

I - ARABAKO BATZAR NAGUSIAK ETA ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN FORU ADMINISTRAZIOA

Arabako Foru Aldundia

BERDINTASUN, EUSKARA ETA GOBERNANTZA SAILA

350/2026 Erabakia, ekainaren 9koa, Foru Gobeinu Kontseiluarena. Onespena ematea Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoaren zerbitzura dauden funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen erabakiari

Uztailaren 13ko 8/2016 Foru Arauaren bidez (ALHAO, 81 zk., 2016ko uztailaren 18koa), Arabako Foru Suhiltzaileak (Arabako Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzua) erakunde autonomoa sortu zen.

Arauk zerbitzua kudeatzeko onartutako irudiak, hau da, erakunde autonomoarenak, zerbitzua zuzenean eskaintzea ahalbidetzen du. Era berean, izaera publikoa eta nortasun juridiko propioa aitortzen dizkio eta, nola haren barne araubidea hala jarduera, zuzenbide publikoak xedatzen du.

Alegia, antolaketa tekniko berezitua onartzen dio, gaian xedatzen den zerbitzu publikoa kudeatzeko eta eskaintzeko. Irudi hori urriaren 30eko 15/1987 Foru Arauak, jarduera ekonomikoaren eta deszentralizatutako foru zerbitzu publikoaren kudeaketarenak, arautu zuen.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 15. artikuluan (urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua) eta Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen (EEPL) 162. artikuluan arabera, funtzionarioek negoziazio kolektiborako eta lan baldintzak zehazten parte hartzeko eskubidea dute.

EPOEn eta EEPLn xedatutakoaren arabera, negoziazio kolektiboa enplegatu publikoaren lan baldintzen zehaztapena negoziatzeko eskubidea da. Halaber, EAEko administrazio publikoetan egiten den negoziazio kolektiboa legezkotasunaren, aurrekontu estalduraren eta nahitaezkotasunaren printzipioei lotuta egongo da.

Negoizazio kolektiboa enplegatu publikoaren oinarrizko araudian eta EPOEren XIV. tituluan ezarritako organo eta sistema espezifikoaren bidez egingo da, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6.3 c), 7.1 eta 7.2 artikuluetan erakunde sindikalei aitortutako ordezkartza gaitasuna baliatuz, eta EPOEren III. tituluko IV. kapituluaren jasotakoaren arabera; betiere oinarrizko araudiaren eta hura garatzeko legeen edukia errespetatuko da.

Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoko funtzionario publikoaren negoziazio kolektiboaren ondoreetarako, Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoaren negoziazio mahaia eratu zen. Bertan, alde batetik, Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoko ordezkariak zeuden, eta, bestetik, estatuan ordezkartzarik handiena duten sindikatuak, Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkartzarik handiena duten sindikatuak eta Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoan ordezkari izateko hauteskundeetan ordezkarien 100eko 10 edo gehiago lortu zuten sindikatuak.

2022ko maiatzaren 24an, Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoaren negoziazio mahaia eratu zen, eta, 2024ko urriaren 23an, gizarte bankuaren ordezkartza berri zen, EPOEren 35.2 artikuluan xedatutakoaren babesean. Honako sindikatu hauek daude ordezkartuta: ELA, LAB, CCOO eta UGT, SALOren 6. eta 7. artikuluen arabera.

Negoizazio mahai hori eratu zenetik, bilerak egin dira aldizka, negoziazio prozesuaren zati gisa, eta alderdiek hasierako erabaki bat lortu dute 2026ko urtarrilaren 29an. Langileen zalantzak argitzeko prozesu baten ondoren, langileen gehiengoak berretsi du, apirilaren 20an.

Azaldutakoa kontuan izanda, eta EPOEn eta EEPLn ezarritako baldintzak beteta, Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoak Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoko funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen erabakia onestea proposatzen du.

Horrenbestez, Berdintasun, Euskara eta Gobernantza Saileko foru diputatuak proposatuta, eta Foru Gobernu Kontseiluak gaur bertan egindako bilkuran gaia aztertu ondoren, hau

ERABAKITZEN DUT

Lehenengoa. Onespena ematea Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoaren zerbitzura dauden funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen erabakiari —eranskinean jaso dira baldintzok—.

Bigarrena. Erabaki hau eta eranskina ALHAOn argitaratzea.

Hirugarrena. Erabaki honen aurka administrazioarekiko auzi errekurtsua jarri ahal izango da, argitaratu eta hurrengo egunetik hasita bi hilabeteko epean, Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzietarako Epaitegian, edo, nahi izanez gero, berraztertze errekurtsua, hilabeteko epean, ebazpena eman duen organoaren beraren aurrean; hori guztia honako hauek xedatutakoaren arabera: Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 46.1 artikulua eta Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearenaren urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123. artikulua.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko ekainaren 9a

Diputatu nagusia

RAMIRO GONZÁLEZ VICENTE

Berdintasun, Euskara eta Gobernantza Saileko foru diputatua

JOSEBA IÑAKI GURTUBAI ARTETXE

ERANSKINA**ARABAKO FORU SUHILTZAILEAK ERAKUNDE AUTONOMOKO
FUNTZIONARIOEN LAN BALDINTZEI BURUZKO ERABAKIA**

Hitzaurrea

Uztailaren 13ko 8/2016 Foru Arauaren bidez (Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofiziala, 81 zk., 2016ko uztailaren 18koa), Arabako Foru Suhiltzaileak (Arabako Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzua) erakunde autonomoa sortu zen.

Arauak zerbitzua kudeatzeko onartutako irudiak, hau da, erakunde autonomoarenak, zerbitzua zuzenean eskaintzea ahalbidetzen du. Era berean, izaera publikoa eta nortasun juridiko propioa aitortzen dizkio eta, nola haren barne araubidea hala jarduera, Zuzenbide Publikoak xedatzen du.

Alegia, antolaketa tekniko berezitua onartzen dio, gaian xedatzen den zerbitzu publikoa kudeatzeko eta eskaintzeko. Irudi hori urriaren 30eko 15/1987 Foru Arauak, jarduera ekonomikoen eta deszentralizatutako foru zerbitzu publikoen kudeaketarenak, arautu zuen.

Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoko langile guztiak behar bezala antolatzeko eta guztiok jakinaren gainean egoteko, beharrezkoa da enplegu baldintzak bateratuko dituen testu bakarra izatea.

5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak, eta 11/2022 Legeak, abenduaren 1ekoak, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoak, arautzen dute administrazio publikoetako langileen lan baldintzak zehazteko negoziazio kolektiboa erakunde sindikalei aitortutako ordezkaritza gaitasunaren bitartez eta horretarako eratzen diren negoziazio mahaien bidez egingo dela.

Hori dela eta, Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoaren eta bertako langileen artean negoziazio prozesu luze eta bizia izan ondoren, eta negoziatzeko dauden gaiak negoziatzen jarraitzeko konpromisoaren aurrean (Enplegu Publikoa Antolatze Plana, erakundeko lanpostu guztien balorazio prozesu bat barne hartuko duena, Enplegu Publikoaren Eskaintza, Berdintasun Plana, Prestakuntza Plana, lanpostuen monografiak eta lanpostuak aldi baterako betetzeko araudia), Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoko funtzionarioen lan baldintzak onetsi eta argitaratzea proposatzen da.

ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK**1. ARTIKULUA. Erabakia eta hura hitzartzen duten alderdiak**

Erabaki hau Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 38. artikuluan xedatutakoaren babesean sinatu da, eta CRL-LHKren aurrean 2022ko maiatzaren 24an eraturako erakundeko funtzionarioentzako negoziazio mahaia osatzen duten erakunde sindikal legitimatuen gehiengo nahikoa du.

2. ARTIKULUA. Eremu funtzionala

Erabaki honen xedea da Arabako Foru Suhiltzaileak erakunde autonomoaren (Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzua – PSISZ) zerbitzura dauden funtzionarioen lan baldintzak arautzea, haren aplikazio eremuaren barruan.

3. ARTIKULUA. Langileak

3.1. Erabakia, jarraian datorren apartatuan ezarritakoa salbu, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaie, oro har; horrez gain, lan harremanaren izaerarekin bateragarria den guztian, bitarteko funtzionarioei eta praktiketako funtzionarioei ere aplikatuko zaie.

3. 2. Hala ere, gizarte laguntzak, zerbitzu aktiboan ez beste egoera batean dauden karrerako, bitarteko eta praktiketako funtzionarioentzako eta lanaldi murriztuko araudiko funtzionarioentzakoak, akordio honetan bertan horretarako berariaz aurreikusitako eran aplikatuko dira.

4. ARTIKULUA. Denbora eremua

4.1. Erabaki hau Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean hasiko da ondorioak izaten, eta 2027ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Ondoren, urtez urte luzatuko da, alderdiek ez badute berariaz adierazten erabakia uzteko gogoia; hala, bada, indarrean egongo da harik eta beste erabaki batek ordeztu arte. Nolanahi ere, kasuan kasuko negoziazio mahaian eztabaidatu ondoren, baliteke organo eskudunak eguneraketak eta aldaketak onartzea.

4.2. Erabaki hau indarrean dagoen bitartean, Arabako Foru Aldundiaren lan baldintzak arautzen dituen eremuan aplikagarri diren lan baldintzetan aldaketa onuragarriagoren bat gertatzen bada, alderdietako edozeinek salatu ahal izango du erabakia, eta kontrako alderdiari dei egingo dio negoziazioak hasteko, baldintzok erakunde autonomoaren eremuan sar daitezen.

5. ARTIKULUA. Erabakiaren izaera eta interpretazioa

Hala ere, akordioa beharrezkoa, osoa eta zatiezina da ondorio guztietarako; hau da, bertan adosten diren baldintzek organo unitate bakarra osatzen dute, eta ezartzen dituen baldintzak aplikatzean, osorik eta osotasunari loturik hartu beharko dira kontuan, eta, horrenbestez, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, berraztertu edo zatika hartu, haien testuingurutik bereizirik, eta ezingo da artikuluen multzotik zati bat aplikatu eta gainerakoa ez. Aitzitik, osotasunean aplikatu eta begiratu beharko da.

6. ARTIKULUA. Ukaezintasuna

Baliogabekotzat eta egin gabekotzat hartuko da erabakian ezarritako edozein onurari langileek emaniko ukoa. Halaber, baliogabekotzat joko da eta ezarri gabekotzat eta eraginik gabekotzat hartuko dira langileentzat onura gutxiagoko baldintzak ekartzen dituzten ebazpen edo klausulak.

7. ARTIKULUA. Aldeko aplikazioa

Zentzuaren eta helmenaren aldetik zalantza, anbigutasun eta iluntasun kasuak direnean, langileentzako modu mesedegarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira erabaki honetan ezarritako baldintza guztiak, langileen ordezkariak kontsulta egin ostean.

8. ARTIKULUA. Zuzeneko aplikazioa.

Erabakia izenpetu duten alderdiek agintzen dute hura zuzenean aplikatuko dutela eta ez dutela sustatuko testuan jasota dauden baldintzak aldatzea ekarriko lukeen arazorik.

9. ARTIKULUA. Berdintasun printzipioa

9.1. Erabaki arautzaile honen babesean langileei dagokienez garatzen diren antolaketa eta kudeaketa politikek, alde batetik, benetako aukera berdintasuna lortzera eta erakundean kultura, genero eta sexu-orientazioaren aniztasunaren aurka ager daitezkeen aurreiritzi eta oztopo sozial eta korporatiboak kentzera bideratuta egon beharko dute, eta, bestetik, funtzionarioen duintasun pertsonal eta profesionala erabat errespetatzen dela bermatzeko beharrezko neurriak ezarriko dituzte. Aktiboki egingo da borroka enplegu, prestakuntza, sustapen eta garapeneko edozein diskriminazio moduren aurka.

9.2. Langileen politikak bereziki hartuko ditu kontuan amatasunari, edoskitzeari eta ugalkortasun tratamenduei lotutako egoerak. Horretarako, Prebentzio Zerbitzuak, inguruabar horiek jakinarazi bezain laster, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean aztertu eta planteatuko ditu lanpostuetan zer baldintza egokitu behar diren segurtasun eta osasunerako arriskuak saihesteko (karga fisikoa, jarrerazko arriskua, txandakako lana, gauekotasuna) edo langileen haurdunaldian edo

edoskitzaroan eragina izatea saihesteko. Aldi baterako egokitzapenak edo mugikortasunak ezin izango diote inola ere kalte ekonomiko edo profesionalik eragin emakume langileari.

9.3. Testu hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute sexismorik gabeko hizkuntza adierazpen onargarri baten aldeko ahalegin kontzientea egiteko eta erakundearen komunikazioetan adierazpenak maskulinizatzea saihesteko.

9.4. Alderdiek LGTBI pertsonen lan eremuan dituzten eskubideei buruzko ekintza espezifikoak adostuko dituzte prestakuntza planetan. Arreta berezia jarriko da tratu eta aukera berdintasunean eta diskriminaziorik ezan, eta 1026/2024 Lege Dekretuan ageri diren gutxieneko alderdiak jasoko dira.

9.5. Laneko ingurune anitza, inklusiboa eta segurua sustatuko da, eta jazarpenaren eta norberaren duintasuna kaltetzen duten beste jokabide batzuen aurrean eta jokabide diskriminatzaileen aurrean protokolo eraginkorrak aplikatuko direla bermatuko da. Bereziki astuntzat joko dira langileen sexu askatasun, orientazio eta identitatearen eta genero adierazpenaren aurkako portaerak.

10. ARTIKULUA. Batzorde parekidea eta gatazkak konpontzeko prozedura

10.1. Erabaki honen indarraldiaren eta aplikazioaren inguruan sor daitezkeen arazoak aztertu, konpondu eta interpretatzeko eskumena erakundeko negoziazio mahaiarena da. Mahaia batzorde parekide gisa eratuko da, eta haren erabakiak lotesleak izango dira alderdi sinatzaileentzat.

10.2. Batzorde parekidea deitzeko, eskaera idatziz egingo du batzordea osatzen duten alderdietako edozeinek, gutxienez hamabost egun lehenago, eta aztertuko diren puntuen zerrenda xehe zehaztuko da. Deialdietan gai zerrenda, bileraren eguna eta lekua jasoko dira, eta bi alderdiak agertu beharko dira nahitaez. Deialdiaren eta bileraren egunaren arteko denbora laburragoa izan daiteke, bi alderdiak ados jarrita.

10.3. Batzordeak deitzen den lehenengo bileran finkatuko du funtzionamendu sistema.

10.4. Erabaki honen interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari buruzko desadostasun guztiak, aplikazio eremuko langileei eragiten dietenak, batzorde parekideari jakinaraziko dizkiote bi alderdiek, eta hark ebazpena emango du.

10.5. Erabaki hau interpretatzean edo aplikatzean desadostasunik egonez gero, alderdi sinatzaileek elkarriketa bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute, gatazka neurriak hartu aurretik.

I. TITULUA. LANALDIAREN ARAUBIDEA

11. ARTIKULUA. Urteko lanaldia

11.1. Aplikazio eremuko langile guztien urteko lanaldia Foru Sektore Publikoan aplikagarria dena izango da.

11.2. Benetako lan denboratzat hartzen da arropak, materialak eta gainerako lan tresnak bildu, ordenatu edo gordetzeko behar den denbora, arauzko etenaldi gisa erabilitako denbora, zerbitzua dela-eta egin beharreko joan-etorrietan emandako denbora, prestakuntza lanaldietakoak, osasun azterketak eta laneko segurtasun eta osasun arauengatik edo lanaren antolamenduagatik beste etenaldi batzuk barne.

11.3. Erakundeak lanaldia egunero erregistratzen dela bermatuko du. Erregistro horretan, funtzionario bakoitzaren hasteko eta amaitzeko ordutegi zehatza jasoko da, haren ordutegi araubideko ordu malgutasuna gorabehera. Lanaldiaren erregistroak lau urtez gordeko dira, eta hilero funtzionarioen eta haien legezko ordezkarien eta ordezkari sindikalen eskura egongo dira, ezertan galarazi gabe datuak anonimizatzea.

12. ARTIKULUA. Laneko egutegia eta txandak.

12.1. Urteko lanaldiaren banaketa eta, beraz, egutegiak erakunde autonomoko langileen ordezkariekin negoziatu eta adosten saiatuko dira. Zerbitzu bakoitzaren beharrian bereziak bermatu beharko dira, eta laneko egutegiak aurreko urteko abenduaren 1a baino lehen jakinarazi beharko dira.

12.2. Egutegi horietan, jaiegun gisa aurreikusiko dira Euskal Autonomia Erkidegorako egutegi ofizialean jaiegun gisa ezarritako 14 egunak, lurralde historiko eta udalerri bakoitzerako ezarritakoak, eta, horiez gain, ekainaren 24a, abenduaren 24a eta 31.

