Lan-legepeko Irakasle eta Hezitzaileak

IX. Hitzarmen Kolektiboa 2025

steilas

www.steilas.eus

Aurkibidea

LEHENENGO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK 7

I. Kapitulua. Eremuak, indarraldia eta salaketa, zuzenbide osagarria eta aplikatzeko oinarrizko irizpideak 7

1. artikulua. Lurralde-eremua 7
2. artikulua. Langile-eremua 7
3. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea 7
4. artikulua. Osotasunarekiko lotura 8
5. artikulua. Laneko gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea 8
6. artikulua. Aurreko erabakien eraginkortasuna 8
7. artikulua. Zuzenbide osagarria 8

II. Kapitulua. Batzorde Parekidea 8

8. artikulua. Batzorde Parekidea 8

III. Kapitulua. Lanaren antolaketa 10

9. artikulua. Lanaren antolaketa 10
10. artikulua. Bilerak laguntza-zentroetan eta baliabideetan (Berritzeguneak) 10

BIGARREN TITULUA. LANGILEAK ETA HAIEN HORNIDURA 11

I. Kapitulua. Lanbide-sailkapena 11

11. artikulua. Lanbide-sailkapena 11
12. artikulua. Langileen sailkapena, iraupenaren arabera 12
13. artikulua. LPZ eta plantillak egokitzea 12

II. Kapitulua. Lanpostuak eta lanpostu hutsak betetzea 12

14. artikulua. Kontratazioaren araubide juridikoa 12
15. artikulua. Kontratu motak 13
16. artikulua. Probaldia 13
17. artikulua. Lan-eskaintza publikoa eta bitartekotasuna 14
18. artikulua. Lekualdatze-lehiaketa 14

III. Kapitulua. Hezkuntza-langile finkoei, mugagabeei eta lanpostu hutsa betetzen duten bitartekoei ikastetxea esleitzea 15

19. artikulua. Ikastetxea esleitzeko araudia 15

HIRUGARREN TITULUA. KONTRATUA AZKENTZEA 15

20. artikulua. Kargu-uzteak 15
21. artikulua. Erretiroa 15
22. artikulua. Erretiro partziala 16

LAUGARREN TITULUA. LAN-BALDINTZAK 16

I. Kapitulua. Lanaldia eta lan-egutegia 16

23. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia 16
24. artikulua. Hezitzaileen ordutegiak 19

II. Kapitulua. Oporrak eta beste baimen-egun batzuk 20

25. artikulua. Oporrak 20
26. artikulua. Beste baimen-egun batzuk 20

BOSGARREN TITULUA. LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA TRUKEAK 21

I. Kapitulua. Lizentziak eta baimenak emateko araubidea 21
27. artikulua. Lizentziak eta baimenak emateko araubidea 21
28. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia 21
29. artikulua. Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko lizentziak eta baimenak 22
30. artikulua. Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko baimena 24
31. artikulua. Norberaren ezkontzagatiko lizentzia edo izatezko bikotea eratzeagatik 25
32. artikulua. Ahaideen ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatiko lizentzia 25
33. artikulua. Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia 26
34. artikulua. Nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia 27
35. artikulua. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia 27
36. artikulua. Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia 27
37. artikulua. Indarkeria matxistagatiko lizentzia 28
38. artikulua. Hezkuntza Sailaren Prestakuntza Planean bildutako lanpostuarekin edo funtzioarekin zuzeneko zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko lizentzia 28
39. artikulua. Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena 29
40. artikulua. Ikasketak edota praktikak egiteko baimena 29
41. artikulua. Azterketetara joateko lizentzia 30
42. artikulua. EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko probetara joateko lizentzia 30
43. artikulua. Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako talde-gertakizunetara joateko baimena 30
44. artikulua. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena 31
45. artikulua. Haurra jaio aurreko azterketetara edo informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko baimena, eta adopzio- edo harrera-kasuetan nahitaezko txostenak egitekoa 31
46. artikulua. Hautapenezko karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baimena 31
47. artikulua. Norberaren eginkizunetarako baimena 31
48. artikulua. Norberaren gaixotasunagatik lanaldia murrizteko baimena 32
49. artikulua. Lehen mailako ahaideen gaixotasun oso larriagatiko lanaldia murrizteko baimena 32
50. artikulua. Adingabeak, dibertsitate funtzionala duten pertsonak eta odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena 33
51. artikulua. Seme-alabak zaintzeko edo harreran urtebetetik gora hartutako adingabeak zaintzeko guraso-baimena, adingabeak zortzi urte bete arte 33
52. artikulua. Familia-arrazoi larriengatiko baimena 34
53. artikulua. Odola edo odol-osagaiak emateagatiko baimen ordaindua 34
54. artikulua. Goi-mailako kirolarientzako baimena 34
55. artikulua. Aplikazioa 34
56. artikulua. Lanpostura itzultzea 35

II. Kapitulua. Eszedentziak 35
57. artikulua. Eszedentziak 35
58. artikulua. Eszedentzia berezia 36
59. artikulua. Askatasun-gabetzearen ondorioz zerbitzu-harremana etetea 36

III. Kapitulua. Trukeak 36
60. artikulua. Trukeak 36

SEIGARREN TITULUA. ORDAINSARIAK 37
61. artikulua. Soldata 37
62. artikulua. Antzinatasuna 37
63. artikulua. Aparteko ordainsariak 37

ZAZPIGARREN TITULUA. LAN-BALDINTZAK HOBETZEA 38
I. Kapitulua. Aurrerakinak. Nomina-aurrerapenak. Bizitza, istripu eta erantzukizun zibileko asegurua 38
64. artikulua. Aurrerakinak 38
65. artikulua. Nomina-aurrerapenak 38
66. artikulua. Bizitza-, istripu- eta erantzukizun zibileko asegurua 40
II. Kapitulua. Langileentzako laguntzak 40
67. artikulua. Laneko arropa 40
68. artikulua. Adinagatiko ordutegi-murrizketak 40
69. artikulua. Ibiltaritzagatiko konpentsazioa 41
70. artikulua. Gizarte-funtsa 41
III. Kapitulua. Enplegua banatzeko neurriak 41
71. artikulua. Lanaldia borondatez murriztea 41
72. artikulua. Irakaskuntza jardueraren erregulazioa Irakaskuntza araututik kanp 41
73. artikulua. Partzialki ordaindutako baimena 42

ZORTZIGARREN TITULUA. BIRZIKLATZEA, PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA 42
74. artikulua. Prestakuntza eta hobekuntza profesionala 42
75. artikulua. Euskalduntzea 43

BEDERATZIGARREN TITULUA. LAN-OSASUNA ETA SEGURTASUNA 43
76. artikulua. Osasuna eta segurtasuna 43

HAMARGARREN TITULUA. ESKUBIDE SINDIKALAK 44
77. artikulua. Jarduera sindikala 44
78. artikulua. Batzarrak 44
79. artikulua. Atal sindikalak 44
80. artikulua. Prebentzioko-delegatuak 44

HAMAIKAGARREN TITULUA. DIZIPLINA-ARAUBIDEA 45
I. Kapitulua. Araubide juridikoa, organo eskuduna eta preskripzioa 45
81. artikulua. Araubide juridikoa 45
82. artikulua. Zehatzeko ahala 45
83. artikulua. Faltak eta zehapenak preskribatzea 45
II. Kapitulua. Faltak 45
84. artikulua. Falten tipifikazioa 45
85. artikulua. Falta arinak 45
86. artikulua. Falta larriak 46
87. artikulua. Falta oso larriak 46
III. Kapitulua.Zehapenak 47
88. artikulua. Zehapenak 47

HAMABIGARREN TITULUA. GENERO-BERDINTASUNERAKO NEURRIAK 47
88. artikulua. Genero-berdintasunerako neurriak 47

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA. Berme-klausula 48

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA 48

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA 48

I. Eranskina 49
Ordainsariak 49

II. Eranskina 50
Hitzarmen honetako irakasle ez diren Hezkuntza-langileen Kategoriei dagozkien eginkizunak 50

III. Eranskina 54
Hezkuntza Bereziko Lan-legepeko Hezitzaileak 54

IV. Eranskina 68
Titulazio eta kategorien taula. Hezkuntza bereziko lan-kontratuko langileak 68

Eranskina

Hezkuntza saileko lan-legepeko irakasleen eta hezitzaileen IX. Hitzarmen kolektiboa.

LEHENENGO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

I. Kapitulua. Eremuak, indarraldia eta salaketa, zuzenbide osagarria eta aplikatzeko oinarrizko irizpideak

1. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan aplikatuko da.

2. artikulua. Langile-eremua

1. Hitzarmen hau aplikatuko zaie Hezkuntza Sailaren mendeko lan-kontratu finkoa edo aldi baterakoa duten langile guztiei, baldin eta hitzarmen honen 11. artikuluan aurreikusitako kategorietako batean lan egiten badute ikastetxe publikoetan, lurralde-ordezkaritzetan, Berritzeguneetako barrutietan, Ospitaleko eta Etxeko Hezkuntza Arretarako eta Arreta Terapeutiko-Hezigarrirako lurralde-zentroetan edo ikusmen-desgaitasuna duten ikasleak gizarteratzeko baliabide-zentroetan.

2. Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira:

   a) Karrerako edo bitarteko funtzionarioak.

   b) Gizartea, Kultura eta Erlijioa edo Erlijioa irakasgaian irakasle gisa lan egiten duten langileak.

   c) Hezkuntza Saileko lan-kontratudun langileen (zerbitzuak) hitzarmen kolektiboan sartutako langileak.

   d) EAEko ikastetxe publikoetan lan egiten duten eta Administrazio Orokorreko lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboan sartuta dauden langileak.

3. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea

1. Hitzarmen hau indarrean jarriko da sinatzen den egun berean, salbu dagokion apartatuan kontrakoa xedatzen bada.

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

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

4. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

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

3. Euskarazko bertsioari emango zaio lehentasuna. Hala ere, ageriko errakuntza materialik, egitezkorik edo aritmetikorik badago, erabiliko da idazketa egokia duen bertsioa.

5. artikulua. Laneko gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea

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

6. artikulua. Aurreko erabakien eraginkortasuna

Aurreko arau konbentzionalen batzorde paritarioek hartutako interpretazio- edo garapen-akordioek indarrean jarraituko dute, baldin eta ez badute kontraesanean hitzarmen honekin edo beronen goragoko mailako xedapenekin, eta eta harik eta akordio horiek aldatzen edo ordezten dituzten beste erabaki batzuk hartu arte.

7. artikulua. Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi eta arautu ez den ororako, bete beharko da Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako legezko edo arauzko xedapenetan xedatutako.

II. Kapitulua. Batzorde Parekidea

8. artikulua. Batzorde Parekidea

1) Batzorde parekide bat eratzen da. Zeinak, indarrean dagoen bitartean, bere gain hartuko baititu hitzartutakoa interpretatzeko, aztertzeko eta zaintzeko eginkizunak, bai eta tresna juridiko hau eta beronen eranskinak osatzen dituzten gaiak jarraitzeko eta garatzeko eginkizunak ere.

   Batzorde Parekidea osatuko dute langileen zortzi ordezkarik (zentral sindikal sinatzaileek beren ordezkaritzaren arabera izendatuko dituzte) eta Administrazioaren zortzi ordezkarik.

   Era berean, sindikatuek aholkulari bana ere izan dezake, hitzarekin baina botorik gabe.

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

   Sindikatu guztien botoa haztatuko da: zenbat ordezkaritza lortu erakunde sindikal sinatzaile bakoitzak azken hauteskunde sindikaletan, hainbat boto.

   Batzorde horri informazio nahikoa bidali beharko zaio bere eginkizunen jarraipena egiteko.

   Batzorde horrek hobeto funtziona dezan, Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzako teknikari bat izendatuko da idazkari-lanetan jarduteko.

2) Oro har, eta hitzarmen honen artikuluetan onartutako ahalmenak alde batera utzi gabe, honako eginkizun hauek dagozkio batzorde Parekideari:

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

   b) Interpretatzea eta zaintzea zenbateraino betetzen diren hitzarmenaren artikulu, xedapen eta eranskin guztiak.

   c) Hitzarmenaren aurreikuspenak garatzea.

   d) Hitzarmenaren testuan esleitzen zaizkion gainerakoak.

   Hitzarmenaren amaiera iragarrita, Batzorde Parekideak bere eginkizunak betetzen jarraituko du harik eta beste batzorde batek ordezten duen arte.

3) Batzorde Parekideak bi hilean behin egingo ditu ohiko batzarrak. Ohiz kanpoko kasuetan, bilduko da alderdiek eskatzen duten guztietan. Horretarako, gutxienez bost egun lehenago eskatu beharko dute idatziz (epe hori laburragoa izan daiteke bi alderdiek premia nabarmena dutenean), eta argi eta garbi adierazita zer gai landu nahi diren.

   Batzorde Parekidearen deialdiak zehatz-mehatz jaso beharko d zer puntu aztertu beharko diren gai-zerrendan, eta zer lekutan, egunetan eta ordutan egingo den bilera. Nahitaezkoa izango da bi alderdiak bileran egotea. Dagokion deialdia gutxienez bost egun lehenago jakinarazi beharko zaio kide guztiei, salbu bilkura berezietarako zehaztutakoa. Gai-zerrenda, berriz, edozein alderdik gutxienez hamar egun lehenago proposatzen dituen puntuek osatuko dute, aurreko epigrafean aurreikusitako ezohiko kasuetan izan ezik.

4) Bi alderdiek Batzorde Parekideari aldez aurretik jakinaraziko diote zein diren hitzarmenaren interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari buruzko desadostasun guztiak, bai eta haren eremuko langileei eragiten dieten lan-arloko beste gai batzuk ere.

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

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

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

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

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

III. Kapitulua. Lanaren antolaketa

9. artikulua. Lanaren antolaketa

Lana antolatzea Hezkuntza Sailaren eskumen esklusiboa da, kalterik egin gabe alde sozialaren ordezkaritzari aitortutako entzunaldi, kontsulta, informazio eta negoziaziorako eskubide eta ahalmenei. Administrazioak lana antolatzeko dituen ahalmenez baliatuz hartzen dituen erabakiek hitzarmen honen eremuan sartzen diren lan-kontratuko langileen lan-baldintzei eragiten dietenean, baldintza horiek alde sozialarekin negoziatuko dira, indarrean dagoen legeriaren arabera, dagokion esparruan.

Lana antolatzearen helburua da zerbitzuek eraginkortasun-maila egokia izatea, oinarritzat hartuta duten giza baliabideen eta baliabide materialen erabilera optimoa. Abiapuntuko irizpideak honako hauek dira:

- Giza baliabideak planifikatzea eta antolatzea.
- Plantillak egokitzea zerbitzuaren beharretara, aniztasun eta inklusiorako baliabideen horniketa-irizpideak negoziatuz.
- Langileak lanari behar bezala eta eraginkortasunez atxikitzea.
- Langileak profesionalizatzea eta sustatzea, formazio-programak indartuz.
- Lanpostuak identifikatzea eta baloratzea.
- Lan-prozesuak eta -metodoak arrazionalizatzea, sinplifikatzea eta hobetzea.

10. artikulua. Bilerak laguntza-zentroetan eta baliabideetan (Berritzeguneak)

Berritzegune baten barrutian zerbitzuak ematen dituzten hezkuntza-langileek aldizka bilerak egin beharko dituzte beren lanarekin lotutako alderdiak koordinatzeko.

Bilerak lan-ordutzat hartuko dira, eta, beraz, derrigorrezkoak izango dira hezkuntza-langile guztientzat.

Ikasturte bakoitzaren hasieran ezarriko da zein den bileren egutegia, egutegia eta ordutegia finkatzen direnean, eta urtean, gutxienez, lau bilera egin beharko dira (hiru hilean behin). Lehenengoa, ikasleekin ikasturtea hasi aurretik izango da, eta azkena ekainean, ikasturtea amaitutakoan.

Lehenengoa, funtsean, antolakuntzakoa izango da ikasturtearen hasieran. Langileek hasierako informazioa jasoko dute artatu beharreko ikasleen ezaugarriei eta beharrei buruz. Azkenekoan, egokitzat jotzen diren edukiekin batera, ikasturtea baloratuzko da, eta proposamenak egingo dira hurrengo urterako.

Ohiz kanpoko bilerarako deialdiak behar besteko aurrerapenarekin egin beharko dira –justifikatutzat jotzen denean, langileek proposa ditzakete–, eta langileek gaiak proposatu ahal izango dituzte gai-zerrendan sartzeko.

BIGARREN TITULUA. LANGILEAK ETA HAIEN HORNIDURA

I. Kapitulua. Lanbide-sailkapena

11. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen honen eraginpeko langileak honako kategoria hauetako batean sailkatuko dira, eginkizunak betetzeko eskatzen den titulazio akademikoaren arabera:

1. Irakasleak

a) Goi-mailako teknikariak (1. taldea):

- Psikologoa-Pedagogoa.
- Bigarren Hezkuntzako irakaslea.
- Musikako eta Arte Eszenikoetako irakaslea.
- Arte Plastikoetako eta Diseinuko irakaslea.

b) Erdi-mailako teknikariak (2. taldea):

- Zuzendaria (desagertzear).
- Haur eta Lehen Hezkuntzako irakaslea.
- Lanbide Heziketako irakasle teknikoa (desagertzear).
- Arte Plastikoetako eta Diseinuko Tailerreko maisua/maistra.
- Logopeda (desagertzeke).
- Haur Hezkuntzako eta Lehen Hezkuntzako irakasle espezialista.

c) Hezkuntzako irakasle espezialista (3. taldea):

- Hezkuntzako irakasle espezialista.

2. Hezitzaileak

a) 1. Taldea

- Fisioterapeuta.
- Gizarte-langilea.
- Okupazio Terapeuta.

b) 2. Taldea

- Hezkuntza-laguntzako espezialista.
- Transkribatzailea eta material-egokitzailea.
- Zeinu-hizkuntzako interpretea.

Artikulu honetan adierazitako kategorien eduki funtzionala bat etorriko da hitzarmen honen II. eranskinean adierazitakoarekin.

12. artikulua. Langileen sailkapena, iraupenaren arabera

1. Kontratuaren iraupena kontuan hartuta, lan-kontratudun langileak izan daitezke finkoak, mugagabeak (epaiaren ondorioz) edo aldi baterakoak.

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

2. Iraupen jakinerako kontratatutako langiletzat hartuko dira bitarteko langileak, produkzio-beharretarako kontratua duten langileak eta ordezkapen-kontratua duten langileak.

13. artikulua. LPZ eta plantillak egokitzea

Administrazioak eta sindikatuek hezkuntzako langileen egungo plantilla aztertuko dituzte, kontuan hartuta zein diren hezkuntza-sistemako egitura-premiak eta aztertuta zein diren egungo eta etorkizuneko premiak, plantillak esleitzeko irizpideak ezar daitezen, egungo hezkuntza-sistemako erronkei erantzuteko. Lanpostu guztiak mantentzeko konpromisoa gauzatuko da kolektibo guztiak kontuan hartuta. Horrek berekin ekarriko du negoziatu behar izatea aniztasunerako eta inklusiorako baliabideak emateko irizpideak, eta adostasuna bilatzea; horretarako, funtzioak, ratioak eta intentsitateak aztertu beharko dira, eta prestakuntza-programak indartu. Hori guztia kalterik egin gabe Administrazioak arlo horretan dituen eskumenei.

