

BOSGARREN TITULUA LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

I KAPITULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

31. artikulua.– Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentzia.

1. Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dutenean, eta, ondorioz, beren jardunak behar bezala egiteko ezgaituta daudenean –betiere, medikuak baja izanda eta hark alta eman arte. Hala ere, ezin izango da kontratuaren gehieneko iraupena inolaz ere gainditu.

2. Partzuergoak langilearen gaixotasunaren edota istripuaren jarraipena egin eta haren osasun egoera egiazta dezake, egoeraren berri jakiteko, behar den laguntza emateko eta langilea lehenbailehen erabat sendatu dadin lortzeko. Langileak horrelako azterketak egiteari uko egiten badiu, enpresaren aldetik jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izapidea idatziz egin ondoren. Partzuergoak egindako jarraipen eta egiaztatzea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak egindakoaren osagarri izango da. Partzuergoak konpromisoa hartzen du kudeaketa ekonomikoa eta alta eta gaixotasun arruntengatiko aldibaterako ezgaitasuneko bajen kontrola Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren eremuaren barnean mantenduko dela.

3. Gertakizun arruntak edo profesionalak direla eta lanerako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek soldata gordinaren % 100 jasoko dute, legez ezarrita dagoen gehienezko iraupenez. Langileak baliaezintasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai guztizko baliaezintasun iraunkorra, bai erabateko baliaezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun handia ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSINen) ebazpenean adierazitako diru ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da. Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epea altaren egunetik edo baliaezintasun maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo, sendatzeko aukerak badaude, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita. Baliaezintasuna, legeak ezartzen duen aldibaterako ezintasuneko gehienezko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera bakarrik aitortu ahal izango zaio.

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

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

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

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

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

a) gurasoentzat jaiotzagatiko lizentzia, legeak aurreikusten dituen aste kopurua gehi bi aste gehiago, eta erditzearen ondorengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe eta lanaldi osoan hartu beharko dira. Lizentzia hori bi aste gehiago luzatuko da semeak edo alabak aniztasun funtzional fisiko, psikiko edo sensorialen bat badu, eta bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, erditze multiplearen kasuan, bat guraso bakoitzarentzat.

Aste guztiak etenik gabe hartzeko aukeraren kasuan, lizentzia beste bi astez luzatuko da.

2. Haurreskolak Partzuergoko guraso langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute bularreko haurra zaintzeko, hark hamabi hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatu ahal izango da, edo dagokion denbora lanaldi osoko ordaindutako baimenagaitik ordeztu ahal da. Metatuz gero, sei ordu izango dira lanegun bakoitzeko.

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

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

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

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

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

2. Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketetan) hasten den langileak lizentzia honetaz baliatzeko eskubidea izango du, betiere bikoteko bizikidetzaren frogatzen badu, EAEko Izteko Bikoteen Erregistroak edo beste herrialdeetako baliokidea den erregistroak emandako egiaztagiria aurkeztuz. Ezkontza edo bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu bost urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak badira. Lizentzia egunak jarraian hartuko dira, eta egun horietan izango da, nahitaez, lizentzia hartzeko eskubidea ematen duen gertakaria (bizikidetzaren hasiera, elkarketa zibilaren erregistro-data).

3. Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, neba-arrebena, suhi-errainena, seme-alabena, bilobena edo aitona-amonena bada, langileak ezkontza egunerako izango du lizentzia, baina, ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urutiago egiten bada, lizentzia egutegiko hiru eguneko izango da joan etorria errazteko. Azken kasu horretan ospakizunaren egunean eta ospakizunaren aurreko eta ondorengo egunean hartuko dira hiru egunak.

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

1. Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupenaldiak honako hauek dira:

Hiru lanegun odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen edo nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, heriotzagatik; eta ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren heriotzagatik, bost lanegun.

Bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen (baita izatezko bikotekidearen senideena ere) edo langilearekin etxe berean bizi den edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada beste edozein pertsonaren edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik.