12.3. Lanaldiaren banaketaren ondoriozko ordu saldoak.

Egutegian ezarritako txanden kadentziaren eta oporraldien zehaztapenaren ondorioz, zerbitzuak emateari uztean, zerbitzu eginkizuneko izendapenetan eta kontratuaren hobekuntzetan, gehiagoko edo gutxiagoko saldoak sor daitezke, urteko gehieneko lanaldiari edo zerbitzu aldiari aplikatu beharreko zati proportzionalari dagokionez. Ordu saldo horiek lanaldi arrunt moduan tratatuko dira, konpentsazioaren ondoretarako. Honako arau berezi hauek daude:

- Banaketaren ondoriozko lanaldi saldoak modu autonomoan tratatuko dira, aparteko orduen ondoriozko saldoen aldean. Hala ere, funtzionarioarekin ados jarrita, alderdiek zehaztutako irismenarekin konpentsatu ahal izango dira, 18. artikuluan ezarritako konpentsazio koefiziente espezifikoaren errespetatuta.
- Oro har, **gehiagoko saldoak** sortu diren urteko aldiari baliatu beharko dira, eta, nolanahi ere, hurrengo urteko apirilaren 30era arte. Lanaldi osoetan edo orduka hartu ahal izango dira.
- Orokorrean, ezingo dira urte batetik hurrengora aldatu lanaldi baten baliokideak edo luzeagoak diren gehiagoko saldoak. Salbuespenezko eta behar bezala justifikatutako inguruabarrak direla-eta, langile batek lanaldi baten baliokidea edo luzeagoa den gehiegizko saldoarekin amaitzen badu urtea, hurrengo urteko apirilaren 30era arte izango du saldo hori murriztu eta lanaldi bat baino gutxiagoko bihurtzeko. Urteko azken hiru hilabeteetan lanaldi batetik gorako gehiagoko saldoak sortzen badira, hurrengo urteko apirilaren 30era arte konpentsatu ahal izango dira.

- Sortutako saldoak ez badira iristen lanaldi oso batera, hurrengo urterako mantendu ahal izango dira, edo, bestela, funtzionarioak hala eskatuta, lanaldi oso batez atsedean hartzeko erabili ahal izango dira, saldo defektiboa sortu da eta hurrengo ekitaldira igaroko da.
- Zerbitzuak emateari uzten dioten langileen kasuan, gehiagoko saldoak lanaldi arrunt gisa ordainduko dira soldaten likidazioan. Aurrekoa alde batera utzi gabe, langileok saldo horiek mantendu ahal izango dituzte ondorengo izendapenei dagozkien zerbitzuak ematen dituzten aldietan, izendapenak etenik gabe egin badira.
- Erakundeak deituriko langileen ordezkarien bileretatik eta langileen batzarretatik eratorritako ordu saldoek gehiagoko saldoen tratamendu bera izango dute.
- Inola ere ezingo dute iraun hurrengo urteko apirilaren 30ean sortutako lanaldiaren banaketaren ondoriozko lanaldi bat baino gehiagoko saldoek.
- Oro har, lanaldi oso batetik gorako **gutxiagoko saldoen** kasuan, dagokien urte naturaleko lanaldiak aktibatuko dira, hau da, laneko egutegian sartuko dira, funtzionarioarekin adostuta, eta hurrengo urteko apirilaren 30era arte. Urteko azken hiru hilabeteetan lanaldi batetik gorako gutxiagoko saldoak sortzen badira, hurrengo urteko apirilaren 30era arte konpentsatu ahal izango dira, alegia, laneko egutegian txertatuko dira, funtzionarioarekin adostuta.
- Lanaldi batetik beherako gutxiagoko saldoak hurrengo ekitaldira igaro ahal izango dira. Modu berean, funtzionarioak lanaldi oso bat aktibatzen iristen ez den saldoaren noranzkoa alderantzikatu ahal izango du, dagokion gehiagoko saldoa hurrengo urtera eramateko.
- Zerbitzuak emateari **uzten dioten langileen** kasuan, egon litezkeen saldo defektiboak dagokion deskontuarekin erregularizatuko dira soldaten likidazioan. Aurrekoari kalterik egin gabe, langile horiek eskatu ahal izango dute saldo defektibo horien konpentsazioa aplika dadila ondorengo izendapenei dagozkien zerbitzuak emateko aldietan, izendapenak etenik gabe egin badira, eta aurreko paragrafoetan ezarritako irizpide orokorra aplikatuko da, izendapenaren iraupenak uzten badu.
- **Gehiagoko edo gutxiagoko saldoak** lanaldi oso baten baliokideak edo gorakoak badira eta zerbitzuak benetan ematea etetea eragiten duen edozein arrazoiengatik apirilaren 30a baino lehen konpentsatu ezin izan badira, eta etenik gabeko izendapenak irauten badu, mantendu egingo dira, eta, bi alderdiak ados jarrita, zerbitzuak benetan ematen hastean konpentsatuko dira. Zerbitzuak emateari berriz ekiten ez bazaio, saldoak soldaten likidazioan erregularizatuko dira.

13. ARTIKULUA. Langile ez-operatiboen lanaldiko etenaldia

Eguneko lanaldiko etenaldia, aurreikusiko den ordutegietan, lantokitik kanpo egin ahalko da, betiere betekizun hauek betetzen badira:

- a) Etenaldia ezin daiteke izan 25 minutu baino luzeagoa.
- b) Lantokiaren sarreran eta irteeran fitxatu behar da.

- c) 10:00etatik 12:00etara arteko denbora tartean irten beharko da, eta unitateetan arreta ematea bermatzeko beharrezkoak diren txandak egin beharko dira.
- d) Lanaldi osoaren bi hereneko edo gehiagoko lanaldien lan tarte jarraituetan bakarrik egin ahal izango da etenaldia, eta benetan lan egindako denboratzat joko da.

14. ARTIKULUA. Lanaldien arteko atsedenaldia

Lanaren antolaketa araudia edozein dela ere, lanegun baten amaieraren eta hurrengo lanegunaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tartea egongo da.

15. ARTIKULUA. Gaueko lana

15.1. Gaueko lantzat edo gaueko txandako lantzat hartuko da gaueko hamarretatik (22:00) seietara (06:00) egiten dena. Hala ere, lanaldiaren erdia edo gehiago gauez egiten bada, gaueko txandan egiten dela ulertuko da.

15.2. Gauez ohikoan eginez gero lan, ez da ordainketa edo konpentsazio osagarria jasoko, txandakako lanaldiaren araudiaren ondore denean.

15.3. Gauez noizean behin eginez gero lan, konpentsazioa edo, kasua bada, haborokina jasoko da, aparteko lanaldirako aurreikusitako koefizienteen arabera.

16. ARTIKULUA. Larunbat, igande eta jaiegunetako lana

16.1. Larunbat, igande edo jaieguntzat hartuko da jaieguneko bezperako gaueko hamarretatik (22:00etatik) kasuan kasuko larunbateko, igandeko edo jaieguneko gaueko hamarretara (22:00etara) doan denbora tartea.

16.2. Larunbat, igande edo jaiegunetan lan egiten duten langileei dagokien atsedenaldia aurreko edo hurrengo asteko beste egun batera eramango da, beste zerbait ituntzen bada salbu.

16.3. Larunbat, igande edo jaiegunetan ohikoan eginez gero lan, ez da ordainketa edo konpentsazio osagarria jasoko, txandakako lanaldiaren araudiaren ondore denean.

16.4. Egutegian jaso ez diren larunbat, igande eta jaiegunetan noizean behin eginez gero lan, konpentsazioa edo, kasua bada, haborokina jasoko da, aparteko lanaldirako aurreikusitako koefizienteen arabera.

17. ARTIKULUA. Lanaldi arruntetik kanpo egiten diren aparteko lanak

17.1. Lanaldi arruntetik kanpo eta modu arruntean egiten den lana guztiz ezabatzea erabaki dute bi alderdiek. Zerbitzu baten berezko lanaren ondorioz aparteko ordu kopuru nabarmena eginez

gero, ezabatu egingo da, dela ordutegiak edo egutegiak aldatuz, dela langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, hala badagokio, langile berriak izendatuz.

17.2. Eguneko lanaldiaren luzapenak onartzekotan, zerbitzuaren salbuespenezko beharrian puntualengatik izan beharko dira, non eta ez diren eskuragarritasun betebeharra daukaten lanpostuak betetzen dituztenen edo haien arduradunen kasuak. Lanaldia luzatzeko, aldez aurreko baimen espresa eman beharko dute dagozkien unitate eta zuzendaritzen arduradunek.

17.3. Lanaldi arruntetik kanpo egiten diren orduak beharrezkoak badira komunitatean kalte larriak sortuko dituzten ezbeharrak edo beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko, eutsi egingo zaie aldi baterako ordezkapenak egitea posible ez bada.

17.4. Erakundeak hala eskatzen badu eta egoera hori aldez aurretik aurreikusi ez duten lanpostuetan aparteko zerbitzuak egin behar badira, borondatezkoak izango dira, salbu eta ezbeharrak edo beste ezohiko kalte batzuk konpondu edo prebenitzeko edo salbuespenezko eta berehalako gertaerei aurre egiteko beharrezkoak badira.

17.5. Aparteko lantzat jotzen da, ondore guztietarako, SPISZko esku-hartzeekin lotutako epaiketetara joatea.

18. ARTIKULUA. Aparteko lanengatiko ordu konpentsazioa

18.1. Lanaldi arruntetik kanpo egiten diren orduak atsedenaarekin konpentsatu ahal izango dira, langileak hala eskatzen badu, ordu horiek sortu diren urte naturalaren barruan, edo hurrengo urteko apirilaren 30era arte.

18.2. Aparteko lanengatiko konpentsazioa koefiziente hauen arabera aplikatuko da:

	Normala	Gauzez	Larunbat eta jaiegunetan	Gauzez larunbat eta jaiegunetan
Oro har	1,75	2,00	2,25	2,50
Langile operatiboak	1,75	2	2	2

Lanaldi arruntetik kanpo lan egiteagatik ematen den konpentsazio ekonomikoa kalkulatzeko, lanpostuaren ordainsari osoak zati urteko lanaldiaren ordu kopuru osoa eginda ateratzen den zenbatekoaren koefizientea aplikatuko da.

18.3. Lan egindako denbora kalkulatzeko, urteko lanaldia betetze aldera, konpentsazioko atsedenaldiak zenbatuko dira, eta ez aparteko lanorduak.

18.4. Lanalditik kanpo egindako lanengatik atsedenaldia hartzeko eskubidea dutenek sortu zen urtean zehar hartu beharko dute edo, bestela, apirilaren 30era arte, betiere zerbitzuaren beharrak behar bezala bete eta gainerako langileen oporrak bermatzen badira.

18.5. Aparteko lanorduen konpentsaziozko atsedenaldia hartzeko gehieneko aldia igaro eta atsedenaldirik hartu ez bada, aparteko lanorduak ekonomikoki konpentsatuko dira.

19. ARTIKULUA. Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboei aplikatu behar zaizkien lanaldi espezialitateak.

19.1. Urtero egutegietan negoziatzen eta adosten saiatzen den lanaldi banaketa aplikatuko zaie Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboei, apartatu hauetan ezarritakoaren arabera:

19.2. Dotazioen eta ekipamenduen zaintza egoeran eta esku hartzeko gaitasunean eragiten duten aldagaiak kontuan hartuta, Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboen kasuan, zerbitzu publikoaren estaldura premiekin bateragarria da suhiltzaile/gidariaren, kaboaren eta sarjentuaren kategoriei aplika dakiekeen lanaldiaren banaketa, suteen prebentzio eta itzalketako eta salbamenduko zerbitzuari atxikitako langile operatiboenak. Urtean hogeita lau ordu eta hogeit minutuko txanda araubide jarraitua izango dute, lanaldi osagarriekin batera.

Lanaldi osagarriak laneko egutegian banatuko dira, hogeita lau ordu eta hogeit minutuko bi txandarekin, eta beste hogeita lau ordu kenduko dira. Ordu horiek hogeita lau orduko lanaldi batean edo hamabi orduko bi lanalditan banatu ahal izango dira, gertaera bereziak estaltzeko, koordinazio operatiboko jardunaldiak programatzeko, esku hartzeko ingurunea ezagutzeko eta prozedura taktikoak estandarizatzeko saioak egiteko egokia den neurrian.

Ofizialordeen eta inspektoreordeen/ofizialen kasuan, hogeita lau ordu eta hogeit minutuko txanda araubide jarraitua ezartzen da, gehi urteko lanorduak osatzeko beharrezkoak diren 6 orduko kudeaketa lanaldiak.

19.3. Prestakuntzarako den urteko lanaldiaren zatia urteko lan egutegian programatu beharko da. Ezin bada programatu kanpoko erakunde prestatzaileen eskaintzaren arabera delako, prestakuntzarako lanaldia gutxienez bi hilabete aurreabisuarekin programatuko da. Bi hilabete baino gehiagoko eta hiru hilabete baino gutxiagoko aurreabisuarekin jakinarazten diren prestakuntza lanaldien kasuan, eskubidea egongo da lanaldiotan emandako denbora konpentsatzeko, hau da, ordu eta erdi benetan lan egindako ordu bakoitzeko.

19.4. Oro har, lanaldia ez da luzatuko. Datorren txandan langile edo esku-hartze falta dagoelako lanaldia luzatzea aparteko lantzat hartuko da. Gehienez ere 4 ordu izango dira, langile faltaren kasuan, eta txanda iritsi arte behar den denbora, esku-hartze faltaren kasuan. Lanaldia luzatzeagatik konputagarri den gutxieneko denbora gorantz biribilduko da, hasieran, ordubete, eta, ondoren, ordu erdiko blokeetan.

19.5. Erabaki arautzailea sinatzen denetik 6 hilabetera aparteko deialdiak egiteko sistema bat adostuko da. Borondatezkotasunean oinarrituko da, eta konpentsazioa aparteko lanaldi gisa egingo da. Behar hauek betetzeko erabili ahal izango da:

- Aurrealerta kasuetan, zerbitzuko dotazioetan errefortzuak gehitzea.
- Aldi baterako absentziak estaltzea, soilik bitarteko langileekin berehala estali ezin direnean eta gutxieneko dotazioak betetzeko beharrezkoak direnean.
- Erantzuteko gaitasun operatibo arrunta gainditzen duten esku-hartze luze edo berezietan erreleboa errazteko eta langileak indartzeko.

19.6. Arabako Lurralde Historikoko Larrialdi Plana aktibatzen den kasuetan, salbuespenezko inguruabarren ondorioz zerbitzuaren estaldura ez bada nahikoa oinarritzko dotazioaren, aparteko deialdien sistemaren eta bitarteko langileen bidez, aktibazioa zerbitzuko langile guztiei zabaldu ahal izango zaie. Betiere nahitaezko atsedenaldiak errespetatuko dira.

19.7. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboek ezin izango dute zerbitzua eman gabe utzi beren lan txandan, guardiako buruaren baimena ez badute.

II. TITULUA. OPORRAK

20. ARTIKULUA. Oporraldirako eskubidea

20.1. Jarraian datorren apartatuan aipatzen diren kasuetan izan ezik, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran dauden langileek eskubidea izango dute ezarrita dauden oporraldiez gozatzeko, zerbitzuko urte natural oso bakoitzean zehar.

20.2. Zerbitzu aktiboan urte natural osoa ematen ez dutenentzat, lanean hasi edo lanera bueltatzetik abenduaren 31ra arte zerbitzuan emandako denborarekiko proportzionala izango da oporren iraupena. Zenbaketa egin ondoren, emaitza gorantz biribilduko da, egunka.

21. ARTIKULUA. Oporraldiak

21.1. Oporrak urte bakoitzeko ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartuko dira, biak barne.

Eraginpeko langileek hala eskatuz gero, eta behar bezala justifikatutako zerbitzu beharren arabera, zehaztutako aldietatik kanpo hartu ahal izango dira oporrak.

Aurreko apartatuan adierazitakoa gorabehera, Eguberri, Aste Santu eta San Prudentzio garaietako egunek izaera berezia izango dute, eta oporrez gozatu ahalko da, zerbitzuko gutxieneko beharrianek horretarako aukera ematen badute.

Lantalde edo zerbitzu bereko langileek aldi berean gozatu ahalko dute oporrez, betiere zerbitzuko arreta bermatuta badago eta lana metatzen ez bada.

21.2. Artikulu honetako aurreko apartatueta jasotakoa alde batera utzi gabe, pertsona bakoitzak urtean zehar gehienez bost lanegun hartu ahal izango ditu, segidan edo etenda. Lanegunok zerbitzuaren beharren arabera hartuko ditu.

21.3. Aurrekoa gorabehera, lan harremana borondatez azkenduz gero, baita erretiro kasuetan ere, lan harremana bukatu arte sortutako oporraldiaz gozatu beharko da. Arau orokor horretatik kanpo egongo dira ezintasunen ondoriozko erretiroak.

21.4. Kasuan kasuko urte naturalaren barruan gozatu beharko da oporraldiaz edo oporraldiez, eta hurrengo urteko urtarilaren 6a arte, salbu eta, zerbitzuaren beharrianak tarteko, ezinezkoa bada.

Hala ere, salbuespen gisa, hurrengo urteko urtarilaren 7a arte oporrak hartzea baimendu ahalko da, betiere urte horretan urtarilaren 6a osteguna baldin bada.

