



EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA SAILEKO LAN-LEGEPEKO IRAKASLE ETA HEZITZAILEENTZAKO II. 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 Hezkuntza Sailaren mendeko lan-kontratu finkoa edo aldi baterakoa duten langile guztiei aplikatuko zaie, baldin eta hitzarmen honen 11. artikuluan aurreikusitako kategorietako batean lan egiten badute ikastetxe publikoetan, lurralde-ordezkaritzetan, Berritzeguneen 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 irakasgaietan 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 sinatzen den egunean jarriko da indarrean, dagokion atalean besterik esaten ez 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 hura ordeztzen duen Hitzarmena indarrean jartzen den egunera arte.

4. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.

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

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

3. Euskarazko bertsioari emango zaio lehentasuna. Hala ere, ageriko errakuntza materialak, egitezkoak edo aritmetikoak badaude, idazketa egokia duen bertsioa erabiliko da.

5. artikulua.- Laneko gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea.

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

6. artikulua.- Aurreko erabakien eraginkortasuna.

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

7. artikulua. – Zuzenbide osagarria.

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



II. KAPITULUA.- BATZORDE PAREKIDEA

8. artikulua. Batzorde Parekidea.

1) Batzorde Parekide bat eratzen da, hitzartutakoa interpretatzeko, aztertzeko eta zaintzeko eginkizunak bere gain hartuko dituen, bai eta tresna juridiko hau eta haren eranskinak osatzen dituzten gaien jarraipena eta garapena ere, indarrean dagoen bitartean.

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

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

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

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

Eginkizunen jarraipena egiteko behar den informazioa bidaliko zaio Batzorde honi.

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

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, Administrazioaren eta sindikatuen esparruan, plangintzari, plantillei eta hizkuntza-profilari dagokienez kolektibo horretako langileei zuzenean eragiten dieten gaiez arduratuko dira.
- b) Hitzarmenaren artikulua, xedapen eta eranskin guztiak zenbateraino betetzen diren interpretatzea eta zaintzea.
- c) Hitzarmenaren aurreikuspenak garatzea.
- d) Hitzarmenaren testuan esleitzen zaizkion gainerakoak.

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

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



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

4) Bi alderdiek Batzorde Parekideari jakinaraziko dizkiote, aldeztu aurretik, 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, edozein presio- edo gatazka-neurri hartu aurretik, zortzi egun balioduneko epean dagokion bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da bi alderdiek ados jarrita proposatzen dituzten hiru alderdien artean.

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

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

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

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

III. KAPITULUA.- LANAREN ANTOLAKETA.

9. artikulua. Lanaren antolaketa.

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



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

- Giza baliabideak planifikatzea eta antolatzea.
- Plantillak zerbitzuaren beharretara egokitzea. Aniztasun eta inklusiorako baliabideen horniketa-irizpideak negoziatuz
- Langileak lanari behar bezala eta eraginkortasunez atxikitzea.
- Langileen profesionalizazioa eta sustapena, 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 beren lanarekin lotutako alderdiak koordinatzeko behar diren bilerak egingo dituzte aldizka

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

Bileren egutegia ikasturte bakoitzaren hasieran ezarriko da, egutegia eta ordutegia finkatzeko unean, eta urtean gutxienez lau bilera egin behar dira (hiru hilean behin). Lehenengoa ikasleekin ikasturtea hasi aurretik izango da eta azkena ekainean, ikasturtea amaitutakoan.

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

Ohiz kanpoko bilerarako deialdiak behar besteko aurrerapenarekin egingo dira – justifikatuz 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:

A) IRAKASLEAK

Goi-mailako teknikariak (1. taldea):

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

Erdi-mailako teknikariak (2. taldea):

Zuzendaria (desagertzeaz)
Haur eta Lehen Hezkuntzako irakaslea
Lanbide Heziketako irakasle teknikoa (desagertzeaz)
Arte Plastikoetako eta Diseinuko Tailerreko maisua
Logopeda (desagertzeke)
Haur Hezkuntzako eta Lehen Hezkuntzako irakasle espezialista

Hezkuntzako irakasle espezialista (3.taldea):

Hezkuntzako irakasle espezialista

B) HEZITZAILEAK

1. Taldea

Fisioterapeuta
Gizarte-langilea
Okupazio Terapeuta

2.Taldea

Hezkuntza-laguntzako espezialista
Transkribatzailea eta material-egokitzatzailea
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 finkoak, mugagabeak (epaiaren ondorioz) edo aldi baterakoak izan daitezke.

Lan-kontratuko langile finko izateko, horretarako deitzen diren hautaketa-prozesuak gainditu beharko dira. Era berean, langile transferituztat 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 plantilla hauek aztertuko dituzte, hezkuntza-sistemaren egiturazko beharrak kontuan hartuta eta egungo eta etorkizuneko premiak aztertuta, plantillak esleitzeko irizpideak ezar daitezzen, egungo hezkuntza-sistemaren erronkei erantzuteko. Lanpostu guztiak mantentzeko konpromisoa kolektibo guztiak kontuan hartuta gauzatuko da. Horrek berekin ekarriko du aniztasunerako eta inklusiorako baliabideak emateko irizpideak negoziatzea eta adostasuna bilatzea, funtzioak, ratioak eta intentsitateak aztertuz eta prestakuntza-programak indartuz. Hori guztia administrazioak arlo horretan dituen eskumenei kalterik egin gabe.

Aipatutako irizpideen negoziazioa 2024-2025 ikasturteko hirugarren hiruhilekoan hasiko da 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, hitzarmen honi atxikitako kategorien LPZ urtero erregularizatuko da.

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

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

II. KAPITULUA.- LANPOSTUAK ETA LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

14. artikulua.- Kontratazioaren araubide juridikoa.

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

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

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

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

15. artikulua.- Kontratu motak.

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

Lanpostu guztiak lanaldi osokoak edo erdikoak izango dira, ordezkapenak betetzeko izan ezik.

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 lanpostuen zerrendan erregularizatuko dira, 13. artikuluan adierazitako moduan.

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

Ekoizpeneko gorabeherengatiko kontratuaren gehieneko iraupena hamar hilabetekoa izango da, eta gehienez ere ekainaren 30ean amaituko da. Eta hori guztia Langileen Estatutuaren 15.2 artikulua emandako gaitzaren arabera, sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez kontratazio-irizpideak kontratu-tipologia horretan ezartzeko aukera ematen baitu.

Txanda-kontratuari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrak EAEko langileentzako erretiro partzialeko plana onartzen badu gauzatuko da, 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 muga barruan.

16. artikulua. Probaldia-

Langile 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, lan egindako egun guztiak probaldirako eta antzinatasunerako baliodun gisa zenbatuko zaizkie.

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

17. artikulua. Lan-eskaintza publikoa eta bitartekotasuna.

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

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

18. artikulua. – Lekualdatze-lehiaketa.

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

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

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

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

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

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

Jatorrizko Berritzegunearen antzinasunari eutsiko zaio Ospitaleko eta Etxeko Hezkuntza Arretarako eta Arreta Terapeutiko-Hezigarrirako Lurralde Zentroetan lortzen duten Hezkuntza Laguntzako Espezialisten kasuan. Langile horiek beren jatorrizko Berritzegunera itzultzen badira bertako antzinasunera, Ospitaleko eta Etxeko Hezkuntza Arretarako eta Arreta Terapeutiko-Hezigarrirako Lurralde Zentroetan lortutakoa gehituko da, antzinasun 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. artikulua arabera.

Antzinasunaren ondorioetarako, kargu publiko edo sindikala betetzeko nahitaezko eszedentzian emandako denbora zenbatuko da.



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

Lehiatzen den lan-kategoria ez den beste batean egindako zerbitzuak ez dira antzinasun gisa zenbatuko.

III. KAPITULUA.- HEZKUNTZA-LANGILE FINKOEI, MUGAGABEEI ETA LANPOSTU HUTSA BETETZEN DUTEN BITARTEKOEI IKASTETXEA ESLEITZEA.

19. artikulua.- Ikastetxea esleitzeko araudia.

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

Ordezkaritzetara atxikituriko langileen ikastetxeetako esleipenentarako irizpideak langileen ordezkariekin negoziatuko dira, hitzarmen honen 13. Artikuluaen arabera.

Era berean, ikastetxe bati edo lurralde-ordezkaritzaren kupoari atxikitako hezkuntza-langileak berresleitzeko baldintzak negoziatuko dira, 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, aldaketa lurralde historiko berean izango dela lehenetsita eta 25km baino gehiagora ez badago.

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, lan-harremana amaitzean dagokion likidazioa egingo zaio langileari, eta likidazio hori hurrengo hilabetearen barruan ordainduko zaio.



2) Aldi baterako langileek kontratua amaitzean utziko dute lanpostua, hitzartutako epea edo, hala badagokio, luzapena amaitzen denean.

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

21. artikulua. Erretiroa.

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

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

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

22. artikulua – Erretiro partziala

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

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

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

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

LAUGARREN TITULUA. LAN-BALDINTZAK. **I. KAPITULUA. LANALDIA ETA LAN-EGUTEGIA**

23 artikulua. – Lanaldia eta lan-egutegia.



1) Irakasleentzat, urteko benetako lanaldia 1462 ordukoa izango da.

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

2) Hezitzaileentzako urteko lanaldia 1462 ordukoa izango da, eta ikastetxe bakoitzeko eskola-egutegia betetzera egokituko da.

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, ikastetxean 30 ordu eman beharko dira. Lanaldi-erdian, berriz, 17.5 ordukoa eta ikastetxean 15 ordukoa izango da.

Okupazio Terapeutak, Transkriptoreak 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 ordukoa izango da

Hezitzaileen bigarren taldekoek, transkriptoreak izan ezik, jardunaldi osoko langileek, ikasleekiko arreta zuzeneko 5 ordu izango dituzte egunean, eta material prestaketa, koordinazio eta beste eginkizunetarako ordu bete izango dute egun bakoitzean.

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

Bestalde, eskolarik gabeko aldietan (norberaren gauzetarako, antzinatasunagatiko norberaren gauzetarako) baimenak hartzearen ondoriozko orduak guztirakoaren barruan zenbatuko dira.

Hezkuntza-laguntzako espezialistak

Ikastetxean astean eman beharreko 30 ordu horiek honela banatuko dira:

- **Zuzeneko arretako orduak.** Asteko 25 ordukoak izango dira lanaldi osorako, eta 12,5 ordukoak lanaldi erdirako. Lanaldi-ehuneko desberdinen kasuan, orduak proportzionalki hainbanatuko dira.

