

95. artikulua.—Borondatezko erretiroaren ondoriozko primak

96. artikulua.—Uko egite sustatua

II. KAPITULUA.—*KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK*

97. artikulua.—Kontsumorako maileguak

98. artikulua.—Biziaren, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilaren aseguruak.

99. artikulua.—Beste batzuk

Laugarren Titulua.—*Sarbidea eta mugikortasuna, goragoko maila bateko eginkizunak, langileak profesionalizatzeko eta bateragarritasuna onartzeko neurriak, enplegua sortu eta banatzeko neurriak, eta berdintasuna*

I. KAPITULUA.—*SARBIDEA ETA MUGIKORTASUNA*

100. artikulua.—Langileen hautaketa

101. artikulua.—Lanpostuak betetzea

II. KAPITULUA.—*GORAGOKO MAILA BATEKO EGINKIZUNAK*

102. artikulua

III. KAPITULUA.—*LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA HORIEN BATERAGARRITASUNA ONARTZEKO NEURRIAK*

103. artikulua.—Barne promozioa sustatzea

104. artikulua.—Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea

105. artikulua.—Aldi baterako kontratazioak egiteko sistemak

106. artikulua.—Bateragarritasuna onartzea.

IV. KAPITULUA.—*ENPLEGUAREN ALDEKO NEURRIAK*

107. artikulua

V. KAPITULUA.—*BERDINTASUNA*

108. artikulua.—Genero politikak

Bosgarren Titulua.—*LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK ETA PREBENTZIOKO ESKUORDEAK, JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK, MEDIKU AZTERKETAK ETA BESTE GAI BATZUK*

I. KAPITULUA.—*LAN ARRISKUEN PREBENTZIORAKO PLANA*

109. artikulua.—Lan Arriskuén Prebentziorako Plana

II. KAPITULUA.—*SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK*

110. artikulua.—Eskubideak eta betebeharrak

111. artikulua.—Segurtasun eta osasun batzordea

112. artikulua.—Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak

113. artikulua.—Prebentziorako eskuordeak.

114. artikulua.—Prebentziorako eskuordeen eskumenak eta ahalmenak

115. artikulua

116. artikulua

117. artikulua

III. KAPITULUA.—*JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK*

118. artikulua.—Kontzeptua

119. artikulua.—Jarduera nekagarriak

120. artikulua.—Jarduera toxikoak

- 121. artikulua.—Jarduera arriskutsuak
- 122. artikulua
- 123. artikulua
- 124. artikulua

IV. KAPITULUA

- 125. artikulua.—Osasun-azterketak

V. KAPITULUA

- 126. artikulua.—Beste batzuk

Seigarren Titulua.—*Lan-kontratuko langileek sindikatzeke, ekintza sindikalerako, ordezkaritzarako, parte hartzeke, biltzeke eta negoziazio kolektiborako duten eskubidea erabiltzeke araubidea*

I. KAPITULUA.—*LAN-KONTRATUKO LANGILEEK SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEA: ESKUBIDEAREN EDUKIA ETA BABESA*

- 127. artikulua
- 128. artikulua
- 129. artikulua
- 130. artikulua

II. KAPITULUA.—*EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: ERAKETA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK*

- 131. artikulua

Lehenengo Atala.—*Ekintza sindikalaren eraketa eta eremua*

- 132. artikulua
- 133. artikulua

Bigarren Atala.—*Atal sindikalak oro har*

- 134. artikulua
- 135. artikulua
- 136. artikulua
- 137. artikulua

Hirugarren Atala.—*Atal sindikaletako afiliatuak*

- 138. artikulua
- 139. artikulua

Laugarren Atala.—*Eskuorde sindikalak*

- 140. artikulua
- 141. artikulua

III. KAPITULUA.—*LAN-KONTRATUKO LANGILEEN ORDEKZARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA*

Lehenengo Atala.—*Ordezkaritza-mailak eta -organoak*

- 142. artikulua

Bigarren Atala.—*Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak*

- 143. artikulua.—Bermeak eta ahalmenak

IV. KAPITULUA.—*LAN-KONTRATUKO LANGILEEN BILERA-ESKUBIDEA*

- 144. artikulua
- 145. artikulua

V. KAPITULUA. — LAN-KONTRATUKO LANGILEEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

146. artikulua

147. artikulua

148. artikulua

Zazpigarren Titulua. — Lan-kontratuko langileen diziiplina araubidea

149. artikulua

Xedapen gehigarriak

Lehena

Bigarrena. — Gaeuz, jaiegunetan eta aparteko orduetan egindako lanen ondoriozko ordainsaria, eta esperientziagatiko ordainsaria

Hirugarrena. — Ordainsaria gaixotasun-lizentzian zehar

Laugarrena. — Gatazkak ebazteko sistemak

Bosgarrena. — Erretiro partziala eta errelebo kontratua

Seigarrena. — Lan absentismoa

Zazpigarrena

Xedapen iragankorrak

Lehenengoa. — Etengabeko trebakuntza

Bigarrena. — Enplegu politika eta zerbitzu publikoak mantentzea

Hirugarrena. — Lanbide sustapena eta lanbide-karrera, bigarren jarduera, ezintasunak eta zerbitzugintzaren eraginkortasuna

Laugarrena. — Zuzemen pertsonal konputagarriak bideratzeko baimena

Bosgarrena. — Araudia Hitzarmenari egokitzea

Seigarrena. — Epeak

Amaierako xedapena

Bakarra. — Hitzarmenaren eraginkortasuna

2018-2019 LAN-KONTRATUKO LANGILEEN HITZARMENAREN TESTU BATERATUA

ATARIKO TITULUA

HITZARMENAREN XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. — Xedea, esparru funtzionala eta lurralde esparrua

Hitzarmen honen xedea da Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFEn esparruan lan baldintzak arautzea.

2. artikulua. — Langile esparrua

1. Hitzarmen honek Foru Aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langileak hartuko ditu bere baitan, baldin eta zerrenda honen barruan badaude:

- a) Foru erakunde bakoitzeko plantilla organikoetan lan-kontratuko langile finkoen plazak betetzen dituztenak.
- b) Lan zuzenbidearen araubidearen menpean aldi baterako kontraturikoak, beraien enplegu harremanen ezaugarriekin bateragarria den neurrian, betiere akordioaren artikuluetan berariazko salbuespena ezartzen ez bada langile horientzat.

2. Hitzarmen honek ez ditu bere baitan hartuko foru erakundeetako lan-kontratuko langile hauek:

- a) Praktiketako eta trebakuntzarako kontratua dutenak.
- b) Kontratazioak osorik edo zati batean finantzatzen dituzten beste erakunde batzuekin sinatutako hitzarmenen babesaren pean kontratatutakoak.

3. artikulua. — Denbora esparrua. Indarraldia eta luzapena

1 Zein egunetan argitaratzen den alde batera utzita, hitzarmen honen indarraldia 2018ko urtarrilaren 1ean hasiko da, azken xedapen bakarrean xedatutakoa eragotzi gabe.

2. Hitzarmen honen iraupenak 2018 eta 2019 urteak hartuko ditu.

3. Alderdiek hitz ematen dute 2019 urteko azken hiru hilabeteetan hitzarmen berria ezartzeko negoziazioetan hasiko direla. Dena dela, hitzarmen honen edukia bere ordezkaria indarrean jarri arte luzatuko da.

4. Denuntziatutako hitzarmenak indarrean jarraituko du harik eta hura ordezkatzeko duen beste bat sinatu arte.

4. artikulua. — Xedea

Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langileen lan harremanen garapen egokia araupetu eta erraztea da hitzarmen honen xedea.

5. artikulua. — Izaera

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzek osotasun organiko eta banaezin bat osatzen dute, eta osorik hartuko dira. Hori dela eta, hitzarmena zuzenean aplikatzeko eta haren testuan hitzartutako baldintzak aldatzea ekar dezakeen gairik ez planteatzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

Testu honetan ezarritako baldintzak betetzeari dagokionez, legeen edo aurrekontuen arloko aldaketa edo deuseztapenen bat badago, alderdiek gorabehera horren norainakoa eta ondorioak aztertuko dituzte, Hitzarmenaren edukiak ezartzen direla bermatzeko.

6. artikulua. — Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmena gainditzen duten baldintza jakin batzuk, hitzarmenaren aurretik onartutakoak, mantendu ahalko dira, baina, hala ere, aipatutako hobekuntza horiek izoztuak, bereganatuak eta konpentsatuak izateko aukera izango dute.

7. artikulua. — Ukaezintasuna

Lan-kontratuko langileek hitzarmen honen baitako edozein onurari uko eginez gero, uko hori deusez eta egin gabekotzat hartuko da.

Era berean, deusezak izango dira eta xedatu gabe eta ondoriorik gabekotzat hartuko lan-kontratuko langileei baldintza txarragoak dakarzkieten erabaki, ebazpen edo klausula guztiak.

8. artikulua. — Aplikazio biderik mesedegarriena

Zentzuaren eta hedaduraren inguruko zalantzarik, anbiguotasunik edo iluntasunik izanez gero, lankontratuko langileentzat mesedegarriena den moduan interpretatu eta aplikatuko dira hitzarmen honetan ezarritako baldintza guztiak.

9. artikulua. — Hitzarmenaren argitalpena

Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFEn intranetean argitaratuko da hitzarmen hau.

10. artikulua. — Lan gatazkak

Diziplina neurririk edo jarrera gatazkatsu kolektiborik hartu aurretik, erakundearen beraren barruan elkarriketaren bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute hitzarmenaren sinatzaileek.

11. artikulua. — Batzorde paritarioa

1. Batzorde paritario bat eratzen da, hitzarmen kolektiboaren interpretazio, indarraldi edo aplikazioaren inguruan sortzen diren arazo guztiak aztertu eta ebazteko. Halaber, batzorde horrek hitzarmenaren esparruan sartzen diren langileei dagozkien lan arloko beste gai batzuen gaineko eskumena izango du.

2. Hitzarmena sinatzen duen alderdi bakoitzak, administrazioak eta ordezkaritza sindikalak ordezkari-kopuru berdina izango du batzorde paritarioan, eta gutxienez ordezkari bat berrmatuko zaio hitzarmena sinatzen duen erakunde sindikal bakoitzari. Halaber, biek ahalko dute aholkulari bat izendatu.

3. Goiko 1. paragrafoan deskribaturiko arazo guztiak, ebatzi aurretik, batzorde paritarioaren azterketapean jarriko dira.

4. Batzorde paritarioa osatzen duten alderdietarik edozeinek egin ahal izango du bera biltzeko deialdia, gutxien-gutxienez bilera-eguna baino zazpi egun lehenago; deialdi horretan, gainera, zehatz-mehatz azalduko dira bileran aztertu beharreko gaiak, baita bilera egiteko data eta lekua ere. Bestalde, beharrezkoa da alderdi biak bilerara ager daitezen.

Deialdia egiten den egunetik bilera egunera bitarteko denbora murriztu egin ahalko da, elkarren arteko adostasunez.

5. Batzorde paritarioaren bilerak baliozkoak izan daitezen, beharrezkoa izango da gutxienez ordezkaritza bakoitzaren %50 eta idazkaria edota beraien ordezkariak bilerara agertzea.

6. Batzorde mistoaren erabakiak onartzeko, alde bakoitzeko kide guztien %50ek gutxienez ados Egon beharko dute, eta horien artean bat ez datozenak boto partikulurra eman ahalko dute. Boto hori erabakia hartu baino lehen eztabaidatuko da.

7. Batzordeko idazkariak, bilera amaitu ostean, bilerako akta idatziko du, eta bertan ondoko xehetasun hauek jasoko dira: bilera non egin den, data, hasiera eta amaierako ordua, bileran izandako batzordekideen izen-deiturak, aztertutako gaiak, eta hartutako erabakiak, azalduko iritziak labor adierazirik eta emandako botoak aipaturik. Akta egin eta berehala, bertaratutako batzordekide guztiei luzatuko zaie, beraiek onetsi eta orri guzti-guztietan sina dezaten.

LEHENENGO TITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN LANSAIOA, ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK, OPORRAK, APARTEKO ZERBITZUAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

I. KAPITULUA

LANALDIA

12. artikulua. — Lan denbora

Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFEn 2018ko ordutegia, batez beste, asteko 37 ordu eta 30 minutu izango da, bost lanegun dituzten asteetan; beraz, eguneko lanaldia 7 ordu eta 30 minutu izango da batez beste.

13. artikulua. — Lan egutegia

1. Lan-kontratuko langileen ordezkariekin negoziatuz ezarriko dira orduen arabera ko lan ordutegiaren banaketa jasoko duten lan egutegiak, zein bere erakundean, alegia, eta kapitulu honetako hurrengo artikuluetan zehazturiko irizpideekin bat etorritik ziurtatuta gelditu beharko dira zerbitzu bakoitzaren beharrezkoak.

2. Erakunde bakoitzaren urteko lansaioaren banaketa finkatu eta ordutegi guztiak ezarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoarentzat eta beraren lurralde historiko eta udalerrientzat egutegi ofizialean ezarritako hamalau jaiegunak aintzat harturik, lan-kontratuko langileen ordezkariaren gehiengoak idatziz egindako eskaera baten ondorioz lansaioa murrizten bada, orduan sortarazitako murrizketa hori berreskuratu beharrekoa izango da.

Ohiko lanaldia edo lanaldi normala zenbatzeko, ez dira kontuan hartuko ezbeharrak edo ohiz kanpoko beste kalte batzuk aurrez ikusi edo konpontzeko lan egindako orduak, ez eta ez ezohiko gertaerei edo larrialdiei aurre egiteko lan eginikoak ere.

