3.– Telelanerako programan parte hartuko dutenak hautatzeko prozedura.

Programaren deialdia egin ondoren, programan parte hartu nahi duten pertsonak Giza Baliabideen Sailari eta dagokion zuzendariari aurkeztuko diete eskabidea. Aurkezteko epea zazpi (7) egun naturalekoa da.

Telelaneko lanaldien banaketa sailak aztertuko du, hautaketa arlo bakoitzeko jardueren garapen arruntaren kalterako ez dela bermatzea zaintzeko; eta saila ezin izango da egun bakar batean ere pertsonarik gabe geratu aurrez aurreko lanean.

Giza Baliabideen Sailak, zuzendariaren ebazpen bidez, parte-hartzaileen balorazioa amaitzen denean, telelanerako programan parte hartuko duten pertsonen zerrenda argitaratuko du.

4.– Hautatutako pertsonen konpromisoa, atxikimendua eta ikuskapena.

Telelanaren araubidean dagoen pertsona SPRIk eta araubideari heltzen dion pertsonak sinatutako akordioan finkatutako denboran izango da.

Programaren funtzionamendu egokia bermatzeko, hautatutako pertsonen arduradunek ebaluatuko dituzte.

Arduradunek telelanaren araubidean dauden pertsonekin adostuko dituzte zerbitzuak telelanaren araubidean ematen diren aldian lortu beharreko zereginak eta emaitzak, eta horiek dagozkien jarraipen-tresnetan zehaztuko dira.

5.– Ekipamendua, datuen babesa eta laneko arriskuen prebentzioa.

SPRIk telelanaren modalitatean lanpostua betetzeko behar diren baliabide materialak emango ditu:

- Ordenagailu pertsonal eramangarria.
- Telefono mugikorra.
- Lana egiteko beharrezkoak diren aplikazio informatikoetara sarbidea.
- SPRIren intranetera sarbidea.

Bestalde, telelanaren araubidean dauden pertsonak beren lana behar bezala egiteko beharrezko baldintzak izan beharko dituzte etxean; batez ere:

– Interneterako konexioa, ahalmen nahikoa duena. Aldeek adostuko dute, zerbitzuak emateari soilik lotutako kostuak ez direnez, ez direla kostu itzulgarritzat hartuko Interneteko linearekin, entzungailuekin, telefono finkoarekin edo faxarekin, garbiketa-gaiekin edo bestelako osagarri edo hornidurekin zerikusia dutenak.

– Leku eta ekipamendu egokiak. Ildo horretatik, enpresak, bidezkotzat jotzen dituen bitartekoak erabiliz, egokitzapen horren froga eskatuko du, horren zinpeko aitorpena barne.

SPRIko informatika saila arduratuko da zerbitzu honetan gerta daitezkeen gorabeherei arreta eta laguntza teknikoa emateaz. Ordenagailu eramangarriarekin edo mugikorrarekin zerikusia

duten gorabeherak konpontzeko laguntza teknikoa, aurrez aurreko esku-hartze teknikoa behar badu, lanegun presentzialetan emango da.

Telelanaren araubidean dagoen pertsonak konpromisoa hartzen du datuak babesteari eta konfidentzialtasunari buruzko araudia betetzeko bere zereginen edukiari dagokionez, aurrez aurreko eginkizunen garapeneko baldintza berberetan. Arlo horretako edozein ez-betetze hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da.

Telelanaren modalitatean lan egiten duenak bere lanpostuko laneko arriskuen prebentzioari buruz eskatutako ezagutzak egiaztatu beharko ditu, telelanerako programa hasi aurreko derrigorrezko prestakuntza-saiora joanda. Gainera, laneko arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazioa ezagutu behar dute (dokumentazio hori Giza Baliabideen edo Zerbitzu Orokorraren arduradunak emango du), eta beren etxean lanpostuaren diseinuan eta beren jarduera gauzatzean aplikatu behar dute.

Ildo beretik, «Segurtasuna lanpostuetan datuak bistaratzeko pantailekin» izeneko eskuliburua emango da; eta, gainera, laneko arriskuen prebentzioaren arloko arduradunen laguntza eta aholkularitza izango dute telefonoz, beharrezkoa izanez gero.

Azken batean, telelanerako programari atxikitako pertsonak Giza Baliabideen Sailari eskatu ahalko dio bere etxean duen lanpostua azter dezala. Eskaera horri baiezkua emango zaio, baldin eta sail horrek uste badu etxean egotea beharrezkoa dela. Nolanahi ere, kontuan izan behar da gomendio eta neurri zuzentzaileak ezartzeko erantzukizuna programan parte hartzen duen pertsonari dagokiola.

6.– Telelanerako programa koordinatzea, kontrolatzea eta ebaluatzea.

Giza Baliabideen sailak programaren zuzendaritza- eta koordinazio-talde bat koordinatuko du. Talde hori Batzorde Paritarioko ordezkariak osatzen dute, Informatika Zerbitzuen Arloko kide baten eta Laneko Arriskuen Prebentzioko beste baten laguntza teknikoarekin.

Telelanaren ebaluazioa telelanaren araubidean dauden pertsonen eta arloetako arduradunen zuzendutako galdetegien bidez egingo da.

Zuzendaritza eta koordinazio taldea egokitzat jotzen den maiztasunarekin bilduko da, Giza Baliabideen Sailak Planaren jarraipena egiteko proposatuta.

Honako formulario hauek ezarri dira:

- Telelanaren eskabidea.
- Telelana onartzeko ebazpena.

7.– Programan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza.

Telelanaren araubidean dauden pertsonen eta parte hartzen duten arloetako arduradunek, batetik, berariazko prestakuntza jaso behar dute erabil daitezkeen informatika- eta telekomunikazio-tresnei buruz; eta, bestetik, lanpostuan osasuna babesteko eta laneko arriskuak prebenitzeko neurriei buruzko informazio zehatza, baita datu pertsonalak babesteari buruzkoa ere.

Gainera, bai arduradunek bai telelanaren araubideko langileek prestakuntza osagarria jasoko dute helburuak kudeatu eta ebaluatzeari buruz eta espero diren adierazleak eta emaitzak prestatzeari buruz.

Behar izanez gero, aurreikusitako prestakuntza honako hau izango da:

Saileko arduradunak (telelanaren araubideko langileekin):

- Aurreikusitako jarraipen-lanen garapenari buruzko prestakuntza.
- Informatika- eta telekomunikazio-tresnei buruzko berariazko prestakuntza.
- Helburuen kudeaketari eta ebaluazioari buruzko prestakuntza, eta adierazleak eta espero diren emaitzak prestatzeari buruzkoa.

Telelanaren araubidean ari diren pertsonak:

- Informatika- eta telekomunikazio-tresnei buruzko berariazko prestakuntza.
- Lanpostuan osasuna babesteko eta laneko arriskuak prebenitzeko neurriei buruzko prestakuntza.
- Datu pertsonalak babesteari buruzko prestakuntza.
- Helburuen kudeaketari eta ebaluazioari buruzko prestakuntza, eta adierazleak eta espero diren emaitzak prestatzeari buruzkoa.

8.– Telelana aplikatzeko salbuespenezko egoerak.

- Muturreko eguraldi txarrak eragindakoak.
- Aldi baterako mugitzea ahalbidetzen ez duten egoerak, baina bai lan ez-presentziala egitea, arloko zuzendariak eta Giza Baliabideen Saileko zuzendariak onartu ondoren.

25. artikulua.– Baimenak.

Norberaren gauzetarako baimena.

Langileek norberaren gauzetarako sei baimen-egun hartzeko eskubidea izango dute (45 ordu). Benetako lan gisa zenbatuko dira, eta ezarritako urteko lanalditik kenduko dira. Egun horiek idatziz eskatu beharko zaizkio Giza Baliabideen Sailari, langilea atxikita dagoen arloko/saileko zuzendariaren edo nagusi hurrenaren oniritziarekin, gutxienez 3 egun natural lehenago.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren zerbitzuko langileentzat beste ordu kopuru bat ezarriko balitz, dagozkion egokitzapenak egingo lirateke.

Errekuperatu beharreko baimenak.

Langileek errekeratu beharreko baimenak hartu ahal izango dituzte hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren arabera. Baimen hori hartzea aukerakoa da.

Errekuperatzeko betebeharra baimena hartzean hasten da. Errekuperatzeko epea hurrengo urteko urtarrilaren 15ean amaituko da. Salbuespen horrekin, errekerazioa hitzarmen kolektiboaren «Lanaldia ez betetzea» izeneko puntuan ezarritako irizpide orokorren arabera egingo da.

Baimenak eskatzea eta hartzea.

a) Baimenak eskatzea.

Norberaren gauzetarako baimenak eta puntu honetan ezarritako gainerako baimenak hartzea aurreikusitako eguna baino gutxienez hiru egun lehenago eskatu beharko dira.

b) Baimenak hartzea.

b.1.– Baimentzea.

Hartzeko baimena ematea zerbitzu-premien araberakoa izango da beti.

Baimen bat hartzeko baimendu ondoren, langileek eskatu ahal izango dute datak aldatzeko edo eskaera eraginik gabe geratzeko, betiere baimena hartzen hasi ez bada.

b.2.– Hartzeko egunak.

Hartzeko azken eguna urte horretako abenduaren 31 izango da.

26. artikulua.– Oporrak.

Langileek 22 edo 23 laneguneko opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute zerbitzuko urte natural oso bakoitzeko, tarte bakoitzean aukeratzen den aste zatitua hartzeko garaiaren arabera.

Uztaila eta iraila bitartean hartuko dira, oporraldirako ezartzen diren ñabardurekin, enpresaren eta langileen artean hitzartutako egutegian ezarritako baldintza eta berezitasunekin.

Aste Santuko eta Eguberrietako oporrak.

Aste Santuko eta Eguberrietako oporraldiak hartzeko datak bi txandatan multzokatuko dira, biak hartzeko lanegun kopuru berarekin eta 3 edo 4 eguneko blokeetan; eta, hala badagokio, gutxienez 9 opor-egun natural osatzeko aukera ematen duten gutxieneko egun-kopurura egokituko dira. Lan-egutegian ezarriko dira txandak.