Eskola-aldiko zuzeneko arretatzat hartzen dira, ikasleen eskola-saioez gain, jolas-aldiak, egun berean ikastetxe batean baino gehiagotan zerbitzuak ematen diren ibiltaritzak eta ikastetxeak antolatutako jarduera osagarriak. Zuzeneko arretatzat hartzen da, halaber, aldi horretan autonomia pertsonaleko programa bat duten eta hezkuntza-laguntzako espezialistaren beharra Berritzeguneko dagokion aholkularitzak proposatu duen ikasleak artatzen dituzten langileen jantokiko ordutegia.

Ikastetxeko hezkuntza laguntzako espezialistek jangela zerbitzuan arreta emango dute ikasleek autonomia eta irisgarritasun programan hala ezarrita

duten kasuetan.

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

- Ikastetxean egon beharreko gainerako orduak 5 ordu izango dira lanaldi osorako eta 2,5 lanaldi erdirako. Ikasleei zuzeneko arreta ematea eskatzen ez duten beren kategoriako eginkizunei dagozkien lanak egingo dituzte.

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

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 lehenetsuneko izango da. Hezitzaileak klaustroaren bileretara joateko antolatu ahal izango dira, baldin eta alde zuzeneko 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, asteko lanaldiaren zatirik handiena egiten duen ikastetxearen egutegia eta ordutegia hartuko dira kontuan. Egun berean lantokiz aldatzeko behar den denbora 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 edo gaua etxetik kanpo igarotzea eskatzen duten jardura osagarrietan, ikastetxean gainerako langileei aplikatzen zaizkien neurriak aplikatuko dira. Irakasleentzako neurririk ez balego, egun bakoitzeko beste egun batekin konpentsatuko da ekaineko klaserik gabeko aldian, betiere 3 eguneko gehienezko mugarekin, baldin eta etxetik kanpo igaro bada gaua.

Ikasturte hasierako jarraibideetan zehaztuko da hezkuntza-laguntzako espezialista baten baliabidea duten ikasleei ikastetxeak antolatutako jardura osagarrietan laguntzeko beharra, gaua igaro zein ez.

- Materialaren transkribatzaileak eta gizarte-langileak:

Astean zentroan eman beharreko 30 ordu horiek ikastetxean bertan koordinatzeko,

lan saioak prestatzeko, materiala prestatzeko, eremu edo lurraldeko koordinazioa egiteko, lurralde arteko koordinazioa egiteko, lanarekin zerikusia duten txostenak prestatzeko erabiliko dira. Urteko lanaldi osoa bete arteko gainerako orduak, aurreko eginkizun eta funtzioak betetzeaz gain, prestakuntza-jarduerak egiteko eta, beren eginkizunen barruan, eskatzen zaizkien beste lan batzuetarako erabiliko dira.

Lanaldi osoan dauden Materialaren transkribatzaileek eta gizartelengileek goiz eta arratsaldeko jarduna edo jardunaldi jarraia egingo dute. Lanaldi erdian dauden Materialaren transkribatzaileek eta Gizarte langileek jardunaldi jarraia egingo dute.

- Fisioterapeutak eta Okupazio terapeutak:

Zentroan eman beharreko asteko 30 orduak honela banatuko dira:

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 ikastetxean bertan koordinatzeko, lan saioak prestatzeko, materiala prestatzeko, eremu edo lurraldeko koordinazioa egiteko, lurralde arteko koordinazioa egiteko, lanarekin zerikusia duten txostenak prestatzeko erabiliko dira. Urteko lanaldi osoa bete arteko gainerako orduak, aurreko eginkizun eta funtzioak betetzeaz gain, prestakuntza-jarduerak egiteko eta, beren eginkizunen barruan, eskatzen zaizkien beste lan batzuetarako erabiliko dira.

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

Lanaldi erdian dauden okupazio terapeutak eta Fisioterapeutak jardunaldi jarraia egingo dute.

Erreferentziatzko Ikastetxea ordu gehien ematen diren Ikastetxea izango da. Aurreko irizpidearekin ezin denean erreferentziatzko zentro bat zehaztu, Berritzegunean zehaztuko da zein eskolako egutegia izango den.

Fisioterapiako espezialistek eta okupazio-terapiako espezialistek lanaldia hasi eta bukatuko dute euren erreferentziatzko 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.

- Zeinu Hizkuntzako interpreteak:

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

Lanaldi erdiko kontratuak honela banatuko dira: zentroan 15 orduko presentzia eta zuzeneko arretako 12,5 ordukoa, eta aurreko atalean adierazitako irizpide berberen arabera arautuko dira. Urteko lanaldi osoa bete arteko gainerako orduak, aurreko eginkizun eta funtzioak betetzeaz gain, prestakuntza-jarduerak egiteko eta, beren

eginkizunen barruan, eskatzen zaizkien beste lan batzuetarako erabiliko dira.

Kasu zehatz bakoitzean, atxikita dagoen ikastetxearena izango da egutegia. Ikastetxe bat baino gehiago partekatuko balitz, egutegia asteko ordu gehien ematen diren ikastetxearena izango da.

Langileak bere kategoriako eginkizunak beteko ditu.

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

Oro har, eta ahal den neurrian, interpretazio-saioek ez dute etenik gabeko 3 orduak gaintutuko, eta denbora hori igaro eta gutxienez hamabost minutuko atsedenaldiak bermatuko 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, 2025eko irailaren 1ean jarriko dira indarrean.

24. artikulua. Hezitzaileen ordutegiak.

Hezkuntza-langileen ordutegiak Hezkuntza Sailak ezarritako prozeduraren arabera egingo dira, 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, 10 egun naturaleko epean jakinaraziko dute proposamena langileek. Nolanahi ere, erreferentziako ikastetxeko zuzendaritzak eta, hala badagokio, lurralde-ordezkaritzak aztertuko dute proposamen hori, eta 10 egun naturaleko epean jakinaraziko zaie erabakia langileei. 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, hogeita bi egun balioduneko opor ordainduak hartzeko eskubidea izango da (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 deklaritzen bada, eta oraindik oporraldia hartu gabe edo osorik hartu gabe badu.

c) Gurasotasuna, gaixotasun arrunta edo lan-istripua gertatzen denean, hogeita bi egun baliodun hartzeko eskubidea izango da, eta aldi bakar batean hartu ahal izango dira, etenik gabe, altaren unean.

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, oporrak idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera hartzea edo likidatzea aukeratu ahal izango dute. Gainerako egoeretan, opor horiek likidatu egingo dira.

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

26. artikulua. Beste baimen-egun batzuk.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina eta Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorraren gainerako erabakiak onartzen dituen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 48. k) artikuluan eta hamahirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek Eusko Jaurlaritzaren mendeko enplegatu publiko guztientzat araututako norberaren gauzetarako egunak aurreko artikuluan araututako oporraldiaren aurretik metatuko dira. Antzinasunagatiko baimen-egunak uztailen 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. Hitzarmen honetan aipatzen diren lizentziak eta baimenak Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak edo dagokion Lurralde Ordezkaritzak emango ditu, interesdunak alde aurretik eskatuta. Eskaera hori Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak ezarritako gutxieneko epeetan formalizatu beharko da.

2. Zerbitzuaren beharrianak zaindu beharko ditu emakida horrek.

28. artikulua.- Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.

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

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

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

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

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



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

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

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

29. artikulua.- Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko 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, haurra jaiotzen den unean Hezkuntza Sailarekin gurasoen kontratua indarrean badago. Erditzearen ondorengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe eta lanaldi osoan hartu beharko dira.

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

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

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

Baimen hori lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izan daiteke, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehaztutako moduan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

Erditze goiztiarren kasuan eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak erditzearen ondoren edo jaiotzearen ostean 30 eguneko epean ospitaleratuta jarraitu behar badu, lizentzia hori jaioberria ospitaleratuta dagoen adina egun luzatuko da, gehienez hamahiru aste gehigarriekin.

Kasu horietan, aipatutako lizentzia eteteko aurreabisua erraztu eta gaituko da. Lizentzia eteteko lege ezarritako abisutik salbuetsiko dira gurasoetako edozein gutxienez astebeteko larrialdiko ospitalaratzea duten kasuak. Baja medikua amaitzen denean, baimenari berriro ekin ahal izango zaio, lege ezarritako aurreabisuaren beharrik gabe, betiere administrazio-kudeaketako gutxieneko epeei kasu eginez.



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 atsedenaldea amaitu ondoren, Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

b) Adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia, aldi baterakoa zein iraunkorra: lizentzia honek aurreko ataleko 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 atsedenaldirako lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori etenaldiekin hartu ahal izango da, eta gertaera eragilearen ondorengo nahitaezko atsedenaldea amaitzen denetik aurrera baliatu ahal izango da, hamabi hilabeteko epean, semea edo alaba jaiotzen denetik edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita. Etendako atsedenaldiraren kasuan, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoka egingo da.

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

Epearen zenbaketa gurasoak aukeratuko du, 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 lizentzia bat baino gehiago hartzeko eskubidea eman.

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, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

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

Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabetera arteko lizentzia alde batera utzita, eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia, aldi baterakoa zein iraunkorra, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago has daiteke.

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

Artikulu honetan aurreikusitako adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuak, aldi baterakoak zein iraunkorrak, Kode Zibilean edo horiek arautzen dituzten



autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoak izango dira, eta aldi baterako harrerak gutxienez urtebeteko iraupena izan beharko du.

a) eta b) eta idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, lizentzia horiek hartzen diren bitartean igarotako denbora benetako zerbitzuko denboratzat hartuko da 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 lizentzia baliatzeko aldiaren arabera zehazten bada.

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

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

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

Edoskitze-denboraren orde, dagokion denbora lanaldi osoetan metatzen duen lizentzia edo baimen ordaindua eskatu ahal izango da, lanegun bakoitzeko 6 ordu. Kontuan hartu behar da, ondorio horietarako, zerbitzuak benetan eman daitezkeen egunei dagozkien orduak bakarrik zenbatuko direla. Horregatik, eskaera egiten den unean jakinarazi beharko da hamabigarren hilabetea bete arte geratzen den denboran lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak hartzeko eskaera egingo den, 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 egun naturalekoa izango da, baldin eta zerbitzuak ikasturte osoan eman badira, eta hainbanatu egingo dira zerbitzuak gutxiago eman badira. Edoskitzea metatua eta lanaldi murriztuan egiten denean, honako taula hau aplikatuko da:

LANALDI MOTA	EDOSKITZE-EGUN METATUAK
OSOA	28 EGUN
MURRIZTUA: % 83,33	29 EGUN
MURRIZTUA: % 66,67	36 EGUN
MURRIZTUA: % 50	48 EGUN



MURRIZTUA: % 33,33	72 EGUN
-----------------------	---------

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

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

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

Atal 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 lanaldia gutxienez erdira murrizteko eskubidea izango du, baldin eta bi gurasoek, bi adoptatzaileek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egiten badute, eta zerbitzuak ematen dituen organo edo erakundearen aurrekontuen kontura ordainsariak osorik jasoko ditu, adingabeko semea edo alaba zaintzeko, minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste edozein gaixotasun larriren bat badu, ospitaleratzeak eta tratamendu jarraituak irauten duten bitartean, eta zuzeneko, etengabeko eta zaintza iraunkorraren behar badu. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo autonomia-erkidegoko osasun-organoa administratiboaren 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, baimen hori hartzeko eskubidea izateko baldintzak betetzen badituzte edo, hala badagokio, aplikatzekoa zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun badira, langileak ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango du lanaldiaren murrizketak irauten duen bitartean, betiere beste gurasoak, adoptatzaileak edo adopzio-helburuko zaintzaileak edo hartzaile iraunkorrak, dagokion lanaldi-murrizketarako eskubidea aparte utzi gabe, ordainsari osoa kobratzen ez badu baimen horren arabera edo aplikatzekoa zaion Gizarte Segurantzako Erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Bestela, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez da izango, ordainsariak murriztuta.