14. artikulua. — Benetako lana

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak batzeko, ordenatzeko eta gordetzeko tartea benetako lan-denbora da.

2. Benetako lanaren barruan egongo dira ohiko lanegunetan egiten diren arauzko etenaldiak, joan-etorriak eta segurtasun- edo osasun-arauak eragindako bestelako etenaldiak zein lanaren antolakuntzak berak eragindako etenaldiak.

3. Langile finkoek aukera izango dute urteko lanaldia sistema misto baten bidez betetzeko; modalitate horretan, ohiko lanegun presentzialak eta telelana formularen bidez beteko diren presentziarik gabeko lanegunak uztartu ahal izango dira. Zerbitzua emateko modalitate hau, betiere, berariaz ezarritako araudiaren arabera beteko da.

15. artikulua. — Tolerantzia-tartea eta egutegi malgua

1. Lanera sartu eta lanetik irtetzeko tolerantzia-tarteak eta malgutasuna ordutegia betetzeko araudian eta urtero onartzen diren egutegietan zehaztuko dira.

2. Lanaren beharrezkoak aintzat harturik gomendatzekoa bada, egutegi malguaren araubidea ezarri ahal izango da zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo lantokiren batean. Salbuespenez eta lana egurats zabalean egiten duten langileentzat edota hainbat lantokitara joan beharra izan ohi dutenentzat, lan ordutegia egokitu ahal izango da hala egiteko agintzen duten beharrezko edo inguruabarren arabera, zerbitzuaren eraginkortasuna handiago izan dadin.

3. Zerbitzuaren gutxieneko premiek horretarako aukera ematen badute, Gabonek eta Aste Santuak garrantzia berezia izango dute lan-egutegia prestatzerako orduan, eta horretarako proposak diren lantxandak ezarriko dira.

4. Lan-kontratuko langileen ordezkariak eta kasuan kasuko erakundeak aurkakoa itundu ezik, malgutasun-tartea ez zaie ezarriko lana taldeka edo txandakako araubidean egiteko eskatzen duten jardueri.

16. artikulua. — Txandakako lana

1. Egin beharreko jardueraren ezaugarriengatik lana txandaka antolatu behar duten Foru Aldundiko eta GUFeko zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan, lana txandakatura egingo da, sindikatuko ordezkariak edo langileen ordezkariak eta dagokion erakundeak aurkako zerbait hitzartzen ez badute.

2. Lanaldi bakoitzak zorti ordu iraungo du. Dena dela, horren kontrarik ere hitzartu daiteke.

17. artikulua. — Lansaioen arteko etena

Foru erakundeetako lan antolaketa edozein dela ere, lanegun baten amaieraren eta hurrengo lanegunaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tarte izan beharko da.

18. artikulua. — Gaualdiko lana

1. Gauean egindako lana edo gaueko txandakoa gaueko hamarretatik (22:00) goizeko seieta (6:00) bitartean egindakoa izango da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko lanorduetan eginez gero, lanaldi osoa gaueko txandari dagokiola ulertuko da.

2. Bigarren xedapen gehigarrian ezarritako ordainsari espezifikoak izango dituzte gaualdian lan egindako orduak, baldin eta noizean behingoak badira eta berez lanpostuari atxikiak ez badira. Ez da halako ordainsaririk jasoko, lanpostuaren osagarri berezia zehazterakoan inguruabar hori kontuan hartu bada.

II. KAPITULUA

LAN ETA FAMILIA BIZITZA LANALDIAN UZTARTU AHAL IZATEKO NEURRIAK ETA BAIMENAK

19. artikulua. — Ordutegiaren malgutasuna

16 urte baino gutxiagoko seme-alabak dituzten langileak, oro har, eta herri interesei kalterik egiten ez bazaie, seme-alabak 16 urte betetzen dituen ikasturtea amaitu arte, ordu bat gehiago izango dute sartzeko malgutasunari dagokionez, baina behar beste atzeratu beharko dute irteera, egun osoko lanaldia edo goizeko lanaldia bete arte, malgutasun partziala aukeratzen baldin bada.

Bateratzeko neurri hori adingabeen harrera kasuetara zabaldu ahalko da antzeko baldintzetan, bai aldi baterako denean eta bai oporretarako denean.

20. artikulua. — Norberaren interesagatik baimena

Lanpostuaren izaerarekin eta lantokiaren eginkizunekin bateragarria denean, norberaren interesagatik lansaio murriztua egiteko aukera baimendu ahal izango da, 9etatik 14etara, etenik gabe eta ordainsarien %75 jasota, baldin eta Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunak horretarako ezarritako betekizunak betetzen badira.

Aukera hau izango dute, era berean, egutegi «normalizatu» izan gabe (dedikazio eskusiboa daukaten lanpostuetako langileak, txandaka edo egutegi bereziekin lan egiten duten langileak, edota aldizkako langile finkoak), adingabekoa zaintzeko lansaioa murrizteko eskaera egiteko betekizunak betetzen dituzten langileak, kasu bakoitzean egin behar diren ordutegi egokitzapenak eginez.

21. artikulua. — Lanaldi osoaren erdiko edo hereneko baimena

Enplegatu publikoek lansaioa erdira edo herenera laburtzea eskatu ahal izango dute eta horrekin batera, haien ordainsari guztiak hein berean txikituko dira, Gizarte Segurantzaren kotizazioa barne. Hori egin ahal izateko, zerbitzuak eta jarduera motak ez dute lansaioa laburtzea eragotzi behar. Ezetza langileen ordezkariak jakinaraziko zaio, eta ezetza emateko zein arrazoi egon den azalduko. Laburtze honek ordezkariak dakar, baldin eta administrazio unitateko buruak hartarako eskaera egiten badu. Oro har lanegunaren bigarren erdia murriztuko da. Lehen erdia ere murriztu ahalko da egoki den zuzendaritzak beren beregi hala erabakitzen badu eta edonola ere, sei hilabeterako izango da gutxienez.

Hasiera-eguna baino gutxienez ere egutegiko 10 egun lehenago egin behar da eskaera.

III. KAPITULUA
ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK

22. artikulua

Zerbitzu aktibo osoko egoera administratiboan dauden enplegatuek astean etenik gabeko egun eta erdiko atsedenaldira hartzeko eskubidea izango dute gutxienez, normalean, larunbat arratsaldea eta igande osoa, lana txandaka antolatu behar duten bulego, jarduera edo zerbitzuetan izan ezik, halakoetan lan atsedenaldira buruzko beste araubide bat araupetu beharko baitu agintari edo organo eskudunak, ordezkaritza sindikalaren eta langileen ordezkaritzaren organoekin negoziatuz. Horretarako, hurrengo artikuluan adierazitakoa kontutan hartu beharko da.

23. artikulua

1. Besterik itundu ezik, igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileei dagoen atsedenaldira aurreko edo ondorengo asteko beste egun batera aldatuko da, artikuluhonen 3. paragrafoan adierazitakoaren arabera, aurreko artikuluan aipaturiko jarduera edo zerbitzuen antolaketa berezia kontuan harturik.

2. Horretarako, igandea edo jaieguna da jaieguneko bezperako gaueko hamarretatik (22:00etatik) jaieguneko gaueko hamarretara (22:00etara) doan denbora tartea.

3. Oro har, igandeetan edo jaiegunetan egindako lan ordu bakoitzak eskubidea emango du lanegun batean ordu eta erdiko konpentsazio atsedenaldira hartzeko, edo lanegun batean ordubeteko konpentsazio atsedenaldira hartzeko. Bigarren kasu horretan, eskubidea izango du gainera igande edo jaiegunetako lan osagarri bat jasotzeko, honako kasu hauetan izan ezik: osagarri espezifiko bat esleituta duen lanpostua izatea, eta lanpostua zehazterakoan halako inguruabarrak kontuan hartuta izatea.

24. artikulua

Kapitulu honetako aurreko artikuluetan aipaturiko atsedenaldira eta jaiak hartzeak ez du ezertan ere aldatzen zerbitzu aktibo osoko egoera, ez eta lan-kontratuko langileen ordainsarien araubidea ere.

25. artikulua. — Lansaioaren egingarritasuna

Enplegatuaren dedikazioa apartekoa bada eta ordutegia bereziki murriztua badu izan ezik, enplegatu publiko guztiek eskubidea izango dute 9. artikuluan ezarritako urteko lanaldia egiteko. 9.

Foru Aldundiak eta GUFEk ordutegi gehitzeak ukatu ahalko dituzte, erakunde horietan egiten diren lanaldietan behar ez diren gainkargak baldin badakartzate.

IV. KAPITULUA

OPORRAK

26. artikulua

1. Zerbitzu aktibo osoko administrazio-egoeran dauden enplegatu guztiek eskubidea izango dute zerbitzu-urte oso bakoitzean zehar 22 laneguneko opor ordainduak hartzeko, edo, zerbitzu aktiboan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagozkion opor egun ordainduak hartzeko; edozelan ere, opor egunak astelehenetik ostiralera zenbatuko dira. Egutegi berezia duten kolektiboetako enplegatuen kasuan, enplegatu horien egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauketa, lan-kontratuko langileen ordezkariekin negoziatu ondoren.

2. Zerbitzu aktibo osoko administrazio-egoeran dauden eta zerbitzuak 15 urte baino gehiago eman dituzten enplegatu guztiek eskubidea izango dute beste arauzko opor-egun bat gehiago hartzeko 2016an.

3. Zerbitzu aktibo osoko urtea betetzen ez dutenen kasuan, oporraldiaren iraupena proportzionala izango da urte horretan eman duten deborekin.

27. artikulua

1. Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu, ez osorik eta ez zati batean, ez bada kasu hauetan: bitartekotasunaren lan-kontratua azkentzen bada edo heriotzaren ondorioz funtzionario-harremana azkentzen bada. Kasu horietan, berdin dio oporraldia osorik gozatu edo amaitu ez bada.

2. Artikulu honetako aurreko paragrafoan aipatzen diren salbuespenezko kasuetan, lan-kontratuko langileak eskubidea izango du halako urtean lan egindako hilabete kopuruaren arabera dagozkion oporretatik hartu gabe daukan zatia ordain dakion. Kalkulua egiteko, urtea hamabi zatitan banatuko da, eta hamabiren bakoitza edo bere zatiki bakoitza hilabete osotzat hartuko da. Lan-kontratuko langilearen enplegu harremanak beraren heriotzagatik iraungitzen badira, aipatutako haborokina haren eskubidedunei ordainduko zaie.

3. Era berean, behar bezala justifikatutako kasuetan, oporrak diruz konpentsatu ahal izango dira, osorik edo partez; horretarako, zerbitzu interesdunak eskaera egin behar du, eta funtzio publikoaren eskumena duen zuzendaritzak ontzat eman.

28. artikulua

Oporren likidazioari dagokion nomina oporraldia hasi baino lehen likidatu egin ahal izango zaie langile guztiei, eta ordainketa aurretiaz egin ahal izango zaie. Oporrengatik ordainketa hori ezin da inola ere izan oinarritzko ordainsarien eta osagarrien batura baino txikiagoa, baina, horretarako, oporren hasierako eguna baino hilabete lehenago eskatu behar dira gutxienez.

29. artikulua

Oporrak zatituz gero, ondoz ondoko bosna lanegun edo gehiago dituzten hiru oporraldi hartu ahal izango dira gehienez, eskatutako denboraldia tartean jaiegunen bat duen aste natural batean suertatu ezik; horrez gain, enplegatu bakoitzak norberaren aukerako 7 eguneko erreserba izango du, eta egun horiek jarraian edo banaka hartu ahal izango ditu.

30. artikulua

Oporrak urtean-urtean egutegi modalitate bakoitzerako adosten den udako lansaioren barruan hartzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, eta, halakorik ezean, urte bakoitzeko ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean, egun biak barne, idatziz bestelako eskaerarik egin ezik, eta betiere zerbitzuaren beharrianen menpean. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; familia arrazoiengatik opor egunak hartzeko aukera izango da, zerbitzuaren gutxieneko beharrek horretarako aukera eskaintzen badute.

Egutegi berezia duten kolektiboen oporren datak egutegiaren beraren baitan araupe-tuko dira, lankontratuko langileen ordezkarietara entzun ondoren.

Urteko lanaldia betetzeko, oporrak ordutan zenbatuko dira. Beraz, oporretan izandako orduak egutegiko aukera bakoitzean ezarritakoak baino gehiago badira, oporretan sortu den ordutegiko akats hori urteko ordu kopuru osoan errekupeatu beharko da.

31. artikulua

Zerbitzuaren beharrianengatik beharrezkoa bada lan-kontratuko langile batek oporrak osorik edo zati batez urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean hartzea, orduan langileak eskubidea izango du opor ordainduak luzatu eta beste sei laneguneko oporraldia hartzeko, edota adierazitako epe horren barruan harturiko egunei dagokien zati alikuota hartzeko.

32. artikulua

Antolaketa, eraginkortasuna eta aldi bateko jarduera murriztagora egokitu beharra direla-eta, zerbitzu edo lantalde bateko langileek aldi berean hartu ahalko dituzte euren oporrak, zerbitzuetako arreta betetzen bada eta behar ez den gehiegizko lan kopurua sortzen ez bada.

33. artikulua

Oporraldiaren hasiera eta amaiera eguna egunak horri dagozkion urte naturalaren barruan izan beharko dira. Egutegi berezia duten kolektiboetako langileen kasuan, eta kolektibo horrek oporren amenera hurrengo urtearen hasierara arte luzatzerik badauka, langileon egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauketa, lan-kontratuko langileen ordezkariekin negoziatu ondoren.