Salbuespen gisa, interesdunak eskatuta eta enpresak baimena eman ondoren, Aste Santuko eta Eguberrietako opor-egunak ohikoa ez den aldi batean hartu ahal izango dira.

Oro har, oporrak egun horietan baimentzean, txanda bakoitzean oporrak dituzten pertsonen kopurua baliokidea izatea bilatuko da; eta, nolana ere, zerbitzuaren beharrak behar bezala betetzen direla ziurtatuko da.

Baimen-egunak oporrei eta lanaldiaren kapitulu honetan jasotako gainerako baimenei metatu ahal izango zaizkie, enpresako zuzendaritzak baimena ematen badu eta betiere zerbitzuaren beharrak beteta geratzen badira.

Harrerako langileen oporren banaketa:

Harrera-zerbitzuak bi ordu-txanda behar dituzenez, oporrak hartzeko txandakatu egin behar dira. Beraz:

Zerbitzua betetzen duten pertsonak ezin izango dituzte norberaren gauzetarako eta antzinatasunagatik dagozkien egun libreak aldi berean hartu.

Aste Santuan eta Eguberrietan txandakatu egin beharko dira. Akordiorik lortzen ez bada, txandak aukeratuko da txanda.

Udako oporrak tarte bakar batean hartu beharko dira abuztuan. Hala badagokio, uztailaren aurreko edo irailaren ondorengo egunetan osatuko dira.

Jarraibide orokorrak.

Urte horretako oporrak urte bereko abenduaren 31 baino lehen hartuko dira, hitzarmen honen 27. artikuluan ezarritako salbuespenekin.

27. artikulua.– Abenduaren 31 baino geroago hartzea oporrak.

Seme edo alabaren jaiotzagatiko edo adopzioagatiko baimena bada, haren ondoren hartuko dira oporrak, lanera itzuli aurretik, jarraibide orokorren atalean ezarritako denbora-mugarik gabe. Gehienez 7 egun hartu ahal izango dira, baldin eta langilea Aste Santuko edo Eguberrietako txanda hartu aurretik hasitako haurdunaldiaren ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada, baja-egoeran edo erditzeagatiko baimen-egoeran, eta urte naturala amaitu bada.

Pertsona bat aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada eta alta medikoaren datan ezin badira opor-egun guztiak urte naturalean hartu, hartu gabe dauden opor-egunak hartu ahal izango ditu lanera itzuli aurretik, betiere opor-egun horiek sortu diren urtearen amaieratik 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Langile bat aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada eta lanera urte amaieran itzuli bada, salbuespen gisa, eskubidez hartzeko dituen opor-egunak hurrengo urteko lehen hiruhilekoan hartu ahal izango ditu, zerbitzuaren arrazoiengatik eta eraginpeko pertsonarekin adostuta.

28. artikulua.– Jarduneko zerbitzuan urtebetetik behera dauden langileak.

Urtebete baino gutxiagorako kontratatutako langileek eta zerbitzuak urte osoan ematen ez dituztenek bete beharreko urteko lanaldiaren zati proportzionalaren arabera ezarritako oporren eta baimenen zati proportzionala hartuko dute, ordainduko zaizkien guztizko ordainsarien arabera.

Egiten den lanaldi motaren asteko erreferentziako lanaldia betez lan egindako orduak bete beharreko lanaldietara iristen ez direnean, falta den denbora kontratua amaitu arte errekuperatu ahal izango da irizpide orokorren arabera. Norberaren gauzetarako hartu gabeko baimen-denborekin ere konpentsatu ahal izango da, baldin eta pertsonak berariaz eskatzen badu.

29. artikulua.– Baimenen eta oporren ordutegi-kontrolerako arau orokorrak.

Oporren datak jakinaraztea.

Langileak Giza Baliabideen Sailari jakinaraziko dio oporrak zein egunetarako eskatzen dituen. Oro har, oporrak gutxienez 15 egun natural lehenago eskatuko dira.

Baimenen datak jakinaraztea.

Oro har, langileek 3 egun baliodun lehenago jakinaraziko diote Giza Baliabideen Sailari lan-bal-dintzak arautzen dituen akordioan eta hitzarmen kolektiboan jasotako baimenak noiz hartuko dituzten, aldeztu aurretik zehaztuta badaude.

V. KAPITULUA

BAIMENAK

Lizentzia edo baimena eskatzeko arrazoiak zehazteko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langileentzako hitzarmenean ezarritakoa jarraitu da, langileen ordezkariekin adostuta; eta dagozkion egokitzapenak egin dira SPRIren errealitatera.

30. artikulua.– Baimenak.

1.– Ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute akordio honen eremuan sartzen diren langileek, ondoren zehazten diren denbora eta arrazoiengatik:

- a) Gaixotasunak edo istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna.
- b) Jaiotza, edoskitze, adopzio eta harreragatiko baimena.
- c) Aitatasunagatiko baimena.
- d) Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko baimena.
- e) Bataio eta jaunartzeengatiko baimena.
- f) Ahaideen gaixotasun larriarengatiko edo heriotzagatiko baimena.
- g) Lehen mailako senideen gaixotasun oso larriagatiko lanaldi-murrizketa.
- h) Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak egiteko baimena.
- i) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.
- j) Sindikatu edo langileen ordezkariak lanak egiteko baimena.

2.– Ondoren zehazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, bertan ezartzen diren arauen arabera. Honako hauek dira:

- a) Adingabeak, desgaituak edo gaixotasunen bat duten senitartekoak zaintzeko baimena.
- b) Norberak betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zuzenean lotutako lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.
- c) Norberak betetzen dituen eginkizunarekin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.
- d) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.
- e) Ekitaldi kolektibo zientifiko, tekniko edo profesionaletara joateko baimena.
- f) Norberaren gauzetarako baimena.
- g) Hautapenezko karguaren ondoriozko eginkizunak betetzeko baimena.
- h) Gaixotasun kronikoren bat edo mugikortasun arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena.
- i) Lan-harremana etetea, lanpostua gordeta.
- j) Eszedentzia.

Artikulu honetan ezkontideari buruz egiten diren aipamen guztiak langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsonari buruz ere egiten direla ulertuko da, betiere egoera hori egiaztatzen bada. Bizikidetzaren egonkor hori dagoenean, ezkontza-ahaidetasunak ere ezkontzaren baldintza berberetan ulertu beharko dira.

Atal honetan araututako baimenak ematearen xede diren lanegunak nahitaez hartu beharko dira baimenak emateko arrazoi diren egitatezko kasuak gertatzen diren egunetan, berariaz beste aukerarik ezartzen ez bada.

31. artikulua.– Baimenen arteko bateraezintasuna.

Ezingo da aldi berean aurreko artikuluan aurreikusitako baimen-modalitate bat baino gehiago hartu. Printzipio orokor horretatik salbuetsita daude edoskitzeagatik etenaldia eta lanaldi-murrizketa dakarten baimenak; baimen horiek bateragarriak izan ahalko dira besteekin. Arauzko opporraldiak dirauen bitartean ezin izango da baimenez edo ordaindutako baimenez baliatu.

32. artikulua.– Gaixotasunak edo istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna.

1.– Langileen aldi baterako ezintasunaren kasuan, prestazioaren osagarriak kasu bakoitzean Eusko Jaurlaritzak arautzen dituenak izango dira.

Baja luzea denean, enpresak osasun-azterketa bat egitea eskatuko dio kanpoko prebenzio-zerbitzurako kontratatutako erakundeari, errekuperatu dela egiaztatzeko eta lanera itzultzeko gaitasun-ziurtagiria emateko.

2.– Aipatutako Aldi Baterako Ezintasuneko (ABE) gehieneko aldia amaitu ondoren, eta aldi horretan zehar eraginpekoak baliaezintasun iraunkorreko mailaren bat deklaratzeko eskatu bada, artikuluko honetako 1. puntuan adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du alta medikoa jasotzen duen arte –baliaezintasun-adierazpenarekin edo gabe– edo heriotzagatik. Baliaezintasun iraunkorra ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handiko graduetan aitortzen den kasuetan, eskubide hori GSINren ebazpenaren ondore-dataren aurreko egunera arte luzatuko da.

Baliaezintasunaren deklarazioa ABEn gehieneko epea igaro ondoren eskatu bada, eskaera egin zen egunetik aurrera soilik aitortu ahal izango da aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea. Baldintza horiek legediak unean-unean ezartzen duenera egokituko dira betiere.

3.– Gaixotasunak edo istripuak eragindako aldi baterako ezintasunak dirauen bitartean langileak bere konturako edo besteren konturako lanak egiten baditu, artikuluko honen 1. puntuan ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du; arrazoi horregatik behar ez bezala jasotako zenbatekoak hilabeteko epean itzuli beharko dizkio enpresari, eta dagokion diziplina-espediente ireki ahal izango da.

4.– Gaixotasun- edo istripu-egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duenak, beste edozein erantzukizun alde batera utzita, diziplina-erantzukizuna izango du; eta bigarren atalean ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du.

33. artikulua.– Erditze, edoskitze, adopzio eta harreragatik baimena.

1.– Adingabearen gurasoek, adoptatzaileek edo zaintzaileek, sexua edozein dela ere, eskubidea izango dute jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatik 18 asteko baimenak hartzeko, oro har. 18 aste horiek hobetu egingo dira honako kasu hauetan:

– Bi aste gehiago seme edo alaba bakoitzeko; jaio, adoptatu edo harreran hartutakoak 2 edo gehiago badira.

– Bi aste, adingabeen desgaitasun-kasuetan.

	Ama biologikoa	Ama biologikoa, adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea ez den gurasoa
Oinarrizko araudiaren nahitaezko zatia	6 aste	6 aste
Oinarrizko araudiaren borondatezko zatia	10 aste	10 aste
Hobetutako zatia	2 aste	2 aste

2.– Baimenak hartzea:

– Nahitaezko zatia: etenik gabe hartuko da, jaiotzaren edo adopzioa edo adopzio- edo harre-
ra-helburuko zaintza eratzen duen erabaki judizial edo administratiboaren dataren ondo-ondotik.