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

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



31. artikulua.- Norberaren ezkontzagaritako lizentzia edo izatezko bikotea eratzeagaritako.

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

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

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

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

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

32 artikulua. – Ahaideen ezkontzagaritako edo izatezko bikotea eratzeagaritako lizentzia.

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

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

33. artikulua.- Senideen gaixotasun larri edo heriotzagaritako lizentzia.

1.- Kontzeptu honengatik langileak har dezakeen lizentziak honako iraunaldi hauek ditu:

- a) Gaixotasun larria: 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, hura benetan zaindu behar badu, istripu edo gaixotasun larriagaritako, ospitaleratzeagaritako edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoagaritako, 5 lanegun.

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

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

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

Ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoen kasuan, etxean atseden hartzea eskatzen bada, ebakuntza kirurgikoa egiaztatzen duen mediku-ziurtagiriaren 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, bizikidetzaren 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 iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, lehenengo lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ondoren, behar bezala egiaztatutako gaixotasun terminalen kasuan izan ezik; kasu horretan ez da 30 eguneko epe hori beteko, eta kasu horretan ez da aplikatuko ohiko bizilekutik urrun egoteagatikoz luzapena.

b) Heriotzagatik:

Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo lehen mailako odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaidea hiltzen bada, lizentzia bost egun baliodunekoa izango da gertaera udalerrin 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 udalerrin berean gertatzen denean, eta lau egun baliodunekoa beste herri batean gertatzen bada.

Lizentzia hori egutegiko bi egunez luzatuko da kontingentziak ezkontideari edo seme-alabei eragiten badieeta, betiere, langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada.

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



bidez.

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

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

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

- a) Epaitegietako, polizia-etxeetako edo beste administrazio-organo batzuetako zitazio eta izapide saihestezinak.
- b) NANA, pasaporteak, ziurtagiriak eta zentro ofizialetako erregistroak. Horretarako egiaztatzea aurkeztu beharko da, egindako izapidea eta sarrera-eta irteera-ordutegia jasotzen dituenak.
- c) Desgaitasun funtzional fisikoa, psikikoa edo sentzoriala duten senideei – 2. mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna dutenei – beren egoerari dagozkion izapide zehatzak egiten laguntzea. Izapide horiek egiteko, artikuluko honetako a) eta b) idatz-zatietan adierazitakoak hartuko dira halakotzat, 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 egiaztatzea aurkeztu beharko dira.
- e) Notaritzako errekerimenduak eta izapideak zein bisatua lortzekoak. Horretarako, dagozkion egiaztatzea aurkeztu beharko dira.
- f) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak. Horretarako, dagozkion egiaztatzea aurkeztu beharko dira.
- g) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea. Horretarako, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara bertaratzea aurkeztu beharko da.

35. artikulua.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

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

Erroldatze datatik 15 egun naturaleko epean baliatuko da lizentzia hau.

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



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

37 artikulua. – Indarkeria matxistagatiko lizentzia.

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

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

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

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

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

Indarkeria matxistaren biktimak eszedentzia eskatu ahal izango du, aldez aurretik gutxienezko zerbitzu-denbora eman beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Aldi hori kontuan hartuko da antzinasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako. Jarraituko diren jarduketak 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 bereberekin. Bitarteko langilea bada, denbora hori kontuan hartuko da lanpostuak aldi baterako betetzeko hautagaien zerrendetako puntuazioaren ondorioetarako.

Eszedentzia horren lehenengo sei hilabeteetan, langileak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, ardurapean dituen seme-alabengatiko familia-prestazioak jasotzeko. Hurrengo sei hilabeteetan oinarrituko



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.

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

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

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

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

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

2.- Baimena hartzeko baldintzak honako hauek izango dira:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Halaber, eskatzaileak honako agiri hauek aurkeztu beharko ditu nahitaez:

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

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

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

41. artikulua.- Azterketetara joateko lizentzia.

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

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

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

42. artikulua.- EAeko Administrazio Orokorrean sartzeko probetara joateko lizentzia.

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

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

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

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

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

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

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

Iraupena, oro har, 4 ordukoa izango da gehienez, behar bezala egiaztatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

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

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

Medikuaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, non kontsultaren tokia eta hasiera- eta amaiera-orduak adieraziko diren. Baimen hori zentroko zuzendaritzak onartu beharko

du, ematen duen zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezten. Ez du ordezkapenik sortuko.

Baimen honen iraupena eman eta gehienez ere hilabeteko epean berreskuratuko da.

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 baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, horretarako behar den denboran, 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 karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baimena.

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

Horretarako, hautapen bidezko erakunde-kargua dutela egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko dute, dagokion erakundeak emana, bai eta eginkizunetan emandako denboraren justifikazioa ere.

Egoera horretan dauden langileek, txandaka, lanaldi arrunta bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko baimena hartu ahal izango dute, ordainsariaren kontzeptu guztietan murrizketa proportzionala eginda.

47. artikulua.- Norberaren eginkizunetarako baimena.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

48. artikulua. – Norberaren gaixotasunagatik lanaldia murrizteko baimena.

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

Horretarako, gaixotasunaren egiaztagiria aurkeztu beharko du, zerbitzu medikoarena.

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

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

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

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



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

Horretarako, ziurtagiri mediko justifikatzailea eta ahaidetasuna eta/edo, hala badagokio, bizikidetzatza egiaztatzen duen dokumentua aurkeztu beharko ditu.

Baimen hori, oro har, eskaeran ezarritako egunetik aurrera emango da, baldin eta eskaera efektu-data baino zazpi egun lehenago egin bada, eta gehienez 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, epe administratibo jakin bat igaro gabe hasi ahal izango da baimena, baldin eta eskatzaileak baimena premiaz eta beharraz baliatu behar duela adierazten badu.

Bi gurasoak Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-administrazioaren zerbitzura dauden pertsonak direnean eta baimen hori arautzen duten akordioak eta hitzarmenak aplikatzen 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 horren ordainketa indarrean dagoen araudiaren mende egongo da, eta gehienez ere zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean eta erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzen arabera.

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

Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, pertsonari dagokio guraso, adoptatzaile edo hartzaileak noiz hasi eta amaituko den zehaztu beharko du, edo, hala badagokio, noiz hartuko dituen. Hamabost egun lehenago administrazioari jakin arazi behar dio eta aste osoak hartu behar dira.

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

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 artikuluko honetan aurreikusitako arrazoiengatik lanera joan gabeko orduak urtean lau egunekoak izateko. Nolanahi ere, absentiaren arrazoiak egiaztatatu beharko dute.

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

Langileek baimen ordaindua eskatu ahal izango dute odola emateko, behar-beharrezkoa den denboran soilik, aldezturik 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 eta lehiaketa horiek prestatzeko kontzentrazioetara joateko.

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

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

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



55. artikulua.- Aplikazioa

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

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

56. artikulua.- 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 lanera itzultzea eskatu ez bada, eskolatze-egutegiko egun baliodun batean itzuli beharko da.

II. KAPITULUA.- ESZEDENTZIAK

57. artikulua. Eszedentziak-

Eszedentzia nahitaezkoa edo borondatezkoa izan daiteke.

1) Nahitaezko eszedentzia, lanpostua gordetzeko eta haren indarraldiko antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango duena, saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzari idatziz jakinarazi ondoren emango da, honako kasu hauetan:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

58. artikulua.- Eszedentzia berezia



Lan-kontratudun langile finkoek, lan-kontratudun irakasle edo hezitzaile gisa bi urteko antzintasuna badute, borondatezko eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute, 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: abuztua-urtarrila edo otsaila-uztaila). Langile berak ezin izango du eskubide hori berriro baliatu, baldin eta aurreko eszedentzia amaitu zenetik bost urte igaro ez badira irakasleen kasuan, eta bi urte igaro ez badira hezkuntza-langileen kasuan, aurreko eszedentzia amaitu zenetik.

59. artikulua. Zerbitzu-harremana etetea askatasun-gabetzearen ondorioz-

Askatasun-gabetzeagatik zerbitzu-harremana etenda duen langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, 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, jarduneko langile finkoen artean destinoak trukatzeko baimena eman ahal izango du, honako egoera hauetan:

- a) Langile finko egoeran jardutea trukatu nahi diren destinoetan.
- b) Gutxienez bi urteko zerbitzuak egiaztatzea, langile finkoko egoeran trukatu nahi diren lanpostuetan.
- c) Bi destinoak izaera berdinekoak izatea eta hautatzeko modu berbera izatea.
- d) Lanpostu bakoitzaren administrazio-unitatearen aldeko txostena.

SEIGARREN TITULUA. ORDAINSARIAK

61. artikulua. Soldata

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

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 kategoria bereko lanaldi osoko langileen ordainsariarekiko proportzionala den moduan jasoko dituzte ordainsariak.



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

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

62. artikulua. Antzinasuna.

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

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

3) Antzinasuna zenbatzeko hasierako data langilea administrazioan sartzen den eguna izango da, eta antzinasuna zenbatzeko eskubiderik ez duen aldiak deskontatuko dira. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa hirurtekoa amaitu eta hurrengo hilaren lehenengo egunetik aurrera sortuko da.

4) Aldi baterako langileei antzinasuna ordainduko zaie zerbitzuan benetan emandako 3 urte betetzen dituztenean.

5) Langileak edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuak onartu egingo dira, horiek 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 antzinasunaren baliokideak, eta ekainean eta abenduan ordainduko dira. Urtean zehar zentroa uzten duten edo zentroan sartzen diren langileei aparteko ordainsariak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa urte horretan lan egindako denboraren proportzioan hainbanatuko da.