Aipatutako irizpideen negoziazioa hasiko da 2024-2025 ikasturteko hirugarren hiruhilekoan, eta 2025-2026 ikasturtetik aurrera aplikatuko dira, akordioan ezarritako baldintzetan.

Hezkuntza Sailak konpromisoa hartzen du ikasturtero lanpostuen zerrendan sartzeko egiturazkotzat jotzen diren lanpostuak, ordezkaritza sindikalarekin negoziatu ondoren. Ondorioz, urtero erregularizatuko da hitzarmen honi atxikitako kategorien LPZ.

Bestalde, Hezkuntza Sailak urtero proposatuko du hezkuntzako langileen plantilla egokitzea, matrikulazio berrien eta hezkuntza-sistemaren beharren arabera.

Era berean, plan bat negoziatuko da lanaldi erdiko plazak lanaldi osoko plaza bihurtzeko.

II. Kapitulua. Lanpostuak eta lanpostu hutsak betetzea

14. artikulua. Kontratazioaren araubide juridikoa

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

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

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

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

15. artikulua. Kontratu motak

Irakasle ez diren hezkuntza-langileen LPZko lanpostu huts guztiak beteko dira lanpostu hutsa betetzeko bitarteko kontraturen bidez, eta horrek egonkortasun handiagoa ekarriko du langileentzat zein hezkuntza-sistemarentzat.

Lanpostu guztiak lanaldi osokoak edo erdikoak izango dira, salbu ordezkapenetakoak.

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

Gainerako plazak, ikasturte bakoitzeko matrikula-aldaketen behin-behinekotasunari lotutakoak, produkzio-beharren kontratuen bidez beteko dira. Premia hurrengo ikasturterako mantentzen bada, lanpostu horiek lanpostu-zerrendan erregularizatuko dira, 13. artikuluan adierazitako moduan.

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

Ekoizpeneko gorabeherengatiko kontratua, gehienez ere, hamar hilabetekoa izango da, eta, gehienez ere, ekainaren 30ean amaituko da. Eta hori guztia Langileen Estatutuaren 15.2 artikuluak emandako gaikuntzaren arabera; izan ere aukera ematen du sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez kontratazio-irizpideak kontratu-tipologia horretan ezartzeko.

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

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

16. artikulua. Probaldia

Langile sartu berriek probaldi hau izango dute:

- 4 hilabete goi-mailako tituludunentzat.

- 3 hilabete, erdi-mailako teknikarientzat.

- 2 hilabete hezitzaileentzat.

Lehen aipatutako probaldia ez da eskatuko, baldin eta langileak lehendik ere zerbitzuak eman baditu lanbide-kategoria berean, edozein kontratazio-modalitatetan, aurreko paragrafoan talde bakoitzerako aurreikusitako aldi berean edo handiagoan.

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

Finko gisa kontratatu ez diren langileei, finko izatera iritsiz gero, zenbatu egingo zaizkie probaldirako lanean emandako egun guztiak; egun horiek, bestalde, antzinatasunerako ere baliodunak izango dira.

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

17. artikulua. Lan-eskaintza publikoa eta bitartekotasuna

Hezkuntza Sailak apustua egin du kolektibo horren bitartekotasuna ahalik eta gehien murrizteko.

Horregatik, hiru urtean behin, hautaketa-prozesuak deituko ditu hitzarmen honen mendeko hezkuntza-langile ez-irakasleen kategorietarako lanaldi osoko plazak betetzeko. Prozesu horien bidez, irakasle ez diren lan-kontratudun hezitzaile kategoria bakoitzeko bitartekotasun-tasa ez da izango % 5 baino handiagoa EPE bakoitza egiten den ikasturtean.

18. artikulua. Lekualdatze-lehiaketa

1. Lekualdatze-lehiaketa ohiko sistema da Hezkuntzako langile finkoek baliatu dezaketena hala betetzeko hutsik dauden lanpostuak nola lekuz mugitzeko, salbu erretiro partziala hartu duten lan-kontratudun langile finkoen kasuan.

   Urtero, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen baten bidez, lekualdatze-lehiaketaren deialdia egingo da eta oinarriak ezarriko dira, Batzorde Parekidean negoziatu ondoren.

   Honako hauek izango dira deitu beharreko lanpostuak: Kategoria bakoitzeko hutsik dauden lanpostuak, nahitaez bete beharrekoak eta aurrekontu-zuzkidura dutenak; salbu, antolaketa-premiak direla-eta, sartzea komenigarritzat jotzen ez direnak; zeinak zehaztuko baitira Batzorde Parekidean negoziatu ondoren.

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

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

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

   Ospitaleko eta Etxeko Hezkuntza Arretarako eta Arreta Terapeutiko-Hezigarrirako Lurralde Zentroetan lortzen duten Hezkuntza Laguntzako Espezialisten kasuan, jatorrizko Berritzegunearen antzinatasunari eutsiko zaio. Langile horiek nor bere jatorrizko Berritzegunera itzultzen badira, bertako antzinatasunari gehituko zaio Ospitaleko eta Etxeko Hezkuntza Arretarako eta Arreta Terapeutiko-Hezigarrirako Lurralde Zentroetan lortutakoa, antzinatasun hori kontuan har dadin hezkuntza-laguntzako espezialistek zaindu beharreko ikastetxeen banaketa-prozesuan, edota plantillak esleitzeko irizpideetan zehazten den lanpostuen esleipen desberdinen prozesuan hitzarmen honen 19. artikuluaren arabera.

   Antzinatasunaren ondorioetarako, zenbatu egingo da kargu publiko edo sindikala betetzeko nahitaezko eszedentzian emandako denbora.

   Beste administrazio publiko batzuetatik transferitutako langileen kasuan, zerbitzu-orrian agertzen den antzinatasun-data hartuko da antzinatasun-datatzat.

   Ez dira antzinatasun gisa zenbatuko lehiatzen den lan-kategoria ez den beste batean emandako zerbitzuak.

III. Kapitulua. Hezkuntza-langile finkoei, mugagabeei eta lanpostu hutsa betetzen duten bitartekoei ikastetxea esleitzea

19. artikulua. Ikastetxea esleitzeko araudia

Administrazioak langileen ordezkariekin irizpideak negoziatuko ditu zehazteko nola esleitu hitzarmen honen mendeko kategorietako langileak ikastetxeetako egiturazko baliabide gisa. Ondorioz, langile batzuk ikastetxeetara atxikiko dira, horretarako irizpideak aplikatzean sortzen diren egiturazko baliabide pertsonalen arabera. Beste batzuk, aldiz, lurralde-ordezkaritzetara atxikiko dira, estaltzeko ikastetxe bakoitzaren egiturazko baliabideak gainditzen dituzten premiak.

Langileen ordezkariekin negoziatuko da zer irizpide erabili ordezkaritzetara atxikiriko langileak ikastetxeetan esleitzeko, hitzarmen honen 13. artikuluaren arabera.

Era berean, baldintzak negoziatuko dira berriro esleitzeko ikastetxe bati atxikitako hezkuntza-langileak edo lurralde-ordezkaritzako kupoari atxikitakoak, baldin eta, hainbat arrazoi direla medio, ikasturte osoan behar horri eusten ez bazaio. Langile horiek beste ikastetxe batera eraman ahal izango dira ikasturtea amaitu arte, ezartzen diren baldintzetan; betiere, lehenetsita aldaketa lurralde historiko berean izango dela eta ikastetxea ez dagoela 25 km baino gehiagora.

HIRUGARREN TITULUA. KONTRATUA AZKENTZEA

20. artikulua. Kargu-uzteak

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

2. Aldi baterako langileek lanpostua utzi beharko dute kontratua amaitzen denean, hitzartutako epea amaitzen denean edo, hala badagokio, luzapena amaitzen denean.

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

21. artikulua. Erretiroa

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren lan-kontratudun langileen ohiko erretiro-adina izango da legez dagokiena, eta ondorioak izango ditu adin hori betetzen den egunean.

Ohiko erretirorako eskubidea sortzeko behar den gabealdia beteta ez dagoenean, jardunean jarraitu ahal izango da harik eta hura jasotzeko eskubidea sortu arte.

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

22. artikulua. Erretiro partziala

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

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

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

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sartutako langile batek erretiro partziala hartzen duenean, txanda-kontratu bat sinatuko da pertsona batekin, zeinak libre egon beharko baitu lanbide-kategoria bereko hautagai-zerrendan eta bete beharko baititu Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak.

LAUGARREN TITULUA. LAN-BALDINTZAK

I. Kapitulua. Lanaldia eta lan-egutegia

23 artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia

1. Irakasleentzat, 1462 ordukoa izango da urteko lanaldi efektiboa.

   Lanaldi-, dedikazio- eta egonaldi-erregimena, kasu bakoitzean, unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioentzat ezarritako berbera izango da.

2. Hezitzaileentzat, urteko lanaldia 1462 ordukoa izango da, eta egokitu beharko da ikastetxe bakoitzeko eskola-egutegiaren arabera.

Lanaldia irailaren 1etik uztailaren 31ra bitartean banatuko da. Uztaila eskolarik gabeko lan epealditzat hartzen da, eta langileek administrazioaren esanetara egon behar dute.

Hezkuntza-Laguntzako Espezialistak, Fisioterapeutak eta Zeinu Hizkuntzako Interpreteak: Asteko lanaldi osoa 35 ordukoa izango da, eta 30 ordu eman beharko dira ikastetxean. Lanaldi-erdian, berriz, 17.5 ordukoa, eta 15 ordu egon beharko dira ikastetxean.

Okupazio Terapeutak, Transkribatzaileak eta Gizarte Langileak: Asteko lanaldi osoa 35 ordukoa izango da; lan zentroan edo ikastetxean 30 ordu eman beharko dira. Lanaldi-erdian, berriz, 17.5 ordukoa izango da, eta, lan zentroan edo ikastetxean, 15 ordu eman beharko dituzte.

Hezitzaileen bigarren taldekoen kasuan –transkribatzaileak izan ezik–, jardunaldi osoko langileek arreta zuzeneko 5 ordu izango dituzte egunean ikasleekin, eta, egunero, beste ordubete bat izango dute materialak prestatzeko, koordinazio-lanetarako eta beste eginkizun batzuk betetzeko.

Jardunaldi jarraitua egiten dutenen kasuan, ikasleekiko arreta zuzenekoa ez den orduaren barruan, ordaindu gabeko 30 minutuko denbora izan dezakete. 30 minutu horiek arreta zuzeneko orduetatik kanpo berreskuratu beharko dituzte zentroan; betiere, zentroaren beharrekiko bateragarria bada eta zuzendaritzaren oniritzia badauka.

Bestalde, guztirakoaren barruan zenbatuko dira eskolarik gabeko aldietan (norberaren gauzetarako, antzinatasunagatiko norberaren gauzetarako) baimen modura hartzen diren orduak.

a. Hezkuntza-laguntzako espezialistak

Honela banatuko dira ikastetxean astean eman beharreko 30 ordu horiek:

a.1. Arreta zuzeneko orduak. Astean, 25 ordu izango dira lanaldi osorako, eta 12,5 ordu, lanaldi erdirako. Lanaldi-ehuneko desberdinen kasuan, orduak proportzionalki hainbanatuko dira.

Eskola-aldiko zuzeneko arretatzat hartzen dira: ikasleen eskola-saioak, jolas-aldiak, egun berean ikastetxe batean baino gehiagotan zerbitzuak ematen diren ibiltaritzak eta ikastetxeak antolatutako jarduera osagarriak. Jantokiko ordutegia, halaber, zuzeneko arretatzat hartuko da baldin eta langileak aldi horretan artatzen baditu autonomia pertsonaleko programa bat duten ikasleak, eta Berritzeguneko dagokion aholkularitzak proposatu badu ikasleok hezkuntza-laguntzako espezialistaren bat behar dutela.

Ikastetxeko hezkuntza-laguntzako espezialistek arreta emango dute jangela-zerbitzuan, baldin eta ikasleek hala ezarrita badute autonomia eta irisgarritasun programan.

Ildo beretik, hezkuntza-laguntzako espezialistek ez dute esku hartuko ikaslearen etxearen eta ikastetxearen arteko garraioan, eskola-eremutik kanpo daudelako. Esku-hartze hori bakarrik egingo da ikaslearen autonomia-programa pertsonal bati erantzuten dionean. Programa hori aldi baterakoa izango da, eta ebaluatu egin beharko da. Kasu horietan, zuzeneko arretatzat hartuko da.

a.2. Lanaldi osorako, 5 ordu izango dira ikastetxean egon beharreko gainerako orduak, eta lanaldi erdirako, berriz, 2,5 ordu. Ordu horietan, beste lan batzuk egingo dituzte, ikasleei zuzeneko arreta ematea eskatzen ez dutenak baina beren kategoriako eginkizunei dagozkienak.

Lanaldi osoaren kasuan, 1462 orduko lanaldia osatu arteko gainerako orduak eta, lanaldi murriztuen edo lanaldi partzialen kasuan, dagozkien orduak erabili beharko dira, alde batetik, lanpostuaren eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren lanak egiteko: materiala prestatzea, prestakuntza, jardunaldiak, ikastaroak eta koordinazioa zentroan, eskualdean, Berritzegunean edota Lurralde ordezkaritzan. Ordu horiek, era berean, erabili ahal izango dira ikastetxeko kide anitzeko organoetan parte hartzeko.

Hezkuntza-langileek atxikita dauden ikastetxeko irakasleen klaustroaren bileretan parte hartu ahal izango dute, betiere bilera horien ordutegia beren lanaldiarekin bateragarria bada. Ikasleei arreta zuzena emateko orduak aldatu ahal izango dira bilera horietan parte hartzeko, baldin eta ikasleen arreta bermatzen bada; arreta hori lehentasunezkoa izango da. Hezitzaileak klaustroaren bileretara joateko antolatu ahal izango dira, baldin eta aldez aurretik ikastetxeko zuzendaritzari jakinarazten badiote. Edonola ere, langile horiek ez dira irakasleen klaustroko osoko kide izango, haien idiosinkrasia Hezkuntzari buruzko maiatzaren 3ko 2/2006 Lege Organikoa aldatzen duen abenduaren 29ko 3/2020 Lege Organikoan arautzen baita.

Lanaldi osoan dauden HLEk goiz eta arratsaldeko jarduna edo jardunaldi jarraia egingo dute.

Lanaldi erdian dauden HLEk jardunaldi jarraia egingo dute.

Ikastetxe batean baino gehiagotan lan egiten bada, kontuan hartuko da zer egutegi eta ordutegi dituen asteko lanaldiaren zatirik handiena egiten den ikastetxeak. Egun berean lantokiz aldatzeko behar den denbora, berriz, lanaldiaren barruan zenbatuko da.

Lanaldi-erdiaren kasuan, antolaketa-arrazoiengatik beharrezkoa denean, langile horiek, gehienez, bi zentrotan lan egingo dute egun desberdinetan.

Hezkuntza-laguntzako espezialistek ikasleari laguntzen badiote eskola-ordutegia baino gehiago luzatzen diren jarduera osagarrietan edo gaua etxetik kanpo igarotzea eskatzen duten jarduera osagarrietan, neurriak aplikatuko dira, ikastetxean gainerako langileei aplikatzen zaizkien berberak. Irakasleentzako neurririk ez balego, egun bakoitzeko beste egun batekin konpentsatuko da ekaineko klaserik gabeko aldian; betiere, gehienez ere, 3 eguneko mugarekin, baldin eta etxetik kanpo igaro bada gaua.

Ikasturte hasierako jarraibideetan zehaztuko da ea hezkuntza-laguntzako espezialista baten baliabidea duten ikasleei lagundu behar zaien ikastetxeak antolatutako jarduera osagarriak egiten, gaua igaro zein ez.

b. Material-transkribatzaileak eta gizarte-langileak:

Astean zentroan eman beharreko 30 ordu horiek erabiliko dira ikastetxean bertan koordinatzeko, lan saioak prestatzeko, materiala prestatzeko, eremua edo lurraldea koordinatzeko, lurraldearteko koordinazioa egiteko, lanarekin zerikusia duten txostenak prestatzeko. Urteko lanaldi osoa bete arteko gainerako orduak, berriz, erabiliko dira aurreko eginkizun eta funtzioak betetzeko, prestakuntza-jarduerak egiteko eta, beren eginkizunen barruan, eskatzen zaizkien beste lan batzuk egiteko.

Lanaldi osoan dauden material-transkribatzaileek eta gizarte-langileek goiz eta arratsaldeko jarduna edo jardunaldi jarraia egingo dute. Lanaldi erdian dauden material-transkribatzaileek eta Gizarte langileek jardunaldi jarraia egingo dute.

c. Fisioterapeutak eta Okupazio terapeutak:

Honela banatuko dira aste barruan zentroan eman beharreko 30 orduak:

Lanaldi osoan, zuzeneko arreta orduak 23 izango dira, eta lanaldi erdian, 11,5 ordu.

Ikastetxean eman beharreko gainerako orduak, lanaldi osoan, 7 ordu izango dira, eta lanaldi erdian, 3,5 ordu.

Ordu horiek erabiliko dira ikastetxean bertan koordinatzeko, lan saioak prestatzeko, materiala prestatzeko, eremua edo lurraldea koordinatzeko, lurralde arteko koordinazioa egiteko, lanarekin zerikusia duten txostenak prestatzeko. Urteko lanaldi osoa bete arteko gainerako orduak, berriz, erabiliko dira aurreko eginkizun eta funtzioak betetzeko, prestakuntza-jarduerak egiteko, eta, beren eginkizunen barruan, eskatzen zaizkien beste lan batzuk egiteko.

Lanaldi osoan, goiz eta arratsaldeko jarduna egingo dute, edo jardunaldi jarraia izango dute.

Lanaldi erdian dauden okupazio terapeutek eta fisioterapeutek jardunaldi jarraia egingo dute.

Zer ikastetxetan ematen diren ordu gehien, hori izango da erreferentziazko Ikastetxea. Aurreko irizpidearekin ezin denean erreferentziazko zentro bat zehaztu, Berritzegunean zehaztuko da zein eskolako egutegia izango den.

Fisioterapiako espezialistek eta okupazio-terapiako espezialistek lanaldia hasi eta bukatuko dute euren erreferentziazko berritzegunean. Hala ere, jardunaldia hasi behar duten zentroa euren ohiko bizilekutik gertuago badago, zentro horretatik hasiko da euren lanaldia. Era berean, euren jardunaldia amaitzen duten zentroa ohiko bizilekutik gertuago badago, zentro horretan amaituko da euren lanaldia.

Euren lana burutzeagatik sortzen diren joan-etorriak arreta zuzeneko denboratzat hartuko dira.

d. Zeinu Hizkuntzako interpreteak:

Honela banatuko dira lanaldi osoko kontratuak: zentroan 30 ordu eman beharko dira. Zuzeneko arreta 25 ordukoa izango da, eta 5 ordu erabiliko dira ikastetxean materiala prestatzeko eta koordinatzeko.

Honela banatuko dira lanaldi erdiko kontratuak: zentroan 15 orduko presentzia eta zuzeneko arretako 12,5 ordukoa, eta aurreko apartatuan adierazitako irizpide berberen arabera arautuko dira. Urteko lanaldi osoa bete arteko gainerako orduak, berriz, erabiliko dira aurreko eginkizun eta funtzioak betetzeko, prestakuntza-jarduerak egiteko eta, beren eginkizunen barruan, eskatzen zaizkien beste lan batzuk egiteko.