– Borondatezko zatia, oinarrizko araudiak arautua. Aste horiek honela hartu ahal izango dira:

Etenik gabe, baimen osoa amaitu arte. Kasu hori nahitaezkoa izango da honako kasu hauetan:

– Bi gurasoetako batek lanik egiten ez duenean.

– Adopzio, zaintza edo harrera kasuetan, adoptatutako edo harreran hartutako adingabea 12 hilabetetik gorakoa denean.

Etenaldiekin, asteka egingo da, semeak edo alabak 12 hilabete betetzen dituen egunaren mugarekin; eta une hauetakoren batean hasiko da:

– Ama biologikoaren kasuan: nahitaezko atsedenaldia amaitu ondoren nahi duenean.

– Beste gurasoaren kasuan:

– Ama biologikoarentzako nahitaezko atsedenaldiaren ondoren.

– Ama biologikoaren baimena edo beste adoptatzailearen edo zaintzailearen baimena amaitu ondoren (hobekuntza-asteak barne)

– Jaiotzagatiko baimenaren ondoren ama biologikoak edo beste adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaileak semearen edo alabaren edoskitze-denbora lanaldi osoetan metatzea eskatzen badu, aldi hori amaitzean hasiko da gainerako asteak zenbatzen.

– Hobekuntza-zatia: etenik gabe eta oinarrizko araudiak aitortutako borondatezko zatia amaitu eta berehala egin beharko da, haren iraupena edozein dela ere.

3.– 12 hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba baten edoskitzeagatiko baimena:

Baimen hori langilearen eskubide indibiduala da; eta ezingo zaio beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari edo hartzaileari eskualdatu. Nolanahi ere, alabak edo semeak urtebete bete baino lehen hartu beharko da.

Etenik gabe hartutako baimen osoa edo nahitaezko aldia amaitzen denean, etenaldiekin hartzea hautatu bada, eta gerora aldatu ezin bada, modalitate hauetako bat aukeratu ahal izango da:

– Lanetik ordubetez ateratzea, bi zatitan bana daitekeena.

– Lanaldi arrunta murriztea, langilearen premien arabera.

– Edoskitze-denboraren ordezkari ordaindutako baimena hartzea; horrelakoetan, lanaldi osoetan metatuko da dagokion denbora. Modalitate hori nahitaezko aldia amaitu baino lehen eskatu

beharko da; eta jaiotza, adopzio, zaintza edo harreragatiko baimena amaitzen denetik aurrera soilik hartu ahal izango da (18 aste, oro har).

Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzetan.

34. artikulua.– Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko baimena.

1.– Norbera ezkontzeagatik, langileek 20 egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea izango dute; eta ezkondu aurretik edo ondoren hartu ahal izango dute, egun hori aldi horretan sartuta. Baimen hori oporraldiari gehitu ahal izango zaio hartu aurretik edo ondoren, eta gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaio Giza Baliabideen Sailari.

2.– Izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea osatzen duen langileak ere baimen hori hartzeko eskubidea izango du, betiere EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada.

Akordio hau indarrean sartu ondoren bizikidetza egonkorra hasi duten langileek soilik hartu ahal izango dute baimen hori.

Ezingo da ezkontzagatiko edo bizikidetza egonkorra hasteagatiko beste baimenik hartu 6 urte igaro arte; eta, inoiz ere ez, bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.

3.– Langileen aita-amak, aitagarreba-amagarrebak, anai-arrebak, ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, langileak egun natural bateko baimena hartzeko eskubidea izango du ezkontza-egunean; eta hiru egun naturalekoa izango da ospakizuna bizilekutik 150 km baino gehiagora egiten bada, joan-etorria errazteko.

35. artikulua.– Bataio eta jaunartzeengatiko baimena.

Seme edo alabaren edo bilobaren bataioaren edo jaunartzearen kasuan, aitak, amak eta aitona-amonak baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute ekitaldi hori egiten den egunean.

Espainiako estatuarekin lankidetza-hitzarmenak sinatuta dituzten erlijio-konfesioen antzeko ospakizunei aplikatuko zaie.

36. artikulua.– Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena.

1.– Langileek kontzeptu horrengatik har dezaketen baimenak honako iraupen-aldi hauek ditu:

Kausa	Odol-ahaidetasun maila		Ezkontza-ahaidetasun maila	
	Lehenengoa (edo bizikidetza)	Bigarrena	Lehenengoa	Bigarrena
Ospitaleratzea edota gaixotasun larria	Ospitaleratze-egunak, gehienez 5	Ospitaleratze-egunak, gehienez 2	Ospitaleratze-egunak, gehienez 5	Ospitaleratze-egunak, gehienez 2
Eguneko kirurgia	1	-	1	-
Heriotza	5	3	3	3

2.– Aipatutako baimen-aldiei 2 egun natural gehiago gehituko zaizkie gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora gertatzen badira.

3.– 2. mailara arteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senideen gaixotasun larri justifikatua dagoenean, langileek iraupen bereko beste baimen bat hartzeko eskubidea

izango dute, lehenengo baimena amaitu eta 30 egun jarraian igaro ondoren; eta kasu horretan ez da aplikatuko ohiko bizilekuaren distantziagatiko luzapena.

4.– Aurreko ondorioetarako, gaixotasun larritzat edo ebakuntza kirurgiko larritzat hartuko dira zerbitzu medikoek halakotzat jotzen dituztenak.

5.– Artikulu honetan araututako baimenetarako ezarritako lanegunak nahitaez hartu beharko dira baimenak eragin dituzten egitatezko kasuak gertatzen diren egunetan.

6.– Lehenengo atalean jasotako denboraldiak errekuferatu beharreko hiru egun gehigarritan luzatu ahal izango dira, aurreikusitako kasu guztietarako. Erabilitako denbora hiru hilabeteko epean errekuferatu beharko da.

7.– Baimen horiek direla-eta, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko da Giza Baliabideen Sailean.

37. artikulua.– Lehen mailako senideen gaixotasun oso larriagatiko lanaldi-murrizketa.

Gaixotasun oso larria dela-eta, lehen mailako (edo, elkarrekin bizi badira, urrunagoko mailako) senideren bat zaintzeko, langileek lanaldia % 50era arte murrizteko eskubidea izango dute, ordainduta, gehienez ere hilabeteko epean.

38. artikulua.– Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko baimena.

1.– Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko, langileek ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute, betebeharrak horiek betetzeko behar den denborarako (salbu eta arau ofizialean aldi jakin bat aurreikusten bada), betiere lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Nolanahi ere, honen ondorioetarako, nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat hartuko dira honako hauek:

a) Epaitegien, polizia-etxeen edo beste administrazio-organo batzuen zitazioak.

b) 2. mailara arteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko minusbalotasun psikiko edo fisikoa duten ahaideei laguntzea, beren egoeraren araberako izapide zehatzak egiten, halakotzat hartuta artikulu honetako a eta c idatz-zatietan adierazitakoak.

c) NANA, pasaporte eta gidabaimenaren azterketa edo berritzea.

d) Notario-errekerimenduak eta -izapideak.

e) Gobernu organoen eta horien mendeko batzordeen bileretara joatea; horietako zinegotzi, diputatu, batzarkide edo parlamentari hautetsi gisa.

39. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, langileek 2 laneguneko baimena hartzeko eskubidea izango dute.

Errolda-ziurtagiriarekin justifikatuko da, eta erroldatze-datatik 15 egun naturaleko epean hartuko da.

40. artikulua.– Sindikatuen edo langileen ordezkaritza-lanak egiteko baimena.

1.– Sindikatuen ordezkaritza-lanak egiten dituztenek edo langileek dagokien baimena hartzeko eskubidea izango dute; indarrean dagoen araudiak eta hitzarmen honetan jasotako hizpaketek ezartzen dituzten inguruabar, epe, betekizun eta preskripzioen arabera.

2.– Nolanahi ere, hitzarmenaren negoziazio mahaiko kideek eskubidea izango dute baimen ordaindua izateko, negoziazio kolektiboa bideratzeak dakartzan bilera guztietara –mahaiko idazkariak ofizialki deitutakoetara– joateko behar den denborarako; eta, bestalde, gertakari horren ondorioz lanean ez egotearen berri eman beharko diote, aldez aurretik, dagokien buruari.

41. artikulua.– Adingabeak, desgaituak edo gaixotasuna duten senitartekoak zaintzeko eta norberaren gaixotasunagatiko baimena.

Legezko zaintza dela-eta, hamabi urtetik beherako adingaberen bat, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen desgaitu psikiko, fisiko edo sentsorialen bat edo gaixotasun larri jarraitua duen eta berarekin bizi den senitartekoren bat zuzenean zaindu behar duten langileek, edo norbere gaixotasun kasuetan, lanaldi arrunta zortziren bat, bosten bat, heren bat edo erdia murrizteko baimena eskatu ahal izango dute; eta, ondorioz, ordainsariak proportzionalki murriztuko zaizkie kontzeptu guztietan.

42. artikulua.– Norberak betetzen dituen eginkizunekin edo lanpostuarekin lotura zuzena duten lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteagatiko baimena.

1.– Betetzen dituzten eginkizunekin edo lanpostuarekin lotura zuzena duten gaiei buruzko lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko, baimena eman ahal izango zaie, ordaindu gabea, ikasketa horiek Euskal Autonomia Erkidegoko zein Estatuko gainerako prestakuntza-zentro ofizialetan egiteko onartzen diren pertsoneri.

2.– Baimen horren iraupena ezingo da izan ikasturte bati dagokiona baino luzeagoa.

43. artikulua.– Norberak betetzen dituen eginkizunekin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Betetzen diren eginkizunekin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egin nahiz izanez gero, langileek eskubidea izango dute zentro ofizial edo homologatuetako azterketetara joateko beharrezko baimena izateko; hau da, egin beharreko azterketa-proba bakoitzeko gehenez egun natural bateko baimena izango dute, ohiko deialdietan zein ohiz kanpokoetan. Horri dagokion egiaztagiria aurkeztu behar dute beti. Baimen hori bi egun naturalera luzatuko da, azterketa azterketariaren bizilekutik 150 km-ra baino gehiagora egiten bada. Baimen hori ordaindu egingo da.