34. artikulua

1. Langilea oporretan dagoela, ezohiko inguruabarrik gertatzen bada, gaixotasuna edo istripua kasu, oporraldia eten ahal izango da, eta interesdunak eskubidea izango du dagozkion oporrak delako inguruabar hori igaro ondoren gozatzen jarraitzeko, nahiz eta ordurako jatorrizko urte naturala agorturik egon.

Aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasun bat, langile publikoak eskubidea izango du oporrak hartzeko (opor horien urte naturala amaitu baldin bada), amatasun edo adopzio eta aitatasun baimena bukatu eta hurrengo egunetik aurrera. Aldi baterako ezintasun hori honako arrazoi hauetakoren baten ondorio izan daiteke: haurdunaldia, erditzea, edoskitze naturala, amatasun baimen —edo edoskitze aldia luzatzea— adopzio eta umea etxean hartzeko baimena edo aitatasun baimena.

2. Zerbitzuaren beharrianengatik, foru erakundeak hilabetea baino gutxiagoko aurrerapenez oporrak hartzeko data aldarazten duenean, lan-kontratuko langileak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

35. artikulua

Langileek urtean zehar hartutako atsedenaldiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez diete euren oporrak izateko eskubiderik kenduko, eta ezingo dute oporretarako duten egun kopurua murriztuko, ez badira norberaren gaietarako hartutako baimenak. Kasu horretan, dagokion bataz bestekoan murriztuko dira opor egunak.

35 bis. artikulua.— *Arazo partikularrak bideratzeko baimena (Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.k artikulua)*

1. Foru Aldundiko eta GUFeko langileek eskubidea izango dute arazo partikularrak bideratzeko hiru (3) eguneko baimena hartzeko, edo, zerbitzuan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagokion zatia. Baimen hori egun osoetan hartu behar da, baina orduka ere hartu ahal izango da, eta horretarako, zuzemen pertsonal konputagarrietarako lizentziarako ezarritako irizpide berberak aplikatuko dira.

2. Eskubidea izango dute arazo partikularrak bideratzeko beste hiru (3) eguneko baimena hartzeko, edo, zerbitzuan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagokion zatia. Haien balio teorikoa egutegiaren modalitate bakoitzerako berariaz ezarritakoa izango da.

V. KAPITULUA

36. artikulua.— *Antzinasuna dela-eta arazo partikularrak bideratzeko baimena*

1. Zerbitzuan 18 urte betetzen dituztenean, lan-kontratuko langileek antzinasuna dela-eta arazo partikularrak bideratzeko bi (2) egun hartu ahal izango dituzte libre. Zerbitzuan 24 urte ematen dituztenetik aurrera, kopuru horri beste egun bat gehituko zaio hirurteko bakoitzeko

Bestalde, zerbitzuan 15 urte eman ondoren, opor-egun bat gehiago izango dute.

Honela lortutako egun kopurua aplikatuko zaie zerbitzuak urte osoan egin dituzten langileei. Bestela, emandako zerbitzuen aldiari dagokion zati proportzionala izango du langileak.

Egutegi bakoitzeko lansai normalizatua hartuko da egun libretzat.

Egun libre horiek urteko egutegian zehaztutakoaren arabera erabiliko dira.

VI. KAPITULUA
APARTEKO ZERBITZUAK

37. artikulua. — Ohiko lansaiotik kanpo egindako orduak

1. Egun dagoen langabeziaren egoera larria dela eta, ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak desagerraraztera jotzen duten neurri guztiak gauzatzea hitzartu dute alderdi biek, begi-bistakoa baita Herri Administrazioan ohiko lansaiotik kanpoko orduak egitea, elkartasunaren aurkakoa izateaz gainera, erabat lekuz kanpo dagoela.

Enplegua sortzen laguntzea da ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak desagerraraztearen helburua; horrenbestez, ordu horiek, ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak, alegia, gutxitu eta ezinbesteko kopurura ekartzea hitzartu dute alderdi biek, ondoko irizpide hauen arabera:

- a) Lansaiotik kanpo eta ohitura legez egiten diren orduak: guztiz eta erabat desagerraraztea. Salbuespenez, langile hauek egin ahal izango dituzte aparteko orduak: Bizkaiko Foru Aldundiko albaitariak, Argitalpenen eta Kultura Jardueren Ataleko langileak, itzultzaileak, Gizarte Zerbitzuetako Ikuskapen Ataleko teknikariak, kirol koordinatzaileak eta gazteriako koordinatzaileak, garraioen ikuskapeneko laguntzaileak, ibilgailu parkeko gidariak eta mekanikariak, GUFeko langileak (laguntza-mailakoak eta/edo zuzeneko arretakoak) eta beste edozein sektoretakoak, baldin eta salbuespen gisa eta une zehatzetarako beharrezkoa bada.
 - b) Erkidegoari kalte handiak dakarzkieten ezbeharrak edo beste gaitz batzuk aurreikusteko edo konpontzeko beharrezkoak diren eta ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak: halakoei eustea, betiere aldi baterako kontrataziorik ezin bada egin.
 - c) Edonola ere, enplegatu bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin dezakeen ordu kopurua ez da urtean hogeita hamar (20) orditik gorakoa izango, Bizkaiko Foru Aldundiko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak edo GUFeko Gerentziak beren-bezegiko baimena ematen ez bada.
2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da lan-kontratuko langileentzat, ezbeharrak eta aparteko beste gaitzak aurreikusitako edo konpontzeko nahiz salbuespenezko eta presazko egitate edo gertaerei aurre egiteko behar direnak izan ezik.

38. artikulua

Aparteko ordurik egiten bada, ordu horiek bete aurretik, ezinbestekoa izango da BFAko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak eta GUFeko Gerentziak orduak egiteko arrazoiak, orduak egin behar dituzten pertsonak eta orduak egiteko irizpideak onartzea, larrialdietan edo aparteko egoeretan izan ezik. Kasu horietan, orduak bete eta gero justifikatu beharko dira inguruabar horiek.

Foru erakundeko bulego eskudunak egunean-egunean erregistratuko ditu ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak. Hilean-hilean orduok zenbatu egingo dira, eta, idatzizko gaztiguaren bidez, hilabeteko laburpenaren aldakia bidaliko zaie bai orduak egin dituen lan-kontratuko langileari bai ordezkaritza sindikalaren eta langileen ordezkariaren organoei; gaztigu horretan, orduok egitea justifikatu duten arrazoiak zehaztuko dira.

39. artikulua

Lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzeko ordu bat eta hiru ordu laurdenerako konpentsazioko atsedena hartzeko eskubidea izango da, laneguna bada, eta bi ordukoa jaieguna edo gaueko lanaldia bada.

Ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak, beraz, atsedenaldiekin konpentsatu dira. Aparteko orduak egiteagatik atsedena-kompentsazioak hartzeko eskubidea daukan langileak berak aukeratuko ditu atsedenaldi horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egin eta egutegiko hurrengo laurogeita hamar egunen barruan

hartu beharko du atsedena, eta jaiegunekin eta igandeeekin lotzeko aukera izango da; oporraldiarekin ere lotzeko aukera izango da, hiruhilekoaren barruan suertatuz gero.

Artikulu honetan jasotzen den atsedenerako konpentsazio-denbora benetako lan-denboratzat hartuko da.

VII. KAPITULUA

KONTZILIAZIOA, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

40. artikulua

1. Alderdiek konpromisoa hartu dute atal honetan jasotako lizentzia eta baimenen abusuzko erabilerari aurre egiteko eta, halaber, lizentzia eta baimenen erabilerari oztoporik ez jartzeko. Hala, justifikazioa behar dutenen kasuan, behar-beharrezkoak direnak baino ez dira bermatu eta emango.

2. Zerbitzu aktibo osoko administrazio egoeran dauden lan-kontratuko langileek lizentzia hartzeko eskubidea dute, ondoko arrazoi hauengatik:

- A) Gaixotasuna edo istripua.
 - B) Honako familia gertaera hauek direla eta:
 - Haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea.
 - Haurdunaldian arriskua egotea.
 - Edoskitzean arriskua egotea.
 - Aitatasuna.
 - Haurra adoptatu edo familian hartzea.
 - Norberaren edo senideen ezkontza, izatezko bikoteen bizikidetzat edo eraketa.
 - Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
 - Gaixotasuna edo istripu larria dela eta, senideren bat edo bizilaguna zaindu beharra izatea, edota gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaindu beharra izatea.
 - Adingabekoak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzea.
 - Ohiko etxebizitza aldatzea.
 - C) Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak betetzeagatik.
 - D) Sindikatuko edo langileen ordezkariak eginkizunak egin behar izatea.
 - E) Kontsulta, tratamendu eta miaketak medikoetara joateagatik.
 - F) Norberaren lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egitea zentro ofizialetan.
3. Lizentzia ere eman ahal izango zaizkie:
- A) Barruko lan-sustapeneko ikasketak eta frogak egiteko.
 - B) Aldi baterako langileek hautaprobak eta ikasketak egiteko.
 - C) Norberaren gauzetarako.
 - D) Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldietara joateko.
 - E) Genero indarkeria dela eta

4. Lizentzien kapitulu honetan ezkontza bidezko loturari buruz egiten diren erreferentziek (sexu bereko pertsonen arteko zein sexu desberdineko pertsonen arteko ezkontza) berdin balio izango dute izatezko bikoteentzat edo seme-alabak dituzten guraso bakarreko familientzat.

5. Lizentzien kapitulu honetan langilearen ezkontidea aipatzen denean, ulertu behar da gauza bera esaten dela langile publikoarekin egitatezko bikote egonkorra osatzen duenaren gainean, baldin eta egoera hori egiaztatzen bada.

41. artikulua

1. Ezohiko eta behar bezala egiaztatutako kasuetan izan ezik, lizentziak eskatzen dituztenek Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFEn eskumena duen organoari idazkia zuzenduta aurkeztu behar dituzte euren eskariak. Horretarako, idazkia aurretiaz aurkeztu behar dute, ebazteko nahikoa denbora izan dadin, eta euren eskaera oinarritzen duen dokumentazio frogagarria ere aurkeztu behar dute.

2. Aurreko leerroaldean xedaturikoak ez du eraginik gertakizun sindikal kolektiboetara joateko lizentzietan, halako baimenak hartzeko nahikoa baita 48 ordu aurretik Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFeko organo eskudunari idazki bat zuzentzea.

42. artikulua

1. Lizentziak ematea Foru Aldundiko edo Erakunde Autonomiaduneko eskudun organoari dagokio, aurretiaz langileen arduradunaren txosten-proposamena jaso ondoren. Dena dela, behar diren neurriak hartuko dira, lizentzia hartzen duten langileen absentsiak zerbitzuari kalterik egin ez diezaion.

2. Oro har, eta arlo honetan ezarritako salbuespenak kenduta, lizentzia edo baimen bi egoera beragatik edo antzeko helbururako eskatzen badira, eta libre hartzeko eskubidea egun bererako edo berberetarako bada, aldekoena hartuko da, baina ezin izango dira bien ondorioak batu.

43. artikulua

1. Hitzarmen honen 40. artikulua 2. paragrafoan aipaturiko lizentziak hartzea, behar bezala justifikaturiko kasuetan, eskubide funtsezko eta absolutua da lan-kontratuko langileentzat, ezin bazter daitezkeen giza, gizarte eta sindikatu eskakizunak baitakartza; hortaz, lizentzia horiek ematea ez da zuhurtziarako ahalmena, Bizkaiko Foru Aldundiari eta GUFeri dagokien betebeharra baizik.

2. Aurreko paragrafoan adierazitakoaren ildotik, inola ere ezin uka daiteke gisa horretako eskaerarik, behar bezala justifikaturik eta behar adina denboraz egiten bada.

44. artikulua

1. Foru Aldundiko edo GUFeko eskudun organoak emango ditu, egoki baderitzo, 40. artikulua 3. paragrafoan aipaturiko lizentziak, aurretiaz langileen arduradunaren txostena jaso ondoren.

2. Txostenetan zehaztuko da lan-kontratuko langileak lizentzia hartu eta lanera ez etortzeak zerbitzuari kalterik egin diezaiokeenentz, bai eta, hala gertatuz gero, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar den ere.

45. artikulua

1. Baimenduta dago lanaldia murrizteko lizentzia modalitate bat egun osoko lizentziekin batera hartzea, edo ordukako lizentziekin batera, ez badago beren beregiko bate-raezintasunik.

2. Nolanahi ere, zerbitzua lanaldi partzialean edo lanaldi murriztuan eskaini diren denbora-tarteak lanaldi osoan lan egin izan balira bezala kontatuko dira hiruhilekoak aitortzeko, administrazio-karrerarako, enplegu publikorako sarbidea izateko eta antzinasuna dela-eta arazo partikularrak bideratzeko baimena hartzeko eta lizentzia zein baimenak izateko.

Ondore horietarako, Administrazio Publikoan aurretik emandako zerbitzuak aitortzeari buruzko abenduaren 26ko 70/78 Legearen 1. artikuluan bildutako Administrazio Publikoetan emandako zerbitzuak hartuko dira kontuan.

46. artikulua

Lan-kontratuko langileek lizentziak hartzeagatik sortzen diren lan etenek ez dute ezertan ere aldatuko langileen zerbitzu aktibo osoko egoera, eta, Hitzarmen honetan espresuki jasotako salbuespenetan izan ezik, ez dute ordainketen murrizketarik ere ekarriko.