21.5. Udako txanden txandakatzea desberdina izango da urtero, txandek oporraldi desberdinak izan ditzaten.

22. ARTIKULUA. Aurreikusitako aldiak aldatzea

22.1. Amatasuna, aldi baterako ezintasuna, edoskitzaroko arriskua edo haurdunaldiko arriskua dela-eta ezin badira oporrak hartu kasuan kasuko urte naturalaren barruan, edo oporraldia hasi ondoren bat gertatzen bada egoera horietako, oporraldia hartu ahal izango da kasuan kasuko urte naturala amaitu bada ere, betiere alta medikoa jaso eta lanpostura itzultzen den ekitaldiaren barruan eskatzen bada. Erabakirik ezean, oporrok altaren ondoren hartuko dira.

22.2. Erakundeak, zerbitzuaren beharrianak tarteko, baimendutako oporrez gozatzeko data aldatuz gero, horrek eragindako gastuak kobratzeko eskubidea izango du langileak, gastuak justifikatu ondoren.

22.3. Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboen kasuan, urteko oporraldiak egutegi indibidualean zehaztu beharko dira aurreko urteko abenduaren 1a baino lehen. Oporraldiak egutegian zehaztuta eta eraginpeko pertsonak ados jarri ondoren, opor txandak trukatu egin ahal izango dira, osorik edo zati batean, zerbitzuaren estalduraren jarraitutasunean eta txanden txandakatzean eta atsedenetan eraginik izan gabe. Halaber, oporrak hartzeko egunak aldatzea eskatu ahal izango da, gutxienez hilabete lehenago. Proposatutako data berriak emateko, zerbitzuaren beharrianak behar bezala bete beharko dira.

23. ARTIKULUA. Oporren konpentsazioa

23.1. Oporrak ezingo dira eskudiruz konpentsatu, ez partzialki, ez osorik, salbu eta urtean zehar langilearen enplegu harremana nahi gabe azkentzen bada eta artean ezin izan badu oporraldiaz gozatu edo osorik hartu.

23.2. Aurrekoa gorabehera, funtzionario publikoen zerbitzu harremana haien borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik amaitzen den kasuetan, eskubidea izango dute konpentsazio ekonomikoa eskatzeko sortu bai baina hartu ez diren oporrenengatik, eta, bereziki, ezintasun iraunkorragatiko edo heriotzagatiko erretiro kasuetan, gehienez ere hemezortzi hilabetez. Langileak daukan lan harremana azkentzearen arrazoia haren heriotza bada, bigarren artikuluan jasotzen den konpentsazioa bere eskubidedunek jasoko dute.

III. TITULUA. ORDAINSARIAK ETA KALTE ORDAINAK

24. ARTIKULUA. Ordainsarien araudi orokorra.

24. 1. Oro har indarrean dagoen araudian zehaztutako kontzeptuen eta zenbatekoen arabera soilik ordainduko zaie langileei.

24.2. Ordainsariaren kontzeptu bakoitzari dagozkion zenbatekoen arabera finkatutako ordainsariak gorabehera, eta indarrean dagoen araudian ezarritako muga eta irizpideekin, urteko ordainsaria eta kontzeptu bakoitza hamalau hilekotan banatuko da.

Hamalau hileko horiek honela sortuko dira:

- Ohiko hamabi kuotak hilero sortuko dira.
- Bi aparteko ordainsariak sei hilabeterik behin sortuko dira, eta ekainean eta abenduan jasoko dira.

Ordainsariak, beraz, emandako zerbitzuen aldiaren arabera likidatuko dira, ordainsariak sortzeko aldia kontuan hartuz, erretiro eta heriotza kasuak barne.

25. ARTIKULUA. Lanaldi murriztuak edo lanaldi partzialeko lana

36. artikuluan (Lanaldi murriztu ordaindua, oso larri dauden gaixoak zaintzeko) eta 37. artikuluan (Lanaldi murriztu ordaindua, minbiziak edo bestelako gaixotasun larri batek jotako seme-alaba adingabea zaintzeko) aurreikusitakoa salbuetsirik, langileek, beren eginkizunagatik, betetzen duten lanpostuaren izaeragatik edo lizentzia, baimen edo erabaki honetako beste xedapen batzuegatik, arrunt edo ohiko gisa finkatutakoa baino urteko lanaldi laburragoa badute, lanskariak egindako lanaldiaren proportzioan jasoko dituztela bermatuko zaie.

26. ARTIKULUA. Titulazio talde desberdinei irekitako lanpostuetako langileen ordainsaria

Lanpostu bateko titularrari dagokion titulazio taldea baldin bada lanposturako sarbidea daukatenean gorenakoa baino apalagoa, produktibitate osagarri bat sortuko da talde diferentziagatik, gorenko taldearen soldataren eta bere taldearen soldataren arteko aldea adinako urteko zenbatekoarekin.

27. ARTIKULUA. Kalte ordainak

27.1. Oro har, langileek eskubidea izango dute zerbitzuaren gastuen kalte ordaina jasotzeko. Zenbatekoak eta baldintzak erakundeak zehaztuko ditu, eta Foru Sektore Publikoan aplikagarri direnen baliokideak izango dira.

Dietaren zenbatekoa finkatzerakoan, dieta orotara hartuko da kontuan, hau da, bazkaria eta afaria eguneko zenbateko batean bilduta.

27.2. Langileak betetzen duen lanpostuak galdegiten badu aldizka izaera profesionaleko baimen eta/edo autorizazioak edo administrazio baimen eta/edo autorizazioak berritzea aldizka, langileari kalte ordaina ordainduko zaio, horrek kasuan-kasuan dakarren egiazko kostuaren zenbatekoa ordainduz.

28. ARTIKULUA. Lanpostua betetzeko behar diren gidabaimenak eta lizentziak berritzearen kostua ordaintzea

Gidabaimenak eta lizentziak berritzeko kostua ordaindu egingo da lanpostua betetzeko beharrezkoak direnean, kasuan kasuko unitateetako arduradunen txostena jaso ostean.

IV. TITULUA. FAMILIA, LANA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERAGARRI EGITEA ETA BAIMENAK**29. ARTIKULUA. Sentsibilizazioa, jarraipena eta ebaluazioa**

Erakundeak, sindikatuen ordezkariekin batera, zaintzen erantzunkidetasunaren aldeko jarrerak eta kultura erakundeko langile gizonezkoen artean sustatzeko kanpainak diseinatu eta abiaraziko ditu.

Erakundearen Berdintasun Planean aurreikusitako Berdintasun Batzordeak kontziliazio neurriak aplikatzean sortzen diren desadostasunen txostena emango du, eta erabaki arautzaile honetan jasotzen den kontziliazio neurrien dotazioaren jarraipena eta ebaluazioa egingo du.

I. ATALA. FAMILIA, LANA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERAGARRI EGITEA SUSTATZEKO EGOKITZAPENAK**30. ARTIKULUA. Ordutegia egokitzea, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidea baliatzeko.**

30.1. Funtzionarioek eskubidea dute alderdi hauek egokitzea eskatzeko: lanaldiaren iraupena eta banaketa, laneko denboraren antolamendua eta prestazioa emateko modua, urrutiko lana barne, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidea egikaritze aldera. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionatuak izan beharko dute, funtzionarioaren premiei eta zerbitzuaren antolamendu premiei dagokienez. Egokitzapen sistema bat ezarrita, familia eta lana bateragarri egitea hobetzen da. Funtzionarioen artean benetako berdintasuna lortzen laguntzen du, eta antolamendu eta ekoizpen eskakizunen eta premia pertsonalen arteko oreka iraunkorra bermatzeko helburua du. Banakako hautuen eta ordutegia egokitzeko erabakien ondorioz doitzen eta luzatzen bada lanaldia, ordu horiek ez dira inolaz ere konpentsatu beharreko aparteko ordutzat hartuko, eta ez dute zerbitzuaren ondoriozko kalte ordainik sortuko.

30.2. Urteko lan egutegia negoziatzean, lanpostu eta sail bakoitzeko zerbitzuak emateko ordutegiak finkatuko dira, eta, hala badagokio, baldintza espezifikoak izateagatik lanaldia egokitzeko oro har ezartzen diren aukerei dagokienez —salbu eta behar bezala egiaztatutako salbuespenezko inguruabarrak daudenean— mugak dituzten lanpostuak eta eginkizunak identifikatuko dira.

30.3. Funtzionarioak familia kontziliazioko premiei erantzuteko dituen aukeren barruan arbitrario edo kontingente gisa jotzen diren erabaki pribatueta oinarrituta legeari iruzur egitea edo

eskubideaz abusatzea dakarten eskaerak ez dira inola ere onartuko. Aldizkako egokitzapen aukerak ere ez dira onartuko, egokitzapena egiteko arrazoia ez bada kontziliazio premiak funtsean eta ustekabeen aldatu izana. Beraz, arau orokor gisa, sei hilekoa hartzen da plangintzako gutxieneko tartetzat.

30.4. Aldi berean eginez gero zerbitzuaren antolamendu beharrekin bateraezinak diren egokitze eskaeren kasuan, guztiak berrikusiko dira, eskatzaile guztien tratamendua bidezkoa dela bermatzeko. Horretarako, ordura arteko ordutegi egokitzapenean gerora izandako aldaketa baten ondorioz sortuko liratekeen kalte pertsonalak eta premia maila baloratuko dira. Kasu horietan, egokitzapena dela-eta beste funtzionario batzuen ordutegia aldatu behar den kasuetan bezala, nahitaezkoa izango da Berdintasun Batzordearen alde aurreko esku-hartzea.

30.5. Ordutegia egokitzeko eskubidearen erregulazioak ez ditu ezertan galaraziko langileak erabaki arautzaile honetan ezarritakoaren arabera izan ditzakeen baimen eta lizentziak.

31. ARTIKULUA. Langile ez-operatiboen eta operatiboen ordutegi malgua kudeaketa lanaldietan.

31.1. Urteko lanaldia eta urte bakoitzeko egutegia arautzen dituen urteko ebazpenean ordu malgutasuna ezarri ahal izango da. Ordutegi malguarekin, bakoitzak bere kabuz finkatuko du lanaldiaren hasiera eta amaiera, ezarritako muga batzuen barruan eta barne araudia errespetatuz.

31.2. Bulegoko eta mantentze-lanetako langileentzat, ordu tarte bat dago ezarrita. Funtzionarioek tarte horren barruan zehaztuko dute beren prestazio ordutegia, lantaldeen antolaketa beharrak betetzen direla koordinatuta. Ohiko lanaldietan, ordu tarte malgua 07:10etik 09:30era izango da sarrerari dagokionez, eta 14:00etatik 15:45era, berriz, irteerarako. Salbuespen gisa, sartzeko ordu tarte 10:00ak arte luzatuko da arrazoi justifikatua badago. Ordutegiaren zati malguan bakarrik konpentsatuko dira orduak.

31.3. Ordutegia malgutuz gero, funtzionarioek konpromisoa hartzen dute programatutako jarduerak betetzeko eta larrialdiei edo puntako ekoizpen aldiei erantzuteko.

32. ARTIKULUA. Langile ez-operatibo eta operatiboen kontziliazioagatiko ordutegi malgua kudeaketa lanaldietan

32.1. Aipatutako langileek sartzeko edota irteteko orduetan ordu malgutasuna izateko eskubidea dute, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odol edo ezkontza ahaidetasunezko senide bat (bizikidetzarik ez badago) edo maila urrunagoko bat (bizikidetza badago) zaindu behar denean, baldin eta inguruabar hauek gertatzen badira:

- Mugitzeko zailtasuna egiaztatuta edukitzea.
- Gaixotasun larri iraunkor bat edukitzea, txosten mediku baten bidez egiaztatutik.
- I., II. edo III. mailako mendekotasun egoeran egotea.
- 14 urtetik behera izatea.

Eskabideekin batera, eskatutako aldi osorako egutegi plangintza ere aurkeztu beharko da; eskatzaileari dagokion zerbitzuarekin kontsultatu beharko da.

32.2. Lanaldi orokorrean, malgutasuna 07:10etik 09:30era egongo da sarreran, eta 14:00etatik 15:45era, aldiz, irteeran, ohiko lanaldietan. Lanaldia ehuneko 25 eta gehiago murriztu den kasuetan, lanaldiaren malgutasunak ezin du eragin 15:45 baino geroago ateratzea; kasu bakoitzean ordua zehaztea langile bakoitzaren erabaki librea izango da.

Salbuespen gisa, sarrerako malgutasuna 10:00etara arte luzatu ahal izango da, baldin eta justifikatutako arrazoiengatik 09:30ak baino lehen sartzea ezinezkoa dela behar bezala egiaztatzen bada.

Aurreko paragrafoan aipatutako malgutasuna eta lanaldia betetzea bateragarria izan dadin, betiere ohiko ordutegiari dagokionez, astelehenetik ostiralera 15:45etik 18:00etara arteko denbora espazioa erabili ahal da, betiere lantokiaren irekitze ordutegiak horretarako aukera ematen badu. Denbora tarte hori ezin izango da inola ere erabili lanpostu batek esleituta duen ordu baliagarritasuna betetzeko, eta, gainera, ordainsaria handiagoa denean.

Ordutegi malgua izateko eskabideetan, idatziz jasoko da kasuan kasuko zerbitzuari kontsulta egin zaiola, eta Giza Baliabideen Zerbitzuan idatziz aurkeztu beharko dira 10 egun balioduneko aurrezapenez.

Eskabidean, egutegiaren plangintza jasota utzi beharko da; ordutegi malgua hasteko eta bukatzeko datak jaso beharko ditu, eta, orobat, proposatu beharko da nola berreskuratu nahi den sortutako ordutegi defizita astelehenetik ostiralera 15:45 eta 18:00 arteko tartean.

32.3 Ordutegi defizita sortu den hilean bertan edo hurrengoan berreskuratuko da.

Baimendutako ordu malgutasuna ez bada betetzen bi hilabete baino gehiagoko aldi jarraituan, baliogabetu egingo da baimendutako aldi guztirako.

33. ARTIKULUA. Urrutiko lana

33.1. Erakunde autonomoa modernizatzen laguntzeko eta familia, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiten laguntzeko, artikulua honetan urrutiko lana egiteko malgutasuna jasotzen da, dedikazioa eta zerbitzuaren kalitatea murriztu gabe.

33.2. Beren ezaugarriak direla eta, ezin dira telelanaren bidez bete ezaugarri hauek dituzten lanpostuak:

- a) Oro har, herritarrentzako arreta eta informazio postuak, erregistro eta arreta bulegoak, obrakoak.
- b) Nahitaez zerbitzu presentzialak ematea dakarten lanpostuak.
- c) Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboen lanpostuak, zaintza operatiboen lanaldietan.
- d) Beren izaera dela eta, lantokitik kanpo eman ohi diren lanpostuak.
- e) Laneko ordutegian iraupen luzeko ikastaro presentzialak egiten ari diren edo egiteko baimena duten langileak, lana modalitate ez-presentzialean egingo den denboran, salbu eta lantokitik edo telelana egiten den lekutik gertu ematen diren euskara ikastaroak badira.

33.3. Bestalde, lanera sartzeko integrazioa errazteko helburua betetze aldera, Langileen Buruzagitzak zerbitzua emateko modu hori gaitu ahal izango du, lehentasunez, mugikortasun urriagatik edo muga funtzional larriaren neoplasia gaiztoengatik osasun arazoak dituzten

pertsonentzat, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzioko Zerbitzuak egiaztatzen badu telelanak prozesua hobetzen edo egonkortzen lagun dezakeela.

Nolanahi ere, Langileen Buruzagitzak telelana egiteko salbuespenezko baimena gaitu ahal izango du, adibidez, genero-indarkeriaren biktimen kasuan edo Laneko Arriskuen Prebentzioko Zerbitzuak egiaztatutako gaixotasun onkologikoengatik edo larritasun bereziko gaixotasunengatik lanpostura pixkanaka itzultzen diren langileen kasuan. Baimenak urtebete iraungo du, medikuak alta ematen dionetik zenbatzen hasita.

33.4. Salbuespen gisa, Langileen Buruzagitzak telelanaren modalitatean zerbitzuak ematea baimendu ahal izango du kasu hauetan:

- a) Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu batengatik joan-etorria ez bada eraginkorra, eta gainerako lanaldia telelanaren araubidean osa badaiteke.
- b) Zerbitzuaren premiengatik enkargu espezifiko eta definituak eratortzen direnean, baldin eta enkargu horiek denbora tarte jakin batean egin behar badira eta eraginkorragoa eta egokiagoa bada telelanaren modalitatea erabiltzea.
- c) Bigarren mailarainoko odol ahaidetasuna duen senide baten, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen gaixotasuna edo istripua dela eta langilea bertan egotea ezinbestekoa bada, langileak eskubidea izango du gehienez ere bere ohiko lanaldiaren ehuneko 60an urrutitik lan egiteko, hori teknikoki eta arrazoiz posible bada, eta eskubide hori baliatzea justifikatzen duen egoerak irauten duen bitartean.
- d) Jarduera aldi baterako eten edo eragozten duen ezinbesteko kasua gertatzen denean, eta babes zibileko planetatik eratorritako kutsadura, osasun krisi edo larrialdi egoerak deklaritzen direnean, Langileen Buruzagitzak horretarako xedatzen duenaren arabera.