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

1.– Langileek baimena hartzeko eskubidea dute, norberaren beharrak direla eta, lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko; baldin eta bertaratu direla behar bezala justifikatzen badute eta zentro horietan lanorduetatik kanpo joateko kontsulta-ordurik ez badute.

2.– Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehenez, behar bezala egiaztatutako salbuespen-kasuetan izan ezik. Baimen hori ordaindu egingo da. Kontsultak, tratamenduak edo azterketa medikoak 150 km-tik gorako distantziara direnean, horren iraupena, oro har, lanaldi batekoa izango da.

3.– Haurdun dagoen langileak baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango du, haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar duen denborarako. Horretarako, lanaldiaren barruan egin beharra justifikatu beharko da, eta behar bezala egiaztatu beharko da bertaratzea.

45. artikulua.– Ekitaldi kolektibo zientifiko, tekniko edo profesionaletara joateko baimena.

1.– Halaber, biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta bestelako ekitaldi kolektibo zientifiko, tekniko edo profesionaletara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharren arabera eta aldez aurretik baimena emanda.

2.– Langilearen ekimenez eskatutako baimena ordaindua izango da, gehienez ere bost eguneko; eta muga horren gaineko soberakina ez da ordainduko. Eta ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik sortuko, ezein kontzepturengatik (ezta dietengatik, ez bidaiagastuengatik, ez egonaldiagatik edo inskripzioagatik ere); horiek interesdunaren kontura izango dira.

46. artikulua.– Norberaren gauzetarako baimena.

1.– Norberaren gauzetarako baimena, oso arrazoi justifikaturik ez badago, jarduneko zerbitzuan hasi edo berriro lanean hasi eta urtebete igaro ondoren bakarrik eskatu ahal izango da. Norberaren gauzetarako emandako baimenak ez dira ordainduko; eta metatuta izan dezaketen iraupena, gehienez ere, bi urtean behin hiru hilekoa izango da.

a) Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtero eman ahal izango da, behin bakarrik, eta elkarren segidako hiru hilabeterako gehienez. Baimen hori ematea zerbitzuko beharren mende egongo da.

b) Era berean, askatasunaz gabetzeko zigorrak betetzen ari diren 2. mailara arteko odol-ahaide-tasunezko senideak bisitatzeko baimena emango da, horretarako behar den denborarako, betiere bisitak ezin badira lan-ordutegitik kanpo egin.

2.– Edozein administrazio publikotan sartzeko probetara joateko baimen errekuaragarria.

Administrazio eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko baimena emango da. Baimen hori probetara joan ahal izateko behar den denborarako emango da.

Baliatutako denborak ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango; eta dagozkion orduak errekuaratu ahal izango dira, zerbitzu-zuzendaritzek horretarako xedatzen dutenaren arabera, zerbitzuaren beharrianak kontuan hartuta.

3.– Langile lan-kontratudun finkoek lanaldiaren erdia, heren bat, bosten bat edo zortziren bat murriztea eskatu ahal izango dute (kasu horretan, ordainsari guztiak, hirurtekoak barne, proportzionalki murriztuko zaizkie). Lanaldi-murrizketa onartzea eta beste edozein jarduera, ordaindua izan edo ez, garatzea bateraezinak izango dira, baldin eta jarduera hori murriztutako orduetan egiten bada.

Eskaera gutxienez urtebeterako izango da. Baimen hori eten ondoren, ezin izango da beste eskabiderik egin baimena amaitu eta hiru urte igaro arte. Jarduneko zerbitzuan hasi edo berriro hasi eta bi urte igaro ondoren baino ezin izango da eskatu.

Baimen hori ematea, modalitate guztietan, zerbitzuaren beharren mende egongo da. Ebazpena ezezkoa bada, arrazoitu egin beharko da.

47. artikulua.– Hautapenezko karguaren ondoriozko eginkizunak betetzeko baimena.

Erakundeetako hautetsi-kargudunak diren langileek baimen bat izango dute egoera horretatik eratorritako eginkizunak betetzeko –38.2.e) artikuluko kasuetan sartuta ez badaude–, horretarako

behar den denborarako, betiere haren guztizko zenbatekoak urteko lanaldiaren ehuneko 10 gainditzen ez badu.

Baimen horren ondorioz hartutako denborak ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango, eta dagozkion orduak errekuperatu egingo dira.

Egoera horretan dauden langileek, halaber, txandaka hartu ahal izango dute ohiko lanaldia zortziren bat, bosten bat, heren bat edo erdia murrizteko baimena; eta, ondorioz, ordainsariak proportzionalki murriztuko zaizkie kontzeptu guztietan.

48. artikulua.– Gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena.

2. mailara arteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko (edo, elkarrekin bizi badira, urrunagoko mailako) senideren bat artatu edo zaindu behar duten langileek (mugitzeko zailtasunak dituztelako edo medikuaren txostenaren bidez egiaztatutako gaixotasun larri jarraitua dutelako) urtean berrogeita hamar ordu arteko baimen ordaindua izango dute.

Baimen honen helburua da hirugarrenen arreta etengabe behar duten eta osasun-arazo kroniko eta larriak dituzten pertsonak eta senideak artatzea. Hala, baimen horren iraupena urteko kreditu gisa dago eratuta, kreditu hori adierazitako xederako baliatuko da, eta agortu egin daiteke edo ez; nolana ere, ezingo da erabili saldo negatiboak justifikatzeko edo sortu denaz bestelako helburu baterako.

Baimen honi dagozkion urteko orduen iraupena urte naturaleko lanaldiaren edota zerbitzu-denboraren ehunekoaren arabera kalkulatu da. Lehen aldiz eskatzen denean ere proportzionalki hartuko da, eta eskatzen den unetik urte amaierara arteko aldiari dagokion zati proportzionala kalkulatu da. Proportzionaltasun horren salbuespena gertatuko da luperketa sortzen duen pertsona hil eta proportzionalki zegozkionak baino ordu gehiago erabili badira. Baimen hau ematean eragina duen edozein inguruabar Giza Baliabideen Sailari jakinarazi beharko zaio.

Hartzeko baldintzei dagokienez, honako irizpide hauek ezarri dira:

– Oro har, baimen honi dagokion ordu-kreditua egunean gehienez bi orduz erabili ahal izango da, eta ordu horiek laneko sarrera edo irteeraren batekin bat etorri hartu beharko dira beti.

– Salbuespen gisa, baimen honen urteko orduak metatzeko baimena emango da, eta orokorrean ezarritakoez bestelako aldietan hartu ahal izango dira, baita egun osoetan ere (azken kasu horretan, ezin izango da inoiz erreferentziako lanaldia baino luzeagoa izan). Baimena emateko, metaketa horren beharra behar bezala oinarritu edota egiaztatu beharko da. Ahal den guztietan, salbuespenaren egiaztagiriak aurkeztu beharko dira. Hori ezinezkoa bada, erantzukizunpeko adierazpen bat onartu beharko da «Erantzukizunpeko adierazpena» ereduaren arabera, eredu hori erabiltzen duenak bere gain har dezan adierazten duena egia dela eta baimena behar bezala erabiltzen duela.

– Baimen hau hitzarmen kolektibo honetan jasotako beste baimenen batekin batera hartzen den lanaldian hartzen bada, behar bezala justifikatu beharko dira biak.

49. artikulua.– Errekuperatu daitezkeen baimenak.

Langileek errekuperatu daitezkeen baimen bat eskatu ahal izango dute honakoetarako:

1.– 2. mailara arteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senideei (edo, elkarrekin bizi badira, urrunagoko mailakoei) kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara

joaten laguntzeko; hala behar izanez gero lagundutako pertsonen inguruabarrak direla-eta, eta horiek egiten diren zentroek ez badute ezarrita lanorduetatik kanpo joatea ahalbidetzen duen kontsulta-ordurik.

2.– Seme-alaben irakasleekin egindako bileretara joateko, hala behar izanez gero lagundutako pertsonen inguruabarrak direla-eta, eta betiere horiek egiten diren zentroek ez badute ezarrita lanorduetatik kanpo joatea ahalbidetzen duen kontsulta-ordurik.

Erabilitako denbora hilabeteko epean errekuperatu beharko da, baimena hartzen den egunetik zenbatzen hasita; eta eskabidean adierazi beharko da zein egunetan errekuperatzea aurreikusiten den.

Oro har, ordu horiek erabiliko direla horiek erabili baino 48 ordu lehenago jakinarazi beharko da.

Inguruabar pertsonal espezifikiko edo salbuespenezkoen arabera, beste maila batzuetako seni-deei dagozkien baimenak eskatu ahal izango dira.

50. artikulua.– Lan-harremana etetea, lanpostua gordeta.

Langileek kontratua eteteko eskubidea izango dute, lanpostua gordeta eta aldia antzinasunerako zenbatuta, honako kasu hauetan:

1.– Langileari askatasuna kentzen bazaio.

Askatasun-gabetzearen ondorioz lan-harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du kondena-epai irmoa eman arte, eta ez du inolako ordainsaririk jasoko egoera horretan dagoen bitartean.

2.– Baliaezintasuna aitortu eta lanpostua gordetzen bazaio.

Lan-harremana eten egingo da, baldin eta GSINren baliaezintasunari buruzko hasierako ebazpenean bi urteko edo gutxiagoko epea adierazten bada berrikuspena eskatu ahal izateko, interesdunaren egoera baliaezinak hobera egingo duela aurreikusten delako.

51. artikulua.– Eszedentziak.

1.– Hitzarmen kolektiboaren eremuan sartzen diren langile finkoek nahitaezko edo borondatezko eszedentzian egoteko eskubidea izango dute. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta antzinasuna zenbartzeko eskubidea emango du (soldata-ondorioetarako bakarrik, eta ez kalte-ordainetarako); eta lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik emango da. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean eskatu beharko da lanera itzultzea.