Kasu zehatz bakoitzean, atxikita dagoen ikastetxearena izango da egutegia. Ikastetxe bat baino gehiago partekatuko balitz, zer ikastetxetan ematen den astean ordu gehien, ikastetxe horretakoa.

Langileak bete beharko ditu bere kategoriako eginkizunak.

Zeinu-hizkuntzako interpreteek ikasleari jarduera osagarriak egiten laguntzen badiote, hau da, eskola-orduak baino gehiago luzatzen badira edo gaua etxetik kanpo igarotzea eskatzen badute, neurriak aplikatuko dira, ikastetxean gainerako langileei aplikatzen zaizkien berberak. Irakasleentzako neurririk ez balego, egun bakoitzeko beste egun batekin konpentsatuko da ekaineko klaserik gabeko aldian, betiere gehienez ere 3 egunekin. Ikasturteko hasierako jarraibideetan zehaztuko da ea interprete baten baliabidea duten ikasleei lagundu behar zaien ikastetxeak antolatutako jarduera osagarrietan, gaua igaro zein ez.

Oro har, eta ahal den neurrian, interpretazio-saioek ez dute gaindituko 3 ordu jarraiko muga, eta, denbora hori igaroz gero, gutxienez hamabost minutuko atsedenaldiak bermatu beharko dira.

Lanaldi osoan dauden zeinu hizkuntzako interpreteek goiz eta arratsaldeko jarduna edo jardunaldi jarraia egingo dute. Lanaldi erdian dauden zeinu hizkuntzako interpreteek jardunaldi jarraia egingo dute.

Artikulu honetan ezarritako lanaldiari eta lan-egutegiari buruzko irizpideak, orain arte aplikatutakoak aldatzen dituztenak, indarrean jarriko dira 2025eko irailaren 1ean.

24. artikulua. Hezitzaileen ordutegiak

Hezkuntza-langileen ordutegiak egingo dira Hezkuntza Sailak ezarritako prozeduraren arabera, ikasturtea hasten denetik hilabeteko epean.

Erreferentziako ikastetxeko zuzendaritzak edo lurralde-ordezkaritzak, erreferentziako ikastetxerik ez duten langileen kasuan, ikasturteko ordutegia jakinaraziko die hezkuntza-langileei.

Ados ez badaude, langileek 10 egun naturaleko epean jakinaraziko dute proposamena. Nolanahi ere, erreferentziako ikastetxeko zuzendaritzak eta, hala badagokio, lurralde-ordezkaritzak aztertuko dute proposamen hori, eta langileei 10 egun naturaleko epean jakinaraziko zaie erabakia. Langileak ez badaude ados ordutegiarekin, Batzorde Parekidearen mende jarriko da, eta hark, ahal den neurrian, emaitza jakinaraziko du 10 egun naturaleko epean, langileak desadostasuna jakinarazten duenetik aurrera.

II. Kapitulua. Oporrak eta beste baimen-egun batzuk

25. artikulua. Oporrak

1. Irakasleentzat, unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionario publikoentzat ezarritako opor-sistema bera ezarriko da.

2. Hezitzaileentzat:

   a) Zerbitzuan emandako urte oso bakoitzeko, eskubidea egongo da hogeita bi egun balioduneko opor ordainduak hartzeko (edonola ere, gutxienez hogeita hamar egun natural), edo, zerbitzuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, proportzioan dagozkien egunak. Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondorioetarako, larunbatak ez dira egun balioduntzat hartuko. Oporraldi hori urte bakoitzeko abuztuan zehaztuko da, eta inola ere ez da iraileko egunik hartuko.

   b) Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu, ez osorik ez zati batean, honako kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana amaitzen bada, edo langilea eszedentziako edo eginkizun-etenaldiko egoeran deklaratzen bada, eta oraindik oporraldia hartu gabe badu, edo osorik hartu gabe.

   c) Gurasotasun izatearren, edo gaixotasun arrunta edo lan-istripua gertatzen denean, eskubidea egongo da hogeita bi egun baliodun hartzeko, eta aldi bakar batean hartu ahal izango dira, etenik gabe, alta hartzen denean.

Era berean, gurasotasun egoeran, edoskitzerako arriskuan, haurdunaldiko arriskuan edo lan-istripuan egoteagatik oporrak hartu ezin izan dituzten aldi baterako langileen kasuan, baldin eta kontratua abuztuaren 31n amaitzen bada eta hurrengo egunean beste kontratu baterako kontratatzen badituzte, aukeratu ahal izango dute zer nahi duten: oporrak idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera hartzea edo likidatzea. Gainerako egoeretan, opor horiek likidatu egingo dira.

Artikulu honetan xedatutakoa indarrean sartzen den unean, indarrean sartuko da III. eranskineko prestutasunagatiko eta mugikortasunagatiko konpentsazioa ere.

26. artikulua. Beste baimen-egun batzuk

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea dute norberaren gauzetarako egunak izateko, Eusko Jaurlaritzaren mendeko enplegatu publiko guztientzat arautzen direnak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina eta Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorraren gainerako erabakiak onartzen dituen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 48. k) artikuluan eta hamahirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera. Egun horiek, berriz, aurreko artikuluan araututako oporraldiaren aurretik metatuko dira. Antzinatasunagatiko baimen-egunak uztailean hartuko dira, nahitaez.

BOSGARREN TITULUA. LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA TRUKEAK

I. Kapitulua. Lizentziak eta baimenak emateko araubidea

27. artikulua. Lizentziak eta baimenak emateko araubidea

1. Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak edo dagokion Lurralde Ordezkaritzak emango ditu hitzarmen honetan aipatzen diren lizentziak eta baimenak. Horretarako interesdunak aldez aurretik eskatu beharko ditu, eta eskaera hori, bestalde, Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak ezarritako gutxieneko epeetan formalizatu beharko da.

2. Baimen hori emateko, zaindu beharko da zer premia dituen zerbitzuak.

28. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia

1. Langileek eskubidea izango dute lizentzia hartzeko gaixotasunagatik edo istripuagatik harik eta alta medikoa jaso arte, baldin eta eragozpenak badituzte beren eginkizunak normaltasunez betetzeko. Dena den, egoera hori osasun-zerbitzuek egiaztatu beharko dute, eta lizentziak ezin izango du gainditu kontratazioaren gehieneko epea.

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

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

   Lan-harremanak irauten duen bitartean, 18 hilabeteko gehieneko epea amaitu ondoren, eta betiere bitarte horretan langileak eskatu badu ezintasun iraunkorreko graduren bat aitortzeko, eskubidea izango du aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko medikuaren alta jaso arte, balioezintasuna onartuta edo onartu gabe, edo hil arte. Ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia aitortzen bada, eskubide hori luzatuko da GSINen ebazpenean adierazitako ondorio ekonomikoen egunaren bezpera arte.

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

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

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

5. Gaixotasun- edo istripu-egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duenak diziplina-erantzukizuna izango du, hargatik eragotzi gabe beste edozein erantzukizun, eta eskubidea galduko du hirugarren zenbakian ezarritako zenbatekoa jasotzeko.

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

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, baldin eta gurasoek Hezkuntza Sailarekin duten kontratua indarrean badago haurra jaiotzen den unean. Automatikoki aplikatuko dira aldi hori hobetzen duten arau-aldaketak. Gurasobakarreko familien kasuan, beste hamar aste gehiago izango dituzte. Erditzearen ondorengo sei asteak nahitaez hartu beharko dira etenik gabe eta lanaldi osoan.

Lizentzia hori bi aste gehiagoz luzatuko da baldin eta semeak edo alabak aniztasun funtzional fisiko, psikiko edo sentsorialen bat badu, eta, erditze multiplearen kasuan, bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, bat guraso bakoitzarentzat.

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

Bi gurasoek lan egiten badute eta nahitaezko atsedeneko lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori baliatu ahal izango da etenaldi eta guzti, eta baliatu ahal izango da erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik harik eta semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Etenaldiekin baliatu nahiz izanez gero, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoka egingo da.

Baimen hori lanaldi baliatu ahal izango da osokoarekin edo lanaldi partzialarekin, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehaztutako moduan, artikulu honetan ezarritako arauen arabera.

Erditze goiztiarren kasuan eta, beste edozein arrazoirengatik, jaioberriak ospitaleratuta jarraitu behar badu erditzearen ondoren edo jaio eta gehienez 30 eguneko epean, lizentzia hori luzatuko d jaioberria ospitaleratuta dagoen adina egun a, gehienez hamahiru aste gehiagorekin.

Kasu horietan, erraztu eta gaitu beharko da aipatutako lizentzia eteteko aurreabisua. Gurasoetako edozein gutxienez astebetez larriki ospitaleratuta dagoen kasuetan, salbuetsita geratuko dira eta ez dute zertan bete lizentzia eteteko legez ezarritako abisua. Baja medikua amaitzen denean, baimenari berriro ekin ahal izango zaio, legez ezarritako aurreabisuaren beharrik gabe, betiere kasu eginez administrazio-kudeaketako gutxieneko epeei.

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

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

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

b) **Adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia, aldi baterakoa zein iraunkorra:** lizentzia honek aurreko apartatuko gurasoentzako baimenaren baldintza berak izango ditu. Lehenengo sei asteak lanaldi osoan hartu beharko dira nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman, eta berehala.

Bi gurasoek lan egiten badute eta nahitaezko atsedenaldiko lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori etenaldiekin hartu ahal izango da, eta baliatu ahal izango da gertaera eragilearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik aurrera, hamabi hilabeteko epean, zenbatzen hasita semea edo alaba jaiotzen denetik edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa ematen denetik. Etendako atsedenaldiaren kasuan, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoka egingo da.

Lizentzia hori beste bi astez luzatuko da baldin eta adoptatutako edo harreran hartutako adingabeak aniztasun funtzional fisiko, psikiko edo sentsorialen bat badu, eta, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan, bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, bat guraso bakoitzarentzat.

Gurasoak aukeratuko du nola zenbatu epeak, adopzio aurreko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa hartzen denetik aurrera, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera, baina adingabe berak ezin izango du inola ere eskubidea eman lizentzia bat baino gehiago hartzeko.

Lehenengo sei asteak alde batera utzita, lanaldi osoan hartu behar baitira, lizentzia hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan, artikulu honetan ezarritako arauen arabera.

Nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, gurasoek adoptatuaren jaioterrira joan behar badute, eskubidea izango dute bi hilabetera arteko lizentzia hartzeko, eta, aldi horretan, oinarrizko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.

Alde batera utzita aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabetera arteko lizentzia eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia, aldi baterakoa zein iraunkorra, hasi ahal izango da adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago.

Lizentzia hori baliatzen den bitartean, parte hartu ahal izango da Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan.

Artikulu honetan aurreikusitako adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuak, aldi baterakoak zein iraunkorrak, izan beharko dira Kode Zibilean edo horiek arautzen dituzten autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoak, eta aldi baterako harrerak, gutxienez, urtebeteko iraupena izan beharko du.

a) eta b) apartatuetan aurreikusitako kasuetan, lizentzia horiek hartzen diren bitartean igarotako denbora joko da benetako zerbitzuko denboratzat ondorio guztietarako, eta langilearen eta, hala badagokio, beste guraso enplegatuaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira lizentziak irauten duen aldi osoan, eta, hala badagokio, baita baimena hartu ondorengo aldietan ere, baldin eta aplikatu beharreko araudiaren arabera ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea zehazten bada lizentzia baliatzeko aldiaren arabera.

Jaiotzagatiko, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko (aldi baterakoa zein iraunkorra) lizentzia baliatu duten langileek eskubidea izango dute beren lanpostura itzultzeko lizentzia-aldia amaitu ondoren, lizentzia hartu aurretik baino okerragoak ez diren baldintzetan, bai eta baliatzeko ere absente egon diren bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza.

c) **Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik lizentzia,** eskubidea izango dute lana ordubetez uzteko, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izateko. Eskubide horren

ordez, lanaldi arrunta ordu erdi murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

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

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

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

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

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

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

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

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

30. artikulua. Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko baimena

Langileak eskubidea izango du lanaldia gutxienez erdira murrizteko adingabeko semea edo alaba zaintzeko, baldin eta adingabe horrek minbizia badu (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste edozein gaixotasun larriren bat, ospitaleratzeak eta tratamendu jarraituak irauten duten bitartean, eta zuzeneko, etengabeko eta zaintza iraunkorraren behar badu. Horretarako, dena den, bi gurasoek, bi adoptatzaileek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egi behar dute, eta langileak

ordainsariak osorik jasoko ditu zerbitzuak ematen dituen organo edo erakundearen aurrekontuen kontura. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo autonomia-erkidegoko osasun-organo administratiboaren txostenak egiaztatu beharko du egoera, edo, hala badagokio, dagokion osasun-erakunde itunduaren txostenak egiaztatu beharko du. Adingabeak 23 urte bete arte iraungo du gehienez ere.

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

Era berean, biek zerbitzuak organo edo erakunde berean ematen badituzte, organo edo erakunde horrek mugatu ahal izango du baimena aldi berean ematea, zerbitzuaren funtzionamendu egokian oinarritutako arrazoiengatik.

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

31. artikulua. Norberaren ezkontzagatiko lizentzia edo izatezko bikotea eratzeagatik

Langilea bera ezkontzeagatik, eskubidea izango du egutegiko 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko ezkondu baino lehen edo ezkondu ostean hartu ahal izango du, baina eguna bera barne hartuta.

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

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

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

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

32 artikulua. Ahaideen ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatiko lizentzia

1. Langilearen gurasoak, aitaginarreba-amaginarrebak, anai-arrebak, koinatu-koinata, semealabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira edo izatezko bikotea eratzen badute, langileak eskubidea izango du egun natural bateko lizentzia hartzeko. Ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino gehiagora egiten bada, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da, joan-etorria errazteko.

2. Eskubide hori izateko, aurkeztu beharko da ahaidetasuna egiaztatzen duen dokumentua, eta ezkontza-ziurtagiriaren, familia-liburuaren edo beste egiaztagiri baten fotokopia aurkeztu

beharko da, edo, hala badagokio, EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiria. Halaber, egiaztatu beharko da non gauzatu den bilera.

33. artikulua. Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia

1. Hona zer iraunaldi dituen kontzeptu honengatik langileak har dezakeen lizentziak:

a) Gaixotasun larria: 5 lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen –izatezko bikotearen odolkidetasunezko senidea barne edo langilearekin etxebizitza berean bizi den pertsona barne– istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, hura benetan zaindu behar badu.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Heriotzagatik:

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

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

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

34. artikulua. Nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia

1. Saihestezineko betebehar publiko edo pertsonalak betetzeko, hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea izango dute haiek betetzeko behar duten denbora hartzeko lizentziarako, betiere ez badago lanorduetatik kanpo egiterik.

2. Nolanahi ere, hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira nahitaezko betebehar publiko edo pertsonaltzat:

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

   b) NANa, pasaportea, ziurtagiriak eta zentro ofizialetako erregistroak. Horretarako, egiaztagiria aurkeztu beharko da, jasotzen dituena zer izapide egin den eta eta zein den sarrera- eta irteera-ordutegia.

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

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

   e) Notariotzako errekerimenduak eta izapideak zein bisatua lortzekoak. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu beharko dira.

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

   g) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoetako edo haien mendeko batzordeetako bileretara joatea. Horretarako, aurkeztu beharko da zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoetako eta haien mendeko batzordeetako bileretara bertaratu dela.

35. artikulua. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia

Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, langileak eskubidea izango du 2 laneguneko lizentzia hartzeko, errolda-ziurtagiriarekin justifikatuta.

Erroldatze datatik, 15 egun naturaleko epean baliatuko da lizentzia hori.

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

Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek eskubidea izango dute dagokien lizentzia hartzeko, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako xedapenetan ezarritakoaren arabera. Lizentzia hori ordeztu egingo da, baldin eta garaiz eta behar bezala betetzen badira hura emateko baldintzak.

37 artikulua. Indarkeria matxistagatiko lizentzia

Indarkeria matxistaren biktima diren langileek, zeinak hitzarmen honen menpe baitaude, eskubidea izango dute lizentzia bat hartzeko baldintza hauetan:

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

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

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

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, langileak ordainsari osoa jasotzen jarraituko du lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean. Eskatutako murrizketa lanaldiaren erdikoa bada, ordainsariak eta kotizazioa heren bat murriztuko dira. Baldintza horiek lanaldi-murrizketaren lehen sei hilabeteetan mantenduko dira. Ondoren, eta hogeita lau hilabetera arte, nolako lanaldian egiten duen, halako murrizketak aplikatuko zaizkie ordainsariei.

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

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

38. artikulua. Hezkuntza Sailaren Prestakuntza Planean bildutako lanpostuarekin edo funtzioarekin zuzeneko zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko lizentzia

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

Hori egiaztatzeko, ikastaroaren programa eta bertaratze-egiaztagiria aurkeztu beharko dira.

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

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

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

2. Honako hauek izango dira baimena hartzeko baldintzak:

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

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

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

   d) Nolanahi ere, edozein absentziarekin, puntualtasun-faltarekin edo lan-egutegia ez betetzearekin gertatzen den bezala, aldez aurretik jakinarazi beharko zaio dagokion zerbitzuari, ahal bada, eta, bestela, baimenaz baliatu eta ahalik eta lasterren.

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

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

40. artikulua. Ikasketak edota praktikak egiteko baimena

Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak baimen hori eman ahal izango die langile finkoei edo bitarteko langileei, espresuki uko egin badiete ikasturte luzaezin bateko ordainsariei (irailaren 1etik abuztuaren 31ra arte, biak barne).

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

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

b) Ikerketa-proiektu bat egiteko: zer proiektutarako eskatzen den lizentzia, proiektuak xede duen unibertsitatearen edo erakundearen ziurtagiria, zeinak jasoko baitu zer proiektu egingo den eta zenbat iraungo duen, eta abar.

Halaber, eskatzaileak honako agiri hauek aurkeztu beharko ditu nahitaez:

a) Ikasketa-lizentziak irauten duen bitartean, abenduan, onuradunek Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzari aurkeztuko diote ordura arte egindako proiektuaren txostena edo ikasketak egiten diren zentroan matrikulatuta egotearen ziurtagiria.

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

Lizentziak irauten duen bitartean, ezin izango da egin ordaindutako jarduerarik. Ulertu beharko da xede horretarako dedikazioa esklusiboa dela, eta administrazio publikoetako langileentzat aurreikusitako bateraezintasun-araubidea aplikatuko da.

41. artikulua. Azterketetara joateko lizentzia

Langileek lizentzia bat izango dute zentro ofizial edo homologatuetan azterketa akademikoetara joateko. Egin beharreko azterketako, egun natural bateko lizentzia izango dute, bai ohiko deialdietan bai ezohikoetan, eta beti aurkeztu beharko dute dagokion egiaztagiria.

Azterketaria bizi den lekutik 150 km baino urrutiago egiten bada azterketa, lizentzia bi egun naturalekoa izango da. Lizentzia hori ordaindua izango da.

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

42. artikulua. EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko probetara joateko lizentzia

Lizentzia emango da barne-sustapen bidez sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko. Lizentzia hori emango da proba horietara joateko behar den denborarako.

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

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

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

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

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

1. Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea dute kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lanaldian zehar, behar bezala justifikatuta badago haietara joatea, eta zentro horietan ez badago lanorduetatik kanpo joateko kontsulta-ordurik.