ZAZPIGARREN TITULUA. LAN-BALDINTZAK HOBETZEA

I. KAPITULUA. AURRERAKINAK. NOMINA-AURRERAPENAK. BIZITZA, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO ASEGURUA

64. artikulua. Aurrerakinak-



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

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

65. artikulua. Nomina-aurrerapenak-

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

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

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

- 12.000 euro, etxebizitza erosteko.
- 7.500 euro, laneko ibilgailua erosteko.
- 6.000 euro, gainerakoa.

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

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

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

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

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

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

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



- a) Eskatzailea ezkontzea, edo bizikidetzaren egonkorrean hastea, horretarako dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du.
 - b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren deuseztasuna.
 - c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.
 - d) Seme-alaben jaiotza, edo adopzio- eta harrera-kasuak.
 - e) Eskatzailearen, ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alaben edo harreran hartutako adingabeen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.
- f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteagatik. Kasu horretan, itzultzeko gehieneko epea 48 hilabetekoa izango da.
- g) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezkoak eta inprimagarriak diren obrak egitea.
- h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.
- i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.
- j) Eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo bere ardurapean dauden pertsonen ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko matrikula-gastuak ordaintzea.
- k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzeagatik erosten bada, 36 hileko itzultzeko gehieneko epea, aldez aurretik Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak justifikatuta.
- l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste inguruabar batzuk.

Ukatutako eskaerak aldizka jakinaraziko zaizkio Batzorde Paritarioari.

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

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

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

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

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

- Istripu-poliza



Heriotza	33.00 0 €
Baliaezintasun iraunkor partziala	33.00 0 €
Baliaezintasun iraunkor osoa	33.00 0 €
Erabateko baliaezintasun iraunkorra/Baliaezintasun handia	33.00 0 €

- Bizi-poliza

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

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

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

3) Administrazioak subsidiarioki bere gain hartzen du hitzarmen honetan bildutako langileen erantzukizun zibila, beren eginkizunak betetzearen ondorioz eskolaz kanpoko jardueretan edo jarduera osagarrietan irakaskuntza- eta/edo hezkuntza-eginkizunak betetzen dituztenean.

II. KAPITULUA.- LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

67. artikulua. Laneko arropa.



Hitzarmen honen eraginpeko hezkuntza-langileek urtean 100 €-ko zuzkidura izango dute kontzeptu horrengatik. Hezkuntza Sailak zehaztutako moduan egingo dira igorpenak.

68. artikulua. - Adinagatiko Ordutegi-murrizketak

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

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.

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 25 orduko gehieneko zuzeneko arretaren gainean kalkulatu da, hau da, 17 orduko zuzeneko arreta eman beharko dute.

69. artikulua. – Ibiltaritzagatiko konpentsazioa

1.– Joan-etorriak lanagatik egiten direnean, Sailak bertako irakasleentzako ezarrituen bidaiengatiko ordainketei buruzko araudi orokorrean jasotako irizpideen arabera eta 2014ko ekainaren 18an lan-legepeko irakaskuntza eta hezkuntza pertsonalaren batzorde parekidean Ibiltaritzarengatik indemnitazioak zehazteko akordioaren arabera ordainduko zaizkie (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 indemnitazioa emateko irizpidea izango da lanaldiaren lehen eta azken joan etorrirako, distantzia txikiagoa denean ohiko helbidearen herriari begiratuko zaion arren.

3.– Hitzarmen honen eraginpeko langileek ikastetxe bat baino gehiagoren arteko joan-etorriak zentzuzko eran eta eraginkortasunez egiteko formulak aztertuko dira Batzorde Parekidean.

70. artikulua. Gizarte Funtsa.



20.000 euroko Gizarte Funtza eratuko da Hezkuntza Bereziko hezkuntza-langileentzat.

Behin funtsa eratuta, Mahai Parekidean ezarriko dira kontuan hartu beharreko kontzeptuak, bai eta dirulaguntzak banatzeko zenbatekoak, betekizunak, baldintzak eta irizpideak ere.

III. KAPITULUA.- ENPLEGUA BANATZEKO NEURRIAK

71. artikulua.- Lanaldia borondatez murriztea

Lan-kontratuko langile finkoak lanaldia erdira edo heren batera murriztea eska daiteke, ordainsari guztiak proportzioan murriztuta, hirurtekoak barne.

Lanaldi-murrizketa ematea bateraezina izango da beste edozein lan-jarduera ordaindurekin, murriztutako ordutegiaren barruan. Eskatera urtebetekoa izango da gutxienez. Baimen hori eten ondoren, ezin izango da beste eskaera bat egin, 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 horiengatik kobratu, eta, konpentsazio gisa, irakaskuntza arautuko irakastorduak murriztu egingo 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 sektore publikoko irakasleen parte-hartzea arautzera bideratutako ekintzak aztertzeko sektore publikoarekin lotutako jarduera arautu gabeetan, ordainsari ekonomikoen egungo sistemaren ordeztu ordu-tegi-murrizketen sistema alternatibo bat ezartzeko.

73. artikulua.- Partzialki ordaindutako baimena.

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



ZORTZIGARREN TITULUA. BIRZIKLATZEA, PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

74. artikulua. Prestakuntza eta hobekuntza profesionala.

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

Prozesu hori honela garatuko da:

a) Irakasleen kasuan, haien parte-hartzearen bidez, Hezkuntza Sailak antolatutako eta finantzatutako ikastaroen arau orokorrak aplikatuz.

b) Hezitzaileentzat, prestakuntza honela egingo da:

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

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

Etorkizunari begira, hezitzaileek prestakuntza-eskaintza zabalagoa izateko aukera aztertuko da Mahai Parekidean.

2) Hezkuntza Bereziko hezitzaileek Hezkuntza Sailaren prestakuntza-programetan parte hartu ahal izango dute. Langile finkoek eta ikasturte osorako kontratua duten aldi baterako langileek egin ahal izango dute.

Prestakuntza-eskaintza, modalitateak, parte hartzeko baldintzak eta programa horietako parte-hartzaileen kupoak ohiko prozeduraren bidez ezarriko dira, Hezkuntza Saileko titularren agindu bidez.

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

4) Ditutzen berezitasunak kontuan hartuta, zeinu-hizkuntzako interpreteen prestakuntza, lurralde-eremukoa edo lurralde artekoa, kolektibo horri esleitutako eginkizun eta zereginekin lotuta egongo da, eta ekaineko azken astean garatuko da.

Prestakuntza Berritzegune Nagusian antolatu eta kudeatuko da, ikasle gorra eskolatzeko koordinatzaileekin lankidetzan. Prestakuntza hori garatzeko, kategoria honetako langileen proposamenak hartuko dira kontuan.

2. – Birziklatzeko eta Prestatzeko Batzorde Tekniko bat ezartzen da, artikuluko honetako edukiak aplikatzeko beharrezkotzat jotzen diren neurriak aztertu, proposatu eta/edo ezartzeko.

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

75. artikulua. Euskalduntzea.

1. –Batzorde Parekidearen barruan, Euskalduntze Batzorde Tekniko bat eratuko da. Batzorde horren helburua izango da hitzarmen honen edukiak arlo horretan aplikatzeko beharrezkotzat jotzen diren neurriak aztertzea, proposatzea eta/edo ezartzea.

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

Prestakuntza-eskaintza, modalitateak, parte hartzeko baldintzak eta programa horietako parte-hartzaileen kupoak ohiko prozeduraren bidez ezarriko dira, Hezkuntza Saileko titularraren agindu bidez.

3. – Ikastaroen eskabideei, onarpen-irizpideei eta jarraipenari dagokienez, IRALEren funtzionamendu-arauak aplikatuko dira, dagokion deialdiaren arabera. IRALEko Zerbitzuak ikastaroetan parte hartu duten langileek lortutako aprobetxamendu-mailaren eta lortutako mailaren berri emango dio Batzorde Parekideari.

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

BEDERATZIGARREN TITULUA. - LAN-OSASUNA ETA SEGURTASUNA

76. artikulua. Osasuna eta segurtasuna.

Hezkuntza Sailak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoari



leial izanik, eta gaur egun kasuen arabera hartzen ari den neurri eraginkorre eustearen ildotik, osasun-arrazoiengatik lanpostuak egokitzeko bideak agortzeko konpromisoa hartzen du, eta bide batez, gaixotasun profesionalen aitortzaren inguruko lanketa abiatu.

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

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» (1988ko azaroaren 18ko EHAA) eta Administrazio Autonomo honen esparruan etorkizunean sinatuko diren beste akordio batzuen arabera.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa alde batera utzi gabe, unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoan ekintza sindikala honako atal hauekin osatuko da:

- a) Ordezkapen-zerrendek horretarako aukera ematen duten guztietan, zentrotik kanpo dauden langileak ordezkatuko direla bermatzen da, beren jarduera garatzeko ordu sindikalak erabiltzen badituzte, baldin eta gutxienez egun batez huts egiten badute, eta gutxienez lau egun natural lehenago jakinarazten badute.
- b) Sindikatu-liberatu guztiak ondorio guztietarako zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran daudela aitortzen da. Langile horien ordainsariak normalean dagozkienak izango dira, eta sindikatu-liberazioa bateraezina izango da kargu edo funtzio horiek beren gain hartzean betetzen ez dituzten karguei edo funtzioei dagozkien ordainsariak jasotzearekin.

78. artikulua. Batzarrak.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek lantokian bertan, lanorduetatik kanpo, batzarrak egiteko duten eskubidea bermatzen da, betiere irakaskuntza-jardueren eta zerbitzuen ohiko garapena eragozten ez bada eta, nolana ere, indarrean dagoen legeriaren arabera.

Bilerak ikastetxeko zuzendariari jakinarazi beharko zaizkio, behar besteko aurrerapenarekin, eta gai-zerrendan sartutako gaiak eta batzarrera joango diren ikastetxetik kanpoko pertsonak adierazi beharko dira.

79. artikulua. Atal sindikalak.



Atal sindikalen eta Administrazioako organoen arteko harremanak garatzen laguntzeko eta haien eta dagozkien sindikatuen arteko lotura handiagoa ahalbidetzeko, ordezkaritza-erakundeetako sindikatu-atalek beren kideen artean bat izendatu ahal izango dute, 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. Prebentzioko ordezkariak.

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

Prebentzioko ordezkarien kopurua Laneko Arriskuen 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.

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

82. artikulua.- Zehatzeko ahala.

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

2) Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezartzeko, 11/2022 Legearen XII. tituluko IV. kapituluan aurreikusitako zehapen-espeditentea izapidetu beharko da alde zurretik. Zehapena ezartzea Hezkuntza Saileko Langileriaren Kudeaketako zuzendariari dagokio.

83. artikulua.- Faltak eta zehapenak preskribatzea.