2.– Edozein administrazio publikotan, erakundetan edo sektore publikoko erakundetan muga-gabeko zerbitzuak ematera igarotzen den langile finkoak borondatezko eszedentzia-egoeran deklaratu izateko eskubidea izango du, sektore publikoan zerbitzuak emateagatik.

Langileak egoera horretan jarraitu ahal izango du egoera hori eragin zuen zerbitzu-harremanak irauten duen bitartean. Egoera hori amaitzen denean, gehienez ere hilabeteko epean eskatu beharko du lanera itzultzea; eta, hala egin ezean, interes partikularragatik borondatezko eszedentzian deklaratu da.

3.– SPRIren zerbitzura indarrean dagoen legedian eskatzen den antzinasuna egiaztatzen duen langileak eskubidea izango du norberaren interesagatik borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor dakion, gutxienez urtebeterako. Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira bakarrik.

4.– Langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza (dela naturala, dela adopziozkoa) zaintzeko, edo harrera-kasuetan (iraunkorra zein adopzio aurrekoa); haurra jaiotzen denetik edo, hala badagokio, ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita.

Halaber, langileek gehienez bi urteko eszedentzia-aldirako eskubidea izango dute, bigarren mailara arteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaide bat zaintzeko; baldin eta ahaide horrek adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin badu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Atal honetan aipatzen den eszedentzia langileen eskubide indibiduala da. Hitzarmen honen aplikazio-eremuko bi pertsonak subjektu eragile berarengatik eskubide hori baliatzeko eskubidea sortzen badute, aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango da zerbitzuen funtzionamenduarekin zerikusia duten arrazoi justifikatuengatik.

Beste pertsona eragile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sortzen badu, eszedentzia horren hasierak, hala badagokio, ordura artekoa amaituko du.

Atal honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian emandako denbora antzinasunerako zenbatuko da (soldata-ondorioetarako bakarrik, eta ez kalte-ordainetarako). Lehenengo urtean, langileek beren lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Epe hori igarotakoan, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaie.

5.– 2. eta 3. ataletan araututako borondatezko eszedentzia-modalitateek ez dute inola ere lanpostua gordetzea sortzen; eta langileak bere kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetara itzultzeko lehentasunezko eskubidea baino ez du izango, lanpostu horiek hutsik badaude edo hutsik geratzen badira. Egoera horretan emandako denbora ez da zenbatuko igoseraren, antzinasunaren edo eskubide pasiboen ondorioetarako.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

52. artikulua.– Diziiplina-araubidea.

Laneko faltak eta zehapenak eta zehapen-prozedura.

Langileak Enplegatutako Publikoaren Oinarritzako Estatutuan eta hori garatzeko Funtzio Publikoko Legeek ematen dituzten arauetan ezarritako diziiplina-araubidearen mende geratzen dira. Aurreko arauak aurreikusten ez dutenerako, lan-legeriak edo hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoak arautuko du.

Zuzendaritzak, dagokion buruak proposatuta, langileei zehapena jarri ahal izango die, hitzarmen kolektibo honetan ezarritako falten eta zehapenen mailaketaren arabera lan-baldintzak betetzen ez badira.

Ezin izango da oporrak murriztean edo langileen atsedenerako eskubideen beste murrizketa batean oinarritutako zehapenik ezarri.

1.– Falten sailkapena.

Langile batek bere lanean edo lanaren ondorioz egindako falta oro arin, astun edo oso astun gisa sailkatuko da.

a) Falta arinak.

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

- 1.– Jendearekiko, lankideekiko eta mendekoekiko zuzentasunik eza.
- 2.– Zereginak betetzean atzeratzea edo zabarkeriaz nahiz axolagabekeriak jokatzea.
- 3.– Arrazoi justifikatua izanik, behar besteko aurrerapenaz ez jakinaraztea ez dela lanera joango, jakinaraztea ezinezkoa izan dela frogatzen ez badu behintzat.
- 4.– Hilean egun batetik bi egunera bitartean justifikatutako arrazoirik gabe lanera ez joatea.
- 5.– Hilean hiru egunetik bost egunera bitartean garaiz ez iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- 6.– Zerbitzuen lokalak, materiala eta dokumentuak zaintzean axolagabekeriak jokatzea.
- 7.– Oro har, zabarkeriagatik edo desenkusatzeko moduko axolagabekeriagatik betebeharrak ez betetzea.

b) Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

- 1.– Lanean diziplinarik ez izatea; edo nagusiei, lankideei eta mendekoei zor zaien errespeturik ez izatea.
- 2.– Nagusien jarraibideen aginduak eta lanpostuaren betebeharrak zehatzak ez betetzea, edo zerbitzuari kalte larriak eragiten dizkieten edo ekar dakizkiokeen zabarkeriak.
- 3.– Ezarritako laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta -neurriak ez betetzea edo bertan behera uztea, horien ondorioz norberaren edo beste langile batzuen osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak sor daitezkeenean.
- 4.– Arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea hilean hiru egunetan.
- 5.– Hilean bost egunetan baino gehiagotan eta hamar egun baino gutxiagotan garaiz ez iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- 6.– Justifikatutako arrazoirik gabe lana uztea.
- 7.– Gaixo egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.
- 8.– Beste langile batzuk lanera garaiz ez iristea, lanera ez joatea edo bertan ez egotea estaltzen duten ekintzak egitea.
- 9.– Ohiko edo itundutako lan-errendimendua jarraian eta nahita gutxitzea.
- 10.– Zerbitzuen lokal, material edo dokumentuen kontserbazioan kalte larriak eragin ditzakeen zabarkeria.
- 11.– Jarduera publiko edo pribatuak egitea bateragarritasun-baimenik eskatu gabe.
- 12.– Lanaldian jarduera profesional pribatuak edo pertsonalak egitea.
- 13.– Administrazioan lana dela-eta ezagutzen dituen datuak edo gaiak behar ez bezala erabiltzea edo zabaltzea.

14.– Hiruhileko berean falta arinak behin eta berriz egitea, nahiz eta desberdinak izan, baldin eta falta horiengatik zehapenak ezarri badira.

c) Falta oso astunak.

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

1.– Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeari eta konfiantzaz abusatzea, bai eta dolozko delitua den edozein jokabide ere.

2.– Ageriko insubordinazio indibidual edo kolektiboa.

3.– Zerbitzuko datuak eta informazioak nahita faltsutzea.

4.– Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.

5.– Hilean hamar egunetan edo gehiagotan edo hiruhilekoan hogeitun egun baino gehiagotan garaiz ez iristea, justifikatu gabe.

6.– Sei hilabeteko epean falta astunak behin eta berriz egitea, nahiz eta desberdinak izan, baldin eta falta horiengatik zehapenak ezarri badira.

7.– Lapurreta edo ebasketa egitea, bai Administrazioari, bai lankideei, bai edozein pertsonari, Administrazioaren bulegoetan edo horietatik kanpo lanorduetan.

2.– Zehapenak.

Falten sailkapenaren arabera ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

a) Falta arinengatik:

1.– Idatzizko ohartarazpena.

2.– Enplegua eta soldata etetea, gehienez ere bi egunez.

3.– Justifikatu gabeko bertaratze- edo puntualtasun-hutsegiteengatik lan egiteari utzi zaion denbora errealarari dagozkion ordainsarien deskontu proportzionala.

b) Falta astunengatik:

1.– Enplegua eta soldata etetea, bi egunetik hilabetera bitartean.

c) Falta oso astunengatik:

1.– Enplegua eta soldata etetea, hilabetetik gora eta gehienez hiru hilabetez.

2.– Kaleratzea.

VII. KAPITULUA

GIZARTE-LAGUNTZAK

53. artikulua.– Gizarte-aurreikuspena.

Itzarri-BGAE EAEko Administrazioaren zerbitzura dauden enplegatu guztiei zuzendutako erakundea da; eta gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema, enplegu-sistema eta ekarpen definituko sistema kudeatzeaz arduratzen da.

Aldeen nahia da gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema hori zabaldu eta finkatzea, bai etorki-zunean erosketa-mailak bermatzeari dagokionez, bai inbertsiorako erabil daitekeen epe luzerako aurrekia sortzeari dagokionez. Horregatik, eta bazkide babesleek egindako ekarpenak ordain-saritzat hartzen direla alde batera utzita, aldeek komenigarritzat jotzen dute bazkide osoek Itzarri-BGA Eri borondatezko ekarpenak egitea sustatzea, ekarpen horiek erraztuko dituzten prozedurak ezarriz.

54. artikulua.– Aurrerakinak eta nomina-aurrerapenak.

1.– Aurrerakinak.

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

Halaber, hilero edozein motatako atxikipenen bat egiten zaien pertsonen kasuan, hileko aurrerakinaren gehieneko zenbatekoa hileko soldata garbiaren % 100 izango da, lehen adierazitako atxikipena kenduta.

2.– Nomina-aurrerapenak.

Akordio honen eremuan sartzen diren jarduneko langileek nomina aurreratzeko eskubidea izango dute akordio hau argitaratzen denetik aurrera, ondoren azaltzen den araudiaren arabera.

Nominaren aurrerapentzat hartzen da egin gabeko lan bati dagozkion ordainsarien kargura egindako zenbatekoen ordainketari dagokiona.

Nomina aurreratu ahal izateko, beharrezkoa izango da hirugarren apartatuan premia larritzat jotako inguruabarretako bat gertatzea. Kasu bakoitzerako eman beharreko nomina-aurrerapenen gehieneko zenbatekoa Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko Mahai Paritarioaren akordio bidez finkatuko da, baina gehienez 10.000 euro izango dira. Hala ere, aipatutako apartatuan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan, eman beharreko zenbatekoa adierazitako gehieneko mugaren barruan zehaztuko da, gastuen egiaztagirietan agertzen den zenbatekoaren arabera; eta eskatzaileak, premia larria egiaztatzeke, eskabidearekin batera aurkeztu beharko ditu egiaztagiri horiek.

Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilekoa izango da. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortuko, eta gehienez adierazitako epea baino lehen itzuli ahal izango dira.