47. artikulua

Behin lizentzia-epea agortuz gero, lan-kontratuko langileak berehala itzuli beharko du bere lanpostura, zeren, bestela, diziplinazko erantzukizuna egotziko baitzaio, behar bezala justifikaturiko salbuespenetan izan ezik.

48. artikulua. — Gaixotasun edo istripuagatiko lizentziak

1. Gaixotasun edo istripuagatik beren eginkizunak normaltasunez betetzeko gauza ez diren langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, bai erabat osatzeko behar den denborarako, bai ezintasun iraunkorraren espedientea gauzatzeko behar den denborarako, betiere sendagilearen txostenak eta osasun laguntzako zerbitzuen bajak ezintasun hori abalatzaren badute. Bizkaiko Foru Aldundiak, alde aurretik, legezko berme baliabide guztiak erabili ahal izango ditu, aurreraturiko kopuru guztiak itzultzeko.

2. Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEk egoki ikusten duten eran kontrolatu ahalko dituzte lizentzia horiek.

3. Langileak gertaera arrunten ondorioz gaixotasun-bajan daudenean, Bizkaiko Foru Aldundiko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak onartutako «Gizarte Segurantzaren babes-ekintzaren borondatezko hobekuntza aplikatzeko irizpide eta jarraibideak» aplikatuko zaizkie langileei.

6 hilabete igaro direnean, ordainsarien %100raino osatzen zaien langileek aukera izango dute portzentaje hori jasotzen jarraitzeko, gehienez 18 hilabete egin arte. Horretarako, Bizkaiko Foru Aldundiko Laguntzen Batzordeak kasuan kasuko baiezkoa eman beharko du, aurretiaz Enpresako Medikuko Zerbitzuaren txostena jaso ondoren. Aldeko txosten hori ez bada ematen, ordainsaria %80 izango da.

4. Laneko gaixotasun edo istripuren batek eragindako bajetan, Bizkaiko Foru Aldundiak beti emango ditu lansarien %100 hori osatzen beharrezko diren laguntza ekonomiko gehigarriak, baldin eta izaera bereko aseguru osagarririk ez bada, halakoetan aukera izango baita kopuru horiek ez gehitzeko.

5. Gaixotasunaren edo istripuaren ziozko lizentziak dirauen bitartean, baja eragin duen gaixotasun edo istripuaren arrazoiarekin ezin batera daitekeen jarduerarik eginez gero, delako lizentzia hori duen lankontratuko langileak ez du inolako ordainsaririk hartuko, eta diziplinazko erantzukizuna egotziko zaio.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen lan-kontratuko langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, beste erantzukizun batzuk baztertu gabe.

49. artikulua. — Haurdunaldian arriskua egoteagatiko lizentzia

Lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikulua-ren 3. zenbakian jasotako inguruabarra Foru Aldundiko edota GUFeko enplegatu publiko bati egokitzuz gero, haurdunaldian arriskua egoteagatiko lizentzia emango da, eskubide ekonomiko guztiekin eman ere, eta foru aldundiak haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzian ez balego legezkiokkeen ordainsarien %100era iritsi arte osatuko ditu enplegatuaren ordainsariak.

50. artikulua. — Haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentzia

Estatutuaren eta autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Lizentziaren iraupena egutegiko 140 egunekoa (20 astekoa) izango da, eta Foru Aldundiak osatuko du Gizarte Segurantzari lizentziaren aldiaren dagokion ordainketa, haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentziarik ez balego legezkiokkeen ordainsarien %100eraino.

Baimena lanaldi osokoa edo partziala izan ahalko da, zerbitzuko beharrek horretarako aukera ematen dutenean eta arauz ezartzen diren baldintzen arabera.

Epez aurreko erditzeetan eta, beste edozein arrazoirengatik, jaioberriak erditzea eta gero ospitalen egon behar duenean, baimen hori Gizarte Segurantzaren prestazioa beste luzatuko da, baina gehienez ere hamahiru aste gehiago izango dira.

Erditze berean ume bat baino gehiago jaioz gero, bigarren umetik aurrera (bera barne), 20 eguneko lizentzia izango da.

Lizentziaren epe osoa agortu eta gero, osasun egoerak langileari bere lana normaltasunez egitea eragozten badiu, gaixotasunaren ondoriozko baja-egoerara igaroko da, araututako beste bat ezarri behar zaionean izan ezik; horretarako, bete beharreko izapideak bete beharko ditu.

Umeaz erditu osteko sei asteetan amak nahitaez hartu behar duen atsedendaldia gorabehera, amak eta aitak lan egiten dutenean, eta egoera hori sinesgarriro frogatzen badute, amatasunaren ondoriozko lizentziaren epea hasterakoan, amak aukeran izango du erditzearen osteko atsedenean epearen zati jakin bat aitak har dezan etenik gabe, amaren lizentziarekin batera edo haren ostean, nahiz eta berriro lanean hasteko aurrez ikusitako unean, ama aldi baterako ezintasun egoeran egon.

Emakume langileak Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFeko organo eskudunari eskatu beharko dio haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentzia. Eskara-orriarekin batera, ziurtagiri mediko ofiziala aurkeztu behar du, eta bertan sendagileak egiaztatu behar du emakumea erditu aurreko garaian dagoela. Eskara-orrian, gainera, erditu aurretik hartu ez den denbora metatu nahi duen adierazi behar du emakume langileak. Geroago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztu beharko du.

50 bis. artikulua. — Haurdun dauden langileentzako baimen ordaindua

Baimena haurdunaldiaren 37. astearen lehen egunetik erditze-egunera arte izango da. Haurdunaldi anizkoitzetan, baimena haurdunaldiko 35. astearen lehen egunetik erditzeko egunera arte izango da.

51. artikulua. — Aitatasun-lizentzia

Estatutuaren eta autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Lizentzia (hau da, aitatasunaren ondoriozko kontratu-etetea, gehi aitatasun lizentzia) egutegiko 140 egunekoa (20 astekoa) izango da, umea jaiotzen den eguna barne.

Erditze anizkoitzetan, lizentzia 20 egun luzatuko da seme/alaba bakoitzeko, bigarretetik aurrera (bigarrena barne).

Jaiotzaren ondorioz amaren nahiz semearen edo alabaren osasun egoeran arazorik sortuz gero, edo haurra aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago jaioz gero, aurreko paragrafoan adierazitako lizentzia-epea beste bi egutegiko egunez luzatzeko eskubidea izango du aitak, kasu bietan.

52. artikulua. — Bularra emateko lizentzia

1. Lanean ordubeteko etena egiteko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, eta eten hori bi zatitan banatu ahal izango dute, baldin eta hamasei hilabetetik beherako haurrari bularra emateko erabiltzen badute. Erditzen berean ume bat baino gehiago jaiotzen denean, jaiotzen den ume kopuruaren arabera gehituko da eskubide hori gauzatzeko ahalmena. Nahi izanez gero, eskubide horren ordean lansaiotze arrunta ordu batez murrizteko aukera izango da, betiere helburu berbererako denean.

2. Ezkontide biek lan egiten badute, haietariko batek bakarrik baliatu ahal izango du eskubide hau.

3. Lan-kontratuko langileek bi aukera hauek izango dituzte: aurreko lerroaldean aipaturiko lizentzia erabiltzea ala bularra emateko orduak metatzea. Azken hau aukeratuz gero, hartzeko dauden ordu guztiak egunez egun zenbatuko dira, langilearen egutegiaren arabera; edozelan ere, orduak metatuz gero, gutxienez hil bati dagozkionak metatu behar dira.

4. Bularra emateko ordu metatuak amatasun lizentzia bukatu ostean edo egunez eguneko bularemateko azken egunaren ostean erabili beharko dira.

53. artikulua. — *Haurra adoptatu edo familian hartzeagatiko lizentzia*

Adopzioaren eta harrera iraunkorraren edo adopzio aurreko harreraren ondoriozko lizentzia 140 egun natural izango da (20 aste).

Estatutuaren eta autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Adopzioa atzerrian egiten bada, eta adoptatu aurretik gurasoek umearen jatorrizko herrira joan behar badute, gainera, eskubidea izango dute bi hilabete arteko baimena hartzeko, eta denbora horretan oinarritzko ordainsaria jasoko dute.

Aurreko paragrafoan aurrez ikusi den bi hilabete arteko baimena gora behera, paragrafo horretan adierazitako kasuetarako, ezinbestekoa bada norbera joatea umearen jaioterrira eta hori behar bezala egiaztatzen bada, baimena adopzioa egiteko behar den beste denborakoa izango da. Epe horretako lizentzia hartu ahal izateko, adopzioa benetan egin behar da; bestela, denbora hori enpleguaren kontura eta pentzura hartuko da.

Adopzio modalitate guztiak —behin betikoak— berdin tratatzen direla bermatuko da.

54. artikulua. — *Norberaren edo senideen ezkontzaren, edota izatezko bikoteen bizikidetza edo eraketaren ondoriozko lizentzia*

1. Norberaren ezkontzaren ondorioz, edo izatezko bikoteen bizikidetza edo eraketaren ondorioz, 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek. Egunko ezkontza, bizikidetza- edo eraketa-egunaren aurretik edo haren ostean hartu ahal izango dira, baina betiere egun hori barruan delarik. Horrez gain, oporrekin batu ahal izango dira, etenik egin gabe.

2. Langileek bizikidetza egonkorra hasteagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik artikulua honetan aurreikusitako lizentzia hartuz gero, bizilekua duten udalerriko udalak luzaturiko bizikidetza-ziurtagiria edo Izatezko Bikoteen Erregistroko inskripzioaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute interesdunek, hurrenez hurren, egintza eragingarriaz gero bi hilabeteen barruan betiere. Ezingo da kontzeptu beragatik beste lizentziarik eman 4 urteko epean.

3. Lan-kontratuko langilearen gurasoak, aita-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, semealabak, ilobak edo aitona-amonak ezkontzen direnean, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontza-egunean bertan, hain zuzen ere, eta ezkontza lan-kontratuko langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago egiten bada, 3 egun naturalekoa izango da lizentzia.

55. artikulua. — *Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatiko lizentzia (gaixoak atsedena hartu behar badu etxean)*

1. Lan-kontratuko langileek kontzeptu honengatik har dezaketen lizentziak ondoko iraualdiok dauzka:

Senideen heriotzagatik

Ondoz ondoko 6 lanegun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben heriotzarengatik; ondoz ondoko 3 lanegun, aitona-amonen, iloben eta neba-arreben heriotzarengatik, baita maila bereko ezkontza bidezko ahaideen, aita-amaginarreben, suhi-errainen eta tutoretzapeko senideen heriotzarengatik ere.

Halaber, mailaz urrunagoko diren senideen kasuan ere hartu ahal izango da, senide horiek langilearekin bizi badira.

Seme-alaba adingabeak dituzten bikoteen banantze/dibortzioetan, adingabea gurasoetako batekin bizi den bitartean beste gurasoa hiltzen bada edo honen aita edo ama hiltzen bada, adingabearekin bizi denak bi (2) eguneko lizentzia izango du lehenengo kasuan, eta egun batekoa (1) bigarrean.

Egun horiek heriotza-egunean bertan edo hurrengo lanegunean hasita hartu beharko dira.

Senideen gaixotasun larriagatik

Ondoz ondoko edo artekako 6 egun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik, gaixotasuna frogaturik.

5 lanegun, ondoz ondokoak edo txandaka hartuak, guraso politikoen gaixotasun larri justifikatuarengatik.

Ondoz ondoko edo artekako 2 egun, aiton-amonen, iloben eta neba-arreben, edota maila bereko ezkontza bidezko ahaideen, suhi-errainen eta tutoretzapeko senideen gaixotasun larriagatik, gaixotasuna frogaturik.

Halaber, mailaren arabera urrunagoko senide direnen kasuan ere hartu ahal izango da, senide horiek langilearekin bizi badira.

Senideen gaixotasun larria gertatu eta frogatzen denean, lan-kontratuko langileek iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute, lehenengo lizentzia amaitu eta ondoz ondoko 30 egun igaro ondoren, baina kasu honetan ez zaie aplikatuko ohiko bizilekutik urrun gertatzeagatiko luzapena.

Salbuespenezko egoeretan, eta dagokion osasun zerbitzuak behar bezala egiaztatuz, gertaera eragile berdinagatik lizentzia kopurua handitzeko aukera aztertuko da, banan-banan.

Eskumena daukaten osasun-zerbitzuek gaixotasun larritzat hartzen dutena izango da gaixotasun larria

Senideen gaixotasun larriagatiko lizentzia-egunak ondoz ondokoak edo artekakoak izango dira, eta lehenengo lizentzia-egunetik azkenera ezin dira hamalau egun natural baino gehiago igaro. Lansaio normalizatutzat hartuko dira 8 ordu gorabehera.

Ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatiko lizentzia (gaixoak atsedena hartu behar badu etxean)

Ondoz ondoko 2 lanegun, senide hauetakoren bati ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatik (gaixoak atsedena hartu behar badu etxean): gurasoak, ezkontidea, seme-alabak, aita-amamak, bilobak, neba-arrebak, aita-amaginarrebak, ilobak eta tutoretzapeko senideak.

2. Aipaturiko lizentzia-epeak beste 2 egun naturalez luzatuko dira, lizentziaren arazo diren egitateak lan-kontratuko langilearen ohiko bizilekutik 150 km-tara baino gehiagotara gertatzen badira.