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

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

II. KAPITULUA. FALTAK

84. artikulua.- Falten tipifikazioa.

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

85. artikulua.- Falta arinak.

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

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

86. artikulua.- Falta larriak.

Honako hauek hartuko dira falta larritzat:

- a) Nagusienganako obedientzia eta errespetua ez frogatzea.
- b) Lantokian istiluak sortzea edo liskarretan parte hartzea.
- c) Lanaldiaren barruan langilearen edo Hezkuntza Sailaren duintasunari kalte egiten dioten ekintzak.
- d) Zabarkeriaz kalte larriak eragitea zentroko lokalen eta materialaren kontserbazioan.
- e) Hilabete berean behin eta berriz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe, txandakako hiru egun edo elkarren segidako bi egun arte.
- f) Lanaldian noizbehin mozkortuta eta toxikomania izatea.

- g) Nagusi batek bere mendekoekiko duen agintekeria.
- 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 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 dituenen.
- d) Atal honetan sartuko da langileak istripuagatiko edo gaixotasunagatiko baja luzatzeko egiten duen ekintza edo ez-egite oro.
- e) Lanaldian behin eta berriz mozkortuta edo toxikomanian egotea.
- f) Nagusiak, ikaskideak, ikasleak edo ikusleak hitzez edo egitez gaizki tratatzea, edo hutsegite larriak egitea eta errespetuz frogatzea.
- g) Gainerako langileei, Sailari edo Saitetik kanpo lapurtzea eta ebastea zerbitzu-egintzan. Paragrafo honetan sasrtzen da baita ere datuak faltsutzea, baldin eta faltsutze horien helburua onura bat lortzea bada, bai eta bere eginkizunak betetzean dolozko delituagatik kondena ezartzea ere.
- h) Lanpostuari dagozkion funtsezko eginkizunak edo agindutako eginkizunak nabarmen ez betetzea.
- i) Ikasturte berean zehatutako hutsegite larriak behin eta berriz egitea edo errepikatzea.

III. KAPITULUA.- ZEHAPENAK

88. artikulua. Zehapenak

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

- a) Falta arinetarako:

- Idatzizko ohartarazpena.



- Enplegua eta soldata kentzea, gehienez bi egunez.

b) Falta larrien kasuan:

- Enplegua eta soldata kentzea, hiru egunetik hilabetera bitartean.

c) Falta oso larrien kasuan:

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

- Kaleratzea. Diziplinazko kaleratze horrek lan-kontratu berri baten titularra izateko desgaitzea ekarriko du, beti ere izan duen kontratuak betetzen zituen eginkizunen antzekoak dituena.

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

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) Emakumeari buruzko lege-arauak eta gomendioak (berdintasun-planak, akordioak, etab.) betetzen direla zaintzea, tratu-desberdintasunak desagerrarazteko, diskriminazio-egoerarik ez dagoela egiaztatze eta ekintza positiboko neurriak aplikatzen direla bermatzeko.
- b) Emakumearen diskriminazioari, haren lan-baldintzei, emakumeak erabaki-organoetan duen presentziari eta abarri buruzko arazoei eta gaiei buruzko txostenak egitea.

Halaber, genero berdintasunerako neurriak bultzatzeko heziketa bereziari berariaz eragiten dion Berdintasun Plana gauzatuko du administrazioak, mahai parekidean prozesua adostu eta honen jarraipena egingo delarik.

Administrazioak konpromisoa hartzen du hizkera ez-sexista erabiltzeko eta publikoki emakumearen irudi ez-diskriminatzailea emateko. Arreta berezia merezi du lanpostuen profilazioak, (teknikari/zaintzailea) izendapenarekin bukatuz. Izendapen horiek estereotipoen 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.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. 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.

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

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

I. ERANSKINA

ORDAINSARIAK

1. Irakasleak.

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

2. Fisioterapeutak, terapeuta okupazionalak eta gizarte-langileak.

Fisioterapeutek, okupazio terapeutek eta gizarte-langileek Haur eta Lehen Hezkuntzako Maisu-Maistren Kidegoko irakasleentzat une bakoitzean aurreikusitakoaren pareko ordainsaria jasoko dute, irakasleen kolektibo horren berriazko ordainsari-kontzeptuak izan ezik. 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 antzinasun-osagarriaren balioa hilean 47,57 eurokoa izango da.

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

Hirugarren puntu honetan zehaztutako taldeetako langileek 35.735,55 €-ko ordainsari gordina jasoko dute urtean.

2024an, langile horientzako antzinasun-osagarriaren balioa hilean 36,21 eurokoa izango da.

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

Ezarritako ordainsaria honela aplikatuko da:

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, 2026rako onartzen den eta ekitaldi horretako urtarrilaren 1etik aurrera aplikatzen den soldata-igoera izan ezik.



II. ERANSKINA

HITZARMEN HONETAKO IRAKASLE EZ DIREN HEZKUNTZA- LANGILEEN KATEGORIEI DAGOZKIEN EGINKIZUNAK.

FISIOTERAPEUTA

1. HPBen aholkulariekin lankidetzan aritzea ebaluazio psikopedagogikoa egiteko, Motor-defizit larriaren ondoriozko HPB dituzten ikasleen garapen motorraren maila baloratzuz.
2. Mugimen-defizit larriaren ondorioz HPBak dituzten ikasleen mugimen-garapenik handiena lortzera bideratutako programak prestatzen parte hartzea, beste profesional batzuekin batera eta tutorearen koordinazioarekin, curriculum-esparruaren barruan eta Norbanako Jarduera Plan baten barruan, ikaslearen aurrerapen- aukerak identifikatuz eta bere lanarekin zerikusia duten alderdiei buruz aholkatuz.
3. Ikasle bakoitzaren Fisioterapiako Esku- hartze Plana garatzea eta gauzatzea, benetako baldintzetara egokitzeko.
4. Esku-hartze fisioterapeutikoaren jarraipena eta ebaluazioa zehaztea, 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, hezkuntza- fisioterapiaren ikuspegitik curriculumera errazago eskura dezan.
6. Motor-defizit ondoriozko HPB dituzten ikasleen hezkuntza-erantzunean parte hartzen duten familiei aholku eta orientazioa ematea, beren esku- hartzearekin zerikusia duten alderdiei buruz.
7. Esku hartzen duen ikasle bakoitzari buruzko dokumentazioa prestatzea (garapen motorraren mailaren hasierako ebaluazioa, Fisioterapiaren Esku-hartze Plana, ebaluazio-txostena ikasturtea amaitzean), bai eta urteko memoria ere.
8. Irakasle-taldeari eta gainerako hezkuntza- profesionalei metodologia eta antolaketa- alderdiei buruzko aholkularitza ematea, bai eta banakako arretari buruzkoa ere, arreta ematen duten ikasleen parte- hartzea eta curriculumerako sarbidea errazteko.
9. Irakasle-taldearekin lankidetzan aritzea proposamen didaktikoak ikasle bakoitzaren beharretara egokitzeko, defizit motorrak dituzten ikasleei parte-hartzea eta curriculumerako sarbidea errazteko.
10. Lanpostuari dagokion beste edozein.

OKUPAZIO- TERAPEUTA

1. HPBen aholkulariarekin lankidetzan aritzea HPBak dituzten ikasleen ebaluazio psikopedagogikoan, ikaslearen jarduera okupazionalari eragiten dioten trebetasun funtzionalak, zereginaren ezaugarriak eta inguruneko oztopoak baloratuz OT eskuhartze arloetan: esku-funtzioa eta eskolako ohiko tresnen erabilera, Eguneroko Oinarrizko Iharduera (EOI), 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. Ikasleak behar dituen laguntza- produktuak, materialak eta altzariak baloratzea, hautatzea eta/edo egokitzea, horiek erabiltzeko aholkuak ematea eta erabiltzen trebatzea.
3. HPBak dituzten ikasleen jarduera okupazionala errazteko programak egiten, garatzen, gauzatzen eta elkarrekin ebaluatzen parte hartzea, beste profesional batzuekin batera aurrera egiteko aukerak identifikatuz eta tutorearen koordinaziopean, curriculum- esparruaren barruan eta Norbanako Jarduera Plan baten barruan okupazio terapiako eskuhartze-arloetan lanketa eta trebatzea eginez.
4. HPB-biltegia eta HPBak dituzten ikasleen curricukumean sartzeko laguntza- produktuak antolatzea, kudeatzea, kontrolatzea eta koordinatzea.
5. Koordinazio-bileretan parte hartzea eta ikaslearekin jarduten duten gainerako profesionalekin koordinatzea, HPB aholkulariaren zuzendaritzapean eta orientabideekin. Horretarako, irizpide aditua emango du, tutoreak koordinatutako Norbanako Jarduera Planean hezkuntza-erantzuna antolatzeko.
6. Laguntza-produktuen, materialen eta egokitzapenen informazio gaurkotua izatea, eta eskaerak eta konponketak bideratzeko enpresa fabrikatzaile eta hornitzaileekin harremanak izatea.
7. Familiei, aholkuak eta orientazioa ematea, terapia okupazionalan esku hartzearekin lotutako alderdietan lagundu ahal izan dezaten.
8. Urteko plana eta memoria egitea, bai eta lan egin den ikasleei buruzko txostenak ere.
9. Ergonomiarekin lotutako antolamendu- alderdiei eta banakako arretari buruzko aholkularitza ematea irakasle-taldeari, arreta ematen dieten ikasleen parte- hartzea eta curriculumerako sarbidea errazteko.
10. Irakasle-taldearekin eta hezkuntza- langileekin lankidetzan aritzea, proposamen didaktikoak ikasleen beharretara egokitzeko, 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 gizartean ahulenak diren ikasleen gizarte- eta familia-egoerari buruzko informazioa emanez.
2. Irakasleak, irakasleak ez diren langileak eta hezitzaileak prestatzea ikasleak bizi izan ditzaketen indarkeria-, babesgabetasun- edo arrisku-egoerak hautemateko.
3. Zentroei informazioa ematea indarkeria- egoeren, tratu txarren, familiaren babesgabetasunaren edo zabarkeriaren, oinarrizko baliabideen urritasunen, gabezia emozionalen, higiene-gabeziaren, elikadura- arazoaren eta abarren susmoak bideratzeko moduari buruz.
4. Ikastetxeei informatzea ematea dauden gizarte- baliabideei buruz eta baliabide horiek erabiltzeko bide egokiei buruz.
5. Eskatzen zaizkion txostenak eta datuak ematea, bai eta bilera teknikoetan eta lan-bileretan parte hartzea ere, 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, janzeran, 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 laguntzea ikastetxe barruan eta kanpoan egin behar dituen lekualdatzeetan, eskola-jarduera garatu ahal izateko.
5. Arreta ematen duten eta behar duten ikasleen inklusioa bultzatzea, jolastokian, sarreretan eta irteeretan parte har dezaten bultzatuz eta gainerako ikasleekin harreman egokia izan dezaten erraztuz. Baita ikastetxeak antolatzen dituen jardueretan parte hartzea bultzatuz ere.
6. HPBko beste profesional batzuekin lankidetzan aritzea arreta ematen dien ikasleekin egin behar dituzten jardueretan, haien presentzia beharrezkoa denean eta ikaslearen Norbanako Jarduera Planean ezarritako jarraibideen arabera.
7. Artatzen diren ikasleen trebetasun motorrak eta eguneroko bizitzako jarduerak garatzearekin lotutako programak praktikan jartzea, fisioterapeutek eta okupazio terapeutek Planean ezarritako planteamenduei eta orientabideei jarraituz.