33.5. Telelanaren iraupena

Zerbitzua modalitate ez-presentzialean emateko aldiak urtero zehaztuko dira Langileen Buruzagitzaren ebazpen bidez, jasotzen diren eskaerak kontuan edukita.

33.6. Betiere, telelanak enpleguari modalitate presentzialera itzultzean nolabaiteko kaltea eragin diezaiokeen deserrotzea edota ohituren eta usadioen aldaketa handia sortzea saihesteko, honako denbora muga hauek ezartzen dira, deialdi bakoitzean zehaztuko direnak:

- a) Telelan aldi etengabeak gehienez ere hamar hilabete iraungo du, lehentasunez irailetik ekainera arte.
- b) Oro har, telelan aldien arteko denbora gutxienez bi hilabete izango da, lehentasunez uztaila eta abuztua. Salbuespen gisa, justifikaturik badago presagatik eta zerbitzua eman beharragatik, edo osasun arrazoiengatik, lantokirako distantziagatik edo adingabeak edo familiakoak zaindu beharragatik, beste telelan aldi bat baimendu ahal izango da, gehienez ere bi hilabetekoa, gutxienezko denbora tarte hori igaro baino lehen.

33.7. Zerbitzuaren prestaziorako baimenaren epea amaitzen denean modalitate ez-presentzialean, enpleguak berriro ere ekin beharko dio modalitate presentzialari, betiere telelanaren bidezko zerbitzu prestazioa hasi aurreko egunean betetzen duen lanaldiaren araubidearekin edo Langileen Buruzagitzak onetsitako lanaldi aldaketen ondoriozko erregimenarekin.

33.8. Modalitate horretan lan egiten duten pertsonen jarduera burutzeko behar dituzten baliabide teknologikoak eman eta mantenduko dizkie zerbitzuak.

34. ARTIKULUA. Txandakako langileen ordutegia egokitzea.

34.1. Talde lana edo ondoz ondoko txandak egin behar dituzten langileek ordutegia egokitzeko eskubidea baliatu ahal izango dute txandak edo txandakatzeko sekuentzia aldatuta. Inola ere ez da onartuko talde desberdinen lanaldiak barne hartzen dituen ordutegia duen eskaerarik. Langilea ordezkio izango duen beste langile batekin ados jartzen bada baimenduko da txandak edo sekuentzia aldatzea.

34.2. Txanda aldaketak, ahal dela, destino eta kategoria berera atxikitako funtzionarioen artean egingo dira.

34.3. Kasu hauetan, ez da txanda aldatzea baimenduko:

- a) Lanaldien arteko gutxieneko atsedenaldia ez da errespetatzen.
- b) Oporrak hartzeko datekin bat datozen txanda aldaketak oporrak jada hasi direnean, behar bezala justifikatutako salbuespenak daudenean izan ezik.
- c) Programazioaren arabera, jarduera burutzeko, beharrezkoa da aldaketa egin nahi duen pertsona bertan izatea.

34.4. Txanda aldatzen bada, aldaketa egunean ezin izango da baimen edo lizentziarik hartu, baldin eta baimena hartzea eragin duen gertaera aurreikus bazitekeen eta aldeztu aurretik ezagutzen bazen.

34.5. Salbuespenezko kasuetan izan ezik, txanda aldaketak gutxienez 5 egun lehenago eskatu eta baimenduko dira. Pertsona bakoitzak urtean gehienez 30 aldaketa egin ditzake.

II. ATALA. LANALDIAREN MURRIZKETAK**35. ARTIKULUA. Lanaldia pertsonak zaintzeko murriztea**

35.1. Honako betekizun hauek betetzen dituzten langileek lanaldia murriztu ahaliko dute, zortziren batean, ehuneko hamabostean, laurden batean, heren batean edo lanaldi erdian, ordainsari guztietan ere murrizketa proportzionala eraginez:

- 14 urtetik beherako adingabe baten zuzeneko zaintzaren ardura izatea.
- Bigarren mailarainoko odol edo ezkontza ahaidetasunezko senide bat zuzenean zaindu behar izatea, bai eta funtzionarioarekin bizileku berean bizi den beste edozein pertsona ere, baldin eta adin, istripu edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta jarduera ordaindurik burutzen ez badu.
- Legezko zaintza dela-eta, arreta berezia behar duen adinekoa edo desgaitua zuzenean zaintzea.

35.2. Aurreko zenbakiko azken bi gidoietan adierazitako murrizketak baimenduta dituzten langileek urtero egiaztatu beharko dute horretarako premiek irauten dutela.

36. ARTIKULUA. Lanaldi murriztu ordaindua, oso larri dauden gaixoak zaintzeko

Ezkontidea, lehen mailako ahaidea, edo bigarren mailako ahaidea (batera biziz gero) zaindu behar izateagatik, funtzionarioak eskubidea izango du gehienez lanaldiaren ehuneko berrogeita hamar murriztea eskatzeko, ahaidearen gaixotasun oso larriagatik, zeina behar bezala egiaztatu behar baita. Murrizketa horrek gehienez hilabete iraungo du, eta epe horretan ordainsaria jasoko du. Gertaera berak eraginik eskubide horren titular bat baino gehiago badago, murrizketa hori eskuratzeko denbora titularren artean hainbanatu ahal izango da. Nolanahi ere, hilabeteko gehieneko epea errespetatu beharko da.

37. ARTIKULUA. Lanaldi murriztu ordaindua, minbiziak edo bestelako gaixotasun larri batek jotako seme-alaba adingabea zaintzeko

37.1. Baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek, adopziorako zaintzaileek edo harreragile iraunkorrek lan egiten badute, funtzionarioek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Lanaldia erdira murriztuko da gutxienez, eta ordainsariak osorik jasoko dituzte zerbitzuak ematen dituzten organoaren edo erakundearen aurrekontuen kargura. Ospitalizazioak eta tratamendu jarraituak irauten duen bitartean, minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo luzaroko ospitalizazioa behar duen beste edozein gaixotasun larri duen seme-alaba adingabea zuzenean, etengabe eta modu iraunkorrean zaintzeko izango da. Osasun zerbitzu publikoaren edo autonomia erkidegoko administrazio organo sanitarioaren edo, hala badagokio, kasuan kasuko osasun erakunde itunduaren txostenaren bidez egiaztatuko da, eta, gehienez ere, seme-alabak edo harrera iraunkorrean edo adopziorako zaintzapean dagoen pertsonak 23 urte bete arte iraungo du. Ondore horietarako, harrera iraunkorrean edo adopziorako zaintzapean dagoen seme-alabak edo adingabeak 18 urte beteaz gero ez da azkenduko lanaldiaren murrizketa, zaintza zuzena, etengabekoa eta iraunkorra behar badu.

Hala ere, 18 urte betetakoan, lanaldia murrizteko eskubidea kargura duen pertsonak 23 urte bete arte aitortu ahal izango da, minbizia edo gaixotasun larria adin nagusitasunera iritsi baino lehen diagnostikatu bazaio. Eskaera egiteko unean aurreko paragrafoetan zehaztutako baldintzak (adina izan ezik) betetzen direla egiaztatu beharko da.

Orobat, lanaldia murrizteko eskubideari eutsiko zaio kargura duen pertsonak 26 urte bete arte, baldin eta, 23 urte bete baino lehen, ehuneko 65eko edo gehiagoko desgaitasun maila duela egiaztatzen badu.

37.2. Bi gurasoek, adoptatzaileek, adopziorako zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen hori hartzeko eskubidea izateko beharrezko inguruabarrak betetzen dituztenean, edo, kasua bada, Gizarte Segurantzaren aplikagarria zaien araubidean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun izan daitezkeenean, funtzionarioak eskubidea izango du lanaldi murrizketak irauten duen bitartean ordainsari osoak jasotzeko, betiere beste gurasoak, adoptatzaileak edo adopziorako zaintzaileak edo harreragile iraunkorrak, dagokion lanaldi murrizketarako eskubidea alde batera utzi gabe, ez baditu ordainsari osoak kobratzen baimen horren arabera edo Gizarte Segurantzaren aplikagarria zaien araubidean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Bestela, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez da izango, eta ordainsariak murriztu egingo dira.

37.3. Halaber, biek organo edo erakunde berean lan egiten badute, baimena biek aldi berean erabiltzea mugatu ahal izango du organo edo erakundeak, zerbitzuak funtzionamendu egokia izan dezan.

37.4. Gaixoa ezkontzen bada edo izatezko bikotea osatzen badu, haren ezkontideak edo izatezko bikotekideak izango du baimena jasotzeko eskubidea. Horretarako, onuradun izateko baldintzak betetzen dituela egiaztatu beharko du.

37.5. Lanaldiaren murrizketa hori lanaldi osoetan metatu ahal izango da.

38. ARTIKULUA. Lanaldia norberaren aferetarako murriztea

38.1. Funtzionarioek lanaldia murriztea eskatu ahal izango dute, zortziren bat, ehuneko hamabost, laurden bat, heren bat edo erdia, ordainsari guztiak proportzio berdinean gutxituz. Nahitaezkoa izango da, ordea, ez egotea zerbitzuko arrazoirik murrizketa mota hori ematea galarazteko. Baimena ukatuz gero, ukatu izana eta zergatik ukatu den jakinarazi beharko zaio Langile Batzordeari.

38.2. Gutxieneko ehuneko 50eko murrizketak, banaka izan nahiz hainbat pertsonaren artean metatua, berekin dakar ordezkapena egiteko aukera murriztutako denboraren heinean, betiere kasuan kasuko administrazio unitatearen ardura daukanak hala eskatzen badu. Ordezkapena egiteko murrizketak gutxienez 6 hilabete iraungo du.

38.3. Lanaldiaren murrizketak gutxienez bi hilabete iraungo du.

38.4. Ordutegia modu librean aukeratuko du lanaldia murrizten zaion langileak, aurrez ezarritako lanaldien barruan. Dena den, Giza Baliabideen Zerbitzuari jakinarazi beharko dio.

38.5. Langileen erantzuleek onetsi ostean, lanaldi murrizketa hori lanaldi osoetan metatu ahal izango da.

39. ARTIKULUA. Lanaldia ikasketa akademiko ofizialak egiteko murriztea

39.1. Ikasketa ofizialak egiteko lanaldi murrizketa eman ahal izango da, baldin eta ikasketa ofizialak ikastegi ofizial batean egiten badira eta ikasleak nahitaez joan behar badu eskoletara: lanaldia laurden bat, heren bat edo erdia murrizteko eskatu ahal izango da. Lanaldia murrizteko eskabidearekin batera aurkeztu beharko da ikasturte akademiko osorako egindako matrikularen behar besteko egiaztagiria.

39.2. Murrizketa zerbitzuaren beharren arabera emango da.

39.3. Murrizteko baimenak urtebeteko iraupena izango du gehienez, eta, baimena berritu ahal izateko, matrikulatutako ikasturtearen ehuneko 50 gainditu beharko da.

39.4. Azterketaren deialdira aurkeztu ezean, eskatzaileak lanaldi murrizketa hau izateko eskubidea galduko du hurrengo ikasturterako.

40. ARTIKULUA. Lanaldia murrizteko eskubidea baliatzeko baldintzak

40.1. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko egoeretan izan ezik, gutxienez 10 egun baliadun lehenago eskatu beharko dira lanaldiaren murrizketak, balizko aldaketak eta amaiera. Murrizketa ematea eragin zuten inguruabarretan funtsezko aldaketak gertatzen badira, langileek lanaldiaren murrizketa eta zehaztapena aldatu ahal izango dute, edo, bestela, ohiko lanaldira zer egunetan itzuliko diren jakinarazi —10 egun baliadun lehenago jakinarazi beharko da—.

40.2. Lanaldia libreki murriztu ahal izango da, eta behar bezala justifikatutako salbuespenezko egoeretan izan ezik, murrizketa ordu bloke bat edo bikoia izango da, lanpostu bakoitzaren lanaldi arruntaren barruan, bai egutegian ezarritako eguneko lanaldiaren hasieran, bai amaieran. Giza Baliabideen Zerbitzuari jakinarazi beharko zaio zerbitzuak emateko ordutegia. Hori guztia, arestiko artikuluetan aurreikusitako ordutegia egokitzeko eskubidea alde batera utzi gabe.

40.3. Lanaldi osoetan metatutako zehaztapena.

Eguneko zehaztapenaren ordezt, lanaldiaren murrizketa hori lanaldi osoetan metatu ahal izango da:

- Gutxienez hamar egun baliadun lehenago eskatu beharko da, eta gutxienez sei hilabeteko murrizketa aplikatu beharko da.

- Murrizketa eman ala ez zerbitzuaren beharrak betetzearen baldintzapean egongo da, eta, bereziki, zerbitzu bereko hainbat langileren kontziliazio baldintzei, baita oporrak hartzeko eskubideari ere, aldi berean eragiten dieten kasuetan. Berdintasun Batzordeak langileen eskubidea ekitatez bateragarri egiteko zer irizpideri jarraitu behar zaion adostuko du.

Lanaldi osoen metaketan sartzen dira honako hauek:

- Gutxienez bi aste segidan izandako absentziaaldiak.

- Aste lanegun bateko absentzia.

40.4. Txandakako araubideko langile operatiboen kasuan, behar bezala egiaztatutako egoeretan izan ezik, eguneko lanaldiaren ehuneko 50etik beherako lanaldi murrizketa guztiak lanaldi osoetan eta txandakako ziklo osoetan zehaztuko dira.

Beren lanbide jardueraren araubideagatik murrizketa zehazteko aukeretan dagoen muga hori konpentsatzeko, langile horien lanaldi oso metatuak baimen ordaindu batekin osatzen dira. Metatutako lanaldien ehuneko hogeiren baliokidea izango da, soberakinak gorantz biribilduta.

40.5. Lanaldi oso jarraituetan metatutako lanaldi murrizketetan, ordezt bidez estaliko da denbora murriztua.

40.6. Lanaldiaren murrizketan emandako denbora lanaldi osoko zerbitzuak eman izan balira bezala zenbatuko da alderdi hauetarako: hiru tekoak, merezimenduak, gradu pertsonala finkatzea eta eskubide pasiboak.

40.7. Lanaldiaren murrizketaren zehaztapenari buruz arestian jasotako arauak lanaldi murrizketa onartzen duten baimen guztien kasuan aplikatuko dira.

III. ATALA. ESZEDENTZIAK

41. ARTIKULUA. Eszedentziak

Eszedentziak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legean eta Euskal Enplegu Publikoaren Legean xedatutakoaren arabera arautuko dira.

IV. ATALA. BAIMENAK

42. ARTIKULUA. Baimenak

42.1. Erabaki honen eremuan zerbitzu aktiboan dauden langileek enplegu publikoari buruzko oinarrizko legerian eta Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legean araututako baimenak jasotzeko eskubidea izango dute, baita atal honetan kasu bakoitzean adierazitako araubidearekin jasotakoak ere.

42.2. Baimenak eta lizentziak aplikatzeko, egutegitik eratorritako eguneko lanaldia banatzeko modalitateko benetako ordu saldoa hartuko da kontuan.

42.3. Erabaki honen 59.3 eta 73.2 artikuluetan ezarritakoa salbu, baimenek ez dute sortuko eskubiderik inolako kalte ordainik jasotzeko, eta norberaren aferengatik emandako baimenek, gainera, ez dute eragingo inolako ordainsaririk.

42.4. 24 orduko lanaldiaren modalitatean, egun baliodun edo naturaletan dauden baimenak eta lizentziak guardia edo txanda osoetara gorantz edo beherantz biribilduz aplikatuko dira, honela:

- 1, 2 edo 3 egun: guardia oso 1.
- 4, 5, 6 edo 7 egun: 2 guardia oso.

43. ARTIKULUA. Baimenak eskatu eta ematea

43.1. Atal honetako baimenak langileen eskubide objektiboak dira, baimenok emateko arrazoi izan diren gertakariak jazotzen badira. Horiek eskuratzeko, beharrezkoa izango da aldeztu aurretik egiaztatzea gertakariak gertatu direla, eta, hala aurreikusten den kasuetan, zerbitzuaren beharrianak behar bezala betetzen direla.

43.2. Behar bezala justifikatutako ohiz kanpoko kasuetan izan ezik, baimenak eskatzen dituztenek behar besteko aurretiaz aurkeztuko dituzte eskaerak, organo eskudunak ebazpena eman ahal izan dezan; eskaera funtsatzeko dokumentazioa ere aurkeztu beharko dute. Gerora agertutako arrazoiak direnean tartean, lehenbailehen jakinarazi beharko dituzte, ahal den bitartekoaren bidez, lana huts egitea eta zergatik huts egin duten; arrazoiak gerora egiaztatu beharko dira, lehenbailehen.

44. ARTIKULUA. Izatezko bikoteak, tutoretza, zaintza eta harrera

44.1. Titulu honetan ezkontideari erreferentzia egiten zaionean, ulertuko da funtzionarioarekin batera legez eraturako bikote egonkorra osatzen duen pertsonaz ere ari garela, betiere bikote egonkorra direla egiaztatzen bada.