   Iraupena, oro har, 4 ordukoa izango da gehienez ere, salbu behar bezala egiaztatutako salbuespenezko kasuetan.

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

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

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

45. artikulua. Haurra jaio aurreko azterketetara edo informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko baimena, eta adopzio- edo harrera-kasuetan nahitaezko txostenak egitekoa

1. Haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknika-ikastaroak egiteko, haurdun dauden langileek eskubidea izango dute baimen ordaindua hartzeko, baita bikotekideak ere, horretarako behar den denboran, eta astean 4 orduz gehienez ere. Horretarako, justifikatu egin beharko da hori lanaldiaren barruan egin behar dela, eta behar bezala egiaztatu beharko da joan dela.

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

46. artikulua. Hautapenezko karguko eginkizunak betetzeko baimena

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

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

Egoera horretan dauden langileek, txandaka, baimena hartu ahal izango dute lanaldi arrunta bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko; lanaldiaren heren bateko eta erdiko murrizketen kasuan, ordainsarien doikuntza proportzionala egingo da kontzeptu guztietan.

47. artikulua. Norberaren eginkizunetarako baimena

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

2. Norberaren eginkizunetarako emandako baimenak ez dira ordainduko. Baimen horien aldia ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzeko, eta haien iraupen metatua ezin izango da izan lau hilabetetik gorakoa izan bi urtean.

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

3. Baimena eskatzen bada ikasketa ofizialak egiteko, ikasturtean lau hilabete jarraian eman ahal izango dira gehienez.

   Ikasketa ofizialak egiteak ekarri ahal izango du lanaldiaren herena murrizteko eskubidea, ordainsariak proportzioan murriztuta. Gobernuz kanpoko garapen-erakundeen babespean, baimena eskatzen bada garapen bidean dagoen herrialderen batean misioren bat egiteko, bost urtean behin, gehienez ere, urtebete hartu ahal izango da eta gutxieneko aldia hiru hilabetekoa izango da.

4. Baimena emango da administrazio eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko. Baimen hori emango da proba horietara joateko behar den denborarako.

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

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

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

7. Baimen hau jasotzeko eskubidea duten behin-behineko langileek, gutxienez, urtebetez lan egin behar izan dute Administrazioarentzat, eta, gutxienez, 4 hilabete metatu beharko dituzte indarrean dagoen ikasturtean. Ildo horretan, ikasturte osoko kontratu bat izanez gero, ulertuko da bigarren baldintza hori betetzen dela.

48. artikulua. Norberaren gaixotasunagatik lanaldia murrizteko baimena

Norberaren gaixotasunagatik, langileak baimena eskatu ahal izango du lanaldi arrunta zortziren batean, bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko, ordainsariaren kontzeptu guztiak proportzioan murriztuta.

Horretarako, gaixotasunaren egiaztagiria aurkeztu beharko du, zerbitzu medikoarena.

49. artikulua. Lehen mailako ahaideen gaixotasun oso larriagatiko lanaldia murrizteko baimena

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

Horretarako, aurkeztu beharko ditu gaixotasunaren egiaztagiria eta ahaidetasun-justifikazioa eta, hala badagokio, bizikidetza egiaztatzen duen agiria.

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

Legezko zaintza dela-eta, langileak zuzenean bere ardurapean badu hamabi urtetik beherako umeren bat edo pertsonaren bat, ordaindutako lanik egiten ez duena eta dibertsitate funtzional fisiko, psikiko edo sentsoriala duena, edo 2. mailarainoko ahaideren bat –edo urrunagoko gradukoa ere, elkarrekin bizi badira–, gaixotasun larria eta jarraitua duena eta lizentziarako ezarritakoaz bestelako baldintzetan berarekin bizi dena, baimena eskatu ahal izango du lanaldi arrunta murrizteko. Murrizketa hori lanegunaren zortziren batekoa, bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren kontzeptu guztiak proportzio berean murriztuko zaizkio.

Horretarako, aurkeztu beharko ditu ziurtagiri mediko justifikatzailea eta ahaidetasuna edota, hala badagokio, bizikidetza egiaztatzen duen dokumentua.

Baimen hori, oro har, eskaeran ezarritako egunetik aurrera emango da, baldin eta eskaera efektu-data baino zazpi egun lehenago egin bada, eta gehienez ere harik eta baimena ematea eragin zuen gertaera eragilea desagertu arte. Nolanahi ere, baimena eten edo berriz hasi ahal izango da; betiere, gutxienez 7 egun lehenago jakinarazita.

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

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

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

Baimen hau zortzi astekoa izango da, gehienez ere, eta asteok jarraian edo etenda hartu izan ahal izango dira, lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, zerbitzuko beharrek ahalbidetzen dutenean eta erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzen arabera. Baimena ordaintzeko, bete beharko da indarrean dagoen araudia.

Baimen hori guraso, adoptatzaile edo hartzaileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskualdatu.

Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, guraso, adoptatzaile edo hartzaileak aste osoak hartu beharko ditu, eta zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den baimena, Hamabost egun lehenago, jakinarazi beharko dio Administrazioari.

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

Honako berezitasun hauek ditu seme, alaba edo familian hartutako adingabea zaintzeko ordaindu gabeko guraso-baimen horrek, zeinak gehienez ere zortzi asteko iraupena izango baitu, eta baliatu ahal izango baita adingabeak zortzi urte bete arte:

- Zortzi aste horiek, guztira, zortzi urterako dira eta ez zortzi aste urteko.

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

- Eskabidea aurkeztu behar da baimena hasi baino gutxienez hamabost egun baliodun lehenago.

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

52. artikulua. Familia-arrazoi larriengatiko baimena

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

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

53. Artikulua. Odola edo odol-osagaiak emateagatiko baimen ordaindua

Langileek baimen ordaindua eskatu ahal izango dute odola emateko, soilik behar-beharrezkoa den denborarako, eta aldez aurretik justifikatuta ezinezkoa dela dohaintza lanorduetatik kanpo egitea.

54. Artikulua. Goi-mailako kirolarientzako baimena

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

EAEn, goi-mailako kirolaritzat, teknikaritzat eta epailetzat hartuko dira Eusko Jaurlaritzan kirolarloan eskumena duen sailburuaren agindu bidez horretarako onartzen diren zerrendetan ageri diren pertsonak. Izapideak egiten ari badira eskatzailea zerrenda horretan sartzeko, zuzendaritza eskudunaren ziurtagiri bat aurkeztu beharko da, bermatzen duena betetzen direla egoera hori eta onartzeko baldintzak. Eskatzailea beste autonomia-erkidego batean goi-mailako kirolari gisa aitortuta badago, aurkeztu beharko du erakunde eskudunak emandako dokumentazioa.

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

Baimenaren iraupena, gehienez ere, lehiaketaren egunena izango da. Probak egiteko lekua 150 km baino gehiagora badago, ibilbide bakoitzeko beste egun bat eman ahal izango da, baldin eta egiaztatzen bada joan-etorriak ez direla egin lehiaketa-egunetan. Baimena amaitu ondoren, justifikatu beharko da dagokion txapelketara joan dela.

55. artikulua. Aplikazioa

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

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

56. artikulua. Lanpostura itzultzea

Dagozkien lizentziak eta baimenak baliatzeko aldia igarotakoan, langileak berehala itzuli beharko dira beren lanpostuetara. Langileak lanera itzuli nahi badu eta lizentzia edo baimenen bat eteteko edo itzultzeko, aurreabisua ematea beharrezkoa denean, horretarako ezarritako epeak errespetatuko dira.

Aurreko paragrafokoak ez diren arrazoiengatik lanera itzultzen direnean, ahal dela irailaren 1ean egingo da, ikasturtearen hasierarekin bat etortzeko, ikasturte-hasierako esleipenean parte hartu ahal izateko behar besteko aurreabisuarekin. Egun horretarako ez bada eskatu lanera itzultzeko, eskolatze-egutegiko egun baliodun batean itzuli beharko da.

II. Kapitulua. Eszedentziak

57. artikulua. Eszedentziak

Eszedentzia nahitaezkoa edo borondatezkoa izan daiteke.

1. Nahitaezko eszedentziak eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta haren indarraldiko antzinatasuna zenbatzeko ena, honako kasu hauetan emango da Saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzari idatziz jakinarazi ondoren:

   a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik.

   b) Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzeagatik, ordezkaritza-karguan diharduen bitartean.

   c) Langilea askatasunik gabe geratu delako, epai kondenatzaile irmorik ez dagoen bitartean, prebentziozko atxiloketa eta behin-behineko espetxealdia barne.

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

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

2. Laboral finkoek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute idazki bidez, beti ere gutxienez urtebeteko antzinatasuna badute, eta gutxienez urtebeterako emango da, eta gehienez bost urterako; betiere, aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badu.

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

3. Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea izango dute gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko ezkontide edo izatekozko bikote edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko; betiere, hura ezin bada bere kabuz baliatu adina, istripua edo gaixotasun edo ezgaitasuna direla-eta, eta ez badu ordainduriko jarduerarik.

   Lanpostua, gutxienez, lehenengo urtean gordeko da. Epe hori igarotakoan, erreserba izango da lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu baterako. Langileak

eskubidea izango du aldi hori antzinatasunerako zenbatzeko. Prestakuntza-ikastaroetara joateko eskubidea ere izango da. Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentzia berriak amaitu egingo du zaharra. Taldeko bi langilek edo gehiagok sortzen badute eskubide hori subjektu eragile bera dela-eta, langile batek bakarrik baliatu ahal izango du.

4. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia. Era berean, bateraezintasun-nagatiko borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute sektore publikoan bigarren lanpostu bat betetzen duten langile finkoek. Kasu horretan, eszedentziak iraungo du sortu duen arrazoiak irauten duen bitartean. Baimen horrek ez dakar berekin lanpostua erreserbatzea.

   Eszedentziaren arrazoia desagertzean, langileak lanera itzuli beharko du, gehienez hogeita hamar egun naturaleko epean, zenbatzen hasita eszedentzia eragin zuen zerbitzua edo eginkizuna uzten duenetik. Egoera hori amaitzean, ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

5. Kontrakorik adostu ezean, eszedentzia irailean hasiko da, edo, seme-alaba adingabea zaintzeko eszedentziaren kasuan, amatasun-lizentzia amaitu eta berehala.

   Borondatezko eszedentzian dagoen langileak eskatzen badu lanera itzultzea, eskubidea izango du bere kategorian sortzen den lehenengo lanpostu hutsa betetzeko, eta, lanpostu hutsik ez balego, zain egongo da lanpostua sortu arte.

58. artikulua. Eszedentzia berezia

Lan-kontratudun langile finkoek bi urteko antzinatasuna badute lan-kontratudun irakasle edo hezitzaile gisa, hartzeko eskubidea izango dute borondatezko eszedentzia berezia hartzeko, eta lanpostua gordeko zaie zerbitzuak ematen dituzten ikastetxe berean, gutxienez sei hilabetez eta gehienez urtebetez (irakasleen kasuan, azken kasu horretan, aldi hauetakoren batean egon beharko du: abuztu-urtarrila edo otsail-uztaila). Langile berak ezin izango du berriro baliatu eskubide hori, baldin eta, aurreko eszedentzia amaitu zenetik, bost urte igaro ez badira irakasleen kasuan, eta bi urte igaro ez badira hezkuntza-langileen kasuan.

59. artikulua. Askatasun-gabetzearen ondorioz zerbitzu-harremana etetea

Askatasun-gabetzeagatik zerbitzu-harremana etenda duen langileak eskubidea izango du lanpostua gorde dakion harik eta kondena-epaia ematen den arte, eta dagozkion ordainsariak jasoko ditu, indarrean dagoen legeria aplikatuz.

III. Kapitulua. Trukeak

60. artikulua. Trukeak

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

a) Langile finko egoeran jardutea trukatu nahi diren destinoetan.

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

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

d) Lanpostu bakoitzaren administrazio-unitatearen aldeko txostena izatea.

SEIGARREN TITULUA. ORDAINSARIAK

61. artikulua. Soldata

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

   I. eranskinean beren kategoriarako aurreikusitako soldata-balioak gainditzen dituzten langileek ordainsari horiei eutsiko diete, osagarri pertsonal iragankor baten bidez.

2. Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek ordainsariak jasoko dituzte kategoria bereko lanaldi osoko langileen ordainsariarekiko proportzionala den moduan.

3. Ordainsariak ordainduko dira hilabetea amaitu ondoren, dagokion hilaren azken egunetan, interesdunak emandako banku-kontuan.

4. Baldin eta hitzarmen honen eraginpeko langileek betetzen badituzte zuzendaritzako eta erantzukizuneko karguak, eta kargu horien izaera ez badator bat langilearen lanbide-kategoriarekin, kargu horiek betetzeagatiko osagarriak irakasle funtzionarioen sektoreari dagozkion berberak izango dira.

62. artikulua. Antzinatasuna

1. Hitzarmen honen eraginpeko langileentzako antzinatasun-osagarriaren balioak finkatuko dira hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean ezarritakoaren arabera.

2. Sortutako hirurtekoen balioa I. eranskinean adierazitakoa baino handiagoa bada, osagarri pertsonal iragankor baten bidez mantenduko da.

3. Antzinatasuna zenbatzeko hasierako data izango da langilea administrazioan sartzen den eguna, eta deskontatu egingo dira antzinatasuna zenbatzeko eskubiderik ez duten aldiak. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa sortuko da hirurtekoa amaitu eta hurrengo hilaren lehenengo egunetik aurrera.

4. Aldi baterako langileei antzinatasuna ordainduko zaie 3 urte betetzen dituztenean zerbitzuak benetan ematen

5. Onartu egingo dira langileak edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuak, haiek egiaztatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

63. artikulua. Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek aparteko bi haborokin jasoko dituzte, hileko soldata arrunt baten eta antzinatasunaren baliokideak. Ekainean eta abenduan ordainduko dira. Urtean zehar zentroa uzten duten edo zentroan sartzen diren langileei aparteko ordainsariak ordainduko zaizkie, eta haien zenbatekoa hainbanatuko da urte horretan lan egindako denboraren proportzio berean.

ZAZPIGARREN TITULUA. LAN-BALDINTZAK HOBETZEA

I. Kapitulua. Aurrerakinak. Nomina-aurrerapenak. Bizitza, istripu eta erantzukizun zibileko asegurua

64. artikulua. Aurrerakinak

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

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

65. artikulua. Nomina-aurrerapenak

Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, hitzarmen honen eremuan sartzen diren langile finkoek eskubidea izango dute, nominaren aurrerapen bat jasotzeko ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

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

1. Nomina-aurrerapena eskuratu ahal izateko, beharrezkoa izango da langilea egotea bosgarren paragrafoan premia larritzat jotako egoeraren batean. Kasu guztietarako, honako hau izango da, gehienez ere, nomina-aurrerapenen zenbatekoa:

   - 12.000 euro, etxebizitza erosteko.

   - 7.500 euro, laneko ibilgailua erosteko.

   - 6.000 euro, gainerakoa.

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

2. Itzultzeko epea, gehienez ere, hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerakin horiek ez dute inolako interesik sortuko, eta itzuli ahal izango dira gehienez ezarritako epea amaitu baino lehenago.

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

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

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

4. Kreditu bizien saldoa, gehienez ere, soldata-masaren % 2 izango da.

5. Premia larriak. Honako hauek hartuko dira premia larritzat:

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

b) Eskatzailea dibortziatzea, banantzea edo haren ezkontza deuseztea.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

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

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

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

g) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko obrak egitea, beharrezkoak eta ezinbestekoak direnak.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Matrikula-gastuak ordaintzea eskatzaileak berak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo haren ardurapean dauden pertsonek ikastetxe ofizialetan ikasteko.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzeagatik erosten bada, Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak justifikatu eta gero, itzultzeko epea, gehienez ere 36 hilabetekoa izango da.

l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste inguruabar batzuk.

Ukatutako eskaerak aldizka jakinaraziko zaizkio Batzorde Paritarioari.

6. Izapidetzea. Bi hilabetekoa izango da nominak aurreratzeko eskabideak aurkezteko epea, eskaera eragin duen gertaeraren egunetik aurrera.

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

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

66. artikulua. Bizitza-, istripu- eta erantzukizun zibileko asegurua

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

Istripu-poliza	
Heriotza	33.000 €
Baliaezintasun iraunkor partziala	33.000 €
Baliaezintasun iraunkor osoa	33.000 €
Erabateko baliaezintasun iraunkorra/Baliaezintasun handia	33.000 €

Bizi-poliza	
Heriotza	33.000 €
Erabateko baliaezintasun iraunkorra/Baliaezintasun handia	33.000 €
Baliaezintasun iraunkor osoa	0 €

2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak erantzukizun zibileko poliza bat sinatu du estaltzeko Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko eta haren erakunde autonomoetako ordezkariak, langileak eta mendekoak, hitzarmen honen eraginpean daudenak, beren eginkizunak edo jarduera profesionala betetzen dutenean.

   Hitzarmen honen eraginpeko hezkuntza-langileek urtean 100 euroko zuzkidura izango dute kontzeptu horrengatik. Hezkuntza Sailak zehaztuko du nola egin igorpenak.

3. Kalteak administrazioko langileen erantzukizun profesional baten ondorio direnean, estaldura mugatuta egongo da hirugarrenei eragindako kalteengatik indarrean dagoen polizaren arabera.

4. Kalteak administrazioko langileen erantzukizun profesional baten ondorio direnean, estaldura mugatuta egongo da hirugarrenei eragindako kalteengatik indarrean dagoen polizaren arabera.

II. Kapitulua. Langileentzako laguntzak

67. artikulua. Laneko arropa

Hitzarmen honen eraginpeko hezkuntza-langileek urtean 100 euroko zuzkidura izango dute kontzeptu horrengatik. Hezkuntza Sailak zehaztuko du nola egin igorpenak.

68. artikulua. Adinagatiko ordutegi-murrizketak

Ordutegi-murrizketak ezarriko zaizkie hitzarmen hau aplikatu behar zaien langile finko eta aldi baterakoei. Batzorde Paritarioak ezarriko du zer formula erabili baldintza hori aplikatzeko. Irakasleen kasuan, unibertsitatez kanpoko irakasle publikoen sektorean figura horretarako erabiltzen direnen antzekoak izango dira.

Baldin eta lan-kontratudun irakasle eta hezitzaile finkoek, mugagabe ez-finkoek edo lanpostu hutsetako bitartekoek (Hezkuntza Laguntzako espezialistak, fisioterapeutak, zeinu-mintzairaren interpretea eta terapeuta okupazionalak) 59 urte badituzte (60 urte bete gabe), asteko bi eskola-ordu murriztuko zaizkie irakasleei, eta asteko zuzeneko arretako bi ordu hezitzaileei.

Baldin eta lan-kontratudun irakasle eta hezitzaile finkoek, mugagabe ez-finkoek edo hutsik dauden bitarteko langileek (hezkuntza-laguntzako espezialistak, fisioterapeutak, zeinu-mintzairaren

interpretea eta terapeuta okupazionalak) 60 urte edo gehiago badituzte eta erretiro partziala hartzeko baldintzak betetzen ez badituzte, eskola-orduen herena murriztuko zaie irakasleei eta arreta zuzeneko orduen herena hezitzaileei (hezkuntza-laguntzako espezialistak, fisioterapeutak, zeinu-mintzairaren interpretea eta terapeuta okupazionalak). Hezkuntza-laguntzako espezialisten kasuan, zuzeneko arretako 25 orduetara iristen ez direnen eskaerak ere onartuko dira, baina heren baten murrizketa kalkulatuko da 25 orduko gehieneko zuzeneko arretaren gainean; hau da, 17 orduko zuzeneko arreta eman beharko dute.