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

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

3.– Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondoko ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azken-buruko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epe hori aplikatuko, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatik luzapena. Langileak odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik baimena, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, egiaztaturiko gaixotasun larriagatik baimena hartzen badu, eta, baimenarekin dagoen bitartean, gaixoa hiltzen bada, heriotzako baimeneko egunak heriotza gertatzen den egunetik hasiko dira kontatzen.

4. Artikulu honetan araututako lizentzietarako ezarritako lanegunak hartzerakoan behar-beharrezkoa da, ahal den neurrian baimena hartu aurretik, medikuntza-zerbitzuek emandako ziurtagiriak aurkeztea. Baimena emateko arrazoi den kasua gertatzen den egunean hasiko dira kontatzen nahitaez lizentzia egunak.

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

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

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

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

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

36. artikulua. – Norberaren gaixotasunagatik lanaldia murrizteko baimena.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Epaitegien, komisarien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, arma ikuskapenak, NANA, pasaporteak, egiaztagiria eta erregistro izapideak, erakunde ofizialetan, eta oro har, betebeharrak ez-etz betetzeak interesdunari erantzukizun zibila, penala edo administratiboa eragiten badiote, betiere ondo egiaztatuta badaude.
- b) Desgaitasun funtzional fisiko edo psikikoak dituzten odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei edo, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaide bat zaintzeko, edo nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, izapide zehatzak egiten laguntzea.
- c) Gida baimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.
- d) Notariotzako errekerimenduak eta izapideak.
- e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.
- f) Zinegotzi, diputatu, ahaldun edo legebiltzarkide gisako hautetsi legez, gobernu organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

40. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia.

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

Erroldatze datatik 15 egun naturaleko epean baliatuko da lizentzia hau

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

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

42. artikulua.– Adingabeok, ezgaituak edo odol ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala izanda, zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatik hartutako baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sentsorialen bat, edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat –edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat– badu, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, eta halaber, langilea bera gaixotzen bada, orduan, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Kotizazioak legez ezarritakoak izango dira.

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

Denbora hau murriztu ahal izango da ezinbesteko arrazoi justifikatuak direla eta, gaixotasun edo istripuren bat gertatu delako. Idatziz zehaztu behar da noiz hasiko den eta noiz amaituko den lizentzia, eta zein izango den ordutegia; dena den, Partzuergoak eta langile interesatuek ordutegi hori negoziatu dezakete.

Langileak Partzuergoari jakinarazi behar dio noiz hasiko den lanean ohiko ordutegian, eta betiere hamar egun lehenago eman behar du horren berri. Lizentzia emateko arrazoi izan den egoeran aldaketaren bat gertatuz gero, langileak Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi beharko dio.

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

Langileak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituen bat –txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatutakoa– duen odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat zaindu behar badu, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, eta, langileak ordaindutako hirurogei ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko.

Oro har, ordu kreditu hori erabiltzeko, egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

44. artikulua.– Azterketak egitera joateko baimena.

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

Azterketa lekua azterketa egiten duenaren ohiko egoitzatik 150 km baino urrunago baldin badago, baimena bi egun naturalekoa izango da, hauetako bat azterketa eguna izango delarik. Baimen hau ordaindua da.

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

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

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

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

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

2. Bestalde, lehen mailako senideei, senar-emazte edo adin txikiko seme alabekin mediku kontsultetara joateko baimena onartzen da. Ikasturtean 20 ordu ordaindu emango dira honetarako. Ordu kopuru hau gainditzen bada langileak erabilitako denbora hurrenagoko bi hilabetetan errekuperatu beharko du. Hezitzaileen kasuan, baimen honen erabilpenaren kontrola haurreskola bakoitzeko koordinatzaileak hileroko eraman behar du eta Haurreskolak Partzuergoari helarazi behar dizkio hezitzaile bakoitzak hartu dituen orduak eta, beharrezkoa balitz, nola errekuperatu dituen.

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

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

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

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

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

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

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

Instituzioetako kargu hautetsiak diren langileek baimena izango dute kargu horiei dagozkien eginkizunak betetzeko, behar adina denboran eduki ere, baldin eta orduen kopuru osoak urteko lanaldiaren % 10 gainditzen ez badu. Egoera horretan dauden langileek lanaldi arrunteko orduak murrizteko baimena har dezakete. Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

50. artikulua.- Norberaren eginkizunetarako baimena.