Ezin izango da beste nomina-aurrerapenik eman aurretik hartutako era bereko konpromisoak likidatu arte. Halaber, gutxienez sei hilabete igaro beharko dira nomina-aurrerapen bat ezeztatzen denetik beste bat emateko eskaera egin arte. Hala ere, f) idatz-zatian jasotako arrazoiek aurrerapen bakarra emateko eskubidea emango dute, hamar urteko epean. Ibilgailua erosteari dagokionez, ez da horretarako beste aurrerapenik emango aurrekoa eman zenetik 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapenen onuradunen administrazio-egoeran edozein aldaketa (sei hilabetetik gorako aldian nominan baja ematea eragiten duena) gertatzen bada, emandako nomina-aurrerapena osorik itzuli beharko da aldeztu aurretik.

Kreditu bizen gehieneko saldoa soldata-masaren % 2 izango da.

3.– Premia larriak.

Honako hauetatik eratorritakoak hartuko dira halakotzat:

a) Eskatzailea ezkontzea edo ziurtagiri bidez egiaztatutako bikote-elkarbizitza egonkorra hastea.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabak hiltzea.

d) Seme-alabak jaiotzea, edo adopzio- eta harrera-kasuak.

e) Gaixotasun edo ebakuntza larria: eskatzailearena edo haren ezkontidearena, bikotekidearena, seme-alabena edo harreran hartutako adin txikikoena.

f) Ohiko etxebizitza erostea; eta bankuko 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 aldatzea bizilekua.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak, haren ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo eskatzailearen ardurapeko pertsonak ordaindutako matrikula-gastuak.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzeagatik erosten bada, Giza Baliabideen Zuzendaritzak alde aurretik justifikatuta, itzultzeko gehieneko epea 36 hilekoa izango da.

l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste egoera batzuk.

4.– Izapideak.

Nominak aurreratzeko eskaerak aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik hasita. Hala ere, salbuespenezko kasuetan, gertaera eragilearen dataren aurreko hilabeteetan datatutako eskabideak onartu ahal izango dira, nominaren aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean dagokion agiri bidezko egiaztapena aurkezteko konpromisoarekin batera badoaz, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapen hori berehala bertan behera uztea ekarriko luke.

55. artikulua.– Istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruak.

Zuzendaritzak istripu-polizaren estaldurak kudeatuko ditu, kapital hauen arabera:

– Heriotza 60.000,00 euro.

– Erabateko baliaezintasun iraunkorra 60.000,00 euro.

– Istripuak eragindako heriotza 60.000,00 euro.

– Zirkulazio-istripuak eragindako heriotza 60.000,00 euro.

56. artikulua.– Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.

Langileek borondatezko erretiroagatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, Eusko Jaurlaritzak unean-unean aplikatzekoa den araudiak ezartzen duen kasuetan.

57. artikulua.– Prestakuntza-jarduerak.

Prestakuntzat hartzen da zerbitzu publikoa eta langileen garapena hobetuko duten ezagutzak, portaerak, jarrerak eta balioak eskuratzeko, atxikitzeko eta transferitzeko planifikatutako ikaskuntza.

Langile guztiek prestakuntza jasotzeko berdintasun-printzipioa ezartzen da. Prestakuntza jasotze hori irizpide objektiboen arabera arautu beharko da, eta ikaskuntza-ekintzen aprobetxamendu pertsonala kontuan hartuta.

Prestakuntza-ekintzek alde aurretik ezarritako plangintza bati erantzun beharko diote, prestakuntza-beharren analisietan eta ondoriozko helburu eta lehentasunetan oinarrituta. Nolanahi ere, prestakuntza-planek sailkapen-talde guztietako langileei zuzendutako prestakuntza-ekintzak jaso beharko dituzte; eta horietan sartzeko berdintasuna bermatzeko neurriak sartu beharko dituzte aurreko atalean ezarritakoaren arabera.

Prestakuntza-ekintzak indarrean dauden betekizunen eta prozeduraren arabera antolatuko dira. Era berean, horien garapena ebaluatu egingo da, bai ikasleen asebetetze mailari dagokionez, bai prestakuntza programen kalitateari dagokionez, bai eta ezagutzei edo trebetasunei dagokienez ikaskuntzek duten eskuratze mailari dagokionez ere.

Langileen prestakuntzara bideratutako jardueren artean, honako hauek bereiz daitezke:

a) Prestakuntza, batez ere birziklatze- eta hobekuntza-beharrak asetzeko, lanposturako ezarritako eginkizunen arabera betetzen ari den lanpostuaren zereginak betetzean. Prestakuntza horretan emandako denbora lanaldizat hartuko da.

b) Betetzen ari den lanpostua ez den beste edozein lanpostutan zereginak betetzeko gaitzea helburu duen prestakuntza. Prestakuntza hori eskatzaileen interesaren eta baliabideen lehentasunen eta eskuragarritasunen arteko ahalegin partekatua printzipioan oinarrituko da. Ahalegin partekatua printzipioak esan nahi du prestakuntza horretarako denboraren zati bat lan-denborat hartuko dela.

Indarrean dagoen Prestakuntza Plana aztertu eta, hala badagokio, berrikusiko da.

58. artikulua.– Laneko osasuna eta arriskuen prebentzioa.

1.– Eskubideak eta betebeharrak.

Langile guztiei aitortzen zaie laneko segurtasun eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko eskubidea, eta SPRIk eskubide hori ahalbidetzeko beharrezko baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak ezarri behar ditu.

Zuzendaritzak langileen babes eraginkorrerako eskubidea bermatuko du laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

Zuzendaritzak laneko arriskuen prebentziorako jarduerak txertatuko ditu hierarkia-maila guztietan, eta genero-ikuspegia hartuko du kontuan.

Langileek lantokiko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko duten eskubidearen zati bat dira honako eskubide hauek: informazioa jasotzea, kontsultak egitea, parte

hartzea, prebentzio-arloan prestakuntza izatea, osasun-egoera zaintzea, eta lan jarduera geldiaraztea arrisku larria eta berehalakoa dagoenean.

Zuzendaritzak lanbide-arriskuen prebentzioari buruz indarrean dagoen araudian eta akordio honetan ezarritako betebeharrak bete beharko ditu.

2.– Kontsulta eta parte-hartzea.

Enpresa Batzordeko kideei dagokie prebentzioaren arloan kontsulta- eta partaidetza-funtzioa betetzea, hargatik eragotzi gabe Segurtasun eta Osasun Batzordeari esleitutako eskumenak.

Berdintasunaren arloan eta lan- eta sexu-jazarpenaren eta genero indarkeriaren aurkako neurrien arloan egin daitezkeen jarduerak, bai eta Prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak beren eginkizunak betetzean egin ditzaketenak ere, unean-unean aplikatzekoak diren legeak eta araudiek arautuko dituzte; Eusko Jaurlaritzaren balizko politiken edo jarraibideen jarraipenean enpresak modu osagarrian borondatez aplikatzea erabakitzen dituen politikak eta kontsultarako eta parte hartzeko eskubide desberdinak dakartzatenak alde batera utzi gabe.

59. artikulua.– Mediku-azterketak.

Urtean behin SPRIko langileei azterketa medikoak egingo zaizkie. Azterketa horiek borondatezkoak izango dira. Enpresak langile guztiei emango die azterketa medikoak egiteko zerbitzuaren berri. Langileak zerbitzu horretan interesik ez badu, berariaz uko egin beharko dio.

60. artikulua.– Lanpostua egokitzeko edo aldatzeko prozedura.

Zuzendaritzak berariazko prozedura bat prestatuko du, Segurtasun eta Osasun Batzordean negoziatuko dena, langileen osasuna dela-eta lanpostua egokitzeko edo aldatzeko eskaerak izapidetzeko egin behar diren jarduketak arautzeko, eskakizun psikofisikoak bakoitzaren lanpostura egokitzeko.

61. artikulua.– Jantokia.

Enpresak lokal egokia emango du SPRIren bulegoak dauden eraikinean, langileek jantoki gisa erabil dezaten; behar bezala hornituta egongo da.

62. artikulua.– Enpresa Batzordearen lokala.

Ordezkaritza-funtzioa betetzeko, SPRIk Enpresa Batzordearen esku jartzen du erabilera ez-esklusiboko lokal bat, bisita-gela gisa erabili ohi dena.

Enpresak Batzordearen esku jarriko ditu bere zereginak betetzeko behar dituen lan-elementuak.

63. artikulua.– Lan- eta sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.

Zuzendaritzak lan- eta sexu-jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatuko ditu. Era berean, prestakuntza-planetan lanean lan- eta sexu-jazarpena prebenitzeko langileentzako prestakuntza-ekintzak sartuko dira.

64. artikulua.– Deskonexio digitala.

Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiten laguntzeko, eta Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren («3/2018 LO») 88. artikuluan ezarritakoa betetzeko. Bertan, langileen atsedena bermatzen da, eta berariaz aitortzen da lanaldia amaitutakoan deskonexio digitalerako eskubidea dutela.

Gailu digitalen deskonexioa berariaz dakarren deskonexiorako eskubidea egikaritzeko neurrien protokolo-proposamena.

– Lan-ordutegitik kanpo mezu elektronikoak eta mezuak bidaltzeak eta dei profesionalak egiteak langileen deskonexiorako eskubidea urratzea ekar dezake. Beraz, langileek ez dute deirik, mezu elektronikorik, mezurik edo bestelako komunikaziorik jaso behar edozein bitarteko digitalen bidez lanaldia amaitu ondoren (ezta langileen edozein motatako baimenetan, egun libreetan edota oporretan ere); muturreko larrialdietan izan ezik.

– Premia handikotzat jotzen dira aparteko orduak ezinbesteko arrazoiengatik definitzeko behar diren kausak, aparteko eta premiazko kalteak prebenitzeko eta konpontzeko beharrak eskatzen dituenak.

– Lan-jarduera eta bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateragarri egiteko eskubidea indartzeko, bilerak (bai plangintzan, bai iraupena kontuan hartuta) langileen lanaldiaren barruan programatu beharko dira; bereziki, familia eta lana bateragarri egitea helburu dutenak.