44.2. Titulu honetan seme-alabei erreferentzia egiten zaionean, ulertuko da gizarte zerbitzuek aitortutako tutoretza judizial, zaintza edo aldi baterako harrera pean dauden pertsonaz ere ari garela.

45. ARTIKULUA. Guraso bakarreko familia osatzen duten langileak

Guraso bakarreko familia osatzen duten langileen kasuan, atal honetan ondorengo edo ardurapeko adingabeekin lotuta jaso diren baimenen iraupena bikoitza izango da, gertaera eragileak irauten duen bitartean.

46. ARTIKULUA. Baimenen arteko bateraezintasuna

46.1. Umeari bularra emateko lizentzia eta legezko zaintzagatik edo senideak zuzenean zaindu behar izateagatik eskuratutako lanaldi murrizketa bateragarriak diren kasuetan izan ezik, beste guztietan ezin izango da hartu aldi berean titulu honetan aurreikusitako baimen modalitate bat baino gehiago.

46.2. Araututako oporrak, txandak edo asaskatze egunak baliatu bitartean ezin izango da erabili baimen ordaindurik, non eta dagokien denbora ez den eteten aldi baterako ezintasunaren edo erditzearen egoera apartekoengatik.

46.3. Ondoren emandako baimenek baliogabetu egiten dituzte lehenago emandako baimenak, hasierako baimenean emandako epea agortu bada.

47. ARTIKULUA. Baimenak hartzearen ondorioak.

Baimenez gozatzearen ondorioz lan prestazioetan etenak izanez gero, horrek ez du zerbitzu aktiboko egoera aldaraziko, eta, oro har, ez du ordainsarrietan galerarik eragingo, horietako bakoitzerako berariaz ezarritakoa salbu. Nolanahi ere, beharrezkoak diren neurriak ezarriko dira baimenaz baliatzen dena bertan ez egoteak zerbitzuari kalterik ekar ez diezaion.

48. ARTIKULUA. Medikuaren kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko baimena

48.1. Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan medikuaren kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko baimena hartzeko, betiere behar egiaztatzen badira agiri bidez eta zentroek lanorduetatik kanpo joateko aukera ematen duen kontsultarako ordurik ezarrita ez badute.

48.2. Eskubide hori ezingo da erabili urtean 50 ordu baino gehiagoz, salbu eta behar bezala egiaztatutako salbuespen kasuetan.

48.3. Aurreko bi zenbakietan zehaztutako muga ez da bete behar osasun zerbitzu publikoko preskripzio fakultatiboak osasun zentro horretara joatea agintzen duenean.

48.4. Langileek eskubidea dute seme-alaba adingabe, mendekotasuna duten senide, ezkontide edo izatezko bikotekideari laguntzeko medikuaren kontsulta, tratamendu edo azterketa eta diagnosi probetara joateko, sendagilearen aginduz, behar bezala justifikatuta badago eta urtean 50 orduko mugarekin.

48.5. Muga horretan ez dira kontuan hartuko ugalkortasun edo ugalketa kontsulta edota tratamenduetara joateko baimenak.

48.6. Kasu guztietan, funtzionarioak baimena baliatzeko asmoa duela jakinarazi beharko du, medikuarekin hitzordua duela jakin ondoren.

48.7. Artikulu honetan aipatutako osasun kontsultak lanaldian zehar eta sartzeko fitxatu ondoren baldin badira, orduan, irteera fitxatu egin beharko da, baita ondoren sartzera ere, bueltatzu gero.

48.8. Orduen kontrolean ez da fitxatzea aldatuko, edo ez dira absentziak zuzenduko, lehen paragrafoan aipatutako agiri egiaztatzaile beharrezkorik gabe.

49. ARTIKULUA. Ernalketa lagunduko probak eta tratamenduak egiteko baimena.

49.1. Ernalketa lagunduko proba edota tratamenduak egiten dituzten langile publikoek eskubidea izango dute beharrezko denbora eta egunetan lanpostuan huts egiteko.

49.2. Osasun proba edo tratamenduaren programazioa agiri bidez egiaztatu beharko da.

50. ARTIKULUA. Norberaren edo senideen ezkontzagatiko baimena

50.1. Eskubidea izango da norberaren ezkontzagatik hogeiei egun natural ilaran hartzeko baimen gisa, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango da, ospakizun eguna barne; baimena oporraldiarekin lotzeko aukera ere izango da.

50.2. Artikulu honetan aurreikusitako baimena izatezko bikotea sortzeagatik hartzen bada, Izatezko Bikoteen Erregistroaren ziurtagiria aurkeztu beharko da baimena ematen denetik bi hilabeteko epean.

Nolanahi ere, modu horretan agiri bidez egiaztaturiko egoera pertsonalaren aldaketa gertatzen den eguna baimenaren hogeiei egun naturalen barruan egon beharko da.

50.3. Ospakizun desberdinak egiten badira egun desberdinetan, haietako baterako baino ez da eskatuko baimena; beraz, onuradunak zein hartu erabaki beharko du.

50.4. Ezkontzen direnak langilearen gurasoak, aitagarreba-amagarreba, neba-arrebak, neba-arreba politikoak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak direnean, ezkontza eguneko baimena eguna hartzeko eskubidea izango du, eta ospakizuna ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino gehiagora bada, hiru egun naturalera luzatuko da.

50.5. Baimena ezin izango da eman aurretik eman bazaio bikote berari.

51. ARTIKULUA. Senideen, ezkontidearen eta bikotekidearen heriotza

51.1. Arrazoi horrengatik baimenak iraupen hauek izango ditu, egun baliodunetan:

- Ezkontidea, izatezko bikotekidea, bikotekidea edo lehen mailako odol edo ezkontza ahaidetasunezko senidea: 5 egun
- Bigarren mailarainoko odol edo ezkontza ahaidetasunezko senideak: 3 egun
- Hirugarren mailatik gorako odol edo ezkontza ahaidetasunezko senideak: 3 egun

51.2. Heriotzagatiko baimen egunak jarraituak edo etenak izango dira, eta lehenengo egunaren eta azkenaren artean hamalau egun natural baino gehiago igarotzea debekatuta egongo da.

52. ARTIKULUA. Senideen, ezkontidearen edo bikotekidearen istripu edo gaixotasun larria, ospitalizazioa edo etxean atseden hartzea behar duen ebakuntza kirurgikoa, ospitalizaziorik gabe.

Istripu edo gaixotasun larri, ospitalizazio edo ospitalizaziorik gabe etxean atseden hartzea behar duen ebakuntza kirurgikoagatik baimenak iraupen hau izango du, egun baliodunetan:

- Ezkontidea, izatezko bikotekidea, bikotekidea edo lehen mailarainoko odol edo ezkontza ahaidetasunezko senideak, bai eta aurrekoen bestelako edozein pertsona ere, funtzionarioarekin etxebizitza berean bizi bada eta benetan zaindu behar badu: 5 egun
- Bigarren mailarainoko odol edo ezkontza ahaidetasunezko senideak: 4 egun
- Hirugarren mailatik gorako odol edo ezkontza ahaidetasunezko senideak: 2 egun

53. ARTIKULUA. Ohiko kontuak, senideen eta ezkontidearen heriotza, istripu edo gaixotasun larri, ospitalizazio edo ospitalizaziorik gabe etxean atseden hartzea behar duen ebakuntza kirurgikoaren kasuetan

53.1. Baimenak hirugarren ahaidetasun mailatik aurrera baliatu ahal izateko, beharrezkoa da horiek funtzionarioarekin bizitzea, eta kasuan kasuko ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da hori.

53.2. Aipatutako baimen aldiei egutegiko bi egun gehituko zaie, gertaera eragileak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen badira.

53.3. Senideen eta ezkontidearen istripu edo gaixotasun larri, ospitalizazio edo ospitalizaziorik gabe etxean atsedean hartzea behar duen ebakuntza kirurgikoagatiko baimen egunak segidakoak edo etenak izango dira, eta gertaera eragileak bere horretan jarraitu beharko du.

53.4. Senideen justifikatutako gaixotasun larrien kasuetan, iraupen berbereko bigarren baimen bat (azkena) eskuratu ahal izango du langileak lehenengo baimena bukatu eta etenik gabeko 30 egun igaro eta gero, baina kasu horretan ezin izango da aplikatu ohiko etxebizitzaren urruntasunagatiko luzapena.

53.5. Gaixotasun bat larritzat joko da, hala katalogatuta badago Gizarte Segurantzaren sisteman, minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duten adingabeak zaintzeko prestazio ekonomikoa aplikatzeko eta garatzeko arauetan.

53.6. Heriotza lanaldia amaitutakoan gertatzen bada, baimena hurrengo egun baliodunetik aurrera baliatuko da.

54. ARTIKULUA. Antzinasunagatiko baimen ordaindua

Erakundeko funtzionarioek gehienez ere beste lau egun hartzeko eskubidea izango dute ordaindutako baimenaren barruan, honako eskala honen arabera emandako zerbitzu denboraren arabera:

27 urtetik aurrera: 3 egun

30 urtetik aurrera: 4 egun

24 orduko txandatan lan egiten duten langile operatiboentzat baliokidetasun hau ezartzen da:

27 urtetik aurrera: guardia oso 1.

30 urtetik aurrera: guardia oso 1 eta 8 ordu eta 7 minutu.

55. ARTIKULUA Ohiko etxebizitza aldatzeagatiko baimena

Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun bateko baimena hartzeko eskubidea izango da. Ohiko bizileku berrian erroldatu eta hilabeteko epean hartuko da.

56. ARTIKULUA. Nahitaezko eginbehar publikoak eta pertsonalak betetzeko baimena

56.1. Nahitaezko eginbehar publikoak eta pertsonalak betetzeko, eta familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitearekin zerikusia daukaten eginbeharretarako, behar adina denbora iraungo duen baimena izango du funtzionarioak, betiere eginbehar horiek lan ordutegitik kanpo ezin badira egin.

56.2. Horri dagokionez, hauek dira nahitaezko eginbehar publikoak eta pertsonalak, besteak beste:

- a) NANA, gidabaimena, pasaportea eta erakunde ofizialek egindako ziurtagiriak ateratzea eta berritzea.

- b) Epaitegi, auzitegi eta beste erakunde publiko batzuen zitazioak.
- c) Gobernu organoetako eta haien mendeko batzordeen bileretara joatea eta parte hartzea, toki entitate edo batzar nagusietako hautetsi gisa horietan kide izanez gero, edo ordezkaritza lanetan, eginkizun eskuordetuetan edo beste erakunde batzuekiko edo herritarren entitate edo elkarteekiko bileretan emandako denbora, edo bere karguari dagokion este edozein jardunetan emandakoa, betiere hiru hileko aldian lanorduen ehuneko 20ko muga gainditu gabe. Jardun hori dela medio, langileak kalte ordaina jasoko badu, orduan erakundeari jakinarazi beharko dio; zuzendaritzak aldi horri dagokion ordainsaririk kenduko dio.
- d) Odola eta muina ematea, eta aurretiazko borondateen agiria (bizi testamentua) ematea.
- e) Desgaitasun intelektuala edo fisikoa duten ahaideei laguntzea —bigarren mailarainoko odol ahaidetasunezkoak izango dira, edo, bestela, bigarren mailarainoko edo gehiagoko ezkontza ahaidetasunezkoak, elkarrekin biziz gero—, beren egoerarekin zerikusia duten izapide zehatzak egiten. Halakotzat hartzen dira artikuluko honen a eta b apartatuetan jasotakoak.

57. ARTIKULUA. Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak egiteko baimena

57.1. Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak egiten dituzten enplegatu publikoek legez ezarritako baimena hartzeko eskubidea izango dute.

57.2. Nolanahi ere, erabakiaren negoziazio mahaia osatzen duten enplegatu publikoek ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboaren bilera guztietara joateko behar den denborarako.

58. ARTIKULUA. Azterketa akademikoak egitera joateko baimena, ikastetxe ofizialetan funtzio publikoarekin edo lanpostuko egitekoekin lotura zuzena ez duten ikasketak egiten aritzeagatik

58.1. Betetzen den eginkizun edo lanpostuarekin zerikusi zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egiteko, azterketa ofizial akademikoetara joateko behar den baimena hartzeko eskubidea izango da. Urte eta irakasgai bakoitzeko bi egun oso izango dira, eta, gehienaz ere, urtean hamar egun natural baino gehiago ez. Baimena bi egunez luzatuko da, azterketak bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora egiten badira.

58.2. Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondoreetarako, hizkuntza eskakizunak egiaztatzeko egingo diren probak ere barne hartzen direla ulertuko da.

58.3. Funtzionarioak azken azterketetara eta gainerako behin betiko gaitasun probetara joateko, azterketa horiek egiten diren egunetan.

59. ARTIKULUA. Ikasketa akademiko ofizialak egiteko baimena

59.1. Eginkizun edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza ikasketak egiteko, prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimena eman ahalko zaie zentro horietan izena eman eta onartu dituzten langile publikoei.

59.2. Baimenaren epealdia ezingo da izan da ikasturteari dagokiona baino luzeagoa.

59.3. Baimena kasuan kasuko deialdian Gizarte Funtzaren kontura ezartzen den dirulaguntzaz hornitu ahal izango da.

60. ARTIKULUA. Aldi baterako ezintasuna

60.1. Zerbitzuak emateko betebeharra eten egingo da gaixotasun arruntagatiko edo lanekoa ez den istripuagatiko aldi baterako ezintasuna, lanbide gaixotasuna edo lan istripua dagoenean tartean, eta lanbide gaixotasunagatiko behaketa aldietan, guztiz oneratzeko behar den denbora guztian, bai eta dagokion ezintasun iraunkorreko espedientea izapidetzeko aldian ere, Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean ezarritako baldintzetan.

60.2. Langile operatiboak behartuta daude guardiako buruzagitzari ematera absentzia horren berri, eta, langile ez-operatiboak, berriz, giza baliabideei. Egun berean jakinaraziko da, ahal bezain laster, hargatik eragotzi gabe babestutako egoera egiaztatzea, Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean aurreikusitako moduan.

60.3. Aldi baterako ezintasunagatiko etenaldia altarekin amaitzen bada eta muga egiaztatuak badaude, Prebentzio Zerbitzuak pertsonaren osasun egoera ebaluatuko du hura lanera itzuli aurretik. Haren lanbide kokapenari, mugei eta errehabilitazio jarraibideei erreparatuta, harentzako lan baldintza egokienak zehaztuko dira. Irizpena izan arte, funtzionarioak ordaindutako baimena izango du.

61. ARTIKULUA. Haurdunaldian arriskua izatea

Zerbitzuak emateko betebeharra eten egingo da, baldin eta funtzionarioak haurdunaldiarekin bateragarria den beste lanpostu batera igaro behar badu eta hori teknikoki edo objektiboki ezinezkoa bada edo justifikatutako arrazoiengatik ezin bada eskatu.

62. ARTIKULUA. Edoskitze naturalean arriskua izatea

Zerbitzuak emateko betebeharra eten egingo da 9 hilabetetik beherako haur baten edoskitze naturalean arriskua dagoenean, baldin eta funtzionarioak egoera horrekin bateragarria den beste lanpostu batera igaro behar badu eta hori teknikoki edo objektiboki ezinezkoa bada edo justifikatutako arrazoiengatik ezin bada eskatu.

63. ARTIKULUA. Jaio aurreko azterketak, erditzea prestatzeko teknikak eta adopzioaren edo harreraren edo adopzioarako zaintzaren aurreko izapideak.

63.1. Haurdun dauden funtzionarioek eta haurdun ez dagoen gurasoak jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar duten denbora emango da. Adopzioaren, harreraren edo adopzioarako zaintzaren kasuan, derrigorrezko informazio eta prestakuntza saioetara joateko eta egokitasun deklarazioa eman aurretik nahitaez prestatu behar diren txosten psikologiko eta sozialak egiteko, lanaldiaren barruan egin behar badira.

Artikulu honetan xedatutakoaren ondoreetarako, haurdun dauden funtzionarioak diogunean haurdun dauden funtzionario transez ere ari gara.

63.2. Langilearen lanaldiarekin bat datorren denborarako hartuko da baimena, eta, ondore horietarako, ez dira aintzat hartuko lanaldiarekin bat ez datozen prestakuntza saioen edo azterketen denborak eta ordutegiak.

64. ARTIKULUA. Baimena seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean edo beste edozein arrazoiengatik erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar dutenean

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean edo beste edozein arrazoiengatik erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar dutenean, funtzionarioak lanean huts egiteko eskubidea izango du, egunean gehienez ere bi orduz. Ordainsari osoak jasoko ditu.

Era berean, lanaldia gehienez beste bi orduan murriztu ahal izango du, eta ordainsariak ere proportzioan murriztuko zaizkio.

65. ARTIKULUA. Jaiotza, ama biologikoa.

65.1. Ama biologikoaren kasuan, jaiotzagatiko baimenak 21 asteko iraupena izango du. Guraso bakarra bada, baimena 34 astekoa izango da —guraso bakarra dagoelako da gori—.

Seme-alabak desgaitasuna badu, baimena bi aste luzeagoa izango da bi gurasoentzat, eta, erditze anizkoitza gertatzen bada, bigarren seme-alabatik aurrerako seme-alaba bakoitzeko, aste bat luzeagoa guraso bakoitzarentzat.