56. artikulua. — *Senidea edo bizilaguna gaixotasunagatik edo istripu oso larriagatik zaintzeko edota gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko lizentzia*

1. Salbuespenez, senide baten edo langilearekin bizi den pertsonaren gaixotasun edo istripu larria dagoenean eta beste pertsona edo erakunde batek eman ezin duen arreta behar duenean, 15 eguneko baimena hartu ahal izango da, ordainsariaren %100 jasoz eta luzatzeko aukerarekin, beti ere gainerako baimen guztiak erabili baditu.

2. Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak laguntzeko: Mugitzeko arazorik edota medikuaren txostenak egiaztatutako gaixotasun larri kronikoa duela eta, odol-ahaidetasun edo senidetetasunaren bigarren gradurainoko ahaide bat (edo urrunagoko gradukoa, langilearekin bizi bada) lagundu edo zaindu behar duten langileek urtean berrogeita hamar orduko baimen ordaindua hartu ahal izango dute gehienez. Oro har, ordu kreditu honetatik gehienez bi ordu erabili ahal izando dira egunean, eta lanerako sarrera edo irteera batekin bat eginez hartu beharko dira.

3. Unean-unean indarrean dagoen ordutegi-kontrolerako araudiak arautuko du minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko baimena.

57. artikulua.— Adingabekoak edo gorputz- nahiz adimen-urrituak zaintzeko lizentzia

1. Legezko zaintza dela eta, langile batek hamasei urtetik beherako adingabekorik edo jarduera ordaindurik egiten ez duen desgaitasuna duen pertsonarik zuzen-zuzenean bere ardurapean badu, lansaioa erdia (1/2), heren bat (1/3), laurden bat (1/4), bosten bat (1/5) edo zortzirena (1/8) murrizteko eskubidea izango du, ordainsari guztiak ere proportzio berean murrizturik, hirurtekoak barne. Legezko zaintza dela eta, lansaioaren murrizketa onartuz gero, murrizturiko ordutegi horren barruan ezin izango da beste inolako jarduerarik egin, ez ordaindurik ez ordaindu gabekorik.

Hasiera-eguna baino gutxienez ere egutegiko 10 egun lehenago egin behar da eskaera.

Lizentzia hau eskatzen duten langileek lanaldian egindako aldaketak lanegunetan gauzatuko dira, hots, lan egin behar den eta derrigorrez bertaratu behar den egun batean.

Murrizketa hau tramitatzeko programa informatikoak horretarako aukera ematen duenean, langileek aukera izango dute asteko edozein egunetan hartzeko, eta, ordainsarietarako eta opor-egunetarako, lanegun bakoitzak bere eragina izango du lanegun ez diren egunetan. Betiere, lanaldiaren aldaketak gutxienez ere lanegun batean izango du eragina.

2. Eskubide bera izango du familiako kide bat, odol-ahaidetasun edo senidetasu-naren bigarren graduraino, edo urrunen geratzen den graduako senideren bat (enplegatu publikoarekin batera bizi baldin bada) zuzen-zuzenean zaindu behar duenak, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik delako senide hori bere kabuz bizitzeko gauza ez bada eta jarduera ordaindurik egiten ez badu. Lansaio murrizketa norbanakoaren eskubidea da; hala ere, bi langilek edo gehiagok eskubide hori subjektu beragatik sortzen badute, eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango da jardunbide arrazoi justifikatuengatik.

3. Behar bezala justifikatutako kasuetan, odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senide bat edo urrunen geratzen den graduako senideren bat (enplegatu publikoarekin batera bizi baldin bada) fisikoki edo psikikoki ezinduta badago, lanaldia murrizteko baimena eman ahalko da aurreko atalean adierazitako baldintzetan.

57. bis artikulua.— Lanaldia murrizteko lizentziak metatzea

Lanaldi murriztua metatzeko eskabideak, ordutegiaren kontrolari buruzko araudian ezarritakoaren arabera, murriztu nahi den aldia baino gutxienez hamabost (15) egun lehenago aurkeztu beharko dira, eta, eskabidearekin batera, murriztu nahi den aldi osorako egutegiaren plangintza aurkeztu beharko da. Kasu bakoitzean, plangintza hori eskaera egiten duen langilearen unitatearekin kontsultatuko da.

Dena dela, baimen hau emateko, baldintza bat izango da: antolaketa horrek aukera eman behar du zerbitzua emateko; izan ere, lizentziak ezingo du ematen den zerbitzua-ren mailarik edo kalitaterik kaltetu.

Proposatutako banaketa ontzat eman ondoren, metatutako lanaldi murriztuari buruzko foru aginduari erantsiko zaio, ondorio guztietarako.

58. artikulua.— Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia

Ohiko bizilekua aldatu eta beste etxebizitza batera joateagatik, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak.

Erroldatze Ziurtagirian agertzen den erroldatze-data eta lizentziaren daten arteko hamabost (15) eguneko epeaz gozatzen dela egiaztatuko da.

59. artikulua.— Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia

1. Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonalak betetzeko, behar den denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, baldin eta ezinezkoa bada eginbeharrok lan orduetatik kanpo betetzea.

2. Hitzarmenari dagokionez, ondoko hauek hartuko dira nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat:

- a) NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroen ziurtagiriak egin eta berritzea.
- b) Epaitegien, polizia-etxeen, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, berrikuspen militarrek eta armen berrikuspenak.
- c) Zinegotzi, diputatu, Batzar Nagusietako kide edo parlamentari hautetsi legez, partaide diren gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea, betiere dagokion justifikazioa aurkeztuta.
Era berean, alkate kargua duten langileek egun bateko baimena izango dute as-tean, udaletxera joateko, karguagatik dagozkien eginkizunak betetzeko, aurreko paragrafoan sartutako eginkizunak ez badira.
- d) Lan-kontratuko langileek hauteskunde-kanpainetan hautagai parte hartzea, hauteskunde-kanpainak dirauen bitartean, administrazio sinatzailearen organo eskudunak baimena ematen badu eta dagokion hauteskunde-batzordeak funtzionarioa hautagai aldarrikatu duela egiaztatu ondoren.
- e) Odola eta hezur-muina ematea.
- f) Heriotzaldirako borondatea adierazteko agiria (bizi-testamentua) formalizatu, aldatu, ordeztu edo ezeztatzea.

3. Aurreko paragrafoaren c) idatz-zatian aipatutako eginbeharrak betetzeagatik, egin beharreko lan guztia egitea ezinezkoa bada eta ezintasun hori hiru hilabeteko epean egin beharreko lanorduen %20tik gorakoa bada, ukituriko lan-kontratuko langilea nahitaezko eszedentzia-egoerara igaro ahal izango da, horretarako eskaera eginez gero. Eginbehar edo kargu horiek betetzeagatik, lan-kontratuko langileak kalte-ordainik edo saririk jasotzen badu, bere erakundearen dagozkion ordainsarietatik deskontatuko dira kalte-ordain eta sariok.

4. Hitzarmenaren 59.2.c). artikuluan jasotako karguren bat duten langileek, aukera moduan, lanaldi arrunta zortziren bat (1/8), bosten bat (1/5) heren bat (1/3) edo erdia (1/2) murrizteko baimena izango dute, baldin eta zerbitzuaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu. Lansaioa murriztuz gero, ordainsarien kontzeptu guztiak ere proportzios murriztuko dira. Ezin izango dira murrizketak metatu.

60. artikulua.— Ordezkaritza sindikala edo langile-ordezkaritza betetzeko lizentzia

1. Ordezkaritza sindikalean edo langileak ordezkatzeko eginkizunetan diharduten lan-kontratuko langileek ondoko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute:

- A) Atal sindikal bakoitzeko eskuorde sindikal batek (1) edo bik (2), abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan xedatutakoaren arabera bidezkoa zer den, eskubidea izango dute beren hileko lansaioetik 40 ordu sindikal hartzeko, betiere sindikatuko lanak egiteko, eta ordu horiengatik ez zaizkie ezertxo ere urrituko dagozkien ordainsariak.

Era berean, langile guztien %10eko afiliazioa dutela sinesgarriro eta zalantzarik gabe egiaztatzen duten atal sindikaletan, abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan aipatu bezala, eskuordeek eskubidea izango dute beren hileko lansaioetik 10 ordu sindikal hartzeko, betiere sindikatuko lanak egiteko, eta ordu horiengatik ez zaizkie ezertxo ere urrituko dagozkien ordainsariak Hortik gora, afiliazioaren %10eko bakoitzeko, beste eskuorde sindikal bat izendatu ahal izango dute atalok, eta horrek ere eskubidea izango du hilean 10 ordu sindikal hartzeko.

- B) Enpresa Batzordeko kideek hilean 40 ordu hartu ahal izango dituzte beren lan orduegatik, ordainsariak batere murriztu gabe, ordezkaritza-eginkizunak betetzeko. Horrez gain, Enpresa Batzordeko buru diharduen batzordekideak hilean beste 15 ordu hartu ahal izango ditu, karguaren eginkizunei heldu ahal izateko. Azaldu-tako bi motetako ordu esleipenen kalkulua egitean, kanpoan utziko da Bizkaiko

Foru Aldundiko edo beraren erakunde autonomiadunetako argibide batzordeen edo organoen bileretara edo erakunde horiek eragindako bileretara joateko emandako denbora.

- C) Hautatuak izan ez diren prebentziorako eskuordeek hogeita hamabost (35) orduko kreditua izango dute hileru, lan arriskuen prebentzioaren arloan dituzten eginkizunak burutzeko.

Halaber, eta eginkizun horiei dagokienez, prestakuntza ikastaroetara, jardunaldi edo ekitaldietara joateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu ondoren, eta matrikula eta inskripzio gastuak foru aldundiaren eta GUFEn kargura izando dira.

2. Dena dela, Negoziazio Mahaia osatzen duten lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute, bai edizio honetan bai hurrengoetan, negoziazio kolektiboa burutzeak dakartzan bilera guztietara joateko behar den denborarako lizentzia ordaindua hartzeko, bilerak edozein motatakoak direlarik ere; horretarako, gainera, betebehar bakarria izango dute: hurreneko buruari, aurretiaz eta idatziz, bilera horietara joateren ondoriozko lan absentzien berri ematea.

3. Eskubide sindikalak:

125etik gora enplegatu dituzten udaletan bakarrik liberatu ahal izango da zentral sindikal bateko kide bat beste erakunde bateko orduen metaketagatik.

Horri dagokionez, pertsona bat liberatu ahal izateko, 1.350 ordu metatu behar direla erabaki da.

Liberazio eskubidea indarrean jartzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du zerbitzuak eskaintzen dituen toki erankundean, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:

- 1) Bere erakunde sindikalekoak diren eta orduen lagapena egin nahi duten Enpresa Batzordeko kideen edo toki erakundeetako langile-eskuordeen adierazpena, kasuan kasuko orduak lagatzeko borondatearen berri emango duena.
- 2) Liberazio eskubidearen eskatzaileari beren ordu kredituak laga nahi dizkioten Enpresa Batzordeko kideek edo langileen eskuordeek lan egiten duteneko toki erakundeak idazkariak luzaturiko ziurtagiria, non agerraraziko baita, batetik, lan-kontratuko langileok Enpresa Batzordeko kideak edo toki erakunde horretako langileen eskuordeak direla, eta, bestetik, zenbateko ordu kreditua dagokien eta kreditu horretatik zenbat dagoen erabili gabe.

Behin liberazio eskubidea erabiliz gero, ukituriko toki erakundeak horren berri eman-go die ordu kredituak jarri eta eskubide hori ahalbidetu duten lan-kontratuko langileek lan egiten duten erakundeei eta EUDELi, azken hauek lan-kontratuko langile lagatzaileei jakinaraz diezaieten. Edonola ere, ordu lagapena bere baldintzei atxikitzen zaien bitartean iraungo du indarrean aipaturiko eskubideak.

Ordu sindikalak erabili ahal izateko, hierarkian goian daukan arduradunari horren berri eman beharko zaio, zerbitzu publikoan eta horren antolaketan ahalik eta eragin txikiena izateko beharrezkoa den alde aurretiko denbora nahikoarekin.

61. artikulua. — Osasun kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko lizentzia

1. Langileek eskubidea dute lanorduen barruan osasun kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko, —lagundutako ernalketarako tratamenduak barne— une bakoitzean indarrean dagoen ordutegi-kontrolerako araudietan zehazten denaren arabera, baldin eta halakoetara joatea justifikaturik badago, eta egiten direneko zentroen ordutegiak lanorduetatik kanpo joateko aukerarik ematen ez badu.

2. Eskubide hau baliatzeko, gehienez ere lau orduko epea hartu ahal izango dute hilean lan-kontratuko langileek.

3. Aurreko paragrafoan jasotako mugatik salbuesten da eta, beraz, alde batera uzten, osasun zentroetara joatea, medikuaren aginduak hertsaturik joanez gero.

4. Ezkontideari, gurasoei, aita-amaginarrebei, langilearen menpeko nagusiei, seme-alabei, neba-arrebei, suhi-errainei eta tutoretzapeko senideei sendagilearen kontsultara laguntzako erabili ahal izango ditu lan-kontratuko langileak hilabete bakoitzean sendagilearengana joateko dagozkion lau orduak. Lizentzia hori sei ordukoa izango da langileak desgaitasuna duen pertsona baten zuzeneko ardura duenean.