8. Artatzen diren ikasleen jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzea, autonomia- eta irisgarritasun-programaren bilakaeraren berri emanez horretarako deitutako bileretan.
9. Bileretan parte hartzea irakasle-taldearekin, HPBetako laguntzaileekin eta/edo aholkularitzarekin, Hezkuntza-laguntzako Espezialista gisa betetzen dituzten funtzioei eragiten dieten gaitetan.
10. Artatzen diren ikasleen legezko ordezkariak informazioa ematea, 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 brailera transkribatzea, egokitzea eta zuzentzea, ikaslea artatzen duen IBT- CRIko irakasleekin koordinatuta.
2. Testuak inprimatzea eta azaleztatzea, brailera transkribatzeko arauen arabera.
3. Materialak hainbat formatutara egokitzea (ukimena, ikusmena, audioa), ikasleari arreta ematen dion IBT-CRIko irakasleekin koordinatuta.
4. IBT-CRIko irakasleei transkripzioari eta braille signografiari buruzko aholkuak ematea.
5. Materialak egokitzeko eta transkribatzeko makineria espezifikoak behar bezala erabiltzen dela arduratzea eta zaintzea.
6. Ikasturtean zehar egokitu eta transkribatu beharreko materiala antolatu, zaindu eta gainbegiratzea, entregak erregistratuz eta eskaerak jasoz IBT-CRIko zuzendaritzarekin koordinatuta.
7. IBT-CRIko zuzendaritzari zentroko irakasleen prestakuntzan eta eguneratzean laguntzea, egokitzapenaren eta transkripzioaren esparruko tresna eta programa informatikoetan prestakuntza emanez, bai eta transkripzio-arauetan eta braille signografian ere.
8. IBT-CRIko zuzendaritzak agintzen dion beste edozein, lanpostuari dagokiona eta lantaldearen parte dena.

ZEINU-HIZKUNTZAKO INTERPRETEA

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



2. Irakasleekin koordinatzea gai-zerrendaren aurrerapenean eta irakaskuntza-ikaskuntza jardueretan (hiztegi teknikoa, kontzeptu akademikoak, helburuak, oinarriko jarduerak...).
3. Autonomia garatzen laguntzea eta entzumen-desgaitasuna edo gor-itsutasuna duten ikasleei curriculumerako sarbidea eta hezkuntza-komunitateko eragile guztiekiko komunikazioa erraztea, ahozko hizkuntzatik zeinu-mintzairara interpretatuz eta alderantziz.
4. Ikaslearen Norbanako Jarduera Planean eta urteko memorian laguntzea, ikastetxean, ikasgelan eta ikaslearekin hartutako erabakiak islatuz, bai eta bere lanbide- gaitasunari dagozkion beste dokumentu edo txosten tekniko batzuk ere.
5. HPBen aholkulariekin eta lurraldeko entzumen-desgaitasunari erantzuteko koordinatzailearekin koordinatzea, artatzen dituzten ikasleak behar bezala eskolatzeko.
6. Irakasle-taldearen sentsibilizazioan eta gaikuntzan laguntzea ikasle horiei ematen zaien hezkuntza-erantzunean, ezagutza profesionaletik orientabideak emanez (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 hitzarmena sinatzen den unean indarrean sartuko bada ere, negoziazio-mahaian adostuko da berau negoziatzeko egutegia.

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak kudeatzen dituzte, ikasturtean zehar ikastetxe publikoetan Hezkuntza Bereziko lan-kontratudun hezkuntza-langileen aldi baterako beharrak betetzen joateko.

Araudi horren planteamendu orokorrak irizpide hauek hartzen ditu kontuan:

- a) Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzea.
- b) Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarrak eratzea -kategorien arabera-, eremu pertsonalaren atalean aipatutako kolektiboek osatua.
- c) Ordezkogaien lehentasun-ordena ezartzea.

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

Langile-eremua

Araudi hori Hezkuntza Bereziko lan-kontratudun hezkuntza-langileei aplikatuko zaie. Hezkuntza-laguntzako espezialistaren, fisioterapeutaren, terapeuta okupazionalaren, langilearen, transkribatzailearen eta materialaren egokitzailearen eta zeinu-hizkuntzako interpreten 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 zerrendetan jarraitu ahal izango dute.



- b) Hizkuntza-eskakizunaren pareko hizkuntza-ziurtagiriren bat izatea. Euskarako titulazioa fotokopia konpultsatuen bidez egiaztatuko da.

Aipatutako bi baldintzak (titulazio akademikoa eta euskarako titulazioa) nahitaez bete beharrekoak izango dira ordezkapen-zerrendetan sartu nahi duten hautagaien zat, zerrenda horiek irekitzen direnean.

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 egindako 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 Hezkuntza Bereziaren eremuan emandako zerbitzuak bakarrik hartzen dira kontuan.

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

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 Hezkuntza Saitetik kanpoko erakundeekin kontratuean eman badira.

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

Lan-esperientzia justifikatzeko dokumentazioa

1- Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-administrazioiko ikastetxe publikoetan



emandako zerbitzuak ofizios barematuko dira.

2.1- Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko beste Hezkuntza administrazioko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, izendapenaren edo kontratuaren eta lanpostu-uztearen fotokopia konpultsatuak aurkeztu behar dira, edo, bestela, dagokion hezkuntza-administrazioaren organo eskudunak ziurtatutako zerbitzu-orria.

Europar Batasuneko estatuetakoko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, beharrezkoa izango da, gainera, dagokion Hezkuntza administrazioaren agiria aurkeztea —zinpeko itzulpen eta guzti—, ikastetxea publikoa dela.

2.2- Ikastetxe pribatuetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, honako agiri hauek aurkeztu beharko dira:

- Ikastetxeko Zuzendaritzak egindako ziurtagiria, Ikuskaritzak ontzat emana, zerbitzuaren iraupena eta heziketa bereziko zein kolektiboetan eman den jasotzen duena, edo kontratuaren fotokopia konpultsatua.

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

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

Zerrendak egiteko prozedura eta baldintzak.

Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak eratzen dira, eremu pertsonalean aipatutako kolektiboek osatuak. Urtero birbarematuko dira zerbitzuak.

Zenbatutako egun guztietan berdinketarik gertatuz gero, Sailean zerbitzuak ematen hasi zen egunaren arabera ebatziko da, eta lehen egin zuenak izango du lehentasuna. Berdinketak jarraitzen badu, eta berdinketa hausteko azken irizpide gisa abizenen eta izenaren hurrenkera alfabetikoa erabiliko da, zozketa bat egingo da urtero, zer letratatik hasiko den zehazteko.

Ordezko gaien zerrendan datu hauek agertuko dira:

- Abizenak eta izena
- Egunak/Zerbitzuak
- Perfila
- Lurraldea(k)

Hezkuntza-langileen EPE bat aurreikusten den ikasturtean, deitutako espezialitate eta kategoria guztien zerrendak irekiko dira.



Langileen beharrak direla-eta zerrendak ohiz kanpo irekitzen direnean, zerrenda horiek irekita egongo dira. Horretarako, Langileak Kudeatzeko zuzendariak dagokion zerrenda irekitzeko deialdia egingo du.

Deialdiak www.hezkuntza.eus web-orrian eta *hezigunea* ingurunean argitaratuko dira. Era berean, iragarki bat argitaratuko da prentsan, eta sektoreko langileen ordezkariak sindikalari jakinaraziko zaio.

Eskabideak 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, eskatzen diren betekizunen eta merezimenduen frogagiri guztiak aurkeztuko dituzte. Meritu horiek urteko birbaremazio-prozedura honetan barematuko dira:

Zerrenda osatzen duten pertsonak alfabetikoki ordenatuko dira, abizenen eta izenaren arabera, urtero egiten den eta Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzaren ebazpen bidez argitaratzen den letraren zozketatik ateratzen den letratik hasita, dagokion ikasturtean hautagaiak kudeatzeko prozesuan ordena alfabetikoa zehazteko, bai eta ikasturtean zehar dei daitekeen beste edozein hautaketa-prozesutan ere. Berdinketarik gertatuz gero, nortasun-agiri nazionalaren zenbakia hartuko da kontuan, txikienetik handienera.

Zerrendak irekitzeko deialdia amaituta, aurreikusten bada lanpostuak betetzeko beharrak ezin izango direla bete amaitutako prozeduraren emaitzarekin, prozedura horri amaiera ematen dion ebazpenak xedatu ahal izango du zerrendak irekita egotea mugarik gabe edo beharrezkotzat jotzen den aldiaren, hautemandako beharren arabera. Kasu horretan, sarrera-ordenaren arabera onartuko dira eskaerak, eta aurkezpen-dataren eta -orduaren arabera ordenatuko dira, ikasturtean zehar dauden ordezkapen-premiei erantzuteko.

Bi kasuetan aurkeztutako eskabideak, kasuan kasuko zerrendan sartzeko baldintzak betetzen badituzte, urtero egiten diren birbaremazio-prozesuetan barematuko dira, aurkeztutako merezimenduen arabera, eta lortutako puntuazioaren arabera dagokien lekuan sartuko dira zerrendetan. Sarrera-hurrenkeraren arabera irekitako zerrenden kasuan, urteko birbaremazio-prozesua hasten denean, prozesuari hasiera ematen dion Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenak zehaztuko du prozesuan sartuko diren eskabideen azken eguna. Adierazitako dataren ondorengoak hurrengo ikasturteko birbaremazio-prozesuan sartuko dira.

Prozesu horretan bertan, zerrendetan aldaketak egiteko aukera emango zaie hautagaiei, eta lurralde batean edo gehiagotan lanaldi partzialean eta/edo osoan lan egiteko aukera izango dute.

Urtero, birbaremazioarekin batera, zerrendetan aldaketak egiteko aukera emango zaie hautagaiei, dagokion eskabidea behar bezala dokumentatuta aurkeztuta Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzetan. Horrela, lurralde batean edo gehiagotan lanaldi partzialean edo osoan lan egitea erabaki ahal izango da.