Adingabea zaintzeko baimena honela banatzen da:

- 1) Erditu ondoren, sei aste segidan. Nahitaezkoak izango dira eta lanaldi osoan hartu beharko dira.
- 2) 12 aste, eta, guraso bakarra izanez gero, 23 aste. Amak nahi duen moduan banatu ahal izango dira, asteka, modu metatuan edo etenaldiekin, eta erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik seme-alabak hamabi hilabete bete arte baliatu ahal izango da.

- 3) 3 aste, eta, guraso bakarra izanez gero, 5 aste, adingabea zaintzeko. Amaren nahierara banatu ahal izango dira, asteka, modu metatuan edo etenaldiekin, seme-alabak zortzi urte bete arte.

65.2. Dena den, ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa edo, kasua bada, geratzen den baimen zatia hartu ahal izango du.

65.3. Etenaldiekin hartzen bada, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da aldi bakoitzerako, eta aste osoak hartu beharko dira.

65.1.3) apartatuan aipatzen diren asteen kasuan, bi guraso, adoptatzaile edo harreragileek har dezaketenean subjektu eta gertaera eragile beragatik, eta eskatutako aldiak serioski aldatzen duenean biek lan egiten duten administrazio unitatearen funtzionamendu egokia, administrazio unitateak arrazoizko aldi baterako atzeratu ahal izango du baimena ematea; idatziz justifikatu, eta baimena hartzeko aukera malguagoa proposatuko du.

65.4. 65.1.2) eta 65.1.3) apartatuetakoa baimena lanaldi osoan edo partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharizanek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

65.5. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo, beste edozein arrazoi dela medio, erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean egon behar adina egunez, gehienez ere hamahiru astez.

65.6. Seme-alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedenaldirako sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzea eskatzen bada.

65.7. Baimen hori baliatzen den bitartean, nahitaezko atsedenaldia amaitu ostean, erakundeak deitzen dituen prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da, bai eta sustapenerako eta zerbitzu eginkizunetarako deialdietan ere.

65.8. Baimenari langilearen oporraldia gehitu ahal izango zaio, urte naturala amaitu bada ere.

65.9 Artikulu honetan xedatutakoaren ondoretarako, ama biologikoa diogunean pertsona trans haurdunez ere ari gara.

66. ARTIKULUA. Ama biologikoa ez den gurasoaren baimena, seme-alaba baten jaiotza, adopzioarako zaintza, harrera edo adopzioagatik.

66.1. Seme-alaba baten jaiotza, adopzioarako zaintza, harrera edo adopzioaren kasuan, ama biologikoa ez den gurasoaren baimenak 21 asteko iraupena izango du adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile bakoitzarentzat. Guraso bakarra bada, baimena 34 astekoa izango da —guraso bakarra dagoelako da gori—.

Seme-alabak desgaitasuna badu, baimena bi aste luzeagoa izango da bi gurasoentzat, eta, jaiotza, adopzio, adopzioarako zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan, bigarren seme-alabatik aurrerako seme-alaba bakoitzeko, aste bat luzeagoa guraso bakoitzarentzat.

Guraso bakoitzak adingabea zaintzeko duen baimena honela banatzen da:

- 1) 6 aste segidan, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko administrazio erabakia eman eta berehala. Nahitaezkoak izango dira eta lanaldi osoan hartu beharko dira.
- 2) 12 aste, eta, guraso bakarra izanez gero, 23 aste. Gurasoek nahi duten banatu ahal izango dira, asteka, modu metatuan edo etenaldiekin, eta hamabi hilabeteko epearen barruan baliatu ahal izango dira gertaera eragilearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik, seme-alaba jaiotzen denetik edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita.
- 3) 3 aste, eta, guraso bakarra izanez gero, 5 aste, adingabea zaintzeko. Gurasoen nahierara banatu ahal izango dira, asteka, modu metatuan edo etenaldiekin, seme-alabak zortzi urte bete arte.

66.2. Ama biologikoa ez den gurasoa hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa edo, kasua bada, geratzen den baimen zatia hartu ahal izango du.

66.3. Etenaldiekin hartzen bada, gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko da aldi bakoitzerako, eta aste osoak hartu beharko dira.

66.1.3) apartatuan aipatzen diren asteen kasuan, bi guraso, adoptatzaile edo harreragileek har dezaketenean subjektu eta gertaera eragile beragatik, eta eskatutako aldiak seriozki aldatzen duenean biek lan egiten duten administrazio unitatearen funtzionamendu egokia, administrazio unitateak arrazoizko aldi baterako atzeratu ahal izango du baimena ematea; idatziz justifikatu, eta baimena hartzeko aukera malguagoa proposatuko du.

66.4. Jaiotzagatiko baimenaren hogeita batgarren astearen ondoren baimen hori hartzea erabakitzen bada, eta jaiotzagatiko baimena duen gurasoak eskatu badu hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bati bularra emateko denbora lanaldi osoetan metatzea, aldi hori amaitzean hasiko da ama biologikoa ez den gurasoaren baimenaren gainerako asteak zenbatzen.

66.5. Epea gurasoak eskatu bezala zenbatuko da, adopziorako zaintzaren edo harreraren erabaki administratiboa hartzen denetik aurrera edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera. Nolanahi ere, adingabeko berberagatik ezin izango da baimen horren epe bat baino gehiago hartu.

66.6. 66.1.2) eta 66.1.3) apartatuetakoa baimena lanaldi osoan edo partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrianek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

66.7. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo, beste edozein arrazoi dela medio, erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean egon behar adina egunez, gehienez ere hamahiru astez.

66.8. Seme-alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedenaldirik sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzea eskatzen bada.

66.9. Gurasoek adopzioa baino lehen umearen jatorriko herrialdera joan behar badute, adopzioa edo harrera nazioartekoa denean, eta hori behar den moduan egiaztatzen bada, gehienez bi hilabete iraungo duen baimena hartzeko eskubidea izango da, eta denbora horretan soilik oinarritzko ordainsariak jasoko dira.

66.10. Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabetera arteko baimena gorabehera, paragrafo horretan aurreikusita dagoen kasurako, adopzioagatiko, adopziorako zaintzagatiko edo harreragatiko baimena, aldi baterakoa zein iraunkorra, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

66.11. Baimeneko egunak interesdunek nahi bezala banatuko dira; biek batera edo bata bestearen atzetik hartu ahal izango dute baimena, beti ere etenik gabe eta ezarritako mugekin.

66.12. Jaiotzaren ondorengo lehen sei asteak igarotakoan, baimen hori baliatzen den bitartean, administrazioak deitzen dituen prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da, bai eta sustapenerako eta zerbitzu eginkizunetarako deialdietan ere.

66.13. Baimenari langilearen oporraldia gehitu ahal izango zaio, urte naturala amaitu bada ere.

66.14. Artikulu honetan xedatutakoaren ondoretarako, ama biologikoa diogunean pertsona trans haurdunez ere ari gara.

67. ARTIKULUA. Edoskitzea

67.1. Hamabi hilabete baino gutxiago duen seme-alaba baten edoskitzeagatik, ordu batez lantokitik kanpo izateko eskubidea izango dute. Ordu hori bi zatitan banatu daiteke. Eskubide horren ordez, lanaldi normala ordu erdiz murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordu batez lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berdinarekin.

67.2. Apartatu honetan jasotzen den baimena funtzionarioen banakako eskubidea da, eta haren erabilera ezin zaio eskualdatu beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaileari.

67.3. Edoskitze aldiaren ordez, ordaindutako baimen bat hartzea eskatu ahal izango da, dagokion denbora lanaldi osotan biltzen duena. Jaiotza, adopzio, zaintza edo harreragatiko edo ama biologikoa ez den gurasoaren baimena amaitzen denetik aurrera soilik baliatu ahal izango da modalitate hori.

67.4. Baimen hori proportzioan handituko da erditze, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

67.5. Baimenari langilearen oporraldia gehitu ahal izango zaio, urte naturala amaitu bada ere.

68. ARTIKULUA. Tratu kaltegarriaren proskripzioa

68.1. Gurasoen zaintzari lotutako baimenak hartzen diren bitartean igarotako denbora benetako zerbitzutzat hartuko da ondore guztietarako, eta funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira, bai eta, hala badagokio, beste guraso funtzionarioarenak ere, baimenak irauten duen bitartean, eta, kasua bada, baimen hori hartu ondorengo aldietan, baldin eta, aplikatzeko den araudiaren arabera, ordainsari kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena hartzeko aldiaren arabera zehazten bada.

68.2. Jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harreragatiko baimena, aldi baterakoa zein iraunkorra, erabili duten funtzionarioek eskubidea izango dute, baimenaren aldia amaitu ostean, lanpostura itzultzeko —ez dituzte baimena baliatzean baino baldintza txarragoak izango— eta, era berean, lanean ez zeudenean izan zitzaketen lan baldintza hobeak eskuratzeko.

69. ARTIKULUA. Gizarte Segurantzako araubide orokorreko prestazio estaldura duten baimenak

69.1. Gizarte Segurantzarena araubide orokorreko prestazioak eskuratzeko adierazitako moduan egiaztatuko dira baimen hauek: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, edoskitze naturaleko arriskua, ama biologikoaren jaiotza, ama biologikoa ez den gurasoarena eta adopzioa, adopzioarako zaintza edo harrera, aldi baterakoak zein iraunkorrak.

69.2. Ordainsariaren barruan sartuko da Gizarte Segurantzaren sistemako prestazioen osagarria, funtzionarioak zerbitzuak emateko betebeharra eten ezean jasoko lituzkeen ordainsari guztiak eskuratu arte.

69.3. Arau hori aplikatuko da zerbitzuak emateko betebeharraren etendura Gizarte Segurantzaren sistemaren bidez diruz lagundu ahal den kasu guztietan.

70. ARTIKULUA. Genero edo sexu indarkeria dela-eta funtzionarioa babesteko baimenak

70.1. Genero edo sexu indarkeriaren biktima izan diren funtzionarioak lanegun osoan edo tarte batean laneratu ez izana justifikatuztat hartuko da, arreta edo osasuneko gizarte zerbitzuek zehaztutako baldintza eta denboraren arabera.

70.2. Halaber, emakumearen aurkako indarkeriaren edo sexu indarkeriaren biktima diren funtzionarioek, babesa edo gizarte laguntza osorako eskubidea egikaritzearen, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria proportzio berean murriztuta, edo laneko denbora berrantolatzeke, ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta edo laneko denbora antolatzeke aplikagarriak diren beste modu batzuen bidez. Aplikagarria den berdintasun planak, edo, halakorik ezean, kasu bakoitzean eskumena duen administrazio publikoak kasu horietarako ezartzen dituen baldintzetan egingo da hori.

70.3. Aurreko paragrafoan aipatutako kasuan, funtzionario publikoak ordainsari osoak jasoko ditu lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean.

70.4. 10/2022 Lege Organikoaren 82. artikuluan ezarritako genero eta sexu indarkeriagatiko mugikortasun eskubidea alde batera utzi gabe baliatuko ahal izango da baimen hori.

71. ARTIKULUA. Motibazio politikoko indarkeria-egoeran gertatutako giza eskubideen urraketen biktimak babesteko baimenak

71.1. Babes eta gizarte laguntza osorako eskubidea egikaritzeko, motibazio politikoko indarkeria egoeran izandako giza eskubideen urraketen ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak jasan dituzten funtzionarioek, horien ezkontideak edo antzeko afektibitate harremana duen pertsonak, eta zauritu eta hilen seme-alabek, funtzionario eta terrorismoaren biktima badira, indarrean dagoen legeriaren arabera, bai eta Terrorismoaren Biktimen Aitorpenerako eta Babes Integralerako irailaren 22ko 29/2011 Legearen 5. artikuluan ezarritakoaren arabera mehatxatutako funtzionarioek ere, Barne Ministerioak hala aitortu ondoren edo epai judizial irmoa eman

ondoren, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria proportzio berean murriztuta, edo laneko denbora berrantolatze, ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta edo lanaldia antolatze, aplikagarriak diren beste modu batzuen bidez, kasu bakoitzean eskumena duen administrazioak ezarritako baldintzetan.

71.2. Neurri horiek hartu eta mantenduko egingo dira, dela ekintza terroristaren sekuelengatik, dela jasaten duen mehatxuagatik, neurriok hartzea eragin duen pertsonak babesa eta gizarte laguntza oso jasotzeko beharrezkoak diren heinean, erregelamendu bidez aurreikusitako moduan.

71.3. 10/2022 Lege Organikoaren 82. artikuluan ezarritako biktimen mugikortasun eskubidea alde batera utzi gabe baliatuko ahal izango da baimen hori.

72. ARTIKULUA. Karrerako funtzionario izateko probak eta lanbide sustapenerako sarbide probak egiteko baimena

Karrerako funtzionario izateko probak eta lanbide sustapenerako sarbide probak egiteko ezinbestekoa den denborarako baimena hartzeko eskubidea izango da. Gehienez ere urtean hamabi ordu hartu ahal izango dira.

73. ARTIKULUA. Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, elkargozkoa, elkartezkoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joateko baimena

73.1. Urtean hamabost egun naturaleko baimenak eman ahal izango dira, osorik nahiz zatika hartzeko, biltzarretara, prestakuntza saioetara, mintegietara, simposiumetara, topaketetara, lehiaketetara, hitzaldietara, batzarretara, jardunaldietara eta izaera zientifiko, tekniko, profesional, elkargozko, elkartezko edo sindikala duten bestelako ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko.

73.2. Aztertuko diren gaiak erakundearentzat berarentzat interesgarriak izanez gero, haren intereseko gaiak izateagatik, dietak, bidaiako gastuak, egonaldi gastuak, izen-emate gastuak eta bestelakoak ordaintzeko eskatu ahal izango dio langileak erakundeari. Horretarako, lehenbailehen, jasotako esperientziei eta horiek zerbitzu publikoan aplikatzeko aukerei buruzko txostena aurkeztu beharko du. Tratamendu bera jasoko du betetzen duen lanpostuaren hizkuntza eskakizunak egiaztatze proben kasuan.

73.3. Langile publikoak berak eskatu beharko du baimena, ez beste inork, baina baimenak ez du sortuko kalte ordainerako ezelako eskubiderik, ezta dieta, bidaiako gastu, egonaldi eta izen-emateagatik gastuengatik ere. Horiek ordaintzea interesdunari egokituko zaio.

74. ARTIKULUA. Norberaren aferetarako baimena

74.1. Baimena emateko, zerbitzuaren beharrak bete behar dira, eta ez da ordainsaririk jasoko.

74.2. Orokorrean, eta aurreko paragrafoetan adierazitakoa gorabehera, norberaren aferetarako baimenaren gutxieneko iraupena zazpi egun natural izango da. Epe horiek, metaturik, ezin izango dira izan bi urtean hiru hilabete baino luzeagoak

74.3. Baimena eskatzeko arrazoia interes sozialeko erakunde aintzatetsietako boluntariotza programetan parte hartzea bada, gutxieneko dedikazioa urteko 600 orduren proportziozkoa izanik, baimenak programaren iraupena izango du. Dena dela, urtean gehienez lau hilabete iraun ahal izango du, eta bost urtean gehienez zortzi hilabete. Halaber, larrialdi humanitarioetako lankidetzak jardueran boluntariotzak garatzeko behar den denborarako eman ahal izango da baimena, Garapenerako Nazioarteko Lankidetzaren Espainiako Agentziak (AECID) kalifikatutako gobernu kanpoko erakundeek edo nazioarteko erakundeek —betiere AECIDek abalatuta badaude— sustatzen dituzten ekintza edo proiektuetan.

74.4. Baimen hori orobat eman ahal izango da erakundearen beraren edo beste baten kidego eta eskaletara sartzeko hautaketa ikastaro eta praktikaldiek irauten duten denborarako.

74.5. Aurreikusi ezin diren arrazoiak egon ezean, baimen horiek gutxienez hamabost egun natural lehenago eskatuko dira.

75. ARTIKULUA. Guraso baimena

Seme-alaba edo harreraren dagoen adingabea zaintzeko urtebetetik gorako guraso baimena, adingabeak zortzi urte betetzen dituen arte: gehienez ere zortzi aste iraungo ditu, segidan edo etenaldiekin; lanaldi osoan hartu ahal izango da, edo lanaldi partzialean, zerbitzuaren beharrek uzten dutenean eta erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzen arabera.

Baimen hori guraso, adoptatzaile edo harreragileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena, eta ezin da eskualdatu.

Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, guraso, adoptatzaile edo harreragilearen ardura da baimena noiztik eta noiz arte edo, kasua bada, zer alditan hartuko duen zehaztea. Hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio administrazioari, eta aste osotan hartuko du.

Bi guraso, adoptatzaile edo harreragileek, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen horretarako eskubidea izateko beharrezko inguruabarrak betetzen badituzte, eta eskatutako aldian guraso baimena hartzeak serioski aldatzen badu biek zerbitzuak ematen dituzten administrazio unitatearen funtzionamendu egokia, administrazio unitateak arrazoizko aldi baterako atzeratu ahal izango du baimena ematea; idatziz justifikatu, eta baimena hartzeko aukera malguagoa proposatuko du.