5. Hil beraren barruan langileak berarentzako kontsultaren batera joan behar badu eta goian aipaturiko senideetako baten bati sendagilearen kontsultara lagundu behar badio, lau orduko epe hori luzatu eta zortzi ordukoa izango da, eta, langileak desgaitasuna duen pertsona baten zuzeneko ardura duenean, hamar ordukoa. Baina kontzeptu bakoitzeko ordu kopurua ezin izan daiteke lau ordutik gorakoa. (langileak desgaitasuna duen pertsona baten zuzeneko ardura duenean izan ezik, orduan sei ordu izango baitira)

6. Haurdu dauden langileek eskubidea dute umea jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko tekniken ikastaroa egiteko lizentzia jasotzeko.

62. artikulua. — *Norberak betetzen duen lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden ikasketak zentro ofizialetan egiteko lizentzia*

Betetzen duten eginkizun edo lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden gaiei buruzko ikasketak egiteko, enplegatu publikoek eskubidea izango dute ikasketetako azken azterketak egiteko lizentzia hartzeko: bi egun natural ikasgai eta ikasturte bakoitzeko; irizpide hori, gehienez ere, bost ikasgai aplikatuko zaie. Ikasgai horietarako, bi egun naturalez luzatuko da lizentzia, baldin eta azterketa horiek azterketa-egilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egiten badira.

Gainerako ikasgaietarako, baldin eta ikasgai gehiagorik badago, langileak eskubidea izango du azken azterketak egiten diren egunean lizentzia hartzeko.

63. artikulua. — *Barne sustapeneko ikasketak edo azterketak egiteko lizentzia*

1. Betetzen duten postuarekin zuzenean lotutako gaiei buruzko hobekuntza profesionalerako ikasketak egiteko lizentziak eman ahal izango zaizkie lan-kontratuko langileei, beti ere prestakuntza-zentroetan onartuak badira.

Lizentzia horren iraupena ezingo da ikastaro akademikoaren iraupena baino luzeagoa izan.

Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainerako eskubidea sortuko du baimen honek, hitzarmen honen laugarren xedapen gehigarrian ezartzen denaren arabera.

2. Lanbide arloko barne sustapeneko probak egiteko lizentzia: Lanbide sustapeneko probak Bizkaiko Foru Aldundian edo GUFEn bertan eginez gero, probak egiteko behar den beste denborarako lizentziak emango dira.

Beste alde batetik, beste administrazioetan egiten diren lanbide sustapeneko probetara joateko aukera emango zaie langileei, betiere eskabidea aurretiaz behar besteko denborarekin aurkezten bada, beharrezkoa balitz, zerbitzua emango dela bermatzen duten berregituraketak egin ahal izateko.

Horretan erabilitako denbora berreskuratu egin beharko da.

3. Arauatatik salbuetsita dago euskarazko ikastaroetara joatea, arlo horretan berriazko arau espezifikoek agintzen baitute.

64. artikulua. — *Aldi baterako langileek hautaprobak eta ikasketak egiteko baimena*

1. Bitarteko enplegatu publikoek eskubidea izango dute Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn hautaprobak egiteko, baldin eta une horretan lanean ari diren maila bereko lanpostuetarako badira. Baimen horretako denbora ez dute berreskuratu beharrik izango. Ordea, une horretan duten mailakoak ez diren hautaprobetarako edo beste administrazio batzuetarako hartzen duten baimenaren denbora berreskuratu egin beharko dute. Aldi baterako gainerako langileek aukera izango dute edozein kasutan, proba horiek egitera joateko, eta horretarako erabiltzen duten denbora «berreskuratu beharrekoa» izango da.

2. Bitarteko enplegatu publikoek eskubidea izango dute, ikasteko baimen bat eskatzeko: egutegiko 30 eguneko baimena izango da eta denbora hori ez zaie ordainduko. Baimen hori langilea zerbitzua egiten ari den erakundean (Bizkaiko Foru Aldundian edo GUFEn) duen maila bereko probak prestatzeko izango da, eta deialdira aurkezten direnek jaso ahalko dute. Deialdi bakoitzean baimen baterako eskubidea izango dute, eta maila berean eta erakunde berean jarduten duten bitartean emango zaie.

Dagokion deialdian onartu eta baztertutako enplegatu zerrenda Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera eskatu ahalko da baimena. Ikasteko baimena argitalpen egunetik deialdiko azken proba bitartean baliatu ahalko da, baldin eta deialdiko azterketak gainditzen badira, edo, hala ez bada, gainditzen den azken azterketara bitartean.

Gutxienez, egutegiko 7 eguneko baimena eskatu behar da, eta, gutxien jota, baimen-aldia hasi baino egutegiko 10 egun lehenago eskatu behar da. Horrez gain, baimen-aldia zerbitzuaren beharrek inbuitatu behar du, horretarako eskatu diren baimenei begiratuta. Ezingo da beste baimenik eman, lehenagotik eskatu dena bukatu arte.

3. Aldi baterako enplegatu publikoek eskubidea izango dute administrazio beraren edo beste batzuen kidego edo eskaletan sartzeko jarritako ikastaro berezietan edo praktikaldietan parte hartzeko lizentzia hartzeko. Lizentzia horrek ikastaroaren edo praktiken iraupena izango du, eta ez du eskubiderik emango ezen ordainsaririk jasotzeko.

4. 1., 2. eta 3. ataletan aurrez ikusitakoa betetzeko, honako hauek hartuko dira bitarteko enplegatu publikotzat: hutsik geratu den lanpostu bat betetzen dutenak edo horiekin parekatzen direnak, alegia, zerbitzu berezietan daudenen ordezkariak.

Errelebo kontratuetan ordezkatzeko jarduten dutenak bitarteko enplegatu publikotzat joko dira, bakarrik 1. eta 3. ataletan aurrez ikusitakoa betetzeko.

65. artikulua. — Norberaren gauzatarako lizentzia

Norberaren arazoetarako ematen diren lizentziek ez dute inolako ordainsaririk ekarriko. Gutxienez, 7 egun naturalez iraungo dute lizentziek, baldin eta gutxienez hasiera-eguna baino egutegiko 10 egun lehenago eskatzen badira, ezinbesteko arrazoirik izan ezik. Bi urterik behin, baimen honen iraunaldi metatua ezin izan daiteke hiru hilabetetik gorakoa. Bizkaiko Foru Aldundiaren egutegi orokorrean onarturikoaren arabera eraenduko da lizentziaren aplikazio praktikoa.

65. bis artikulua. — Partez ordaindutako baimena

1. 58 urte bete ostean, lan-kontratuko langile finkoek zati batean ordaindutako baimena hasi eta izan ahalko dute hala eskatuz gero, betiere zerbitzuaren beharrezko erantzukizuneko lanpostuen kasurako ahalbidetzen badute. Ohiko erretiroarekin edo erretiro aurreratuekin bateragarria izango litzateke baimen hori, eta baita adinagatiko edo osasun kontuengatiko murrizketarekin ere. Ez litzateke bateragarria izango, ordea, zerbitzu aktiboan jarraitzearekin, ondorengo modalitateetan:

- a) Lehenengo lau urteetan lanaldi osoz lan egingo dute eta bosgarrenean aplikatuko zaie baimena.

Bost (5) urte horietan zehar, funtzionarioak lanaldi osoagatik dagokion ordainsariaren ehuneko laurogeita bost (%85) jasoko du eta proportzioz lanean egondako denborari dagokion Gizarte Segurantzaren kotizazioa.

- b) Lehenengo lau urte eta erdian lanaldi osoz egingo du lan eta azkeneko urte erdian libratuko dute.

Bost (5) urte horietan, funtzionarioak lanaldi osoagatik dagokion ordainsariaren ehuneko laurogeita hamabost (%95) jasoko du, eta jasotako ordainsariari dagokion Gizarte Segurantzaren kotizazio proportzionala.

2. Era berean, karrerako funtzionarioek, lanean hamabost (15) egun egon ostean eta aldi bakar batez (1), zati batean ordaindutako baimenaz gozatu ahalko dute 3 (3) urtez, hala eskatzen badute eta zerbitzuaren beharrezko erantzukizuneko lanpostuen kasurako hala ahalbidetzen badute. Lehenengo bi (2) urte eta zortzi (8) hilabeteetan lanaldi osoz lan egingo dute eta azkeneko lau (4) hilabeteetan baimenaz gozatu ahalko dute.

Hiru (3) urte horietan, lan-kontratuko langile finkoek lanaldi osoaren ordainsarien ehuneko laurogeita hamaika koma hirurogeita sei (%91,66) jasoko dute, eta Gizarte Segurantzaren kotizazioa lanaldiaren proportzioan izango da.

3. Kasu bietan, baimenak dirauen bitartean, lan-kontratuko langile finkoek zerbitzu aktiboan jarraituko dute; aldi hori kontuan hartuko zaie antzinasunerako eta eskubide pasiboetarako, eta, hala badagokio, plaza eta behin betiko destinoa erreserbatuko zaizkie.

66. artikulua.— *Zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuekin zerikusia duten gertakizun kolektiboetara joateko lizentzia*

1. Kongresuetara, ikastaroetara, ikastaldietara, mintegietara, sinposioetara, topaketetara, lehiaketetara, elkarrizketetara, hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara eta zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuekin zerikusia duten gainerako gertakizun kolektiboetara joateko lizentziak eman dakizkieke lan-kontratuko langileei, gehienez ere urte bakoitzeko hamabost egun naturalez, epe hori zatika daitekeelarik. Edonola ere, atal sindikaletako afiliatuek bost (5) lanegun hartu ahal izango dituzte, zerbitzualdiaren barruan sindikatu gaiei buruzko prestakuntza-ikastaro edo - ikastaldietara, kongresuetara eta kide diren zentral sindikalak antolatutako antzeko jardueretara joateko; horretarako, foru aldundia edo GUFE jakitun ipini beharko dute, gutxienez lizentzia hartu baino berrogeita zortzi ordu lehenago.

2. Foru Aldundiak berak edo GUFEk bultzaturik joanez gero gertakizunotan erakundeen intereseko gaiak jorratzen direlako, orduan dieta, bidai gastu, egonaldi, inskripzio eta beste kontzeptu batzuegatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, eta beharturik egongo dira eskuratutako esperientziei eta zerbitzu publikorako interesgarri diren aplikazio praktiko posibleei buruzko txosten zehatza ahalik eta lasterren egitera.

3. Lan-kontratuko langile publikoaren ekimen hutsez eskaturiko baimenak ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik sortuko ezekin kontzepturengatik, ezta dieta, bidai sari, egonaldi edo inskripzioagatik ere, gastu guzti-guztiak interesdunaren kontura ordainduko baitira.

67. artikulua.— *Genero indarkeriaren ondoriozko baimena*

Genero indarkeriaren biktima diren langileek, indarkeria horren ondorioz duten egoera fisiko edo psikologikoagatik, laneko hutsegite osoak edo partzialak eginez gero, hutsegite horiek zurutzat Joao dira, arlo horretako legeek zehazten dute denbora eta baldintzetan, edo arreta eta osasuneko gizarte zerbitzuek zehazten dituztenetan.

Genero indarkeriaren biktima izan den senide bati, odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa denari, epaitegira, poliziarengana, aholkularitza espezializatua eman diezaioketen leku batera edo laguntza espezializatua eman ahal diezaioketen batera laguntzea justifikatuta egongo da behar beste denborarako, betiere biktima babesteko agindu judiziala badago. Salbuespen gisa, Fiskaltzak egindako txostenarekin egiaztatu ahalko da egoera hori eta eskatzailea genero indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazi beharko da txosten horretan. Babesa emateko agindua ematen den arte balioko du.

68. artikulua.— *Epez aurretik jaiotako seme-alabak*

Seme edo alabaren bat epez aurretik jaiotzen denean edo erditzearen ondoren ospitalean geratu behar duenean, egunero bi orduz lanetik irtetzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, semea edo alaba ospitalean dagoen bitartean.

Egun dagoen baimenaz gain, eskubidea izango dute lanaldia 2 orduz murrizteko gehienez ere, eta horrek neurri bereko lansarien murrizketa ekarriko du.

69. artikulua.— *Gizarte Segurantzako kotizazioak*

Bajaren 18 hilabeteak gaindituta eta Gizarte Segurantzak egoera ebatzi arte edo ezintasuna berrikusi ondoren lanera itzuliz gero Gizarte Segurantzaren araudiak horretarako aukera ematen duen neurrian, sustatuko da hitzarmen berezi bat egitea Gizarte Segurantzarekin, Foru Aldundiak eta GUFEk erakunde horri kotizazioak ordaintzeko.

Horrez gainera, Gizarte Segurantzaren araudiak horretarako aukera ematen duenean, hitzarmen berezi bat sustatuko da ezintasun iraunkor bat berrikustearen ondorioz langilea zerbitzu aktibora itzultzen denean, kotizaziorik izan ez duten aldiak betetzeko. BFAk eta GUFEk egingo dituzte ordainketak.

70. artikulua.— *Beste batzuk*

1. Urtean bost (5) eguneko lizentzia (ondoaz ondoko egunak zein aldizkakoak), gehienez, ordainsarien %50arekin, 16 urte baino gutxiagoko seme-alabak zaintzeko, gaixorik daudenean, beti ere familiaren egoeraren arabera beharrezkoa bada eta adingabeak senideek zaindu beharra duela adierazten duen mediku-ziurtagiria aurkeztuta.

2. Hiru hilean behin seme-alaben irakasleek antolatutako bilerara joateko lizentzia:

— Langileek aukera izango dute hiruhilean behin seme-alaba bakoitzeko irakasleekin antolatutako bilera batera joateko, seme-alabak Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza edo Bigarren Hezkuntza arautuan daudenean.

— Hiruhilekoan zehar, bilera gehiagotara joan behar izanez gero, aukera izango dute joateko, baina horretarako erabilitako denbora berreskuratu egin beharko dute.