69. artikulua. Ibiltaritzagatiko konpentsazioa

1. Joan-etorriak lanagatik egiten direnean, haiek ordainduko dira Sailak bertako irakasleentzako ezarri zituen bidaiengatiko ordainketei buruzko araudi orokorrean jasotako irizpideen arabera eta 2014ko ekainaren 18an lan-legepeko irakaskuntza eta hezkuntza pertsonalaren batzorde parekidean Ibiltaritzarengatik indemnizazioak zehazteko akordioaren arabera (kategoria edozein dela ere; hau da, irakaslea edo hezitzailea).

2. Egun bakar batean egiten diren ikastetxeetarako joan etorri guztiak, beharrezkoak eta eraginkorrak badira, zerbitzu arrazoiengatik ordainduko dira. Berritzegunearen helbidea izango da irizpidea lanaldiaren lehen eta azken joan-etorriaren indemnizazioa emateko; dena den, distantzia txikiagoa bada, ohiko helbidearen herriari begiratuko zaio.

3. Batzorde Parekidean, formulak aztertuko dira hitzarmen honen eraginpeko langileek zentzuz eta eraginkortasunez egin ditzaten ikastetxe bat baino gehiagoren arteko joan-etorriak.

70. artikulua. Gizarte-funtsa

20.000 euroko gizarte-funtsa eratuko da Hezkuntza Bereziko hezkuntza-langileentzat.

Behin funtsa eratuta, Mahai Parekidean ezarriko dira zer kontzeptu hartu behar diren kontuan, eta zer zenbateko, betekizun, baldintza eta irizpide erabili dirulaguntzak banatzeko ere.

III. Kapitulua. Enplegua banatzeko neurriak

71. artikulua. Lanaldia borondatez murriztea

Lan-kontratuko langile finkoek eskatu ahal izango dute lanaldia erdira edo heren batera murrizteko, ordainsari guztiak proportzioan murriztuta, hirurtekoak barne.

Lanaldi-murrizketa ematea bateraezina izango da beste edozein lan-jarduera ordaindurekin, murriztutako ordutegiaren barruan. Eskaera, gutxienez, urtebetekoa izango da. Baimen hori eten ondoren, ezin izango da egin beste eskaera bat, harik eta baimena amaitu eta 3 urte igaro arte. Jarduneko zerbitzuan sartu edo lanera itzuli eta bi urte igaro ondoren baino ezin izango da eskatu.

72. artikulua. Irakaskuntza jardueraren erregulazioa Irakaskuntza araututik kanpo

Irakaskuntza ez-arautuko lanbide-heziketako edozein ziklotan eta mailatan lan egiten duten irakasleek ezin izango dute kobratu haiengatik, eta, konpentsazio gisa, irakaskuntza arautuko irakastorduak murriztuko zaizkie: ordu eta erdi irakaskuntza ez-arautuko ordu bakoitzeko.

Ildo beretik –bateragarritasun-araubidea arautzen duen araudia alde batera utzi gabe–, Hezkuntza Sailak konpromisoa hartzen du aztertzeko zer ekintza bideratuko diren sektore publikoko irakasleek parte har dezaten sektore publikoarekin lotutako jarduera arautu gabeetan, ordainsari ekonomikoko egungo sistemaren ordez ordutegi-murrizketako sistema alternatibo bat ezartzeko.

73. artikulua. Partzialki ordaindutako baimena

Baimen hori lan-legepeko irakasle eta hezkuntza-langile finkoek hartu ahal izango dute. Baimena hartzeko baldintzak izango dira Hezkuntzako sailburuaren 2022ko abenduaren 7ko Aginduan aurreikusten direnak. Agindu horrek garatzen du unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren 60. artikuluan aurreikusitako baimena.

ZORTZIGARREN TITULUA.
BIRZIKLATZEA, PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

74. artikulua. Prestakuntza eta hobekuntza profesionala

1. Hezkuntza Sailak langile horiei aukera emango die hobekuntza-ikastaroak egiteko, Sailak berak antolatuko dituenak, haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prestakuntza-beharrei erantzuteko eta kolektiboaren prestakuntza, egokitzapen eta sustapen profesionala bultzatzeko, taldeak antolatzen dituen.

   Prozesu hori honela garatuko da:

   a) Irakasleen kasuan, parte hartu ahal izango dute Hezkuntza Sailak antolatutako eta finantzatutako ikastaroetako arau orokorrak aplikatuz.

   b) Hezitzaileentzat, prestakuntza honela egingo da:

      b.1. Zonako prestakuntza, dagokion Berritzegunearen bidez. Eremu jakin bateko langileen eskaera zehatzak jasoko dira, eta prestakuntza hori kokatuko da birziklatze-premia zehatza sortu duen barrutiaren edo herriaren testuinguruan. Berritzegunea bera izango da prestakuntzaren eta kudeaketaren eragilea. Erantzun daitezkeen prestakuntza-motak eguneratze-ikastaro laburrak izango dira, funtzioak behar bezala betetzeko.

      Berritzeguneek berariazko prestakuntza antolatu eta bermatuko dute. Aukera dagoen guztietan, lehentasuna emango zaio euskarazko prestakuntzari.

      Etorkizunari begira, Mahai Parekidean aztertuko da ea aukerarik dagoen hezitzaileek prestakuntza-eskaintza zabalagoa izateko.

      b.2. Hezkuntza Bereziko hezitzaileek parte hartu ahal izango dute Hezkuntza Saileko prestakuntza-programetan. Hala langile finkoek nola ikasturte osorako kontratua duten aldi baterako langileek aukera izango dute prestakuntza hori jasotzeko.

      Hezkuntza Saileko titularraren agindu bidez ohiko prozeduraren bidez ezarriko da zein diren prestakuntza-eskaintza, modalitateak, parte hartzeko baldintzak eta programa horietako parte-hartzaileen kupoak.

      b.3. Ikastetxeetako prestakuntza; lan-kontratudun hezitzaile guztiek beren borondatez parte hartu ahal izango dute ikastetxeek diseinatutako prestakuntza-planetan, betiere ikasleen arreta bermatzen bada. Baldintzak urteko deialdietan zehaztuko dira.

b.4. Kontuan hartuta zer berezitasun dituzten, zeinu-hizkuntzako interpreteen prestakuntza, lurralde-eremukoa edo lurralde artekoa, lotuta egongo da kolektibo horri esleitutako eginkizun eta zereginekin, eta ekaineko azken astean garatuko da.

Berritzegune Nagusiak antolatu eta kudeatuko du prestakuntza hori, ikasle gorrak eskolatzeko koordinatzaileekin lankidetzan. Prestakuntza hori garatzeko, kontuan hartuko da zer proposatzen duten kategoria horretako langileek.

2. Birziklatzeko eta Prestatzeko Batzorde Tekniko bat ezartzen da, aztertu, proposatu eta/edo ezartzeko zer neurri jotzen den beharrezkotzat artikulu honetako edukiak aplikatzeko.

3. Aldi berean, 4500 euroko urteko funtsa ezartzen da Hezkuntza Bereziarekin lotutako beste ikastaro batzuk finantzatzeko. Sailak ikastaro horien berri duenean, langileen ordezkariei jakinaraziko dizkie. Batzorde Parekideari dagokio funts hori administratzea, eta behin betiko ebaztea funts hori aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen eztabaidak.

75. artikulua. Euskalduntzea

1. Batzorde Parekidearen barruan, Euskalduntze Batzorde Tekniko bat eratuko da. Batzorde horren helburua izango da aztertzea, proposatzea edota ezartzea zer neurri jotzen den beharrezkotzat hitzarmen honen edukiak arlo horretan aplikatzeko.

2. Hezkuntza Bereziko hezitzaileek parte hartu ahal izango dute Hezkuntza Saileko IRALE prograметan. Langile finkoek eta ikasturte osorako kontratua duten aldi baterako langileek parte hartu ahal izango dute. Prestakuntza-aldian, langilea ohiko lanalditik salbuetsita egongo da, eta IRALEko zentroko egutegiaren mende egongo da.

   Hezkuntza Saileko titularraren agindu bidez, ohiko prozeduraren bidez ezarriko da zein diren prestakuntza-eskaintza, modalitateak, parte hartzeko baldintzak eta programa horietako parte-hartzaileen kupoak.

3. Ikastaroen eskabideei, onarpen-irizpideei eta jarraipenari dagokienez, IRALEko funtzionamendu-arauak aplikatuko dira, dagokion deialdiaren arabera. IRALEko Zerbitzuak Batzorde Parekideari jakinaraziko dio zein den ikastaroetan parte hartu duten langileek lortutako aprobetxamendu-maila eta zer maila lortu duten.

4. Ikastaro horietara joaten ez diren eta hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea izango dute ordain dakizkien lanalditik kanpo egiten dituzten euskalduntze- eta alfabetatze-ikastaroen matrikularen eta garapenaren gastuak, aprobetxamendua egiaztatuta, IRALEren arauen arabera.

BEDERATZIGARREN TITULUA.
LAN-OSASUNA ETA SEGURTASUNA

76. artikulua. Osasuna eta segurtasuna

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoari leial izanik, eta gaur egun kasuen arabera hartzen ari den neurri eraginkorrei eustearen ildotik, Hezkuntza Sailak konpromisoa hartzen du agortzeko osasun-arrazoiengatik lanpostuak egokitzeko bideak, eta, bide batez, aztertzen hasteko zelan aitortu gaixotasun profesionalak.

Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuarekin lankidetzan, Mahai Parekidean aztertuko da zer neurri eta prozedura ezarri ahal diren osasun-arrazoiengatik arrisku-egoeran dauden langileen kasuan.

HAMARGARREN TITULUA. ESKUBIDE SINDIKALAK

77. artikulua. Jarduera sindikala

Eskubide sindikalak eta jarduera sindikala gaur egungo araudiaren arabera gauzatu eta garatuko dira, eta, bereziki, «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan Eskubide Sindikalei eta Jarduera Sindikalari buruzko Esparru Akordioaren» arabera (1988ko azaroaren 18ko EHAA) eta Administrazio Autonomo honen esparruan etorkizunean sinatuko diren beste akordio batzuen arabera.

Aurreko apartatuan adierazitakoa gorabehera, honako apartatu hauekin osatuko da unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoan ekintza sindikala:

a) Ordezkapen-zerrendek horretarako aukera ematen duten guztietan, bermatzen da ordezkatuko direla zentrotik kanpo dauden langileak, baldin eta beren jarduera garatzeko ordu sindikalak erabiltzen badituzte, eta baldin eta gutxienez egun batez huts egiten badute, eta gutxienez lau egun natural lehenago jakinarazten badute.

b) Aitortzen da sindikatu-liberatu guztiak zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran daudela ondorio guztietarako. Langile horien ordainsariak izango dira normalean dagozkienak, eta, sindikatu-liberazioa lortuz gero, ezin izango da jaso beste ordainsari batzuk, kargu edo funtzio horiek beren gain hartzean betetzen ez diren karguei edo funtzioei dagozkienak.

78. artikulua. Batzarrak

Bermatzen da ezen hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea dutela lantokian bertan batzarrak egiteko lanorduetatik kanpo, betiere ez eragozten bada irakaskuntza-jardueren eta zerbitzuen ohiko garapena eta, nolanahi ere, indarrean dagoen legeriaren arabera.

Bilerak ikastetxeko zuzendariari jakinarazi beharko zaizkio behar besteko aurrerapenarekin, eta adierazi beharko da zer gai sartzen diren gai-zerrendan eta ikastetxetik kanpoko zer pertsona joango diren batzarrera.

79. artikulua. Atal sindikalak

Atal sindikalen eta Administrazioko organoen arteko harremanak garatzen laguntzeko eta haien eta dagozkien sindikatuen arteko lotura handiagoa ahalbidetzeko, ordezkaritza-erakundeetako sindikatu-atalek pertsona bat izendatu ahal izango dute beren kideen artetik, lanalditik erabat liberatzeko eskubidearekin, gainerako kideei dagozkien ordu sindikaletan eraginik izan gabe. Langileek, egoera horretan dauden bitartean, ez dute inolako ordainsaririk jasoko kontzeptu horiengatik.

80. artikulua. Prebentzio-delegatuak

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

Prebentzio-delegatuen kopurua LanekoArriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35.2 artikuluan aurreikusitako eskala aplikatzearen emaitza izango da.

HAMAIKAGARREN TITULUA. DIZIPLINA-ARAUBIDEA

I. Kapitulua. Araubide juridikoa, organo eskuduna eta preskripzioa

81. artikulua. Araubide juridikoa

Organo eskudunek zehatu ahal izango dituzte hitzarmen hau aplikatu behar zaien langileak, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legean aurreikusitakoaren arabera, eta, bertan aurreikusten ez den guztian, lan-arloko legedian eta hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera.

82. artikulua. Zehatzeko ahala

1. Hutsegite arinengatiko zehapenak prozedura sumario eta sinplifikatu baten bidez ezarriko dira, interesdunari entzunda. Hezkuntzako lurralde-ordezkaria izango da agintaritza eskuduna zehapen horiek ezartzeko.

2. Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezartzeko, aurretik izapidetu beharko da 11/2022 Legearen XII. tituluko IV. kapituluan aurreikusitako zehapen-espedientea. Hezkuntza Saileko Langileak Kudeatzeko zuzendariari dagokio zehapena ezartzea.

83. artikulua. Faltak eta zehapenak preskribatzea

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

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

II. Kapitulua. Faltak

84. artikulua. Falten tipifikazioa

Lan-kontratuko irakasleen eta hezitzaileen diziplina-faltak, lana dela-eta edo lanaren ondorioz egindakoak, izan daitezke arinak, larriak eta oso larriak.

85. artikulua. Falta arinak

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

a) Atzerapena, zabarkeria edo arduragabekeria bere eginkizunak betetzean.

b) Zuzen ez jokatzea publikoarekin, lankideekin, mendekoekin eta nagusiekin.

c) Arrazoi justifikaturik, inoizka lanera ez bertaratzea.

d) Hilabete berean, behin eta berriz berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.

e) Lanaldia ez betetzea arrazoi justifikaturik gabe.

f) Arduragabea izatea zentroko lokalak eta materiala zaintzean.

86. artikulua. Falta larriak

Honako hauek hartuko dira falta larritzat:

a) Nagusienganako obedientzia- eta errespetu-falta frogatua.

b) Lantokian istiluak sortzea edo liskarretan parte hartzea.

c) Lanaldiaren barruan langileen edo Hezkuntza Sailaren duintasunari kalte egiten dioten ekintzak.

d) Zabarkeriaz jokatzearren, kalte larriak eragitea zentroko lokalen eta materialaren kontserbazioan.

e) Hilabete berean, behin eta berriz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe, txandakako hiru egunetan edo elkarren segidako bi egunean.

f) Lanaldian, inoiz mozkortuta egotea eta toxikomania izatea.

g) Nagusi batek bere mendekoekiko agintekeriaz jokatzea.

h) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, izaera desberdinekoak izan arren, zehapenik izan bada.

i) Oro har, langilearen obligazio eta betebeharrak ez betetzea, zerbitzuari nahasmendu larriak eragiten dizkionean, eta hori oso larritzat jotzen ez denean.

87. artikulua. Falta oso larriak

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Ageriko mendekotasunik eza, banakakoa edo taldekoa.

b) Hilean segidako hiru egunetan edo txandakako hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

c) Gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea. Nolanahi ere, hutsegitetzat hartuko da adierazitako arrazoiren batengatik baja hartutako langile batek besteren konturako edozein motatako lanak egiten dituenean.

d) Apartatu honetan sartuko da langileak istripuagatiko edo gaixotasunagatiko baja luzatzeko egiten duen ekintza edo ez-egite oro.

e) Lanaldian behin eta berriz mozkortuta edo toxikomanian egotea.

f) Nagusiak, ikaskideak, ikasleak edo ikusleak hitzez edo egitez gaizki tratatzea, edo errespetu-hutsegite larri eta frogatuak egitea.

g) Zerbitzu-egintzan, gainerako langileei, Sailari edo Sailetik kanpo lapurtzea eta ebastea. Era berean, paragrafo honetan sartzen da datuak faltsutzea, baldin eta faltsutze horien helburua bada onura bat lortzea, eta eginkizunak betetzean dolozko delituagatik kondena ezartzea.

h) Nabarmen ez betetzea lanpostuari dagozkion funtsezko eginkizunak edo agindutako eginkizunak.

i) Ikasturte berean, behin eta berriz egitea edo errepikatzea zehatutako hutsegite larriak.

III. Kapitulua. Zehapenak

88. artikulua. Zehapenak

Sailak honako zehapen hauek ezarri ahal izango ditu, kontuan hartuta zer intentzionalitate, arduragabekeria edo zabarkeria maila azaltzen den jokabidean, zer kalte egin zaion interes publikoari egindako, errepikapenik edo berrerortzerik dagoen, eta zein den parte-hartze maila:

a) Falta arinetarako:

- Idatzizko ohartarazpena.

- Enplegua eta soldata kentzea, gehienez bi egunez.

b) Falta oso larrien kasuan:

- Enplegua eta soldata etetea, hilabetez baino gehiagoz eta, gehienez ere, hiru hilabetez.

c) Falta oso larrien kasuan:

- Enplegua eta soldata etetea, hilabetez baino gehiagoz eta hiru hilabetez gehienez.

- Kaleratzea. Diziplinazko kaleratze horrek ekarriko du desgaitzea lan-kontratu berri baten titularra izateko, baldin eta kontratu berri horren eginkizunak eta zaharrarenak antzekoak badira.

Bidezkoa izango da berriro hartzea lan-kontratuko langile finkoak, baldin eta bidegabetzat jo bada falta oso larria egiteagatik diziplina-espediente bat hastearen ondorioz erabakitako kaleratzea.

HAMABIGARREN TITULUA.
GENERO-BERDINTASUNERAKO NEURRIAK

88. artikulua. Genero-berdintasunerako neurriak

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

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

b) Txostenak egitea emakumearen diskriminazioari, lan-baldintzei, emakumeak erabaki-organoetan duen presentziari eta abarri buruzko arazoei eta gaiei buruz.

Halaber, Administrazioak Berdintasun Plana gauzatuko du, berariaz eragiten diona genero-berdintasunerako neurriak bultzatzeko heziketa bereziari. Horretarako, mahai parekidean adostuko da zer prozesu jarraitu, eta prozesuari jarraipena egingo zaio.

Administrazioak konpromisoa hartzen du hizkera ez-sexista erabiltzeko eta publikoki emateko emakumearen irudi ez-diskriminatzailea. Arreta berezia merezi du lanpostuak profilatzeko modua, (teknikari/zaintzailea) izendapenarekin bukatuko baita. Izendapen horiek estereotipoei erantzuten

diete, eta, estereotipo horien arabera, gizonen eta emakumeen berezko lanak edo jarduerak egongo lirateke, eta emakumeek, berriz, gizarte-aintzatespen txikiagoa dute.

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

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA. Berme-klausula.