– Jardunaren, igoseraren edota konpentsazioaren ebaluazioari buruzkoetan, deskonexio digitalerako eskubidea ez erabiltzea libreki aukeratzen duen langileak inola ere saririk edo pizgarririk ez jasotzea aipatu beharko da; eta, hala, eskubide hori egikaritzen dutenei eragin diezaiekeen kaltea saihestuko da.

– 3/2018 Lege Organikoaren 88.3 artikulua betetzeko, beharrezkoak diren prestakuntza- eta sentsibilizazio-kanpainak eta -ekintzak egingo dira (esaterako, mezu korporatiboak eta prestakuntza-ikastaroak), langile guztiak (batez ere antolaketa-gaitasuna dutenak) deskonexio digitalaren beharren inguruan informatzeko eta kontzientziatzeko eta protokolo horren izaera eta irismena azaltzeko.

– Berariazko kanal bat sortuko da, eta Giza Baliabideen Sailak harremanetarako pertsona batzuk definituko ditu. Horren bidez, langileek deskonexio digitalerako eskubidearen arloko ez-betetzeak salatu ahal izango dituzte. Enpresa Batzordea ere informazio-bide baliagarria izango da.

– Proiektuaren arduradunen ardura izango da lana antolatzeko gaitasuna duten langileen jardunbide txarra eta ez-betetzea; eta horrek barne-ohartarazpena ekarriko du, lan-arloko legeriak ezartzen dituen zehapenez gain.

– Lege honen 87.1 eta 87.3 artikulua betetzeko, protokoloak langileek beren lana egiteko erabiltzen dituzten gailu digitalak erabiltzeko irizpideak ezarriko ditu, betiere haien intimitatea babesteko gutxieneko estandarrak errespetatuz, erabilera sozialen eta konstituzioan eta legez aitortutako eskubideen arabera. Atal honetan aipatzen diren erabilera-irizpideen berri eman beharko zaie langileei, argi eta zehatz. Gailu horiek modu pribatuan erabili ahal izango ditu langileak, erabilera mistoa eginez. Kasu horretan, baimendutako erabilerak zehatz zehaztu beharko dira eta langileen intimitatea babesteko bermeak ezarri beharko dira (hala nola, hala badagokio, gailuak helburu pribatuetarako erabili ahal izango diren aldiak zehaztea).

65. artikulua.– Gardentasuna.

SPRIren komunikazio- eta gardentasun-konpromiso gisa beharrezkotzat jotzen da Enpresa Batzordearekin informazio-bide egokia izatea. Horretarako, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan araututako informazio- eta kontsulta-eskubideak alde batera utzi gabe, honako txosten hauek emango zaizkio, ezarritako aldizkakotasunarekin:

Honakoa dagokionean:

- Lan-kontratuen oinarritzko kopia eskuratzea.
- Langileen mugikortasun funtzionalari buruzko informazioa.

Hiru hilean behin:

- Absentismo-indizeari buruzko estatistikak.
- Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak.
- Ezbehar-tasaren indizeak.
- Enpresako alden eta bajeen laburpena.
- Plantillaren fitxategi eguneratua.

Urtean behin:

- Lanpostuan ingurumen-baldintzak neurtzeko azterlanak.
- Ezarritako falta astun eta oso astunengatiko txostena.
- Sektore publikoan edo pribatuan bigarren lanpostu edo jarduera bat betetzea bateragarri egiteko baimena onartuta duten pertsonen zerrenda.

66. artikulua.– Hizkuntza-irizpideak.

SPRIk, EAEko Administrazio Orokorrari atxikitako sektore publikoko erakundea den aldetik, Eusko Jaurlaritzaren hizkuntza-irizpideak beteko ditu.

SPRIk euskara-plan bat du, lan-eremuan EAEko bi hizkuntza ofizialak erabiltzeko jarraibide orokorrak jasotzen dituen eta bertan lan egiten duten pertsonen artean euskararen erabilera sustatzen duena.

67. artikulua.– Berdintasun Plana.

SPRIk berdintasun plan bat du, Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak egina eta onartua.

Plan horrek komunikazio-jarraibideak, emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak eta gauzatu beharreko jarduerak biltzen ditu.

68. artikulua.– Gizarte Funtzaren aplikazioa.

I Oinarri orokorrak.

1.– Laguntzen xedea eta edukia.

Oinarri hauen xedea da Gizarte Funtseko laguntzen edukia, kudeaketa-prozedura, ebazpena eta ordainketa arautzea langile onuradunentzat, modalitate honetan:

- a) Desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko laguntza.
- b) Laguntza protesikoa eta odontologikoa.
- c) Osasun-sistema publikotik kanpo dauden tratamendu eta esku-hartze medikoetarako laguntza.

d) Ugalkortasun-tratamenduetarako laguntza.

2.– Laguntzen zenbatekoa.

1) Likidatzen den ekitaldirako erabilgarri dagoen zenbatekoa 20.000 eurokoa izango da, edo Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontuetan datozen ekitaldietarako sartutako SPRlren aurrekontuetan jasotzen dena.

2) Laguntzak kalkulatzeko, behar bezala justifikatutako gastuek eskatzaileari (edo, hala bada-gokio, familia-unitateari) eragiten dioten kalte ekonomiko pertsonala hartu beharko da kontuan.

3) Laguntza horiek ordainsari gehigarri gisa hartzen dira langilearentzat; eta, beraz, PFEZn tributatuko dute eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako kotizatuko dute.

4) Kalte ekonomikoaren zenbatekoa, eskaerei erantzuteko atalase gisa, kasu bakoitzean likidatzen den ekitaldiari dagozkion onuradunaren urteko ordainsari gordinekiko alderantziz proportzionala den portzentaje batek zehaztuko du, eskala honen arabera:

25.000 euro arteko ordainsariak, % 3ko kaltea.

25.001 eurotik 35.000 eurora, % 4ko kaltea.

35.001 eurotik 45.000 eurora, % 5eko kaltea.

45.001 eurotik 55.000 eurora, % 6ko kaltea.

55.001 eurotik aurrera, % 7ko kaltea.

Kalte ekonomikoa eragiten duten gastuak eskatzailearen ezkontideari edo seme-alabei bada-gozkie, aurreko atalean aurreikusitako eskalan ezarritakoaren arabera familia-unitateko kideen urteko diru-sarrera gordinei dagokien ehunekoa aplikatzearen emaitza izango da kalte ekonomikoa; eta, horretarako, eskaerarekin batera, ezkontideari dagozkion diru-sarreraren zinpeko aitortpena aurkeztuko da (edo, hala bada-gokio, diru-sarrerarik jaso ez izanaren ziurtagiria, Foru Ogasunak edo Zerga Agentziak emana).

Azken batean, behar bezala justifikatutako gastuen edo esleitutako kopuruaren eta kalte ekonomikoaren zenbatekoaren arteko aldearen arabera emango dira laguntzak, erabilgarri dagoen zenbatekora egokitu ondoren dagokion ehunekoarekin.

Eman beharreko gutxieneko zenbatekoa 100 euro-koa izango da, eta gehienekoa 3.000 euro-koa; salbu eta interesdunen borondatearekin zerikusirik ez duten larritasun handiko salbuespenezko kasuetan. Kasu horiek Batzorde Teknikoak baloratuko ditu (Batzorde Teknikoaren osaera Zuzendaritzak Enpresa Batzordearekin adostutakoa izango da). Honako kasu hauetan izan ezik:

– Odontologiarekin eta ortodontziarekin lotutako kasuak, gehienez 2.500 euro-koak.

– Interesdunen borondatearekin zerikusirik ez duten larritasun handiko aparteko kasuak, Batzorde Teknikoak baloratuko dituenak.

Banatu beharreko zenbateko osoa erabilgarri dagoen zenbatekoa baino handiagoa bada, laguntza guztiak hainbanatuko dira, desgaitasuna duten pertsonentzako laguntzak izan ezik.

3.– Eremu pertsonala.

1) Honako hauek izan dezakete 1. puntuan aipatutako laguntzak jasotzeko eskubidea:

– Lan-kontratu mugagabea duten langileek eta SPRlren hitzarmen kolektiboari atxikitako iraupen mugatuko lan-kontratudunek.

2) Urte osoan zehar zerbitzuak eman ez dituzten langileek egindako eskabideei urte horretan lan egindako denborarekiko zenbateko proportzionalean erantzungo zaie.

3) Laguntzetarako bide ematen duen gertaera eragilea, halaber, eskatzailea aipatutako aplikazio-eremu horietako batean jarduneko zerbitzuan dagoenean gertatu beharko da.

4) Langile titularrei eta ezkontideari eta seme-alabei dagozkien egoera eta inguruabarrak direla-eta aurkezten diren eskabideak hartuko dira kontuan, ondorengo salbuespenekin seme-alabei dagokienez.

a) Laguntzen xede den gertaera eragilea gertatu den egunean 25 urte beteta dituztenean, erabateko mendetasuna duten desgaituak direnean izan ezik.

b) Beste familia-unitate bateko kide direnean.

c) Likidatzen den ekitaldian lanbide arteko gutxieneko soldata baino lan-errenta handiagoak lortzen dituztenean urtean, bai norberaren kontura, bai besteren kontura.

Kasu horietan, eskabideari familia-liburuaren fotokopia erantsiko zaio; eta, hala badagokio, seme-alaben lan-errenten zenbatekoari buruzko zinpeko aitortpena.

4.– Eskabideak eta dokumentazioa.

1) Interesdunek SPRIk horretarako prestatutako ereduaren arabera eskabidea aurkeztu beharko dute, behar bezala beteta.

2) Laguntza hauen aplikazio-eremuko bi subjektuk onuradun komunak badituzte, horietako batek bakarrik sortu ahalko du ondasun berberen aldeko eskubidea; eta, kaltea zehazteko, bien urteko diru-sarrera gordin metatuak hartuko dira kontuan.

3) Eskabideekin batera, laguntza-modalitate bakoitzean eskatzen den jatorrizko berariazko dokumentazioa aurkeztu beharko da; eta zuzenketekin edo zirriborroekin aurkeztutakoak ez du baliorik izango. Salbuespen gisa, fotokopia konpultsatuak onartuko dira, jatorrizko dokumentuak aurkeztea ezinezkoa dela justifikatzen denean.