— Kasu bietan frogagiria aurkeztu beharko da, bileraren iraupena zehaztuta (hasiera eta amaiera).

— Ez dira lizentzia honetan sartzen guraso elkarten bilerak, batzarrak, eskola kontseiluaren eta zentroko ordezkari organo gorenaren edo antzekoen bilerak.

3. Norberaren gaixotasunagatik eta adinagatik lizentzia.

Derrigorrezko erretiroa hartzeko adina betetzeko bost urte baino gutxiago falta duten langileek lansaioa murrizteko aukera izango dute, beraiek eskatuta, betiere Zerbitzuaren beharrezanek horretarako aukera ematen badute.

Lansaioaren murrizketa hori gaixotasunaren ondorioz errehabilitazio prozesu bat behar duten langileek eskatu eta lortu ahal izango dute aldi baterako, betiere Zerbitzuaren beharrezanek horretarako aukera ematen badute.

Murriztutako lansaioa ezarritako lansaio orokorraren erdia edo bi herenetakoa izan ahalko da, langileak aukeratutakoaren arabera, eta dagokion taldeko oinarritzko ordainsariak eta betetzen duen lanpostuari dagozkion lanpostu mailako osagarria eta osagarri berezia batuta sortzen den zenbatekoaren 100eko 60aren eta 100eko 80aren ordainsari baliokidea jasoko du, hurrenez hurren.

Era berean, 58 urtetik gora dituzten eta Bizkaiko Foru Aldundian 15 urteko antzinatasuna aitortu zaien lan-kontratuko langile finkoek lanaldia seiren bat (1/6) edo bosten bat (1/5) murrizteko eskatu ahalko dute. %96,5eko edo %93ko soldata izango dute hurrenez hurren, partzialki ordaindutako baimena sortzen den aldi bertan edo lehenago.

Lanaldi murriztua hasi baino gutxienez hamar egun natural lehenago eskatu beharko dira artikulua honetan jasotako murrizketa mota guztiak.

Adina dela-eta hartzen den edozein lanaldi murriztu ez da bateragarria izango zerbitzu aktiboaren luzapenarekin.

Sei (6) hilabeteko epeetarako eskatu eta emango da adina dela-eta hartzen den edozein lanaldi murriztu.

4. Langile publikoek prestakuntza ikastaroak jaso eta horietan parte hartu ahalko dute amatasun eta aitatasun baimenetan zehar, bai eta familiako arazoak direla eta hartzen dituzten eszedentzietan ere.

71. artikulua. — Borondatezko eszedentzia eta eskubideak

Borondatezko eszedentziaren barruan, zenbait kasu jasotzen dira, eta horien helburua da bizitza pertsonala eta familiakoa laneko bizitzarekin uztartu ahal izatea. Horretarako, aukera horietakoren bat hartzen duten langile publikoek dituzten eskubideak ezartzen dira.

Senideak zaintzeko eszedentzia

Senideak zaintzeko eszedentzia-aldiaren iraupena ezin da hiru urtetik gorakoa izan, adin, istripu, gaixotasun edo ezintasuneko arrazoiak eraginda bere kabuz baliatu ezin daitekeen edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura arteko, gradu hori barne, senide bat zaintzeko bada, edo haren izaeragatik edo adopzio, harrera iraunkor edo adopzio-aurreko harrerarako seme-alabetako bakoitza zaintzeko bada.

Eszedentzia honen iraupena, kasuan-kasuan, umeak hiru urte bete artekoa izango da edo eszedentziaren hasieratik egutegiko hiru urte bete artekoa.

Gehienez ere 30 egun baliodun lehenago eta gutxienez ere 10 egun baliodun lehenago egin beharko da eszedentzia horretarako eskabidea.

Ezingo da eszedentzia hau eskatu, lehenagotik eman dena bukatu arte.

Eszedentzia horri heltzen dioten funtzionarioen administrazio-egoeran izandako aldaketak lanegunetan gauzatuko dira, hots, lan egin behar den eta derrigorrez bertaratu behar den egun batean.

Eszedentzia tramitatzeko programa informatikoak horretarako aukera ematen duenean, langileek aukera izango dute asteko edozein egunetan hartzeko, eta, ordainsarierarako eta opor-egunetarako, lanegun bakoitzak bere eragina izango du lanegun ez diren egunetan. Betiere, administrazio-egoera honen aldaketak gutxienez ere lanegun batean izan behar du eragina.

Bizikidetzak edo familiaren batasuna atxiki ahal izateko borondatezko eszedentzia

Bizikidetzak iraunarazteko borondatezko eszedentzia gutxienez bi urterako eta gehienez hamabost urterako eskatu daiteke, honako baldintza hauek betez gero: ezkontidea edo bizikidea beste probintzia edo lurralde historiko batean bizitzea, eta beste administrazio bateko karrerako funtzionarioa edo lan kontratu mugagabeko langilea izatea.

Genero indarkeriak eragindako eszedentzia

Babesa edo gizarte laguntza osorako eskubidea benetan gauzatzeko, langile finkoak edo aldi baterako lanpostu huts bat betetzen ari direnak eszedentzia egoeran jarri ahalko dira, eta lehenengo sei (6) hilabeteetan lanpostua gordeko zaie. Horretarako, ez dute aurretiaz Administrazioan benetako zerbitzurik beteta izan behar, eta ez diete ezarriko Administrazioan Egun beharreko eperik.

Lanpostuaren erreserba egiteko goiko puntuan ezarritako epea hiru (3) hilabeteko epeetan luzatu ahal izango da, gehienez ere hamazortzi (18) hilabete egin arte, betiere babes judizialaren jarduketek hala eskatzen badute biktimaren babeserako eskubidea eraginkortasunez betetzeko.

Lanpostuko eskubideak borondatezko eszedentzian zehar

Senideak zaintzeko borondatezko eszedentziaren kasuan, eszedentzia-aldia zenbaitu egingo da hirurtekoak onartzeko eta norbere maila eta hornidura sistema edo eskubide pasiboak finkatzeko.

Halaber, eszedentzia-aldian zehar, egoera horretan dagoenak eskubidea du lanpostua eta behin betiko destinoa erreserbatuta izateko. Hala ere, eszedentzian dagoenak behin-behineko lanpostu bat baldin badu, horren gaineko eskubide orokorrak gordeko ditu uztea gertatu arte edo dagokion hornidura deialdia ebatzi arte.

Lanpostu hutsak betetzen ari diren aldi baterako langileei dagokienez, plaza huts bat betetzen ari direnek aldi baterako langileek bakarrik jardun dezakete eskubide hori, eta betiere aldizkakotasun horrek iraun bitartean.

Genero indarkeriak eragindako eszedentziaren kasuan, eszedentzia aldia zenbatu egingo da hirurtekoak onartzeko eta norbere maila eta hornidura sistema edo eskubide pasiboak finkatzeko; eta, horrez gain, lanpostu bera sei hilabetez gordeko zaie langileei. Dena dela, epe hori luzatu egin ahalko da, genero indarkeriaren gaineko arauak xedatzen dutenaren arabera.

VIII. KAPITULUA

GENERO INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK

72. artikulua

Beharrezko diren eta hitzarmena sinatzen duten erakundeen ahalmenean dauden neurriak hartzea, genero indarkeria jasaten duten langile publikoak babesten laguntzeko, indarreko legeetan aurrez ikusitakoaren arabera. Horrela:

- Langileek erdia (1/2), heren bat (1/3), bosten bat (1/5) edo zortziren bat (1/8) murriztu ahal izango dute lansaioa, biktima babesteko agindu judizialak dirauen bitartean, baldin eta zerbitzuaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu. Lansaioa murriztuz gero, ordainsariaren kontzeptu guztiak ere proportzioz murriztuko dira.
- Ordutegia egokituta edo ezar daitezkeen beste sistema batzuekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, horretarako ezartzen diren irizpideekin bat eginda.
- Ordu bat gehiago izango dute lanera sartzeko malgutasunari dagokionez, baina eguneko lansaioa betetzeko beste atzeratu beharko dute irteera.
- Lantokia edo/eta lanpostua aldatzea, bere lanpostuaren maila eta eskala bereko eta ezaugarri beretsuak dituen beste lanpostu bat hartzeko lehentasuna izanik, eta, edonola ere, biktimen intimitatea, horien datu pertsonalen konfidentzialtasuna eta euren mendeko pertsona bermatuta.
- Babes eskubidearen eta gizarte laguntza osorako eskubidearen ondorioz, oporrak egun jakin batzuetan hartu behar badituzte, formulak bilatuko dira kasu zehatz horretan oporrak horrela emateko.
- Baimen ordaindua izango dute behar bezala justifikatutako administrazio-kudeaketak edo kudeaketa judizialak egiteko.

Aurreko ataletan adierazten diren eskubideak onartzea dakarten genero indarkeriaren egoerak ziurtatzeko, biktima babesteko epailearen agindua baliatuko da. Dena dela, salbuespen gisa, babes agindua eman arte, egoera hori Ministerio Fiskalaren txosten baten bitartez egiaztatu ahalko da, baldin eta txosten horrek salatzailea genero indarkeriaren biktima delako aztarnak daudela adierazten badu.

BIGARREN TITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN ORDAINSARIEN ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

ARAUBIDE NAGUSIA

LEHENENGO ATALA

ARAU KOMUNAK

73. artikulua

1. Lan-kontratuko langileek dagokien erakundearen ordainsaria baino ez dute jasoko, eta hitzarmen honetan zehazten diren kontzeptu eta kopuruaren arabera ordainduko zaie.

2. Hori dela eta, lan-kontratuko langileek ezin izango dute ezein funts banaketatan parte hartu, eta ezin izango dute jaso hitzarmen honetan aurreikusi ez den ordainsaririk, ezta proiektu edo aurrekontuak egiteagatik, obrak zuzendu edo ikuskatzeagatik, aholkularitzagatik, auditoriengatik, kontsultengatik, irizpen edo txostenak emateagatik ere.

3. Aipatutako funts horietatik datozen kopuruak, dagokion erakundearen diru-sarreen aurrekontuan jasoko dira.

4. Artikulu honen aurreko paragrafoetan zehaztutakoa ez betetzea erantzukizun pertsonaleko Arrazola izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat zein irregularitasunaren berri emateko ardura duten pertsonentzat.

74. artikulua

Beren erakundearen ezarritako lantsaio arrunta baino txikiagoa egiten duten lan-kontratuko langileei lantsaioaren murrizketaren proportziozko ordainsaria bermatuko zaie, murrizketa hori beren eginkizunen edo betetzen duten lanpostuaren izaeragatik, edota banako baimena dutelako egiten bada. Halaber, urteko lantsaioa edo lantsaioak onetsiz gero, lantsaioaren murrizketa onartzeak urteko ordainsariak proportzionalki murriztu beharra ekarriko du, banaka edo taldeka lantsaioaren murrizketa bat eskatzen dutenentzat.

75. artikulua

Langileen gastuak ordaintzeko aginduak lehentasuna izango du erakundearen funtsetatik ordainketak egiteko egin behar den beste edozein aginduren aurrean. Horrez gain, erakundeek egoki diren ebazpenak emango dituzte, erakundeak interesdunei bidegabe ki ordaindu ez dizkieten kopuruak jasoarazteko ordezkari prozedura arautzeko.

76. artikulua

Erakundeko langile guztiek eta ordezkari sindikalek ezagutu ahal izango dituzte lanpostu guztiei dagozkien zenbatekoak.

77. artikulua. — *Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak*

Lan-kontratuko foru langileek jaso ditzaketen ordainsariak oinarritzkoak eta osagarriak izan daitezke, titulu honetan jasotako xedapenekin bat etorritik eta ondoko kontzeptu hauen arabera:

1. *Oinarritzko ordainsariak honako hauek dira:*
 - a) Soldata.
 - b) Hirurtekoak.
 - c) Aparteko ordainsariak.
2. *Ordainsari osagarriak honako hauek dira:*
 - a) Lanpostu-mailako osagarria.
 - b) Berariazko osagarria.
 - c) Produktibitate-osagarria.
 - d) Aparteko zerbitzuengatik jasotako saria.
 - e) Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak.

78. artikulua. — *Nominak helbideratzea*

1. Lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute hartzekoaren nominak eta ordainsarien ordainketa beraiek aukeratutako banku erakundearen edo aurrezki kutxen kontu edo libretetan helbideratzeko.

2. Aurreko paragrafoan xedaturikoari dagokionez, beren hartzekoak helbideratu nahi dituzten langileek idazki bat bidali beharko diote Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFEn eskumena duen organoari, eta idazki horretan argi eta garbi adieraziko dituzte helbideratzeko agindua eta bankuko kontu korrontearen edo aurrezki kutxako libretaren zenbakia, nominaren eta ordainsarien ordainketa bertara bidera daitezkeen. Erakundeko zerbitzuek horretarako behar diren izapideak egingo dituzte.

3. Foru Aldundiak edo GUFEk ezin izango dituzte beren menpeko enplegatuen har-
tzeakoak inola ere helbideratu, enplegatuon beren-beregiko baimen idatzi eta individuala
izan ezik, banku edo aurrezki-erakunde jakin bat aukeratzeari dagokionez.

BIGARREN ATALA
OINARRIZKO ORDAINSARIAK

79. artikulua

Foru Aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langileen oinarrizko ordainsariak hauek
dira: soldata (S), hirurtekoak edo antzinasuna (ANT) eta aparteko soldatak (AS).