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

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Ikastetxeko zuzendaritzak, oro har, ikastetxeko irakasle-taldearen klaustroari deituko ditu hezitzaileak, beren eginkizunak betetzearekin zerikusia duten gaiak jorratzen direnean, betiere akordio honen 23. artikuluan ezarritako irizpideak errespetatuz.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Ikastoletako eta publiko bihurtutako ikastetxeetako langileentzat sinatu ziren hitzarmen kolektiboek barne hartzen zituzten irakasle guztiek erretiro-saria jasotzen jarraituko dute baldintza onuragarri gisa. Hala, sailean hamabost urte baino gehiago eman dituzten langileei erretiro-saria emango zaie, erretiroa hartzerakoan edo ezintasun iraunkor erabateko edo osoa aitortzen zaienean (sailarekiko kontratu-harremana etenik). Saria honakoa izango da: aparteko hiru ordainsari, eta beste ordainsari bat lehenengo hamabost urtez gaineko bosturteko bakoitzeko.

I. ERANSKINA

Ordainsariak

1. Irakasleak

Irakasleek jasoko dute funtzio berak betetzen dituzten irakasle funtzionarioentzat une bakoitzean aurreikusitakoaren pareko ordainsaria. Parekatze horren barruan sartzen dira antzinatasun-osagarriak, seiurtekoak eta zuzendaritza-karguei eta kargu akademikoei lotutako soldata-osagarriak.

2. Fisioterapeutak, terapeuta okupazionalak eta gizarte-langileak

Fisioterapeutek, okupazio terapeutek eta gizarte-langileek jasoko dute Haur eta Lehen Hezkuntzako Maisu-maistren Kidegoko irakasleentzat une bakoitzean aurreikusitakoaren pareko ordainsaria, salbu irakasleen kolektibo horren berariazko ordainsari-kontzeptuak. Kasu horretan, ez zaizkie aplikatuko honako ordainsari hauek: seiurtekoak, irakaskuntzako lanbide-karrerari lotutako ordainsariak, zuzendaritza-karguei eta kargu akademikoei lotutako soldata-osagarriak eta lanbideari eta irakaskuntza-funtzioari lotutako beste edozein.

2024an, langile horientzako antzinatasun-osagarriaren balioa 47,57 eurokoa izango da hileko.

3. Hezkuntza-laguntzako espezialistak, transkribatzaileak eta material-egokitzaileak eta zeinu-hizkuntzako interpreteak:

Hirugarren puntu honetan zehaztutako taldeetako langileek 35.735,55 euroko ordainsari gordina jasoko dute urtean.

2024an, langile horientzako antzinatasun-osagarriaren balioa 36,21 eurokoa izango da hileko.

Ordainsari hori osorik efektiboa izango da 2026ko urtarriletik aurrera, 2025. urterako legez zehazten den soldata-igoeraren ehunekoarekin batera organo eskudunak onartzen duen unean aplikatuko da 2026ko ekitaldiari dagokion soldata-igoera.

Honela aplikatuko da ezarritako ordainsaria:

2025eko urtarrilean, aplikatzen den unean, 3. zenbakian bildutako langileen soldata-masarekin alderatuta ateratzen den ordainsari-aldearen % 60 aplikatuko da, eta 2026ko urtarrilean, gainerako % 40 aplikatuko da orain arte egindako eguneratzeekin.

Ordainsari horiek ez dute inola ere atzeraeraginik izango, salbu 2026rako onartzen den eta ekitaldi horretako urtarrilaren 1etik aurrera aplikatzen den soldata-igoera.

II. ERANSKINA

Hitzarmen honetako irakasle ez diren Hezkuntza-langileen Kategoriei dagozkien eginkizunak

Fisioterapeuta

1. HPBen aholkulariekin lankidetzan aritzea ebaluazio psikopedagogikoa egiteko, baloratuz nolako garapen motor duten defizit motor larriaren ondoriozko HPB dituzten ikasleak.

2. Parte hartzea programak prestatzen mugimendu-defizit larriaren ondorioz HPBak dituzten ikasleen mugimendu-garapenik handiena lortzeko, beste profesional batzuekin batera eta tutorearen koordinaziopean, curriculum-esparruaren barruan eta Norbanako Jarduera Plan baten barruan; horretarako, identifikatu beharko dute zer aukera duten ikasleek aurrera egiteko eta aholkuak emango dituzte beren lanarekin zerikusia duten alderdiei buruz.

3. Ikasle bakoitzaren Fisioterapiako Esku-hartze Plana garatzea eta gauzatzea, benetako baldintzetara egokitzeko.

4. Zehaztea nolakoa izango den esku-hartze fisioterapeutikoaren jarraipena eta ebaluazioa, curriculumerako irisgarritasuna ahalbidetzea bilatzen duten beste programa batzuekin batera.

5. Koordinazio-bileretan parte hartzea eta ikaslearekin jarduten duten gainerako profesionalekin koordinatzea, HPB aholkulariaren gidaritzapean eta orientabideekin eta tutorearen koordinazioarekin, aditu-irizpidea emanez eta ikaslearekin egin beharreko zereginen eredu gisa baliatuz, errazago eskura dezan hezkuntza-fisioterapiaren ikuspegitik curriculuma.

6. Defizit motorraren ondoriozko HPB dituzten ikasleen familiei aholkuak eta orientazioa ematea, esku-hartzearekin zerikusia duten alderdiei buruz.

7. Zer ikaslerekin esku hartzen duten, ikasle horietako bakoitzari buruzko dokumentazioa prestatzea (garapen motorraren mailaren hasierako ebaluazioa, Fisioterapian Esku-hartze Plana, ebaluazio-txostena ikasturtea amaitzean) bai eta urteko memoria ere.

8. Irakasle-taldeari eta gainerako hezkuntza-profesionalei aholkuak ematea metodologia eta antolaketa-alderdiei buruz, bai eta banakako arretari buruzko ere, errazteko arreta jasotzen duten ikasleen parte-hartzea eta curriculumerako sarbidea.

9. Irakasle-taldearekin lankidetzan aritzea proposamen didaktikoak egokitzeko ikasle bakoitzaren beharretara, errazteko defizit motorrak dituzten ikasleei parte-hartzea eta curriculumerako sarbidea.

10. Lanpostuari dagokion beste edozein.

Okupazio Terapeuta

1. HPBen aholkulariarekin lankidetzan aritzea HPBak dituzten ikasleen ebaluazio psikopedagogikoan, baloratuz zer trebetasun funtzionalek eragiten dioten ikaslearen jarduera okupazionalari, zein diren zereginaren ezaugarriak eta inguruneko oztopoak OT eskuhartze arloetan: esku-funtzioa eta eskolako ohiko tresnen erabilera, Eguneroko Oinarrizko Jarduera (EOJ), oinarrizkoak eta instrumentalak, Informazioaren eta komunikazioaren teknologietara (IKTetara) sarbidea, komunikaziorako sarbidea, ergonomia eta postura kontrola, parte-hartze soziala espazio ezberdinetan, jolasa, ingurunearen egokitzapena, curriculumaren egokitzapena.

2. Baloratzea, hautatzea edota egokitzea zer laguntza-produktu, material eta altzari behar dituen ikasleak, haiek erabiltzeko aholkuak ematea eta erabiltzen trebatzea.

3. Parte hartzea programak egiten, garatzen, gauzatzen eta elkarrekin ebaluatzen HPBak dituzten ikasleen jarduera okupazionala errazteko, identifikatuz aukera dagoen beste profesional batzuekin batera eta tutorearen koordinaziopean ikasleak aurrera egiteko curriculum-esparruaren barruan eta Norbanako Jarduera Plan baten barruan; horretarako, aholkuak emango ditu bere lanarekin zerikusia duten arloetan.

4. Antolatzea, kudeatzea, kontrolatzea eta koordinatzea nola kudeatu produktuetako biltegia eta HPBak dituzten ikasleek curriculumean sartzeko behar dituzten laguntza-produktuak.

5. Koordinazio-bileretan parte hartzea eta ikaslearekin jarduten duten gainerako profesionalekin koordinatzea, HPB aholkulariaren zuzendaritzapean eta orientabideekin. Horretarako, irizpide aditua emango du, hezkuntza-erantzuna antolatzeko tutoreak koordinatutako Norbanako Jarduera Planaren barruan.

6. Informazio gaurkotua izatea Laguntza-produktuei, materialei eta egokitzapenei buruz, eta enpresa fabrikatzaile eta hornitzaileekin harremanak izatea eskaerak eta konponketak bideratzeko.

7. Familiei aholkuak eta orientazioa ematea, lagundu ahal izan dezaten terapia okupazionalean esku hartzearekin lotutako alderdietan.

8. Urteko plana eta memoria egitea, bai eta artatzen diren ikasleei buruzko txostenak ere.

9. Irakasle-taldeari aholkuak ematea ergonomiarekin lotutako antolamendu-alderdiei eta banakako arretari buruz, errazteko artatzen dituzten ikasleen parte-hartzea eta curriculumerako sarbidea.

10. Irakasle-taldearekin eta hezkuntza-langileekin lankidetzan aritzea, proposamen didaktikoak egokitzeko ikasleen beharretara, eta curriculumerako sarbidea eta eskola-partaidetza errazteko.

11. Lanpostuari dagokion beste edozein.

Gizarte-langilea

1. Irakasleak eta ikastetxeak orientatzea eta aholkatzea, ikuspegi soziala emanez eta informazioa eskainiz gizartean ahulenak diren ikasleen gizarte- eta familia-egoerari buruz.

2. Irakasleak, irakasleak ez diren langileak eta hezitzaileak prestatzea hauteman dezaten zer indarkeria-, babesgabetasun- edo arrisku-egoera bizi dezaketen ikasleek.

3. Zentroei informazioa ematea jakin dezaten nola bideratu indarkeria-egoeren, tratu txarren, familiaren babesgabetasunaren edo zabarkeriaren, oinarrizko baliabideen urritasunen, gabezia emozionalen, higiene-gabeziaren, elikadura-arazoen eta abarren susmoak.

4. Ikastetxeei jakinaraztea zer gizarte-baliabide dagoen eta nola erabili egokiro baliabide horiek.

5. Eskatzen zaizkion txostenak eta datuak ematea, eta parte hartzea bilera teknikoetan eta lan-bileretan, haiek bertaratzeko eskatuz gero.

6. Lanpostuari dagokion beste edozein.

Hezkuntza-laguntzako Espezialistak

1. Ikaslearen Autonomia eta Irisgarritasuna Garatzeko Programa egiten laguntzea: joan-etorrietan, transferentzietan, motrizitate finean, higiene pertsonalean, elikaduran, janzkeran, segurtasunean eta funtzio betearazleetan, ikasle horiei buruz duten ezagutza emanez; horretarako, artatu beharreko ikasleen Irakaskuntza beharren eta ezaugarrien berri eman beharko zaio.

2. Autonomia eta Irisgarritasuna Garatzeko Programa gauzatzen parte hartzea: joan-etorrietan, transferentzietan, motrizitate finean, higiene pertsonalean, elikaduran, jantzietan, segurtasunean eta funtzio exekutiboetan, programan ezarritako orientabideei jarraikiz.

3. Material didaktikoak egokitzea eta ikasleek curriculumean sartzeko behar dituzten laguntza-produktuak erabiltzea, ikasle bakoitzarentzat Autonomia eta Irisgarritasuna Garatzeko Programan eta/edo Norbanako Jarduera Planean ezarritako jarraibideen arabera.

4. Arreta ematen duen eta behar duen ikasleari leku batetik bestera joaten laguntzea ikastetxe barruan eta kanpoan, eskola-jarduera garatu ahal izateko.

5. Artatzen dituzten eta premia duten ikasleen inklusioa bultzatzea, bultzatuz parte har dezatela jolastokian, irteeretan eta erraztuz gainerako ikasleekin harreman egokia izan dezaten. Eta bultzatuz parte har dezatela ikastetxeak antolatzen dituen jardueretan.

6. HPBko beste profesional batzuekin lankidetzan aritzea artatzen dituzten ikasleekin egin behar dituzten jardueretan, haien presentzia beharrezkoa denean eta ikaslearen Norbanako Jarduera Planean ezarritako jarraibideen arabera.

7. Praktikan jartzea artatzen diren ikasleen trebetasun motorrak eta eguneroko bizitzako jarduerak garatzeko programak, fisioterapeutek eta jarraituz okupazio terapeutek planean ezarritako planteamenduei eta orientabideei.

8. Parte hartzea artatzen diren ikasleen jarraipenean eta ebaluazioan, autonomia- eta irisgarritasun-programaren bilakaeraren berri emanez horretarako deitutako bileretan.

9. Bileretan, irakasle-taldearekin parte hartzea, HPBetako laguntzaileekin edota aholkularitzarekin, hezkuntza-laguntzako espezialista gisa betetzen dituzten funtzioei eragiten dieten gaietan.

10. Informazioa ematea artatzen diren ikasleen legezko ordezkariei, ikaslearen Autonomia eta Irisgarritasun Programan ezarritako gaitasun-alderdiei buruz, irakasle-taldearekin lankidetzan eta ezartzen den maiztasunarekin.

11. Bere funtzioei dagozkien txosten teknikoak egitea.

12. Lanpostuari dagokion beste edozein.

Transkriptorea eta materialaren egokitzailea

1. Materiala braillera transkribatzea, egokitzea eta zuzentzea, ikaslea artatzen duen IBT-CRIko irakasleekin koordinatuta.

2. Testuak inprimatzea eta azaleztatzea, braillera transkribatzeko arauen arabera.

3. Materialak hainbat formatutara egokitzea (ukimena, ikusmena, audioa), ikasleari arreta ematen dion IBT-CRIko irakasleekin koordinatuta.

4. Aholkuak ematea IBT-CRIko irakasleei transkripzioari eta braille signografiari buruz.

5. Arduratzea eta zaintzea behar bezala erabiltzen dela materialak egokitzeko eta transkribatzeko makineria espezifikoa.

6. Antolatu, zaindu eta gainbegiratzea zer material egokitu eta transkribatu behar den ikasturtean zehar, entregak erregistratuz eta eskaerak jasoz IBT-CRIko zuzendaritzarekin koordinatuta.

7. IBT-CRIko zuzendaritzari laguntzea zentroko irakasleen prestakuntzan eta eguneratzean, prestakuntza emanez egokitzapenaren eta transkripzioaren esparruko tresna eta programa informatikoen inguruan, transkripzio-arauen inguruan eta braille signografiaren inguruan.

8. IBT-CRIko zuzendaritzak agintzen dion beste edozein, lanpostuari dagokiona eta lantaldearen parte dena.

Zeinu-hizkuntzako interpretea

1. Lankidetzan aritzea ikastetxean esku hartzen duten irakasleekin eta gainerako profesionalekin, hezkuntza-erantzuna emateko entzumen-desgaitasuna edo gor-itsutasuna duten ikasleei, oinarritzat hartuta interpretazioari lotutako lan-gaitasunak.

2. Irakasleekin koordinatzea gai-zerrenda aurreratzen eta irakaskuntza-ikaskuntza jarduerak prestatzen (hiztegi teknikoa, kontzeptu akademikoak, helburuak, oinarrizko jarduerak...).

3. Autonomia garatzen laguntzea eta entzumen-desgaitasuna edo gor-itsutasuna duten ikasleei erraztea curriculumean sartzen eta hezkuntza-komunitateko eragile guztiekin komunikatzen, ahozko hizkuntzatik zeinu-mintzairara interpretatuz eta alderantziz.

4. Ikaslearen Norbanako Jarduera Planean eta urteko memorian laguntzea, azalduz zer erabaki erabaki hartzen diren ikastetxean, ikasgelan eta ikaslearekin, eta bere lanbide-gaitasunari dagozkion beste dokumentu edo txosten tekniko batzuetan.

5. Koordinatzea hala HPBen aholkulariekin nola lurraldeko entzumen-desgaitasunari erantzuteko koordinatzailearekin, artatzen dituzten ikasleak behar bezala eskolatzeko.

6. Laguntzea Irakasle-taldea sentsibilizatzen eta gaitzen ikasle horiei ematen zaien hezkuntza-erantzunean; horretarako, ezagutza profesionaletik, orientabideak emango ditu (antolaketa- edo metodologia-neurri eta -egokitzapenei buruz, edukiei buruz, baliabideei buruz, laguntza-materialei buruz, etab.).

7. Gidari eta interpretearen lanari dagozkion jarduerak egitea ikasle gor-itsuekin.

8. Lanpostuari dagokion beste edozein.

III. ERANSKINA

Hezkuntza Bereziko Lan-legepeko Hezitzaileak

Ordezkatzeko araudia

Eranskin hau indarrean sartuko da 2025eko irailak 1ean, eta ordezkatuko du 2024ko abenduaren 19an sinatu zen lan hitzarmenaren aurreakordioaren III. eranskina.

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, nork bere lurralde-eremuan, kudeatzen dituzte ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak, betetzen joateko ikasturtean zehar ikastetxe publikoetan hezkuntza bereziko lan-legepeko hezitzaileen aldi baterako premiak.

Araudi horren planteamendu orokorrak hartzen ditu kontuan irizpide hauek:

a) Ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzea, kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo diena Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei.

b) Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarrak eratzea kategorien arabera, eta eremu pertsonaleko atalean aipatutako kolektiboez osatuak.

c) Ordezkagaien lehentasun-ordena ezartzea.

d) Ordezkagaien prozedura zehatzak arautzea.

Araudi honen bidez, alde batetik, zehaztu nahi dira alderdi hauei buruzko elementuak: eremu pertsonala, sartzeko baldintza orokorrak, baremazio-irizpideak, prestatzeko prozedurak eta funtzionamendu-baldintza orokorrak, eta, bestetik, lortu nahi da ordezkapenetarako izangaien zerrenda horren kudeaketa eraginkorragoa, bateratuagoa eta operatiboagoa izatea.

Langile-eremua

Araudi hori Hezkuntza Bereziko lan legepeko hezitzaileei aplikatuko zaie. Hezkuntza-laguntzako espezialisten, fisioterapeuten, okupazio terapeuten, gizarte langileen, transkribatzaileen eta materialaren egokitzaileen eta zeinu-hizkuntzako interpreteen zerrendak egingo dira.

Zerrendan sartzeko baldintza orokorrak

1. Titulazio akademikoa. Ikusi IV. eranskina.

2. Euskarako titulazioa.

a) C1 hizkuntza-eskakizuna izatea. Zerrendetan sartzeko, C1 hizkuntza-eskakizuna nahitaezkoa izango bada ere, egun zerrendetan dauden eta HLEA egiaztatuta duten langileek jarraitu ahal izango dute zerrendetan egoten.

b) Hizkuntza-eskakizunaren pareko hizkuntza-ziurtagiriren bat izatea. Euskarako titulazioa fotokopia konpultsatuaren bidez egiaztatuko da. Hauek dira baliokidetasunak: https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/he_baliokidetzak/eu_def/images/BALIOKIDETZA_taula_2017.jpg

Gaur egun zerrendetan dauden baina hizkuntza-eskakizuna ez duten langileek ordezkapenak egin ahal izango dituzte derrigortasun geroratuko lanpostuetan. Hala ere, 2030eko abuztuaren

31ra arteko epea izango dute hizkuntza eskakizuna egiaztatzeko. Horrela egin ezean, kategoriako zerrenda guztietatik kanpo utziko dira. Hau da, hizkuntza eskakizuna egiaztatu arte, hiru lurraldeetako zerrendetatik kanpo egongo dira, bai lanaldi osokoetatik, bai lanaldi partzialetakoetatik.

Salbuetsita egongo dira 55 urte baino gehiagoko ordezkagaiek, betiere 10 urtez zerbitzuak eman badituzte.