Apartatu honetan xedatutakoaren ondoretarako, ama biologikoa diogunean pertsona trans haurdunez ere ari gara.

76. ARTIKULUA. Afera partikularretarako baimena

76.1. Afera partikularretarako urtean gehienez sei eguneko baimena izango da, urte horretan lan egindako denboraren proportzioan. Baimena lanaldi osotan edo orduka hartu ahal izango da.

Nolanahi ere, baimena hartzeko data aldeztu aurretik baimendu beharko da, zerbitzua behar bezala eman ahal izateko.

76.2. Zerbitzuko urte natural osoa osatzen ez dutenen kasuan, norberaren aferetarako baimena lan egindako egun kopuruaren proportzionala izango da. Kalkulua egin ondoren emaitza frakzio bat bada, orduka hartuko da.

76.3. Langile operatiboentzat, baimena guardia osoetara egokitu ahal izateko, 48 ordu eta 40 minutuko baliokidetasuna ezartzen da afera partikularretarako baimeneko 6 eguneko.

77. ARTIKULUA. Antzinasuna dela medio, lanaldi ez-presentzialak

77.1 Langileek egun ordaindu hauek hartzeko eskubidea izango dute:

- 5. hiruordekoa betetzen den urtean, 1 egun.
- 6. hiruordekoa betetzen den urtean, 2 egun.
- 7. hiruordekoa betetzen den urtean, 3 egun.
- 8. hiruordekoa betetzen den urtean, 4 egun.
- Horrela hurrenez hurren, betetako hiruordeko bakoitzeko

77.2. Egun gehigarri horiek presentzia aldi gisa hartuko dira ordutegi kontrolari begira

77.3. Erretiroen kasuan, modu proportzionalan hartu beharko da.

77.4. Langile operatiboentzat, baimena guardia osoetara egokitu ahal izateko, guardiaren 1/3ko baliokidetasuna ezartzen da (8 ordu eta 7 minutu) antzinasuna dela medio izaten den lanaldi ez-presentzialeko egun bakoitzeko.

V. TITULUA. LANEKO OSASUNA ETA ARRISKUEN PREBENTZIOA

78. ARTIKULUA. Laneko arriskuen prebentzioa

Laneko arriskuen prebentzio arloko jarduketak Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta Prebentzio zerbitzuen araudia onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat etorritik egingo dira, eta bai ere gainerako garapen xedapenetan eta horren ordezkotzat arauetan ezarritakoari jarraituz.

79. ARTIKULUA. Osasunaren zaintza eta kontrola

79.1. Aldizkako osasun ebaluazioak egingo zaizkie erabaki honen aplikazio esparru barruko langileei, lanaren berezko arriskuen arabera, apartatu hauek ezarritakoari jarraituz:

- a) Ebaluazioa egingo da lanean hastean edo osasunerako arrisku berriak eragin ditzaketen eginkizun espezifikoak esleitu ondoren.
- b) Ebaluazioa egingo zaie osasun arrazoiengatik luzaroan lanera joan gabe egon ondoren jarduerari berriro ekiten diotenei (3 hilabetetik gora, zerbitzuak ematen hasi aurretik),

arazoaren balizko jatorri profesionalak ezagutzeko eta babes ekintza egokiak gomendatzeko.

- c) Osasun azterketak egingo zaizkie langile guztiei urtero; borondatezkoa izango da, baina, nolanahi ere, lege araudi orokorra aplikatu egin beharko da.

Osasunaren zaintzaren plangintzatik abiatuta, banakako zaintzaren eta arriskuen ebaluazioaren emaitzen azterketa epidemiologikoa egingo da, kalteak ikertuko dira, osasun inkesta sistematikoak egingo dira, informazio espezifikoak bilduko da eta Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzura atxikitako langile operatiboen jardueraren inguruan diseinatutako azterlan espezifikoak egingo dira.

79.2. Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako langile operatiboen kasuan, azterketak nahitaezkoak izango dira aplikatu behar diren osasun protokoloen arabera, eta langileak duen osasun egoerarekin eginkizunak lankideentzat edo hirugarren pertsonentzat arriskurik gabe bete ditzakeela egiaztatzen mugatuko dira. Osasun azterketarako, ezin izango dira benetan lan egindako 4 ordu baino gutxiago zenbatu.

79.3. Laguntza mekanismoei buruzko aholkua eta informazioa emateko ekintzak antolatuko dira adikzioek lan arloan eragiten dituzten arazoek erasandako langileentzat.

79.4 Prebentzio, Su Itzaltze eta Salbamendu Zerbitzuari atxikitako plantillako langileak, osasun arrazoiengatik lanpostuko zereginak betetzeko aldi baterako mugak badituzte, haien gaitasunarekin bateragarria den beste lanpostu batera atxiki ahal izango dira zerbitzu eginkizunen bidez.

80. ARTIKULUA. Laneko ekipamenduak

Laneko ekipamenduak Osasun eta Segurtasun Batzordeak emandako arauen arabera erosi, ordeztu eta garbituko dira. Erakunde autonomoak konpromisoa hartzen du, langileen ordezkariarekin batera, Segurtasun eta Osasun Batzordearen bitartez, laneko ekipamenduak erosi eta ordezteko irizpideak zehazteko, kalitate hobea izan dezaten.

81. ARTIKULUA. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea

81.1. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea kide anitzeko partaidetza organo parekidea da, eta erakundeak arriskuen prebentzioaren arloan egiten dituen jarduketak proposatu eta aldian-aldian kontsultatzea du xede.

81.2. Bere eginkizunak betetzeko, batzordeak funtzionamendurako barne araudi bat izango du, eta hark, berriz, gutxieneko eduki hauek:

- Osaera, bermeak eta ordezkapenak.
- Presidentea eta idazkariaren hautaketa, eginkizunak.
- Lan batzordeak.
- Deialdiak eta bilerak. Gai zerrenda, aktak, bozketak.
- Komunikabideak, informaziorako sarbidea eta konfidentzialtasun baldintzak.
- Laneko segurtasun eta osasuneko beste batzorde batzuekin koordinatzea.

Bere eginkizunak betetzeko, batzordea gutxienez hiru hilabete behin bilduko da. Ezohiko bilera egingo da presidenteak bere ekimenez deitzen duenean edo haren ordezkariaren batek eskatzen duenean.

81.3. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak parte hartuko du enpresan arriskuen prebentziorako programa eta planak prestatu, abiarazi eta ebaluatzen. Hartara, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean eztabaidatuko dira, abiarazi aurretik eta arriskuen prebentzioari begira izan dezaketen eraginari dagokionez, lanaren plangintzarekin eta antolaketarekin eta teknologia berriak sartzearekin zerikusia duten proiektuak, eta babes eta prebentzio jarduerak antolatu eta garatzearekin zerikusia duten proiektuak, 31/1995 Legearen 16 artikuluan aipatzen direnak (31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa), eta bai ere prebentzioaren arloko prestakuntzarekin zerikusia duten proiektuak eta antolaketa.

81.4. Erakundearen prebentzio ekintzak, alde batera utzi gabe erakundearen jarduera eremuan parte hartzen duten enpresa kontratisten eta erakundearen autonomia operatiboa, laneko arriskuen prebentziorako politika eraginkorra bermatu beharko du aldibereko jardueren koordinazioan, eta dagokion antolamendu eremuan laneko segurtasun eta osasun neurriak betetzen direla zaindu beharko du.

81.5. Testu hau indarrean dagoen bitartean, batzordean, haren funtzionamendu araubidea, eskumenak eta jarduketa eremua eguneratzea aztertuko da, erakundearen egungo beharretara egokitu dadin.

82. ARTIKULUA. Genero ikuspegia

Erakunde autonomoak genero ikuspegia kontuan hartuko du Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana ezartzean.

83. ARTIKULUA. Amatasuna babestea

83.1. Arriskuen ebaluazioan zehaztu egin beharko da haurdun edo erditu berri dagoen langile publikoak pairatu beharreko zenbait substantzia, prozedura edo lan baldintzen eraginaren izaera, maila eta iraupena, langilearen edo haurraren osasunean eragin negatiboa izan badezakete, arrisku espezifiko bat izan dezakeen edozein jardueraren kasuan.

83.2. Arriskuen ebaluazioan lortutako emaitzek azaleratzen badute segurtasunerako edo osasunerako arriskutsuak direla, edo langilearen haurdunaldi edo edoskitzearen gainean eragina izan dezaketela, orduan erakundeak arrisku horren eraginpean egotea saihesteko behar diren neurriak ezarriko ditu, kaltetutako langilearen lan denboraren edo baldintzen bitartez.

83.3. Laneko denbora edo baldintzak egokitzea ezinezkoa denean, edo egokitu arren lanpostuaren baldintzek eragin negatiboa izan badezakete haurdun dagoen langilearen edo haurraren osasunean, eta hala egiaztatzen bada ziurtagiri bidez, orduan langileak bizi duen egoerarekin bateragarria den beste eginkizun edo lanpostu bat hartu beharko du.

83.4. Eginkizun edo lanpostuz aldatzerakoan bete egingo dira mugikortasun funtzionaleko kasuetan aplikatu beharreko irizpide eta arauak, langilearen osasun egoera aurreko lanpostura itzultzeko modukoa izan arte.

83.5. Arestiko apartatueta ezarritakoa aplikagarria izango da, halaber, edoskitze aldian, lan baldintzek eragin negatiboa izan badezakete emakumearen edo haurraren osasunean, eta sendagileek hala ziurtatzen badute, langilea artatzen duen Gizarte Segurtasuneko araubide aplikagarrian.

83.6. Edoskitze aldietan esnea atera eta kontserbatu ahal izango dela bermatzeko beharrezko dotazioak izan beharko dira erakundearen lantokietan.

VI. TITULUA. GENERO INDARKERIAREN ETA, ORO HAR, JAZARPENAREN ARLOKO NEURRIAK

84. ARTIKULUA. Genero indarkeriaren aurkako babes neurriak

84.1. Erakunde autonomoak genero-indarkeriaren biktima diren langileen babesa errazteko eskura dituen neurri guztiak aplikatuko ditu.

84.2. Genero indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan biktimen intimitatea babestuko da, bereziki haien datu pertsonalak, baita haien ondorengoenak eta haien zaintza edo babespean dauden pertsona guztiak ere.

84.3. Genero edo sexu indarkeriaren biktima diren emakumeek, babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea egikaritzearren, enplegu publikoari buruzko oinarritzko legerian eta Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legean jasotako neurri guztiei heltzeko eskubidea izango dute.

85. ARTIKULUA. Genero indarkeriaren ondoriozko mugikortasuna

85.1. Genero indarkeriaren biktima diren emakumeek beren zerbitzuak ematen zituzteneko lantokia dagoen udalerritik alde egin behar badute babesa edo gizarte laguntza osorako eskubidea egikaritzearren, orduan eskubidea izango dute beren kidego, eskala eta kategoria profesionalaren pareko ezaugarriak dituen beste lanpostu batera aldatzeko. Hala ere, horrelako kasuetan, erakunde autonomoak nahitaez jakinarazi behar die zein lanpostu dauden hutsik udalerri berean edo interesdunak berriaz eskatutako udalerrietan.

85.2. Administrazioen artean lankidetzaz hitzarmenak lortzeko aukera aztertuko da, genero indarkeriari aurre egiten dioten emakumeen mugikortasuna eraginkorra izan dadin.

86. ARTIKULUA. Oporraldia

Langile horien babes eskubidea edo gizarte laguntza osorako eskubidea dela medio oporraldia data zehatz batzuetan ezarri behar bada, egokitze formulak bilatuko dira kasu zehatz horiei oporrak esleitzeko.

87. ARTIKULUA. Lanpostuan huts egitearen justifikazioa

Genero indarkeriaren biktima izan diren funtzionarioak lanegun osoan edo tarte batean laneratu ez izana justifikatutzat hartuko da, arreta edo osasun publikoko gizarte zerbitzuek zehaztutako baldintza eta denboraren arabera.

88. ARTIKULUA. Lanaldia murriztea

Genero indarkeriaren biktima diren langileek, babes edo gizarte laguntza osoko eskubidea egikaritzearen, lanaldi murriztua izateko eskubidea izango dute; ordainsaria neurri proportzionalan gutxituko zaie.

Arrazoi berberetatik lehenago eszedentziarik izan ez bada, funtzionarioak, lehenengo bi hilabeteetan, ordainsariak osorik jasoko ditu, eta, hala badagokio, baita bere kargu dituen seme-alabengatik familia prestazioak ere.

89. ARTIKULUA. Laneko denboraren berrantolaketa

Genero indarkeriaren biktima diren funtzionarioek laneko denbora berrantolatzeko eskubidea izango dute, ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta edo laneko denbora antolatzeko aplikagarriak diren beste modu batzuen bidez. Berdintasun planak edo, halakorik ezean, sail eskudunak kasu horietarako ezartzen dituen baldintzetan egingo da hori.

90. ARTIKULUA. Genero indarkeriaren egoerak egiaztatzea

Sexu indarkeriako egoerak egiaztatu ahal izango dira gizarte zerbitzuek, berdintasunean eta genero indarkeriaren aurka espezializatutako zerbitzuek, administrazio publiko eskuduneko sexu indarkeriaren biktimentzako harrera zerbitzuek, edo Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzak egindako txostenaren bidez, ikuskapen jarduketaren xede diren kasuetan; lan arloko jurisdikzioan emandako epaiaren bidez, edo beste edozein tituluren bidez, betiere eskubide eta errekurto bakoitzerako sarbidea arautzen duten arau xedapen sektorialetan jasota badago.

Biktima adingabeen kasuan, eta ondore berberetarako, egiaztapena, gainera, fiskaltzari edo organo judizialari jakinarazteko osasun agiri ofizialen bidez egin ahal izango da.

91. ARTIKULUA. Sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, jazarpen moralaren, sexu orientazioagatiko, sexu identitateagatiko edo genero adierazpenagatiko jazarpenaren eta ziberjazarpenaren aurkako protokoloa.

Indarrean dauden legeak eta araudiak aplikatuta, erakunde autonomoak abian jarriko ditu sexu jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, jazarpen morala, sexu orientazioagatiko, sexu identitateagatiko edo genero adierazpenagatiko jazarpena eta ziberjazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko politikak. Langileei zuzenduak egongo dira. Politika horietan, besteak beste, jazarpen mota horien aurkako protokolo espezifiko bat prestatuko dela jasoko da.

Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa eta horien aurreko erantzuna hobetzeko jarduketan barruan, erakunde autonomoaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planak sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko jarduketa protokoloa prestatzeko eta haren jarraipena egiteko plangintza ezarriko du.

VII. TITULUA. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA**92. ARTIKULUA. Enplegu publikoaren eskaintza**

Aldi baterako kontratazioa gutxitzea garrantzi handieneko helburu bat izango da langile arloko jardueran, kalitatezko enplegu egonkorra sustatzeko. Horregatik, erakundeak, langileen ordezkarien partaidetzarekin, erabaki hau indarrean dagoen aldian enplegu publikoaren eskaintza baterako deia egingo du aldian-aldian, eta eskaintza horrek erreserbarik ez daukaten edo betetzeko prozesuetan sartuta ez dauden lanpostu hutsak barne hartuko ditu, behin-behinekotasun tasa egiturazko lanpostuen % 6tik beherakoa izan dadila lortzeko. Enplegu publikoaren eskaintza garatu aurretik lekualdaketa lehiaketa baterako deialdia egingo da. Nolanahi ere, enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko tresna hiru urteko epe luzaezinean gauzatu beharko da.

93. ARTIKULUA. Lanpostuen monografiak

Lanpostuak deskribatzen dituzten monografiak egin eta eguneratuko dira. Hori egiten amaitutakoan, langileen eskura jarriko dira.

VIII. TITULUA. LANGILEEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK**94. ARTIKULUA. Langileen euskalduntzea**

94.1. Euskara ikasteko antolamendua.

Oro har, erakunde autonomoko langileek Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioentzat antolatutako ikastaroetan parte hartuko dute, AFAk IVA Pekin eta HABEren ikuskaritzapean sinatutako hitzarmenean oinarrituta.

94.2. Euskara ikasteko modalitateak.

Laneko ordutegiaren barruan ikastea: langileek laneko zenbait ordu ematen dituzte euskara ikastaro batean.

Orduak konpentsatuz ikastea: egunean bi edo hiru orduko euskara ikastaroetan parte hartzen duten langileei denbora horren erdia lan egindako denbora gisa zenbatzen zaie.

Lanorduetatik kanpo ikastea: ikasteko denbora osoa langileena da, eta IVA Pek edo erakunde autonomoak bere gain hartzen du matrikularen kostua.

Udako ikastaroak: udako ikastaroak dira ikasturtea amaitu ondoren eta hurrengoa hasi aurretik (uztailetik irailera) egiten direnak. Nolanahi ere, ikastaro horiek amaitutako ikasturteari lotuta daude ondore guztietarako.

94.3. Baimenak eta gehieneko kopurua.

Oro har, Giza Baliabideen Zerbitzuak emango ditu euskara ikastaroak egiteko baimenak, erakundearen antolamendu eta aurrekontu baliabideen arabera.