Gutxienez hiru urteko zerbitzu-aldia egiaztatuta dutenek uko egiteko aukera baliatu

ahal izango dute hurrengo ikasturte osorako; kasu horretan, ez dute inolako eskaintzarik/deialdirik jasoko ikasturte horretan zehar; horretarako, ixa (x) batez markatu beharko da baremazio-orriaren atal espezifikoa agertzen den laukia. Egoera horretan beste bi urtez egon ahal izango da, lehendik egiaztatuta zeukan zerbitzu-denbora berreskuratuz, baldin eta hurrengo bi birbaremazioetan zerrendetan alta arrunta eskatzen bada.

Ordezkapenatarako hautagaien zerrenden funtzionamendua

1. – Funtzionamendu orokorra.

Hezitzaileen plaza bat bete behar denean, Ordezlagunea aplikazioaren bidez eskainiko da.

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

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

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

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

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

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

Hautagai bat irakasleen zerrendetan eta hezitzaileen zerrendetan okerren kokatzen dena bada eta plaza bat nahitaez esleitu behar bada, hezitzaileen plaza esleituko zaio.

Era berean, hautagai bat hezitzaileen zerrenda batean edo gehiagotan kokapen okerrean duen pertsona bada, kategoria ordena honen arabera esleituko da plaza: hezkuntza laguntzako espezialista, zeinu-hizkuntza interpretea, fisioterapeuta, okupazio-terapeuta, gizarte-langilea, transkribatzailea eta material-egokitzailea.

Ez dira nahitaez esleituko ospitaleko, etxeko hezkuntza arretarako eta arreta terapeutiko-hezigarrirako lurralde zentroetako plazak, txanda-kontratuak (lanaldi partzialekoak badira) eta ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazak, baldin eta aukera hori egin badute. Aukera hori komuna izango da hautagaia barneratuta dagoen hezitzaileen zerrenda guztietarako. Ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialak nahi dituzten ala ez erabakitzeke aukera

hori ikasturtean zehar aldatu ahal izango da.

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

Hautagaiek egin beharreko izapideak:

Hautagaia Ordeztaguneren sartzan den lehen aldian, nahitaez baliozkotu beharko du bere ohiko bizilekua, ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei uko egitea edo ez erabaki beharko du (aukera hori Hezkuntza Bereziko kategoria guztietarako komuna izango da), eta telefono mugikor bat eta posta elektronikoa izan beharko du. Baliozkotze hori gabe, ezingo du eskabiderik egin.

Hautagaiak bere lan-egoera aldatu ahal izango du Ordeztaguneren, 9:30etatik 13:00etara:

-Hautagaia indarrean dagoen kontratu batekin lanean badago:

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

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

- Hautagaia lan egiteko moduan badago:

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

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

- Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran badago:

Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran badago eta lan egiteko moduan egoerara igaro nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du, dokumentazio justifikatzailea Ordezkaritzari uko egitea eragin zuen gertakaria amaitu dela jakinarazteko unean (gertakaria amaitu dela egiaztatuz).

Ordeztagunen plazen eskaera

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

Halaber, hautagiaren ardura izango da, oro har, 15:35etik aurrera argitaratzen den lanpostuen esleipena ezagutzeko aplikaziora egunero sartzea.

Hezitzaileen zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero, espezifikotasunak:

Hezkuntza Bereziko kategorian bakoitzeko lan-egoera desberdina izan daiteke.

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

Hautagaiari hezitzaileen kategorian batean lanpostu bat esleitu bazaio (eta, ondorioz, kategorian horretan lanean ari bada), baina beste kategorian bateko lanpostu bat lortu nahi badu, Ordeztagunen parte hartu ahal izango du borondatez, lanpostu bat lortzeko, kontratuari uko egiteagatik aplikatu ahal zaion zigorrarekin.

Hala ere, ez da nahitaezko eskaerarik sortuko hezitzaileen kategorian batean lanean dagoen bitartean.

Hezitzaileen kategorian batean lanean ari dela, hautagaiari beste kategorian bateko plaza bat esleitzen bazaio hezitzaileen kategorian, esleitu eta hurrengo egunean esleitutako plaza berrira joan beharko du, eta ordura arte lan egiten zuen ikastetxeari jakinarazi beharko dio amaitu dituela bere zerbitzuak.

Irakasleen eta hezitzaileen zerrendetan egonez gero, espezifikotasunak :

Irakasleen eta hezitzaileen zerrendetako lan-egoera desberdina izan daiteke. Era berean, lan-egoera desberdina izan daiteke Hezkuntza Bereziko kategorian bakoitzaren barruan.

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

Balitzeko kasuistika:

1) Hautagaiari hezitzaile plaza bat esleitu bazaio:

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

Hezitzaile gisa lanean egonik irakasle-plaza bat esleitzen bazaio, Saileko

ikastetxe publikoetan hezitzaile gisa hiru urteko lan-zerbitzurik egiaztatzen ez badu kanporaketarekin zigortuko da.

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

2) Hautagaiari irakasle-plaza bat esleitu bazaio:

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

Dena den, irakasleen zerrendetarako ezarritakoaren arabera dagokion zigorra aplikatuko da.

2. Funtzionamendu orokorraren salbuespena.

2.1. Hutsik dagoen lanpostu hutsa:

Lanpostu huts bat bitarteko kontratu bidez bete behar denean, SMS bidez jakinaraziko zaie ordezkapen kontratua dutenei, bakante partziala duten langileei (lanpostu hutsa osoa denean) eta lanean ez dauden ordezko gai guztiei Ordeztagunean eskainiko dela. Behin Ordeztagunean eskeinuta, eskaera egiten duten guztien artean puntuazioari zorrotz jarraituz esleituko da.

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

2.2 Hautagai batek ordezkapen bat burutu badu eta 5 eskola-egun igaro aurretik hezitzaile bera ordezkatzeko beharra sortzen bada ikasturte berean, nahiz eta beste hautagai batzuek puntu gehiago izan, ordura arte lan hori egiten jardun duen hautagaiak izango du lehentasuna ordezkapen hori egiteko. Kasu horietan, ordezkapena, lehenik eta behin, ordezkapen hori egiten aritu den hautagaiari eskainiko zaio lan-egiteko moduan badago, eta interesatzen ez bazaio, Ordeztaguneren eskainiko da ordezkapena

2.3 Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanpostu horretan jarraitu ahal izango du lanaldi murriztuarekin. «Kontrako sensu» en kasuan, lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen badu eta, edozein arrazoi dela medio, lanaldi osoko araubide bat behar badu, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak beteko du, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

2.4. Lanaldi partzialeko ordezkapenen ondoriozko ordezte-kontratuei uko egitea.



Pertsona batek lanaldi partzialeko lanpostu hutsak betetzeko ordezte-kontratua badu, gutxienez urtebetez jarraian, edo lanaldi partzialeko lanpostua gordetzeko ordezte-kontratua badu, gutxienez urtebetez jarraian, borondatez uko egin ahal izango dio kontratuari, dagokion ikasturteko lanpostuen esleipenean parte hartzeko eta, hala badagokio, lanaldi osoko kontratuak egiteko. Ordezkapenetarako hautagaien zerrendetan lanaldi osorako prest gisa agertu beharko da.

Uko egiteak idatziz aurkeztu beharko dira, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenak ezarritako epean

2.5. Etete iragankorra. Unibertsitatez kanpoko irakaskuntza-sektore publikoaren beharrian bati erantzuteko indarrean dagoen kontratu bati uko egiten dionak Hezkuntza Bereziko aldi baterako premietarako deialdiak etetea eskatu beharko du izendapena egin aurretik. Aldi baterako etete hori ikasturtea amaitu arte luzatuko da.

Etete hori lortu ahal izateko, egiaztatuta eduki beharko da, gutxienez, hiru urtez HPBetan lan egin izana Saileko ikastetxe publikoetan.

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

- Hezkuntza laguntzako espezialistaren ordezkapenak gela egonkorretan.
- Hezkuntza laguntzako espezialisten ordezkapenak Hezkuntza Bereziko berariazko ikastetxeetan, zein ospitaleko, etxeko hezkuntza arretarako eta arreta terapeutiko-hezigarrirako lurralde zentroetako ordezkapenak.
- Hezkuntza laguntzako espezialista ordezkatzeari, ikastetxe osoan hezkuntza laguntzako espezialista bakarra denean.

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

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

Telefonoz egindako eskaintza horiek onartzea borondatezkoa izango da.

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

Justifikatutako uko egiteak. Arrazoiak eta prozedura.

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

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

- a) Askatasunaz gabetzea, kondena-epaia eman arte.
- b) Hezkuntza Sailak edo IVAPek antolatutako ikastaroetan parte hartzea.
- c) Edozein motatako ikasketak edo praktikak egiten aritzea. Ikasketen kasuan, uko egitea ikasturte osoan aplikatuko da, eta matrikula aurkeztuta egiaztatu beharko da. Praktikak eginez gero, praktikek irauten duten bitartean onartuko dira uko egiteak, eta xede horretarako aurkezten den egiaztagirian zehaztuko dira.
- d) Hezkuntza-sistemarekin zuzenean lotutako beka edo laguntzak jasotzea.
- e) Era berean, uko egiteko arrazoi justifikatua izango da aldi baterako kontratazio baten bidez zerbitzuak ematen aritzea – subjektu kontratatzailea edozein izanik ere – . Horretarako, prestazioaren eraginkortasuna eta tipologia egiaztatzeko, gizarte-segurantzaren alta eman izanaren (saihestezina) eta/edo lan-kontratuaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da prestazioa.
- f) Eskainitako ordezkapenari uko egin ahal izango zaio, semea edo alaba hiru urte bete arte zaindu behar bada. Etenaldi iragankorreko kasu horietara bildu direnek egoera horretan ez baleude bezala deituak izateko eskubideari eutsiko diote, eta eskaintzen zaien estaldura-denbora egindako zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie, soilik zerrendaren birbaremazioaren ondorioetarako. Ondorio horietarako, lanpostua aukeratu ahal izango dute ikasturte-hasierako lanpostuen esleipenean.
- g) Oro har, lanaldi murriztuko ordezkapenak ez onartzeak ere uko egiteko arrazoi justifikatua izango da.

Horretarako, urtero, zerbitzuen birbaremazioan, hautagaiek idatziz adierazi ahal izango dute lanaldi murriztuko zerbitzuak onartzeko prest daudela. Kasu horretan, dagokion Lurralde Ordezkaritzak prest daudela adierazi dutenei soilik eskainiko dizkie ordezkapen horiek, eta aurrerantzean (ikasturte horretan behintzat) egiten zaizkien lanaldi murriztuko eskaintzak onartzera behartuta daude (beste eskusio-arrazoi batzuk alde batera utzita).