Ordezkapen-zerrendetan sartu nahi izanez gero, hautagaiek nahitaez bete beharko dituzte aipatutako bi baldintzak: titulazio akademikoa eta euskarako titulazioa.

Gaur egun zerrendetan dauden baina hizkuntza-eskakizuna ez duten langileek ordezkapenak egin ahal izango dituzte derrigortasun geroratuko lanpostuetan.

3. Beste betekizun batzuk:

   3.1. Adingabeak Babesteko Lege Organikoaren 13.5 artikuluan eskatzen den betekizunari buruzko ziurtagiri negatiboa, adingabeekin ohiko harremana izatea eskatzen duten lanbideetan, ofizioetan eta jardueretan sartzeko eta jarduteko, edo Administrazioari baimena ematea Sexu Delitugileen Erregistro Zentralean kontsulta egiteko.

   3.2. Aurrekoaz gain, fisioterapeutak elkargokide izan beharko dira.

Baremazio-irizpideak Lan-esperientzia

1. Hezkuntza Sailaren mendeko Hezkuntza Bereziko lan-legepeko kidegoetan EAEko Hezkuntza Sailaren ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak:

   Puntu 1 zerbitzuan emandako hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe.

2. Beste zentro publiko edo pribatu baimendu batzuetan emandako zerbitzuak: 0,5 puntu, zerbitzu-hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe. Atal honetan, bakarrik hartuko dira kontuan Hezkuntza Bereziaren eremuan emandako zerbitzuak.

Dagoeneko zerrendetan dauden hautagaiek ez dute eskatu beharko Autonomia Erkidego honetako ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak eguneratzeko, Administrazioak ofizioz eguneratuko baitu.

Lanaldi partzialean emandako zerbitzuak lanaldi osoan emandakoen puntuazio berarekin barematuko dira.

Ez dira Hezkuntza Sailarentzat emandako zerbitzu gisa barematuko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak, baldin eta zerbitzu horiek eman badira Hezkuntza Sailetik kanpoko erakundeekin kontratupean.

Zerbitzu konputagarriak izango dira kasu bakoitzean emandako zerbitzuak, zerrenda bakoitzari dagokion kategoriarekin.

Lan-esperientzia justifikatzeko dokumentazioa

Ofizioz barematuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Hezkuntza Administrazioko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak.

a). Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko beste Hezkuntza administrazio bateko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, aurkeztu behar dira izendapena edo kontratua eta lanpostu-uztea, edo, bestela, dagokion hezkuntza-administrazioaren organo eskudunak ziurtatutako zerbitzu-orria.

Europar Batasuneko estatuetako ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, beharrezkoa izango da, gainera, dagokion hezkuntza-administrazioaren agiria aurkeztea –zinpeko itzulpen eta guzti–, ikastetxearen izaera publikoaren arabera.

b) Ikastetxe pribatuetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, honako agiri hauek aurkeztu beharko dira:

- Ikastetxeko Zuzendaritzak egindako ziurtagiria, Ikuskaritzak ontzat emana, jasotzen duena zenbat iraun duen zerbitzuak eta heziketa bereziko zein kolektiboetan eman den, edo kontratuaren fotokopia konpultsatua.

- Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egindako ziurtagiria, ikastetxearen (enpresaren) izena eta alta-aldiak jasotzen dituena. Europar Batasuneko estatuetako ikastetxe pribatuetan eta Europar Batasuneko estatuetatik kanpoko ikastetxe pribatuetan eta publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, aurkeztu beharko dira kasuan kasuko herrialdeetako Hezkuntza administrazioek edo organo eskudunek egindako ziurtagiriak–zinpeko itzulpen eta guzti–, non berariaz jaso beharko baitira zenbat denbora eman den zerbitzuak ematen, edo kontratuaren fotokopia konpultsatua, aipatutako informazioa zehazten duena.

Seaskako lan esperientziaren kasuan ez da itzulpenik behar euskaraz baldin badago.

Zerrendak egiteko prozedura eta baldintzak.

Birbaremazio-prozesua dela eta, ikasturtero eguneratuko dira ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak eta aipatutako kolektiboek osatuko dituzte eremu pertsonalean.

Azken ikasturtean zehar edo azkenengo 4 ikasturteetan Hezkuntza Saileko irakaskuntza zentro publiko ez unibertsitarioetan (edo laguntza zerbitzuetan) lan egin duten langileen kasuan, zerbitzuak automatikoki barematuko dira urtero. Gainontzeko ordezkagaiek, berriz, eskatu beharko dute zerbitzuak barematzeko.

Zerrenda guztiak irekita mantenduko dira.

Zerrendetan, izena emateko informazioa eskuragarri egongo da www.hezkuntza.eus web-orrian eta hezigunean.

Eskaerak eskabide bakarrean egingo dira eskatzaile bakoitzeko, deialdiak ezartzen duen moduan. Hala, paperean edo formatu elektronikoan aurkezteko aukera ezarri ahal izango da, edo formatu elektronikoan bakarrik aurkezteko aukera, betiere, azken kasu horretan, interesdunen eskura jartzen badira horretarako behar diren bitartekoak.

Era berean, aurkeztu beharko dituzte eskatzen diren betekizunen eta merezimenduen frogagiri guztiak. Meritu horiek urteko birbaremazio-prozedura honetan barematuko dira:

Birbaremazio-prozesuetan, zerrenda osatzen duten pertsonak barematuko dira aurkezten dituzten merezimenduen arabera; lortutako puntuazioaren arabera, dagokien lekuan sartuko dira zerrendetan. Puntuazioan berdinketarik egonez gero, zerrendaren ordena zehazteko, kontuan hartuko da zenbat egunetan lan egin den. Hala eta guztiz ere, lan egindako egunetan ere berdinketarik egonez gero, alfabetikoki ordenatuko dira, abizenen eta izenaren arabera, eta, ordena zehazteko, begiratuko da zer letra ateratzen den urtero Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzaren ebazpen bidez argitaratzen den letraren zozketan; izan ere, letra horretatik hasita antolatuko da zerrenda hori, bai eta ikasturtean zehar dei daitekeen beste edozein hautaketa-prozesu ere. Berdinketarik gertatuz gero, kontuan hartuko da zein den nortasun-agiri nazionalaren zenbakia, eta txikienetik handienera ordenatuko dira.

Birbaremazio prozesutik kanpo gelditu diren izangaien kasuan, eskaerak sarrera-ordenaren arabera onartuko dira, eta aurkezpen-dataren eta -orduaren arabera ordenatuko dira, ikasturtean zehar dauden ordezkapen-premiei erantzuteko.

Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenak zehaztuko du zein den birbaremazio aldia. Aurreko ikasturteko abuztuaren 31 izango da prozesuan sartzeko azken eguna.

Prozesu horretan bertan, hautagaiei aukera emango zaie zerrendetan aldaketak egiteko; era berean, aukera izango dute lurralde batean edo gehiagotan lanaldi partzialean edota osoan lan egiteko.

Hautagaiek adierazi ahal izango dute ea dauden «lanerako prest» ala «ez lanerako prest». Aukera izango dute aukera bien artean aldatzeko, ezer justifikatu gabe. Lanerako prest dauden hautagaiek aukera izango dute eskaintza bati bi aldiz uko egiteko ikasturtean zehar, baina hirugarrenean alditik aurrera, ondorio bezala urte batez galduko da ordezkagunean parte hartzeko aukera, nahiz eta izangaia zerrendetan mantenduko den. Egoera horretan dauden hautagaiek ezin izango dute parte hartu esleipenetan edo ordezkagunean, egoera hori hasi eta urtebetera arte.

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

Zerrendetan izena eman duen izangaiari sms bidez mezu bat bidaliko zaio bezperan, ordezkagunean parte hartzeko aukera zabaltzen zaion egunaren bezperan.

Urtero, birbaremazioarekin batera, hautagaiei aukera emango zaie zerrendetan aldaketak egiteko, dagokion eskabidea behar bezala dokumentatuta. Horrela, erabaki ahal izango da lanaldi partzialean edo osoan lan egin den lurralde batean edo gehiagotan. Hurrengo ikasturtean, ordezkagunean, soilik eskainiko zaizkie birbaremazioan adierazitako lanaldia (k) eta lurraldea (k); eta egiaztatutako kategoria (k) eta egiaztatutako hizkuntza eskakizuneko lanpostuak.

Ikasturte hasierako esleipenetan, ez da nahitaezko esleipenik egingo.

Ordezkapenetarako hautagaien zerrenden funtzionamendua

1. Funtzionamendu orokorra

1.1. Ikasturte hasierako esleipena

Ikasturte bakoitzean eta ikasturtea hasi baino lehen, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpen bat emango du lanpostuak esleitzeko prozedura abiarazteko, eta esleitzeko eskola-ikasturtea hastean jasotako kategorietan ordezkapenak egiteko hautagai-zerrenden parte direnekin bete beharreko lanpostuak. Ebazpenak finkatuko du zein den eskabideak aurkezteko epea, eta eranskinean jasoko du zer lanpostu adjudikatu behar diren; alegia, hala titularrek bete ez dituztenak nola hutsik daudenak.

Prozeduran parte hartzeko, beharrezkoa da lanerako prest egotea dagokion kategoria profesionalean ordezkapenak egiteko hautagai-zerrendan. Horretarako, esleipen-prozedura hasi baino lehen hizkuntza eskakizuna egiaztatzeko, aukera irekiko da lanerako egoera, lurraldeak eta lanaldiak aldatzeko. Prozedura horretan ere aukera egongo da lanerako prest edo ez lanerako prest jartzeko, ezer justifikatu gabe. Aukeraketa hauek bakarrik izango dute eragina ikasturte hasierako esleipenetarako.

Ikasturte-hasierako esleipen-prozedura honetan, izangaiek lanpostua aukeratuko dute baldin eta egoera hauetako batean badaude, betiere behar bezala justifikatuta: lan-istripuagatik edo lanbide-

gaixotasunagatik, aldi baterako ezintasunean edo haurra izan dutelako aldi baterako ezintasuneko egoeran; gurasotasun-lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; edo haurdunaldiaren seigarren hilabetetik aurrera, edo norbere haurrak zaintzeko jardunaldi-etete iragankorrean. Eskainiko zaien ordezkapenaren iraunaldia zenbatuko zaie emandako zerbitzaldi modura, zerrendak birbarematzeari dagokionez bakarrik bada ere. Baremorako kontuan hartutako zerbitzaldi horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez delako benetako zerbitzurik eman. Egoera horietako batean dauden hautagaiak, bestalde, ikasturtean zehar hasi ahalko dira lanean lanpostu horretan, egoera hori sortu duen gertakaria amaitzen denean.

Deitutako postuak betetzeko, bete beharko da lanpostuen hizkuntza-eskakizuna, lanaldi eta lurralde historikoa. Lanpostuak esleitzeko, berriz, kontuan hartuko da zein den erreferentziako ikasturtean ordezkapenak egiteko hautagai-zerrenden hurrenkera. Pertsona bakoitzari esleituko zaio, bere eskabidea osatzen duten lanpostuetatik, libre geratzen den lehenengo lanpostu balioduna.

Eskabidean, kontuan hartuko dira hala eskaera zehatzak nola eskaera generikoen garapenaren ondoriozkoak. Hizkuntza-eskakizun egiaztaturik ez duten pertsonek bakarrik eskuratuko dituzte 1. hizkuntza-eskakizuneko eta derrigortasun-datarik gabeko lanpostuak.

Adjudikatutako lanpostuak betetzeari ezin zaio uko egin, salbu irakasleen ordezkagaien kasuan zein Haurreskolak Patzuergokoen kasuan, uko egiteko kasuren bat gertatzen bada zerrenda kudeatzeko araudian jasota dagoena, baldin eta kausa hori bada aurreikusi ezin diren egoeren ondoriozkoa, eta gertatu bada eskabideak aurkezteko epea hasi eta lanpostuaz jabetu baino hiru egun lehenago, eta ez bada alegatzen duenak bere borondatez egindako ekintza baten ondorio. Ikasturte hasierako esleipenetan, ez da nahitaezko esleipenik egingo.

Parte hartzen dutenek bat eskatu ahalko dute, agortu gabe sarbide-baldintzak betetzen dituzten eskaera guztiak. Nolanahi ere, adjudikazio-prozeduran eskaera horiek bakarrik hartuko dira aintzat, eta ez zaie adjudikatuko lanposturik derrigorrez. Eskainitako lanpostuak honako hauen bidez beteko dira: lanpostu hutsak betetzeko bitarteko kontratua, urte sabatikoa hartzeko ikasturte osoko ordezkapen-kontratuak eta liberazio sindikaleko ordezkapen-kontratua (aurreikusten da haien iraupena ikasturte osokoa izango dela, aurretik amaitzen ez bada lanpostuaren titularraren liberazioa). Kontratu-modalitateak egon beharko du eskainitako lanpostuaren ezaugarrien artean, eskainitako lanpostuen behin betiko zerrendan.

Lanpostua esleitu ondoren, lan-kontratua idatziz formalizatu beharko da. Kontratua formalizatzen den egunean, hautagaiak adingabeekin ohiko harremana izatea eskatzen duten lanbideetan, ofizioetan eta jardueretan sartzeko eta aritzeko, egiaztatu behar dute ziurtagiri negatiboa dutela Adingabeak Babesteko Lege Organikoaren 13.5 artikuluan eskatzen den betekizunari dagokionez; bestela, Administrazioari baimena eman behar diote kontsulta egiteko Sexu Delitugileen Erregistro Zentralean.

1.2. Ordezkaguneko eskaintzak

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

Oro har, Ordezkagunean sartuko dira ordezkapen guztiak, ikastetxeko zuzendaritzek jakinarazten dituztenak kontratua hasi aurreko laneguneko 12:00ak arte.

Aplikazio horrek kontuan hartuko du zer ordena duen kategoria bakoitzeko hautagai-zerrendak, eta honako esleipen mota hauen arabera esleituko da plaza:

a) Borondatezko esleipena: plaza esleituko zaio lanpostua bere borondatez eskatu duen eta zerrendetan hobekien kokatuta dagoen hautagaiari.

Esleipen horretan, aukeratu ahal izango dira birbaremazioan aukeratutako lurraldeko eta lanaldiko plazak, baita ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden plazak ere, nahiz eta aukeratuta eduki ez dela plaza horien esleipendun izan nahi nahitaezko esleipenean.

b) Nahitaezko esleipena: hautagairik ez badago eskainitako lanposturen bat eskatu duenik edo haietako bat ezin izan bazaio esleitu eskatzaileari eskatutako baldintzak betetzen ez dituelako, nahitaez esleituko da plaza, zerrendetan lanerako prest egoeran daudenetik egoera okerrenean dagoenetik hasita; betiere, lanaldi- eta lurralde-lehentasunak errespetatuz eta errespetatuz izangaiak zer aukeratu duen bere bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden lanaldi partzialen inguruan: uko egitea edo ez egitea.

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

Hautagai bat irakasle-zerrendetan eta hezitzaile-zerrendetan okerren kokatzen bada eta plaza bat nahitaez esleitu behar bada, hautagaiari esleituko zaio berak ezarritako lehentasunaren arabera.

Era berean, hautagai bat bada hezitzaile-zerrenda batean edo gehiagotan kokapenik okerrena duen pertsona, plaza esleituko da hautagaiak berak adierazitako lehentasunaren arabera.

Ez da nahitaez esleituko ospitaleko, etxeko hezkuntza arretarako eta arreta terapeutiko hezigarrirako lurralde-zentroetako plazarik, txanda-kontraturik (lanaldi partzialekoak badira) eta ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazarik, baldin eta aukera hori egin badute. Aukera hori komuna izango da hautagaia barnean hartzen duten hezitzaile-zerrenda guztietarako. Ikasturtean zehar aldatu ahal izango da ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialak nahi dituzten ala ez erabakitzeko aukera hori.

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

Hautagaiek egin beharreko izapideak:

Hautagaia Ordezkagunen sartzen den lehen aldian, nahitaez baliozkotu beharko du bere ohiko bizilekua, eta erabaki beharko du ea uko egin nahi dien ala ez ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei (aukera hori komuna izango da Hezkuntza Bereziko kategoria guztietarako); era berean, telefono mugikor bat eta posta elektroniko bat izan beharko du. Hori dena baliozkotu ezean, ezingo du eskabiderik egin.

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

Hautagaia lanean ari bada indarrean dagoen kontratu batekin:

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

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

Hautagaia «lan egiteko prest» egoeran badago:

a) Hautagaia «lanerako prest» egoeran dago, eta aukera dauka «ez lanerako prest» egoerara pasatzeko ezer justifikatu gabe.

b) Hautagaia lan egiteko moduan badago eta alegatu nahi badu justifikatuta uko egin nahi duela ez izateko inolako plazaren esleipendun, bere lan-egoera aldatu ahal izango du justifikatu gabeko uko egitera; horretarako, dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean.

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

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

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

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

Ordezkagunen plazak eskatzea.

Hautagaiak aplikaziora sartuz, eta eskaera telematikoa egin beharko dute. Nork bere lehentasunak aurkeztu beharko ditu, oro har, 13:30etik 15:30era bitartean. Ikastetxeek bermatuko dute ezen bi ordu horietan jarraian jantokia egiten duten langileek ere eskaera egin ahal izango dutela, baldin eta egun horretan bertan kontratua amaitzen bazaie Hezkuntza Laguntzako espezialistaren kategorian.

Halaber, hautagaien ardura izango da, oro har, egunero 15:35etik aurrera sartzea aplikaziora ezagutzeko nola esleitzen diren argitaratzen den lanpostuak.

Hezitzaile-zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero, espezifikotasunak:

Hezkuntza Bereziko kategoria bakoitzeko lan-egoera desberdina izan daiteke.

Eskaintzan, kategoria desberdinetako plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkaguneren esleipen bakoitzean, hautagaiari plaza bakarra esleitu ahal izango zaio.

Hautagaiari lanpostu bat esleitu bazaio hezitzaile-kategoria batean (eta, ondorioz, kategoria horretan lanean ari bada), baina beste kategoria bateko lanpostu bat lortu nahi badu, Ordezkagunen parte hartu ahal izango du bere borondatez, lanpostu bat lortzeko. Arrazoi horregatik uko eginez gero, da ondoriorik aplikatuko.

Esleipena egin eta hurrengo egunean lanpostu berrira joan beharko du lanera, eta ordura arte lan egiten zuen ikastetxeari edo lan-zentroari jakinarazi beharko dio amaitu dituela bere zerbitzuak.

Hala ere, ez da nahitaezko eskaerarik sortuko hezitzaile-kategoria batean lanean dagoen bitartean.

Irakasle- eta hezitzaile-zerrendetan egonez gero, espezifikotasunak:

Irakasle- eta hezitzaile-zerrendetako lan-egoera desberdina izan daiteke. Era berean, lan-egoera desberdina izan daiteke Hezkuntza Bereziko kategoria bakoitzaren barruan.

Eskaintzan, irakasleen eta hezitzaileen plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkaguneren esleipen bakoitzean, hautagaiari plaza bakarra esleitu ahal izango zaio.

Balizko kasuistika:

a) Hautagaiari hezitzaile plaza bat esleitu bazaio:

Hezitzaile-plaza baten esleipenduna izan bada (eta, ondorioz, Hezkuntza Bereziko kategoria horretan lanean ari bada), bere borondatez Ordezkagunen parte hartu ahal izango du irakasle-plaza bat lortzeko. Hala ere, ez da nahitaezko eskaerarik egingo hezitzaile-kategoria batean lanean dagoen bitartean.