Euskara ikasteko modalitateen ikasi ahal izango duten funtzionarioen gehieneko kopurua plangintzaldi osorako ezarriko da, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren eta erakundearen aurrekontu baliabideen arabera.

94.4. Deialdiak.

Urtero egingo dira euskara ikasteko modalitateetan parte hartzeko deialdiak.

94.5. Parte hartzeko baldintzak eta hautatzeko irizpideak.

94.5.1. Bitarteko funtzionarioek laneko ordutegiaren barruan ikasteko modalitatean parte hartzeko (gehienez 2 ordu egunean), ezinbestekoa da epe luzera behin betiko beteko direla aurreikusten den lanpostu hutsak betetzea.

94.5.2. Orduak konpentsatuz ikasteko, lanorduetatik kanpo ikasteko eta udako ikastaroen modalitateetan sartzeko, ezinbestekoa da erakunde autonomoaren zerbitzura dauden langileek erakundean izango duten iraupena eta ikasturtearen iraupena gutxienez berdinak izatea.

Udako ikastaroen modalitatean sartzeko, ezinbestekoa da ikasturtean zehar euskara ikasketak egin izana modalitatearen batean.

94.5.3. Hautatzeko irizpideak, laneko ordutegiaren barruan eta orduak konpentsatuz ikasteko modalitateetan.

Honako irizpide hauek erabiliko dira euskara laneko ordutegiaren barruan eta orduak konpentsatuz ikasteko ikastaroetara joateko lehentasunak zehazteko:

- Karrerako edo bitarteko funtzionarioa izatea. Nolanahi ere, karrerako funtzionarioek lehentasuna izango dute indarrean dagoen kupoko plazak betetzeko orduan.
- Atxikita dagoen administrazio unitatearen izaera (elebiduna, jendearen harrera, soziala, orokorra edo berezia, hurrenkera horretan).
- Lanpostuak derrigortasun data esleituta duen ala ez.

- Funtzionarioak lanpostuaren hizkuntza eskakizuna egiaztatu duen ala ez.
- Funtzionarioak, lanpostuaren hizkuntza eskakizuna egiaztatuta, bat edo bi maila goragoko hizkuntza eskakizuna egiaztatu nahi izatea.

Irizpide horiek Giza Baliabideen Zerbitzuak ezartzen duen lehentasun hurrenkeran aplikatuko dira, plangintzaldi osorako ezarritako kupoa bete arte.

94.6. Jarraipena eta ordu kreditua

94.6.1. Prestakuntza prozesua hasi ondoren, ikasleak bertan jarraitu ahal izango du lanpostuari esleitutako hizkuntza eskakizuna duela frogatzen duen ikasturtea amaitu arte, betiere ikastaroari probetxua ateratzen diola egiaztatzen bada.

94.6.2. Nolanahi ere, laneko ordutegiaren barruko modalitateko ikasleek gehienezko ordu kopurua izango dute modalitate horretako euskara ikasketak egiteko. Euskalduntze programetan, kontzeptu hori “ordu kreditu” gisa definitzen da.

94.6.3. Ez dago ordu krediturik orduak konpentsatuz eta lanorduetatik kanpo ikasteko modalitateetarako. Udako ikastaroak ez dira zenbatuko ordu kredituaren ondoreetarako.

94.7. Probetxua ateratzea

Laneko ordutegiaren barruan euskara ikasten jarraitu ahal izateko, orduak konpentsatzeko edo matrikularen kostua berreskuratzeko, beharrezkoa izango da ikastaroari probetxua ateratzen zaiola frogatzea.

94.8. Hizkuntza eskakizunen azterketak

Laneko ordutegian eta orduak konpentsatuz ikasteko modalitateetan parte hartzen duten erakunde autonomoko langileek nahitaez aurkeztu beharko dute hizkuntza eskakizunen azterketetara, oinarrizko araudi hau garatzeko zehazten diren euskara mailak egiten ari badira.

Erakundeak behar den aholkularitza eskainiko du eta, hala badagokio, ezartzen diren laguntza bereziak.

94.9. Euskara mantendu eta erabilera

Erakundean euskara dakiten langileek, hau da, euskara modalitate desberdinetan ikasteko programen bidez ikasi dutenek edo erakundean sartu aurretik dakitenek —normalean hizkuntza eskakizunaren azterketa gaindituta egiaztatzen da euskara dakitela—, euskararen erabilera mantentzeko eta sustatzeko ezartzen diren programetan parte hartuko dute (administrazio unitate elebidunak, ALET programa, euskara erabiltzeko mikroplanak eta abar), zehazten diren irizpideen arabera.

IX. TITULUA. BERDINTASUN POLITIKAK

95. ARTIKULUA. Berdintasun plana

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko 45. artikulua eta Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuko zazpigarren xedapen gehigarria betez, erakunde autonomoak berdintasun plana izango du, emakumeen eta gizonen artean lan arloko edozein motatako diskriminazio saihesteko.

96. ARTIKULUA. Baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak

Erakunde autonomoak baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak jarriko ditu Berdintasun Planean aurreikusitako mugariak betetze aldera. Halaber, guztien partaidetza bultzatuko da emakumeen eta gizoneen arteko berdintasuna sustatzeko.

97. ARTIKULUA. Berdintasun Batzordea

Berdintasunaren arloko arau-xedapenak benetan betetzearren, berdintasun batzorde parekide bat sortuko da, helburu hauekin:

- a) Berdintasun planak egiteko jarraibideak, egitura eta prozedurak adostea, giza baliabideak ahalik eta ondoen kudeatzeko, eta, horrela, diskriminazioak saihestu eta benetako aukera berdintasuna eskaini ahal izateko.
- b) Erakunde autonomoarentzako berdintasun plan propio bat diseinatzea eta eguneratuta edukitzea, Arabako Foru Aldundian ezartzen diren jarraibideak eta ekintzak kontuan hartuta.

X. TITULUA. ADMINISTRAZIOKO KARRERA GARATZEA ETA BARNE SUSTAPENA**98. ARTIKULUA. Administrazio karrera garatzea**

Erakunde autonomoak eta testu hau sinatu duten sindikatuek ulertzen dute karrera profesionalari lotutako sustapen politika egonkorra ezarri behar dela, eta sustapen sistema malguagoak areago sakontzea adostu dute, baita lanpostuen zerrenda aldatzea ere, disfuntzionalak badira eta lanpostuak zuzen betetzea ahalbidetzen ez badute.

99. ARTIKULUA. Enplegu publikoa antolatzeko plana

Erakunde autonomoak adierazten du bere gain hartzen duela neurri eraginkorrekin sustatzeko eta eragiteko plantillaren lanbide sustapena, dauden lanpostuak betetzeko sistemen eta lanpostuen zerrendaren arabera.

Lanbide sustapena ez da administrazioko karrera garatzeko neurri bat bakarrik, kalitate handiagoko zerbitzu publikoak ematearekin loturik joan behar baitu, herritarren eskari gero eta handiagoei erantzun ahal izateko.

Enplegu publikoa antolatzeko plan bat negoziatuko da ordezkariak sindikalarekin.

100. ARTIKULUA. Prestakuntza plana

Erakunde autonomoak, ordezkari sindikalekin batera, erakundearen zerbitzura dauden langileentzako prestakuntza plan bat bultzatuko du. Planaren helburuak hauek izango dira: barne sustapena, karrera profesionala garatzea eta teknologia berrien aplikazioak nahiz aurreikusten diren antolaketako aldaketek beharrezko egingo dituzten trebetasunak eskuratzea, baita lanpostu bakoitzean osasun arloko prebentzioari lotutakoak ere.

101. ARTIKULUA. Prestakuntza saioetara joatea

101.1. Ahal den neurrian lanorduetan egingo dira prestakuntza planeko prestakuntza ekintzak, administrazio azkartasun, eraginkortasun eta produktibitatea areagotzeko ezarritako teknologia berrietara langileak egokitzeko jasotzen direnak edota zerbitzuko beharrezkoen ondoriozkoak.

101.2. Ikastaroak ezin badira lanaldi barruan egin, langileak eskubidea izango du ikastaro horietan emandako orduak konpentsatzeko gozatzeko denborarekin, betiere betekizun hauek betetzen badira:

- Prestakuntza saioak eskatzailearen lanpostu edo eginkizunarekin zuzenean lotutako gaiei buruzkoak izan beharko dira.
- Zerbitzuburuak edo, halakorik ezean, zuzendariak jasota utzi beharko du prestakuntza saioak, hala badagokio, lotura zuzena daukala lanpostuarekin, ordu konpentsatzeari begira.
- Gutxienez ehuneko 80ko bertaratzea izatea.

101.3. Sustapena edo interes pertsonala dela-eta, funtzionario batek betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzenik ez duten prestakuntza planeko ikastaroetara joan nahi badu, baimena eskuratu ahal izango du, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute. Baldintza hauek bete beharko ditu:

- Prestakuntza ekintzan plaza hutsak egon beharko dira.
- Prestakuntza-saioa lanorduetan ematen bada, eskatzailearen guardiako buruaren oniritzia beharko da.
- Prestakuntza-ekintza lanalditik kanpo ematen bada, ez da ordurik konpentsatuko.

Jasotako prestakuntza guztia ebaluatu egin beharko da, amaitutakoan.

102. ARTIKULUA. Kanpoko prestakuntza ikastaroetan ez bertaratzeari dagokion zigorra

Langile publikoa ez bada bertaratzen berak eskatutako prestakuntzako kanpo ikastaro batera, erakunde autonomoak ez ditu bere gain hartuko ikastaroaren gastuak, eta funtzionarioak berak hartu beharko ditu bere gain, non eta ez den izan ezinbestegatik edo lan arrazoiek eragindako ezintasun gerora agertuagatik.

XI. TITULUA. GIZARTE NEURRIAK**103. ARTIKULUA. Gizarte aurreikuspen osagarria****103.1. Bizi eta istripu aseguria**

103.1.1. Erakundeak estaldura hauek bermatuko ditu langileentzat —foru sektore publikoan aplikatzekoak diren zenbatekoen baliokideak dira—:

Kontingentzia arruntengatik:

- Heriotza: 72.000 euro
- Ezintasun iraunkor absolutua: 72.000 euro
- Ezintasun iraunkor osoa: 45.000 euro

Istripu kontingentziengatik:

-Heriotza: 106.500 euro

-Ezintasun iraunkor absolutua: 135.000 euro

-Ezintasun iraunkor osoa: 125.000 euro

103.1.2. Aseguru polizetan ezarritako baldintza orokorrak Langile Batzordeari jakinaraziko zaizkio.

103.1.3. Erakundeko bigarren jarduera arautzen ez den bitartean, betiere funtzionarioek erakundean baja hartzen badute, ezintasun iraunkorreko kasuetan hau izango da estaldura:

Kontingentzia arruntengatik:

- Ezintasun iraunkor absolutua: 108.000 euro
- Ezintasun iraunkor osoa: 100.000 euro

Istripu kontingentziengatik:

- Ezintasun iraunkor absolutua: 162.000 euro
- Ezintasun iraunkor osoa: 150.000 euro

Erakundean baja hartzen ez bada, estaldura orokorra ordainduko da, baina, pertsona birkokatu ostean, prestazioa jasotzeko eskubidea sortzeko egoeran egongo balitz, jada jasotakoaren eta aseguru horrek berriro jasotzeko eskubidea sortzen den unean duen balioaren arteko aldea baino ez du jasoko.

Orobat, laneko istripuagatik edo lanbide gaixotasunagatik ezintasun iraunkorra aitortzen zaien bitarteko funtzionarioek eskubidea izango dute kontingentzia profesionalengatik estaldura jasotzeko, karrerako funtzionarioen baldintza berberetan.

Ezintasun iraunkor osoko kasuetan estaldura jasotzeko eskubidea aitortzeko gehieneko adina 63 urtekoa izango da, salbu eta adin horretara iristean borondatezko erretiroa hartzeko legezko baldintzak betetzen ez dituzten funtzionarioentzat; kasu horretan kasuan kasuko estaldura ordainduko da.

Suhiltzaileen Erakunde Autonomoko Giza Baliabideen Zerbitzuak, indarrean dagoen araudiak uzten duen neurrian, arlo horretako gorabeheren jarraipena egingo du, eta, bereziki, aseguru

etxeak prestazioak ordaintzeko dituen betebeharrak betetzeari dagokionez. Aldian-aldian, modu horretan jasotako informazioa emango zaio Langile Batzordeari.

103.2. Gizarte funtsa

103.2.1. Erakundeak ekarpena egingo dio urtero gizarte funts bati. Ekarpeneren zenbatekoak Foru Sektore Publikoan aplikatzekoak direnen baliokideak izango dira, dagokion lanpostu zerrendako plaza kopuruari egokituta.

103.2.2. Batzorde parekidearen eta jarraipen batzordearen erabakiaren bidez, kasu bakoitzari aplikatu beharreko dotazioak xedatuko dira, bai eta gizarte funtsaren konturako prestazioen eskaera arautzeko oinarriak ere.

103.2.3. Gizarte funtsak, besteak beste, honako prestazio hauek estali ahal izango ditu:

- Ohiko etxebizitza eraiki edo erosteko laguntza
- Aurrerakinak eta mailegu konpentsagarriak, etorkizuneko ordainsariekin
- Ezkontidearen eta seme-alaben laguntza
- Jaiotza sariak
- Ikasteko laguntzak

103.3. Elkarkidetza BGA Eren Pentsioen Sistema Osagarria

Langileak borondatez eta banakako eskaeraren bidez atxiki ahal izango dira Elkarkidetza BGA Eren Pentsioen Sistema Osagarria, kasu hauetan: ezintasun iraunkorra, erretiroa, heriotza eta biziraupena, enplegu sistemaren modalitatean. Erakundeak ez die soldatan ordainduko eta ez die inola ere konpentsatuko kanpoko edo banakako aurreikuspen sistemarik Pentsioen Sistema Osagarri horretara erabat atxikitzen ez diren langileei. Aiarako PSISZetik datozen langile subrogatuei aplikatu dakizkiekeen baldintzak *ad personam* mantentzen dira.

103.4. Arabako Foru Elkarkidegoa BGAE

Bazkide oso izateko eskubidea. Haren ezaugarriak Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuordearen 2005eko uztailaren 8ko 61/2005 Ebazpenaren bidez onetsitako erakunde estatutuaren eta ondorengo aldaketetan daude jasota.

104. ARTIKULUA. Gainerako gizarte neurriak

104.1. Urtero, funtzionarioek eskuratu ahal izango dituzten gizarte laguntzak adostuko dira langileekin, bai eta horien baldintzak eta betekizunak ere, Arabako Foru Aldundiak onetsitako aurrekontuen arabera.

104.2. Gizarte aurreikuspen osagarriaren arloko dotazioak aldizka eguneratuko dira, Foru Sektore Publikoarekin baliokidetuta.

XII. TITULUA. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO, ORDEZKARITZARAKO ETA ERAKUNDEETAN PARTE HARTZEKO ESKUBIDEA. BILTZEKO ESKUBIDEA.**105. ARTIKULUA. Negozio kolektiborako, ordezkaritzarako eta erakundeetan parte hartzeko eskubidea. Biltzeko eskubidea**

Negoiazio kolektiborako, ordezkaritzarako eta erakundeetan parte hartzeko eskubideak, bai eta biltzeko eskubidea ere, Foru Sektore Publikoan aplikagarriak diren eskubideekin parekatuko dira.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Erakunde autonomoak, Suteen prebentzio eta itzalketako eta salbamenduko zerbitzuei buruzko azaroaren 23ko 12/2023 Legea indarrean jarri eta gehienez ere lau urteko epean, lege horretan xedatutako sailkapen taldeetara egokituko ditu lanpostuak, bigarren xedapen iragankorraren arabera.

Horretarako, erabaki hau sinatu eta hilabeteko epean, alderdiek enplegu publikoa antolatzeke plana negoziatzeko mahaia eratuko dute. Planak erakundeko lanpostu guztien balorazio prozesua jaso beharko du.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Erabakia sinatu eta sei hilabeteko epean, alderdiek lanpostuak aldi baterako betetzeko araudia adostuko dute, kontu hauek arautzeko:

- Ezohiko zerbitzuetarako dei sistema.
- Ordezkapen eta bitartekotasunetarako lan poltsako bitarteko langileen deialdia.
- Eginkizunak aldi baterako esleitzea.
- Lanpostu hutsak eta aldi baterako ordezkapenak betetzeko zerbitzu eginkizunak.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

19.2 artikuluan ikuskatzailorde/ofizial eta ofizialordeen kategorietarako aurreikusitako lanaldiaren banaketa, kudeaketa orduei dagokienez, sarjentuen kategoria egitura operatiboan gehitu ondoren egin ahal izango da.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

XI. tituluan araututako gizarte neurrien eraginkortasuna, baldin eta, erabaki arautzaile hau indarrean jartzen den egunean, estaldura bermatuko duen aurrekontuko zuzkidura nahikoa eta egokia ez badute, atzeratu egingo da, gastura egokitutako aurrekontuko kredituak gaitzen diren arte.