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

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

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

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

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

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

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

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

51. artikulua.- Ezinbesteko familia-baimena

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

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

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

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

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

- a) Ikasketa ofizialak egiteko: ikasketa horien aurre matrikularen edo matrikularen egiaztagiria.
- b) Ikerketa-proiektu bat egiteko: lizentzia eskatzen den proiektuaren xede den unibertsitatearen edo erakundearen ziurtagiria, iraupena, egin beharreko proiektua eta abar jasotzen dituen.

Halaber, eskatzaileak honako agiri hauek aurkeztu beharko ditu nahitaez:

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

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

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

53. artikulua. – Goi-mailako kirolarientzako baimena.

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

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

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

54. artikulua.– Aplikazioa.

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

Bularra emateko etenaldia, eta adingabeak, ezgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duen, edota bigarren mailara arteko odol ahaidetasuneko senideak, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, zaintzeko lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik, ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko.

Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da ordaindutako lizentziaz edo baimenez baliatu.

55. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

II.KAPITULUA ESZEDENTZIAK

56. artikulua.– Eszedentziak.

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

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

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

Eszedentzia nahitaez hartzen duen langileak lanera itzultzea eskatu beharko du, zegokion zerbitzu, kargu edo zeregina utzi eta hogeita hamar egutegi-egun igaro baino lehen. Eszedentzia egoera bukatu eta ezarritako epe barruan lanera itzultzeko eskaera egiten ez badu, behin betiko baja emango zaio langileari.

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

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

5. Langileek gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaide bat zaintzeko, edo, nahiz eta elkarrekin ez bizi, haren tutore legala bada, senideren bat, adinagatik, istripuren bat izateagatik edo gaitzak jota egoteagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako. Era berean, prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du. Bestalde, beste senide batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean langileak lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da. Kotizazioak lege ezarritakoak izango dira.

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

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

57. artikulua.– Eszedentzia berezia

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

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

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

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

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

3. Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, langileak ordainsari osoei eutsiko die lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean.

4. Bere lana burutzen zuen tokiko lanpostua uztera behartuta dagoen indarkeri matxistaren biktima den langileak, bere babesa eraginkorra izan dadin, lehentasunezko eskubidea izango du Partzuergoak beste lantoki batean hutsik duen talde edo kategoria profesional bereko lan postu bat betetzeko. Kasu hauetan Haurreskolak Partzuergoa behartuta egongo da une horretan edo etorkizunean hutsik egon daitezkeen lanpostuak zeintzuk diren esatera. Lantokiaren aldaketak ikas urtea bukatzeko gelditzen den denboraren iraupena izango du hasiera batean. Epe horretan, aurretik langileak betetzen zuen lanpostua gordeko zaio. Epe hori bukatzean, langileak aurretik betetzen zuen lanpostura itzultzea edo berrian gelditzea erabaki dezake. Azken kasu honetan, bere jatorrizko lanpostuaren erreserba bertan behera geldituko da.

59. artikulua.– Askatasuna galdu izanagatik lan harremana etenda uztea.

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

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

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

SEIGARREN TITULUA-ENPLEGUA SUSTATZEKO ETA PARTZUERGOKO LANGILEEN LANA ETA BIZITZA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

61 artikulua.– Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

Antolaketak horretarako aukera ematen duen kasuetan, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak lanaldia % 50ean borondatez murrizteko baimena eman diezaieke lanaldi osoko langileei. Langileek horretarako eskaera idatziz egin behar dute, 30 eguneko aurrealdez, eta lanaldi murrizketa horrek gutxienez 3 hilabetekoa izan beharko du. Halaber, langile horien ordainsariak murrizketa izango dute; hain zuzen ere, lanaldiari egindako murrizketa berbera aplikatuko zaie ordainsariei.

ZAZPIGARREN TITULUA-BESTE GIZARTE ONURA BATZUK