Hezitzaile-lanetan ari dela, hautagaiari irakasle-plaza bat esleitzen bazaio, esleipena egin eta hurrengo egunean joan beharko du irakasle-plazara, eta ordura arte lan egiten zuen ikastetxeari jakinarazi beharko dio amaitu dituela bere zerbitzuak.

b) Hautagaiari irakasle-plaza bat esleitu bazaio:

Irakasle-plaza baten esleipenduna izan bada (eta, ondorioz, irakasle-lanetan ari bada), bere borondatez parte hartu ahal izango du Ordezkagunen, hezitzaile-plaza bat lortzeko. Hala ere, ez da nahitaezko eskaerarik egingo irakasle-lanean dagoen bitartean.

2. Funtzionamendu orokorraren salbuespena.

2.1. Lanpostu hutsak.

Ikasturtean zehar lanpostu huts bat bitarteko kontratu bidez bete behar denean, SMS bidez jakinaraziko zaie ordezkapen-kontratua dutenei, ekoizpen arrazoiengatiko kontratua dutenei, bakante partziala duten langileei (lanpostu hutsa osoa denean) eta lanean ez dauden ordezkagai guztiei plaza hori Ordezkagunean eskainiko dela. Behin Ordezkagunean eskainita, eskaera egiten duten guztien artean esleituko da, puntuazioari jarraituz.

Sailarekin beste lan-kontratu mota bat indarrean izanez gero, hari uko egin ahal izango zaio, eta bitarteko kontratua aukeratu ahal izango da eskaintzen zaion lanpostu hutsa betetzeko. Indarrean dagoen kontratu bati uko egiteak ez du ekarriko, kasu horretan, ondoriorik.

Era berean, esleipenduna lan-istripuagatik, lanbide-gaixotasunagatik, edo aldi baterako ezintasuneko egoeran; gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; zaintzagatiko eszedentzian; edo jardunaldi-etete iragankorrean (haurrak zaintzeko) edo haurdunaldiaren seigarren hilabetetik aurrera egonez gero, egoera hori sortu duen gertakaria amaitzen denean, indarrean jarriko da kontratua, eta lanpostu horretan hasiko da lanean. Gainera, eskainiko zaien lanpostuaren iraunaldia zenbatuko zaie emandako zerbitzu-aldi modura.

2.2. Lanerako prest lehentasunarekin.

Ordezkaguneko zein esleipenetako lanpostuak banatzeko orduan Administrazioak egindako akatsak erreparatzeko helburuz, kaltetutako ordezkagaia zerrendako lehenengo postuan jarriko da, eta, hurrengo kontratazioei begira, hautagaiak aukeratutako lanaldiak lehentasuna izango du lurraldeko beste kontratazioen aldean, harik eta galdutako kontratuaren izaera berdineko beste lanpostu baten esleipenduna izan arte. Era berean, ordaindu egingo zaio administrazioari egotzi dakizkiokeen akatsengatik lan egindako eguna. Administrazioaren akatsa bada eta izaera bereko kontratu berri bat lortu bitartean, esleitutako lanpostuari dagokion puntuazioa emango zaio eta egunak ordainduko zaizkio. Horretarako beharrezkoa izango da:

- Erreklamazioa jartzea, eta justifikatzea Administrazioaren akatsa izan dela.

- Ordezkagunean parte hartzea izaera bereko beste kontratu bat lortu arte.

Administrazioaren erruz norbait ordezkapen bat egiteko deitua bada eta titularra ere laneratu bada, ordezkoak eskubidea izango du egun hori kobratzeko eta puntuatzeko.

2.3. Hautagai batek ordezkapen bat burutu badu eta 10 eskola-egun igaro aurretik lanpostu bera ordezkatzeko beharra sortzen bada ikasturte berean, nahiz eta beste hautagai batzuek puntu gehiago izan, ordezkapen hori egiteko, lehentasuna izango du ordura arte lan hori egiten aritu den hautagaiak. Kasu horietan, ordezkapena, lehenik eta behin, eskainiko zaio ordezkapen hori egiten aritu den hautagaiari baldin eta lan-egiteko moduan badago, eta, interesatzen ez bazaio, Ordezkagunen eskainiko da ordezkapena.

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

2.5. Jardunak osatzeko eskubidea.

Ikastetxean bitarteko kontratua daukan langilerik badago jardun erdiko lanpostu hutsak betetzeko, eta ikastetxean edo lan-zentroan beharrak handitzen badira, langile horrek eskubidea izango du bere jarduna osatzeko. Hala, jardun erdiko lanpostu hutsa betetzeko bitarteko kontratu hori jardun osokoa bihurtuko da.

Egoera horretan langile bat baina gehiago egongo balitz ikastetxean, irizpide hauen arabera erabakiko da nori luzatuko zaion lanaldia:

- Zentroko antzinatasuna.
- Saileko antzinatasuna.

2.6. Ordezkapen zein bitarteko kontratuei uko egitea.

Pertsona batek bitarteko kontratua badu lanaldi partzialeko edo osoko lanpostu hutsak betetzeko, edo ordezkapen kontratua badu, bere borondatez uko egin ahal izango dio kontratuari, Ikasturte hasierako esleipenen parte hartzeko.

Uko egiteak idatziz aurkeztu beharko dira, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenak ezarritako epean. Uko egite horiek ondorioak izango dituzte dagokion ikasturteko abuztuaren 31n.

2.7. Etete iragankorra.

Haurreskolak partzuergoko beharrizan bati erantzuteko, indarrean dagoen kontratu bati uko egiten dionak bere egoera «ez lanerako prest» egoeran jarri beharko du Hezkuntza Bereziko aldi baterako premietarako ordezkaguneko eskaintzetarako. Aldi baterako etete hori luzatu egingo da ikasturtea amaitu arte.

Ikasturtean zehar beste administrazio publiko bateko eskaintza bati uko egiten dionak bere burua «ez lanerako prest» egoeran jarri beharko du Hezkuntza Bereziko aldi baterako premietarako ordezkaguneko eskaintzetarako. Aldi baterako etete hori luzatu egingo da ikasturtea amaitu arte.

Etete hori lortu ahal izateko, beharrezkoa izango da egiaztatuta edukitzea ezen, gutxienez, urte batean lan egin dela HPBetan Saileko ikastetxe publikoetan.

2.8. Telefono bidezko ordezkapenak soilik eskainiko dira salbuespenezko eta premiazko kasuetan, baldin eta behar bezala justifikatzen bada ordezkapena gertatu dela kontratua hasi aurreko laneguneko 12:30ak baino beranduago, eta ordezkapena ezinbestekotzat jotzen dela eta, gainera, honako egoera hauetakoren bat gertatzen dela:

- Hezkuntza-laguntzako espezialistaren ordezkapenak gela egonkorretan.

- Hezkuntza-laguntzako espezialisten ordezkapenak hala Hezkuntza Bereziko berariazko ikastetxeetan nola ospitaleko, etxeko hezkuntza arretarako ordezkapenak eta arreta terapeutiko hezigarrirako lurralde zentroetako ordezkapenak.

- Hezkuntza-laguntzako espezialista ordezkatzea, ikastetxe osoan hezkuntza laguntzako espezialista bakarra denean.

- Nahitaezko plazak esleitu ez direnean. Betiere, lanpostu hori bete ez bada, lan egun bat baino gehiagotan.

Hala ere, aurreikusten bada ordezkapen horiek iraupen luzea egiaztatua izango dutela, ez dira telefonoz eskainiko, hurrengo Ordezkagunean baizik, bermatzeko hautagaien aukera berak dituztela era horretako ordezkapenak egiteko.

Kasu larri horiei erantzuteko telefono-deiak Ordezkaguneko esleipenaren ondoren egingo dira, hurrengo eguneko 10:00ak arte.

Borondatezkoa izango da telefonoz egindako eskaintza horiek onartzea.

Nolanahi ere, premiazko dei horietarako zehaztutako kasuetan egiaztatzen bada kolektibo horren eguneroko ordezkapenen % 30 telefono-deien bidez eskaintzen direla, identifikatutako kasuak berrikusiko dira, bermatzeko hautagaiek aukera berak dituztela egunero eskaintzen diren plazak eskuratzeko, eta hori Ordezkagunea sistemaren bidez bermatzen da.

Barematzeko eskubidea sortzen duten justifikatutako uko egiteak. Arrazoiak eta prozedura.

Uko justifikatuak egongo dira, eskubidea sortuko dutenak zerrendetan barematzeko. Kasu hauetara biltzen direnei, zerrendaren birbaremazio ondorioetarako, soilik zenbatuko zaie uko justifikatu aldian zerrendaren hurrenkeran ondorengo ordezkagaiak eman duen zerbitzu denbora berdina.

Baremoaren ondorioetarako, zerbitzu-denboraren aitorpen horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari-osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez baita benetako zerbitzurik ematen.

- Babestutako egoeretako uko justifikatuak, barematzeko eskubidea sortzen dutenak:

a) Norbere haurra hiru urte bete arte zaindu behar bada.

b) Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratzeak dakarren kasuren batean dauden hautagaiak.

c) Lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik, aldi baterako ezintasunean edo haurra izan dutelako aldi baterako ezintasuneko egoeran; gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; edo haurdunaldiaren seigarren hilabetetik aurrera.

d) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideak zaindu behar izanez gero, edo, elkarrekin biziz gero, maila urrunagokoak zaindu behar izanez gero, gutxienez 15 egunetan eta gehienez bi urtetan. Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta, ziurtagiri horretan, argi eta garbi adierazi beharko da

noiz gertatu den. bakoitzeko bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko (gehienez bi urteko epea arrazoi eta pertsona bakoitzeko uko egite justifikatu hori alegatzen den lehen alditik aurrera zenbatuko da). Berriro deitzea eskatzen denean, bi urteko epean edo lehenago egiaztatu beharko da ezen une horretara arte etete hori ematera eraman zuten gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak iraun duela. Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan-bizitzaren bidez ere justifikatu beharko da.

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

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

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

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan-bizitzaren bidez ere justifikatu beharko da. Edozein unetan eskatu ahal izango da lanerako prest egoeran jartzea. Ikasturte bakoitzean bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko.

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

- Uko egiteak justifikatzeko prozedura.

Justifikatuta uko egiteko arrazoietako bat alegatzen duen pertsonak 5 laneguneko epean aurkeztu beharko du dagokion justifikazio-dokumentazioa. Egoera hauetara atxikitzeko ordezkagaia «ez lanerako prest» egoeran jarri beharko da, eta ondoren bidali beharko du barematzeko eskubidea ematen dion arrazoiaren justifikazio agiria. Egoera honetan dagoen bitartean ez zaio nahitaezko esleipenik egingo. Behin agiria aztertuta, «uko justifikatua» egoeran jarriko zaio ordezkagunean.

Hala ere, justifikatutako uko egitearen arrazoia edo lizentzia eta baimenetan jasotako inguruabar bat lanpostua esleitu ondoren eta jabetza egin aurretik sortzen bada eta hala izan dela behar bezala justifikatzen bada, uko justifikatua onartuko da eta lanpostua berriro eskainiko da ahalik eta azkarren.

Baremazio eskubidea sortzen duen egoera bukatutakoan, langileak lan-egoera aldatu beharko du, eta «lanerako prest» edo «ez lanerako prest» egoerara itzuliko da hautagaia. Arrazoia gainditu eta 5 laneguneko epean ez badu bere lan egoera aldatu, ordezkaguneko penalizazio egoeran egongo da urte betez.

Baztertzeko arrazoiak:

a) Baldin eta hautagaiek ikasturtean bi aldiz baino gehiagotan uko egiten badiote lanaldi osoko eskaintzari eskaintza bati justifikatutako arrazoirik gabe, penalizazio-egoeran egongo dira kategoria horretako zerrenda guztietan hiru lurraldeetan, bai lanaldi osoetan bai partzialetan; eta, hautagaiek lanaldi partzialeko eskaintzari uko egiten badiote arrazoi justifikaturik gabe, penalizazio-egoeran egongo dira hiru lurraldeetan kategoria horretako zerrenda guztietan, lanaldi partzialetan.

b) Deialdia onartu ondoren, izangaiak ez badira agertzen ikastetxera joan behar duten lehen egunean, penalizazio-egoeran egongo dira onartutako lanpostuaren kategoriako zerrenda guztietan; hau da, hiru lurraldeetarako zerrendetatik kanpo, bai lanaldi osoetan, bai lanaldi partzialetan.

c) Hautagaiek kontratua indarrean badute eta kontratuari uko egiten badiote, penalizazio-egoeran geratuko dira indarrean dagoen kontratuaren kategoriako zerrenda guztietan, hau da,

hiru lurraldeetako zerrenda guztietan penalizazio egoeran, lanaldi osoetan zein partzialetan, lanaldi partzialeko edo osoko kontratuei uko egin ala ez. Lanaldi erdiko kontratua duten izangaiek, lanaldiaren herenera aldatzen badira, kontratu horri uko egin ahal izango diote.

d) Barematzeko eskubidea sortzen duen uko justifikatu egoeran egotea horretarako arrazoia bukatu denean.

e) Gaitasun eza.

Penalizazioaren ondorioak:

Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera lanpostu baten esleipen bati 3 aldiz uko egiteagatik, esleitutako lanpostuaz jabetu ez direlako, zerbitzuak emateari utzi diotelako edo bere borondatez uko egin diotelako edo barematzeko eskubidea sortzen duen uko justifikatu egoeran egoteagatik horretarako arrazoia bukatu denean, aldi baterako penalizazio egoeran jarriko dira ordezkagunean. Aldi baterako penalizazioan dauden hautagaiek ezin izango dute parte hartu esleipenetan edo ordezkagunean egoera hori hasi eta urtebetera arte.

Hautagaiak zerrendatik behin betiko kanporatzeko arrazoiak.

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

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

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

Ordezko lan-legepeko hezitzaileen prestutasunagatiko eta mugikortasunagatiko konpentsazioa.

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

- Ordezkapenengatiko bitarteko lan-modalitatean lan egin izana.

- Ordezkagunearen esleipenetan ohikotasunez parte hartu izana. Ulertuko da betekizun hau ez dela betetzen baldin eta 50 egun balioduneko epean egon bada ordezkagunean parte hartu gabe ordezkagunea martxan egon den bitartean, justifikatutako arrazoirik gabe. Justifikatutako egoerak izango dira, besteak beste, gurasotasunari lotutako egoerak, ezintasunak, senideak zaintzea... etab.

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

165 eta 192 egun bitartean lan eginda: 6 egun.

193 eta 220 egun bitartean lan eginda: 7 egun.

221 eta 248 egun bitartean lan eginda: 8 egun.

249 eta 275 egun bitartean lan eginda: 9 egun.

276 eta 300 egun bitartean lan eginda: 10 egun.

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

Konpentsazio horrek ez du ekarriko Gizarte Segurantzan alta ematea, eta ez dira zenbatuko hautagai-zerrendetan. Ez dute oporrik sortuko, ezta aparteko ordainsariari dagokion ordainketarik ere.

Hezkuntzako lan-kontratudun langileek aldi baterako kontratua badute, eta, ordezkapenagatik edo ekoizpen-gorabeherengatik, ikasturtean 165 zerbitzu-egun edo gehiago egin badituzte, puntu gehigarri bat lortuko dute hautagai-zerrendak birbarematzeko prozesuan.

Nola zenbatu lan-legepeko irakasleak ordezkatzeko bitarteko lan-kontratua egiten zaien irakasleen lan-egunak:

Lan-legepeko irakasle bat ordezkatzeko ordezkapen laboral batean emandako zerbitzuak kontuan hartuko dira funtzionarioen udaldia ordaintzeko.

Lan-legepeko hezitzaileek beren ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez dutela zehazteko jarduera-protokoloa.

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

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

2. Ikastetxeko zuzendaritzak eta HPB lan-talde osoak uste badu pertsona batek ez dituela betetzen bere ohiko eginkizunak betetzeko behar diren gaitasunak, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinaraziko dio. Lurralde-ordezkariak aginduko du egin daitezela beharrezkoak diren aurretiazko jarduketak, eta, haien artean, Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren txostena edota Hezkuntzako Ikuskaritzaren txostena sartu ahal izango da, kasuaren arabera. Era berean, Langileak Kudeatzeko zuzendariak agindu ahal izango du egokitzat jotzen dituen aurretiazko jarduketak egiteko.

   Aurretiazko jarduketen ondoren, ustez bere ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez badu, espedientea Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, eta hark prozedura bat abiaraziko du, ebazpen baten bidez. Ebazpen horretan, Hezkuntzako Ikuskaritzako kide bat izendatuko du, instruitzeko, eta espresuki adieraziko du zein diren ondorioak. Ebazpena langileen ordezkaritza-organoei jakinaraziko zaie.

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

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

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

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

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

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

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

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

   Prozedurak egiaztatzen badu ez duela ageriko konpetentzia falta duela eginkizun arruntak betetzen jarraitzeko, ebazpen horrek azkendu egingo du indarrean dagoen kontratua, eta eragindako pertsona behin betiko zerrendatik kanpo utziko du behin betiko izaerarekin. Bestela, ebazpenak ekarriko du egindako jarduketak largestea edo artxibatzea. Nolanahi ere, ebazpenak espresuki adierazi beharko du zer behin-behineko neurri hartu diren. Era berean, langileen ordezkaritza-organoei ere jakinaraziko zaie ebazpena.

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

6. Eskumenik eza eta, ondorioz, kanporatzea berrikusi ahal izango dira, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren edo Hezkuntza Ikuskaritzako txostenak, kasuaren arabera, hala proposatzen badu, eta, haiek ikusita, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenean espresuki xedatzen bada. Kasu horretan, txosten horietan zehaztutakoaren arabera, jasoko da zer inguruabarrek edo arrazoik eragin duten berrikuspen hori, zein den haren indarraldia eta zer jarraipenedo azterketa-zirkunstantziak ekar dezaketen berriro sartzea zerrendan.

IV. Eranskina

Titulazioen eta kategorien taula.
Hezkuntza Bereziko lan-kontratuko langileak

Kategoria	Titulazioa
Fisioterapeuta	- Fisioterapiako diplomadunaren titulua. - Fisioterapiako gradu-titulua.
Gizarte-langilea	- Gizarte-laguntzailearen/gizarte-langilearen titulua. - Gizarte-lanean diplomaduna. - Gizarte-laneko gradu-titulua.
Transkriptorea – materialaren egokitzailea	- Administrazio-kudeaketako teknikariaren titulua edo baliokideak. - Administrazioko eta finantzetako goi-mailako teknikaria edo baliokideak.
Hezkuntza laguntzako espezialista	- Gizarteratzeko goi-mailako teknikariaren titulua edo baliokideak. - Haur Hezkuntzako goi-mailako teknikari-titulua edo baliokideak.
Zeinu- hizkuntzako interpretea	- Zeinu-hizkuntzaren interpretazioko goi-mailako teknikari-titulua. - Komunikazio-bitartekotzako goi-mailako teknikariaren titulua. - Gradua, Espainiako zeinu-hizkuntzako eta gorren komunitatean.
Okupazio terapeuta	- Terapia Okupazionalean diplomadun titulua. - Terapia Okupazionaleko gradu-titulua.

Lan-legepeko Irakasle eta Hezitzaileak
IX. Hitzarmen Kolektiboa 2025