Hala ere, salbuespen bat ezartzen da lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik, amatasunagatik, aitatasunagatik, haurdunaldiko arriskuagatik edo arriskuko haurdunaldiagatik aldi baterako ezintasun-egoeran dauden edo adopzioagatik edo harreragatik aldi baterako bajaran dauden hautagaienentzat. Uko egin ez balute bezala deituko zaie, eta eskainiko zaien ordezkapen-denbora egindako zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie, ordezkapenetarako hautagaien zerrendetarako baremoaren ondorioetarako soilik.

Baremoaren ondorioetarako zerbitzu-denboraren aitortpen horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari-osagarrian, ez eta Gizarte



Segurantzaren ondorioetarako ere, ez baita benetako zerbitzurik ematen.

Lanpostuak esleitzean ere lanpostua aukeratu ahal izango dute, eta lanpostua betetzeko denbora zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie, baina zerrenden birbaremazioaren ondorioetarako soilik.

h) Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratzeko dakarren kasuren batean dauden hautagaiei egoera horretan ez baleude bezala deituko zaie, eta eskaintzen zaien estaldura-denbora zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie zerrenda birbarematzearen ondorioetarako.

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

Lanpostuak esleitzean ere lanpostua aukeratu ahal izango dute, eta lanpostua betetzeko denbora zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie, baina zerrenden birbaremazioaren ondorioetarako soilik.

i) Borondatezko onarpena izango dute zentro terapeutikoetako beharrak aldi baterako estaltzeko eskaintzek (espezifikotasun funtzionala kontuan hartuta), txanda-kontratu bidez betetzekoek (lanaldi osotik beherako denboraluzapenagatik) eta ohiko bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden lanaldi partzialekoek.

Ikasturtean zehar egiten diren deietan, lanaldi partzialeko premia bat hartzeari uko egin dakioke, etxetik 50 km baino gehiagora badago. Kasu horretan, ikasturtean zehar lanaldi partzialeko beharrian berrietarako deituko zaio berriz ere.

j) Gizarte Segurantzaren autonomo gisa alta emanda egotea. Autonomoen eta lan-bizitzaren ziurtagiria aurkeztu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango.

k) Administrazio batean izendapena izatea. Gizarte Segurantzako altaren (saihestezina) eta/edo izendapenaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango.

l) Haurdunaldiko seigarren hilabetetik erditu arte. Gertaera hori egiaztatzen duen txostena aurkeztu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango.

m) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen edo bigarren mailarainoko senideak zaindu behar izanez gero, edo, elkarrekin biziz gero, maila urrunagokoak zaindu behar izanez gero, langileak eskubidea izango du deitua ez izateko, gutxienez 15 egunetan eta gehienez bi urtetan. Deialdietan etete hori eskatzeko, gaixotasun larria edo ospitaleratzea egiaztatu beharko du. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango. Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den. Bi urte horiek igaro ondoren, berriro deitzeko eskatu beharko dute. Bi urte horiek igaro ondoren berriz deitzea eskatzen ez badute, zerrenda guztietatik baztertuko dira. Gutxienez 15 eguneko epea igaro ondoren, eta bi urte igaro arte, edozein unetan eskatu ahal

izango dute zerrendetara berriro deitzea. Ikasturte 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 duenean, bi urteko epean edo lehenago, une horretara arte deietan etete hori ematera eraman zuten gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak iraun duela egiaztatu beharko du. Egiaztatzen ez badute, zerrenda guztietatik kanpo utziko dira. Bateriaezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan-bizitzaren bidez ere justifikatu beharko du.

n) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik uko egitea mugarik gabe justifikatuko da. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango.

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 arrazoi ospitaleko altarekin edo alta medikoarekin amaituko da.

Egiaztatzen ez badute, zerrenda guztietatik kanpo utziko dira.

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

Edozein unetan eskatu ahal izango dute zerrendetako beste dei bat egiteko. Ikasturte bakoitzean bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko.

ñ) 12 urtetik beherako seme-alaben kontsulta medikoetara joatea. Familia-liburuaren eta bertaratze-egiaztagiraren bidez egiaztatu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango.

o) Genero-indarkeriaren biktima izatearen ondoriozko arrazoiak. Baldintza hori egiaztatu egin beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du merezimendurik izango.

Uko egiteak justifikatzeko prozedura

Justifikatutako uko egiteko arrazoietakoa bat alegatzen duen pertsonak 5 laneguneko epean aurkeztu beharko du dagokion justifikazio-dokumentazioa. Bost lanegun horietan izangaiak ez badu aurkeztu uko egiteko arrazoi egiaztatzen duen dokumentazioa, Lurralde Ordezkaritzak berehala baztertuko du.

Baztertze arrazoiak:

- a) Justifikatutako arrazoirik gabe lanaldi osoko eskaintzari uko egiten dioten hautagaiei baja emango zaie kategoria horretako zerrenda guztietan hiru lurraldeetan, bai lanaldi osoetan bai partzialetan; eta, arrazoi justifikaturik gabe lanaldi partzialeko eskaintzari uko egiten dioten hautagaiei baja emango zaie hiru lurraldeetan kategoria horretako zerrenda guztietan, lanaldi partzialetan.

- b) Deialdia onartu ondoren ikastetxera joan behar duten lehen egunean agertzen ez diren izangaiak onartutako lanpostuaren kategoriako zerrenda guztietatik kanpo utziko dira, hau da, hiru lurraldeetako zerrendetatik kanpo, bai lanaldi osoei dagokienez, bai lanaldi partzialei dagokienez, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan xedatutakoaren arabera.
- c) Kontratua indarrean duten eta kontratuari uko egiten dioten hautagaiak indarrean dagoen kontratuaren kategoriako zerrenda guztietatik kanpo geratuko dira, hau da, hiru lurraldeetako zerrenda guztietatik kanpo, lanaldi osoetan zein partzialetan, lanaldi partzialeko edo osoko kontratuei uko egin ala ez. Hala ere, lanaldi erdiko kontratua duten izangaiak, lanaldiaren herenera aldatzen badira, kontratu horri uko egin ahal izango diote, behar bezala justifikatuta.
- d) Uko egiteko arrazoiak ez alegatzea eta egiaztatzea, hitzarmen kolektiboan ezarritako epe eta baldintzetan.
- e) Zerrendatik kanporatzeko arrazoi izango da langileak falta oso astunak egitea, zehapen-espeditzea izapidetuta. Espediente horretan, langileari entzungo zaio, eta egokitzen jotzen dituen frogak deskargua egitea proposatu ahal izango du.
- f) Gaitasun eza.

Zerrendetatik baztertzearen ondorioak:

Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera deitutako zerbitzuak emateko eskaintza bati uko egiteagatik zerrendetatik kanpo geratu diren pertsonak (bai lanaldi oso eta partzialetatik kanpo geratu direnak, bai lanaldi partzialetatik kanpo geratu direnak), Hitzarmen Kolektiboan ezarritako epe eta baldintzetan uko egiteko arrazoiak alegatu eta egiaztatu ez dituztelako, edo esleitutako lanpostuaz jabetu ez direlako, edo zerbitzuak emateari utzi diotelako edo indarrean dagoen kontratuari beren borondatez uko egin diotelako, ezin izango dute parte hartu zerrendak irekitzeko prozeduretan (ezta prozedura horretatik eratorritako zerrenda irekiak mantentzen ere) kanpoan geratu ziren ikasturtean. Aurrekoaz gain, eta lanaldi partzialetako zerrenda guztietatik kanpo geratu diren pertsonak dagokienez, horiek ezingo dute lanaldi partzialeko aukera gehitu baztertuta geratu diren ikasturtean egiten den birbarematze-prozesuan.

Ordezko lan-kontratudun hezkuntza-langileen prestasunagatiko eta mugikortasunagatiko konpentsazioa.

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

- Ordezkapenengatiko bitarteko lan-modalitatean lan egin izana.
- Ordezkapenearen esleipenetan ohikotasunez parte hartu izana. Betekizun hau betetzen ez dela ulertuko da baldin eta 50 egun balioduneko epean egon bada ordezkapenean parte hartu gabe ordezkapunea martxan egon den bitartean

justifikatutako arrazoirik gabe. Justifikatutako egoerak izango dira besteen artean gurasotasunari lotutako egoerak, ezintasunak, familiarren zaintza...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, hileko soldata gordina hartuko da erreferentziatzat, eta proportzionalki zenbatuko da, lan egindako denboraren eta lanaldi-modalitatearen arabera. Konpentsazio horretarako ez dira zenbatuko kalte-ordaina jaso duten lan egindakoaldiak.

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

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

Ordezkapen laboral batean emandako zerbitzuak funtzionarioen udako ordainketarako hartuko dira kontuan, baldin eta artikuluko honetako konpentsaziorako kontuan izan ez badira.

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

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

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

2. – Ikastetxeko zuzendaritzak uste badu pertsona batek ez dituela betetzen bere ohiko eginkizunak betetzeko behar diren gaitasunak, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinaraziko dio. Lurralde-ordezkaritza aginduko du beharrezkoak diren aurretiazko jarduketak egitea, eta, horien artean, Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren txostena eta/edo Hezkuntzako Ikuskaritzaren txostena sartu ahal izango da, kasuaren arabera. Era berean, Langileak Kudeatzeko zuzendariak egokitzen jotzen dituen aurretiazko jarduketak egiteko agindu ahal izango du.

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

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

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

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

4. – Instruktoarek 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 dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren bidez izapidetu beharko da.

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

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

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

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

Prozedurak egiaztatzen badu eginkizun arruntak betetzen jarraitzeko ageriko eskumenik ez duela, ebazpen horrek indarrean dagoen kontratua azkenduko du eta eragindako pertsona behin betiko zerrendatik kanpo utziko du behin betiko izaerarekin. Bestela, egindako jarduketak largestea edo artxibatzea emango du ebazpenak. Nolanahi ere, ebazpenak berariaz adierazi beharko ditu hartutako behin-behineko neurriak. Era berean, langileen ordezkari-organoei ere jakinaraziko zaie ebazpena.

Prozedura hasteko ebazpena eman zenetik sei hilabete baino gehiago igaro



badira prozedura amaitzeko ebazpena eman eta jakinarazi gabe, iraungita geratuko da, hargatik eragotzi gabe ebazteko gehieneko epea eteteko kausak, administrazio publikoen administrazio-prozedura erkidea arautzen duen indarreko legerian jasotakoak. Horretarako, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpena emango du prozedura iraungi dela adierazteko eta jarduketak artxibatzeko agintzeko.

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

**IV. ERANSKINA**

**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 Okupazionalen diplomadun titulua - Terapia Okupazionalerako gradu-titulua