4) Espedienteak ebazteko erabili behar diren datuak egiaztatzeko eta argitzeko, SPRIk horiei buruzko dokumentazioa edo eskatzaileen administrazio- edo lan-egoerari buruzko dokumentazioa eskatu ahal izango du.

5.– Eskabideak aurkezteko epea eta tokia.

1.– otsailaren lehenengo hamabostaldian.

2.– Aurrekontua lehenengo deialdian agortzen ez bada, bigarren deialdi bat egingo da urriaren lehenengo hamabostaldian.

SPRIIn giza baliabideen arloan eskumena duen sailean aurkeztuko dira eskabideak.

6.– Kudeaketa-prozedura.

1.– Zuzendaritzaren ebazpenaren bidez, jasotako eskabideen zerrenda argitaratuko da. Zerrenda horren aurka dagozkion erreklamazioak aurkeztu ahal izango dira, 20 egun naturaleko epean. Ebazpen hori SPRIren intranetean zabalduko da.

2.– Eskabideak horretarako eraturako Batzorde Teknikoaren erabakiz ebatziko dira, eta erabaki hori formala izango da Zuzendaritzak emandako eta ukatutako ebazpenen bidez. Ebazpen horiek berariaz jakinaraziko zaizkie interesdunei.

3.– Ordainketa nominaren bidez egingo da; eta eskabideak aurkezteko epea amaitu eta lau hilabeteko epean sartzea aurreikusten da, ordaindu ezin denean izan ezik.

4.– Funtza lehen fasean agortuko da, baldin eta eskaria eskuragarri dagoen zenbateko berdinekoa edo handiagokoa bada. Erreklamazio-fasean aldeko ebazpena ematen duten eskaerak hurrengo urteko Gizarte Funttsaren kargura ordainduko dira.

5.– Emandako laguntzak eta horien zenbatekoak SPRIren intranetean argitaratuko dira.

7.– Bateragarritasunak.

Laguntza horiek bateragarriak dira nomina-aurrerapenekin, aurrerakin itzulgarriekin edo hilero nominan atxikitzea dakarren SPRIk emandako beste edozein prestaziorekin.

8.– Bateriaezintasunak.

1.– Zirkular honen xede diren laguntza-modalitateak bateraezinak dira gertaera eragile bererako edozein erakunde edo entitate publikok emandako antzeko beste laguntza batzuk jasotzearekin, zenbateko txikiagokoak izan ezik; kasu horretan, horien izaera eta zenbatekoa agiri bidez egiaztatzen badira, aldea eskatu ahal izango da.

2.– Era berean, bateraezinak dira familia-unitateko beste kide bat atxikita egon daitekeen eta onuraduna izan daitekeen beste akordio eta hitzarmen kolektibo batzuetan kasu berberetarako aurreikusitako laguntzekin; salbu eta, aurreko atalean bezala, zenbateko txikiagokoak badira (kasu horretan, aldea eskatu ahal izango da).

3.– Aurreko idatz-zatietan aipatutako kasuetan, Gizarte Funtsa aplikatuz ateratzen den laguntzaren azken zenbatekotik kenduko da interesdunek jasotako zenbateko txikiagoko laguntzen zenbatekoa.

9.– Faltsutzea eskaeretan.

Datuak ezkutatzeak, aurkeztutako dokumentazioa faltsutzeak edo eskatutakoa ez betetzeak eskatutako laguntza ukatzea edo emandakoa galtzea ekarriko du; eta, azken kasu horretan, bidegabe jasotako zenbatekoak itzuli egingo dira, Zigor Kodearen 390. artikuluan eta hurrengoetan aurreikusitako erantzukizun penalak eta egon litezkeen erantzukizun zibil eta administratiboak alde batera utzita.

II Oinarri espezifikoak.

1.– Desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko laguntza.

a) Laguntza-modalitate hau desgaitasun fisiko, psikiko edo sensorialen tratamendua, errehabilitazioa edo arreta berezia ordaintzeko gastuak finantzatzeko da.

Halaber, ibilgailu motorduna eta etxebizitza desgaitasunen bat duen pertsonaren beharretara egokitzeko behar diren gastuak jasotzen ditu; 2.500 eta 3.000 euro-ko gehieneko mugarekin, hurrenez hurren.

b) Pazienteak pentsio ofizialen bat esleituta badu edo haren gurasoak edo ezkontidea desgaitasunaren ondorioz familia-prestazioren baten onuradun badira, % 75 gastu osagarrietatik deskontatuko da egoitza-zentroetako edo etxean emandako laguntza-gastu iraunkorrak direnean.

3.– Dokumentazioa.

a) Desgaitasuna egiaztatzeko ziurtagiria, organo eskudunak emana.

b) GSNren ziurtagiria, hala badagokio esleituta duen familia-pentsioaren edo -prestazioaren zenbatekoa jasotzen duena, edo horretarako ziurtagiri negatiboa.

c) Egoitza finkatuta duen lurraldeko erakunde eskudunaren ziurtagiria (Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea – Arabako Foru Aldundia. Gizarte Ekintza Saila – Bizkaiko Foru Aldundia. Gizarte Zerbitzuen Saila – Gipuzkoako Foru Aldundia), pazientearen arretan ekitaldian zehar jasotako laguntzei buruzkoa; edo, hala badagokio, ziurtagiri negatiboa.

d) Gastuen fakturak, errehabilitazio-zentro edo -erakundeek eta desgaitasunen edo urritasunen tratamenduan, errehabilitazioan eta errehabilitazioan espezializatutako profesionalak emandakoak; eta, hala badagokio, joan-etorriek eragindako gastuak. Fakturak jatorrizkoak izango dira, legez eratuak, eta honako hauek jaso beharko dituzte: IFK/IFZ; data eta sinadura; erositako ondasunen edo emandako zerbitzuaren xehetasunak; eta eroslearen izena, abizenak eta helbidea.

e) Fakturen zenbatekoa edozein bide erabiliz ordaindu izanaren egiazttagiria.

2.– Protesietarako laguntza.

1.– Modalitate hau prestazio ekonomiko batean oinarrituko da, protesi hauek erosteak eragindako gastuak ordaintzeko:

– Hortz-protesiak:

– Hortzeria osoa.

– Goiko edo beheko hortzeria.

– Pieza solteak edo endodontzia.

– Obturazioak edo enpasteak.

– Implante osteointegratuak.

– Ortodontzia.

– Begietako protesiak:

– Ikusmena zuzentzeko betaurrekoak, modalitate guztietan.

– Kristalak berritzea.

– Lentillak (mantentze-likidoak alde batera utzita).

– Entzumen- eta fonazio-protesiak:

– Audifonoak.

– Fonazio-aparatuak.

2.– Dokumentazioa:

a) Gastuen fakturak, errehabilitazio-zentro edo -erakundeek eta desgaitasunen edo urritasunen tratamenduan, errekupeazioan eta errehabilitazioan espezializatutako profesionalak emandakoak; eta, hala bada, gogokio, joan-etorriek eragindako gastuak. Fakturak jatorrizkoak izango dira, legez eratuak, eta honako hauek jaso beharko dituzte: IFK/IFZ; data eta sinadura; erositako ondasunen edo emandako zerbitzuaren xehetasunak; eta eroslearen izena, abizenak eta helbidea.

b) Fakturen zenbatekoa edozein bide erabiliz ordaindu izanaren egiaztatzea.

3.– Tratamenduagatik eta esku-hartze medikoengatik laguntza.

1.– Tratamendu medikoek eta ebakuntza kirurgikoek eragindako gastuak finantzatzean oinarritutako da, baldin eta osasun-sistema publikoak emandako laguntza mediko-farmazeutikotik kanpo badaude eta helburu bakarra estetika ez badute. Halaber, patologietan hobekuntzak dakartzaten ebidentzia zientifikoak dituzten tratamendu edo esku-hartze medikoei dagozkien gastuak ere aipatu beharko dira. Era berean, errehabilitazio-tratamenduekin jarraitzea ere sartzen da, gehienez ere bi urtez; baldin eta tratamendu hori espezialitateko osasun-sistema publikoko mediku batek gomendatzen badu.

Eremu oftalmologikoan honako esku-hartze hauek sartzen dira:

– Sei dioptria edo gehiagoko miopia-zuzenketak.

– Lau dioptria edo gehiagoko hipermetropia-zuzenketak.

– Presbisia goiztiarraren (hau da, 40 urtetik beherakoen) zuzenketak.

2.– Dokumentazioa:

a) Organo eskudunak (Osakidetza, GSINK, mutualitateak) emandako ziurtagiria, egin zaion tratamendu edo ebakuntza kirurgikoa prestaziotik kanpo dagoela adierazten duena.

b) Gaixotasunaren edo lesioaren diagnostikoari eta jasotako tratamenduari buruzko txosten medikoak.

c) Tratamendua eman duen zentro espezializatuak emandako fakturak. Fakturak jatorrizkoak izango dira, legez eratuak, eta honako hauek jaso beharko dituzte: IFK/IFZ; data eta sinadura; erositako ondasunen edo emandako zerbitzuaren xehetasunak; eta eroslearen izena, abizenak eta helbidea.

d) Fakturen zenbatekoa edozein bide erabiliz ordaindu izanaren egiaztatzea.

4.– Ugalkortasun-tratamenduak.

1.– Tratamendu medikoa laguntza bidezko ugalketak bada, sistema sanitario edo mutualista publikoaren prestazioetatik kanpo geratu dela egiaztatu beharko da.

2.– Laguntzek laguntza bidezko ugalketa prozesuko berriazko tratamendu farmakologikoa barne hartuko dute, farmaziako beste edozein gastu alde batera utzita.

3.– Kasu horretan, eskabidearekin batera aurkeztu beharreko dokumentazioa aurreko 3. puntuko 2. azpipuntuan (Dokumentazioa) aurreikusitakoa izango da.

5.– Kotizazio-oinarriak.

Gizarte Funtzaren banaketatik eratorritako laguntzek Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorren kotizazio-oinarria osatuko dute indarrean dagoen araudian aurreikusitako baldintzetan.

Bilbao, 2021eko abenduaren 28a.