80. artikulua. — Soldata (S)

1. Artikulu honetan aipatzen diren taldeetako bakoitzak soldata bera izango du era-
kunde guztietan. A taldeko lan-kontratuko langileen soldataren zenbatekoa ezin izan dai-
teke E taldekoentzat ezarritakoa halako hiru baino handiagoa.

2. Horretarako, maila profesionalen soldatak lanpostu bakoitzean sartzeko eska-
tzen den titulazioaren arabera antolatuko dira, honako sailkapen honetan:

- A taldea: Unibertsitateko gradu-titulua.
 - A1 azpitaldea.
 - A2 azpitaldea.
- B taldea: Goi mailako teknikari titulua.
- C taldea:
 - C1 azpitaldea: Batxilergoko titulua edo titulu teknikoa.
 - C2 azpitaldea: derrigorrezko bigarren hezkuntzako graduatu titulua.
- Lanbide-taldeak (ez da inolako titulurik eskatzen).

81. artikulua. — Antzinasuna (ANT)

1. Herri administrazioan egin eta aintzat harturiko hiru urteko zerbitzualdi bakoitze-
ko ordainduko da foru aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langileen antzinasuna,
eta, beraz, hirurtekotan adieraziko da.

2. Hirurtekoak betetzeari dagokionez, edozein herri administrazioan egindako
zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko da, eta ez da kontuan hartuko zerbitzuok
lan-kontratuko langile moduan ala zuzenbide administratiboaren menpean kontraturiko
langile moduan egin diren, edota kontratazio hori agiri bidez formalizatu den ala ez.

3. Enplegatu publikoaren sailkapen taldeari dagokion balioarekin sortu eta ordain-
duko dira hirurtekoak.

82. artikulua. — Aparteko soldatak (AS)

Urtean aparteko soldata bi ordainduko dira, bata ekainean eta bestea abenduan.
Haietariko bakoitzean, soldataren hileko bat eta hirurtekoak jasoko dira gutxienez.

HIRUGARREN ATALA
ORDAINSARI OSAGARRIAK

83. artikulua

1. *Ordainsari osagarriak honako hauek dira:*
 - a) Lanpostu-mailako osagarria.
 - b) Berariazko osagarria.
 - c) Produktibitate-osagarria.
 - d) Aparteko zerbitzuengatik jasotako saria.

84. artikulua. — Lanpostu mailako osagarria

1. Betetzen den lanpostuaren mailari dagokio.
2. Lanpostuak 30 mailatan sailkatzen dira.
3. Sartzeko eskatzen den titulazioaren arabera, sailkapen talde bakoitzean sartzen diren lan-kontratuko langileen mailen tarteak hauek izango dira:

Taldea	Gutxienez	Gehienez
A1	21	30
A2	17	26
C1	14	22
C2	11	19
Lanbide-Taldea (E Taldea)	8	16

4. Erakunde bakoitzaren gobernu organoek ezarriko dute lanpostu bakoitzari dagokion lanpostu mailako osagarria.

85. artikulua. — Osagarri berezia

Bakarra izango da, osagarri hau esleitzen zaion lanpostu bakoitzarentzat. Zailtasun tekniko berezia, dedikazioa, erantzukizuna, bateraezintasuna, gauez lan egin beharra, nekagarritasuna, toxikotasuna, arriskua edo jaiegunetan lan egin beharra sarituko ditu.

Erakunde bakoitzeko organo eskudunak zehaztuko du, urtero, osagarri honi dagokion kopurua, goian aipaturiko lan baldintza bereziak kontuan hartuz, betiere baldintza horiek benetan gertatzen direnean. Beraz, osagarri hau esleitzerakoan kontuan harturiko inguruabar guztiak edo haietariko batzuk aldatzen badira, osagarria ere aldatu ahal izango da.

Hilero-hilero kopuru bera ordainduko da osagarri honengatik.

86. artikulua. — Produktibitate-osagarria (PO)

Enplegatu publikoen errendimendu berezia, aparteko jarduna eta lanpostua bete-tzean jarritako interes edo ekimena saritzen ditu, arau bidez ezartzen diren irizpide orokorren arabera.

Osagarri honen kopurua orotara zehaztuko da, gastu programa bakoitzaren barruan, eta organo eskudunari dagokio osagarri hau jasotzea merezi duten langileak eta bakoitzaren kopurua banan-banan zehaztea, horretarako ezartzen diren irizpideen arabera eta langileen ordezkari-organismoari txostena igorri ondoren.

87. artikulua. — Aparteko zerbitzuengatiko sariak

1. Lansaio arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko haborokinak ezin dira finkoak izan, zenbatekoari dagokionez, eta ezin dira aldizkakotasunez sortu. Lanpostu jakin baten osagarri berezia zehazterakoan dedikazio berezia kontuan hartu bada, ez da bidezkoa izango lanpostu horretan ordainsari hauek jasotzea.

2. Era berean, egoera toxiko, nekagarri edo arriskutsuetan eta gauez edo jaiegunetan egindako lanak sarituko dira kontzeptu honen bidez, inguruabar horiek noizean behingoak badira eta berez lanpostuari atxikiak ez badira. Bigarren xedapen gehigarrian ezarritako kopururen arabera ordainduko dira.

Lanpostuaren osagarri berezia zehazterakoan inguruabar horiek kontuan hartu badira, ez da bidezkoa izango ordainsari hauek jasotzea.

88. artikulua. — Osagarri pertsonal iragankorra (OPI)

Hitzarmen honetan aurreikusitako ordainsari sistemaren aplikazioaren ondorioz, jaso izan diren ordainsari finko eta aldizkakoak gutxitzen badira, ukituriko lan-kontratuko langileek eskubidea izando dute alde hori berdintzeko osagarri pertsonal eta iragankorra jasotzeko, eta osagarri hori irenstekoa izan daiteke.

89. artikulua. — Gradu pertsonala edo lanpostu mailako osagarri sendotua

Ordainsari osagarriak jasotzeak ez du halakoak mantentzeko eskuratutako eskubiderik sortuko lan kontratuko langileen alde, sendoturiko gradu edo mailaren arabera dagokien lanpostu mailako osagarriaren kasuan izan ezik. Horri dagokionez, lanpostu jakin bati iraunkortasunez, bi urtez eta etenik gabe atxikita egotegatik eskuratzen da gradua.

LAUGARREN ATALA

ZERBITZUAREN ONDORIOZKO KALTE-ORDAINAK

90. artikulua. — Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak

Lan-kontratuko langileek eskubidea dute zerbitzuaren ondorioz egindako gastuengatik kalte-ordaina jasotzeko, Eusko Jaurlaritzak bere aplikazio-eremuaren barruko langileentzat arau bidez ezarritakoaren antzera, edota foru aldundiak bere langileentzat eginiko arauen eredura ere.

BOSGARREN ATALA

91. artikulua. — Irabaziak eta likidazioak

1. Ordainsariak hilabete osoen arabera bananduko eta ordainduko dira, eta lan-kontratuko langileak daukan eskubidearen arabera, hilabeteko lehenengo lanegunean ordainduko dira; jarraian datozen kasuetan, eguneko likidatuko dira:

- a) Zerbitzu aktibora sartu edo horretara itzultzen den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubiderik gabeko lizentzia bat amaitu zaiolako itzultzen den hilabetean eta lanpostu berri bati atxikipena eraginkor egin deneko hilabetean, beti ere lanpostu horren eta aurrekoaren ordainsarien artean diferentziak baldin badaude.
- b) Ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez duten lizentziak hasteko hilabetean eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio-egoera batera igarotzeko hilabetean.
- c) Zerbitzu aktiboa uzten duen hilabetean, hileko osoetan sortzen diren pentsio publikoen araubidearen menpeko lan-kontratuko langileen heriotza edo erretiro kasuetan izan ezik, eskubidea sortu deneko hilabetearen hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik.

2. Aparteko soldata sortzen den egunera arte ez baditu sei hilabete osorik zerbitzuan eman ekaina edo abendua baino lehenagoko aurreko hilabeteetan, haren zenbatekoa proportzioan murriztuko da.

II. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN ORDAINSARIAK

92. artikulua. — Ordainketen finkapena

Ordainsarien araubide hori horretarako ezartzen den aurrekontu-arloko legezko araudian xedatutakoaren arabera ezarriko da. Dena dela, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuko bigarren xedapen gehigarria ere ezarri ahalko da.

1.1. 2018. urtea

2018an, soldataren %1eko igoera; eta %0,1, emankortasuna dela-eta, agintaldi honetako helburuen betetze-mailaren arabera.

1.2. 2019. urtea

Urteko soldata-igoera eta zehaztu gabelpeko ehuneko bat, emankortasuna dela-eta, agintaldi honetako helburuen betetze-mailaren arabera. Portzentajea nahikoa izango da kontzeptu biak batuta erosteko ahalmena ez galtzeko; EAEko urteko KPIa hartuko da kontuan erosteko ahalmena bermatzeko.

1.3. 2018 eta 2019rako ordainsari-bermea

1.1 eta 1.2 zenbakietan 2018rako eta 2019rako —hurrenez hurren— ezarritako ordainsariak berme gisa izango dute oinarritzko araudiak horri dagokionez ezarritako duen gehieneko —finkoa eta aldakorra— ordainsari-portzentajea. Beraz, oinarritzko araudiak berariaz urte horietarako ezartzen dituen ordainsari-portzentajeek gainditzen badituzte aurreikusitakoak, oinarritzko araudiak ezarritakoak bermatuko dira..

1.4. Akordioaren 92.1. artikuluan 2016rako sortutako konpromisoak

1.4.1. 2018. urtea: 2014/2015erako hitzarmenaren testuaren 92.4. artikuluan jasotako konpromisoan falta den zenbatekoaren ehuneko berrogeita hamar (%50) baino hamarreko bat gehiago ordaintzea.

1.4.2. 2019. urtea: Ehuneko horren gainerako zatia, 2014/2015erako hitzarmenaren testuaren 92.4. artikuluan jasotako zenbateko osoa ordaindu arte.

1.4.3. Portzentajeak zuzentzea, 1,3 puntua aplikatuz gero. Aitzitik, 2018. urtean artikuluko honetako 1.3 zenbakian aipatutako ordainsari-bermea aplikatu behar bada, zenbaki horretan 2018 eta 2019rako ezarritako konpromisoaren ordainketa erdibana banatuko da, hau da, ehuneko berrogeita hamar (%50) urte bakoitzean.

2. APARTEKO ORDAINSARIAK

Aparteko ordainsari bi (2) kobratuko dira urtean, eta honela osatuko da haietako bakoitza: hile bateko soldata eta hirurtekoak, hileko lanpostu-mailako osagarria eta langile bakoitzari dagokion osagarri berezia. Ordainsari hauek proportzionalak izango dira emandako zerbitzua urte batetik (1) beherako bada.

Aparteko ordainsari biak (2) ekaineko eta abenduko nominetan kobratuko dira, eta sortzapen-aldia bi hilabete horien artekoa izango da.

3. HIRURTEKOAK

Nominan ordaindu beharreko hirurtekoak hilean-hilean finkatuko dira, betiere hilabete horretan betetzen badira.

Hirurtekoak zenbatzeko, Bizkaiko Foru Aldundiaren baitan eta bertatik kanpo eskainitako zerbitzuak hartuko dira kontuan, berdin du zerbitzu horiek zein lanaldiaren zein ehunekotan eman diren.

HIRUGARREN TITULUA

ERRETIROA HARTZEKO ETA ENPLEGATU PUBLIKOA IZATEARI UKO EGITEKO PRIMAK, KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK

I. KAPITULUA

ERRETIROA HARTZEKO ETA UKO EGITEKO PRIMAK

93. artikulua

1. Giza Baliabideen Planeko kalte-ordainak edo Hitzarmen honetan ezarritakoak kalkulatzeko, aplikatuko den dedikazio-araubidea gutxieneko antzinatasunean bildutako azken 10 urteetako dedikazio-araubidearen batez bestekoari dagokiona izango da, legezko zaintzagatiko murrizketak bi urtean %100ean zenbatuko direla kontuan hartuta.

Hala egiteko bultzatuta erretiro aurreratua hartzeko eta karguari uko egiteko eskatzen den gutxieneko antzinatasuna honakoa litzateke: Foru Administrazioan zerbitzu aktiboa eman izana 5 urtez gutxienez, egitate eragilea gertatu aurre-aurretik, eta azkeneko 15 urteetan gutxienez 10 urtez zerbitzua eraginkortasunez eman izana.

Gutxieneko antzinatasunaren baldintza betetzen dutenentzat, urterokotasunaren zenbatekoa honakoa izango da: gutxienez urtebetez izandako azken lanpostuaren prezioa gehi antzinatasuna.

Gutxieneko antzinatasunaren baldintza betetzen ez dutenen kasuan, hala egitera bultzatutako erretiro aurreratua hartu ahalko dute eta uko egin ahalko dute. Kasu horietan, honakoa izango litzateke urterokotasunaren zenbatekoa: Hitzarmena sinatu du-

ten erakundeetan azken 10 urteetan izandako lanpostuaren prezio eguneratuaren batez besteko prorreratea gehi antzinasuna. Dedikazio-araubidea azken 10 urteetako dedikazio-araubidearen batez bestekoari dagokiona izango da, bi urtean legezko zaintzagarriko murrizketak %100ean zenbatuko direla kontuan hartuta.

Era berean, aurreikusitako kalte-ordainak jaso ahaliko dira egoera administratiboa edozein delarik ere, baita ere lanik gabe uzteko erabakia finkoa denean, beste administratiboko publikoetan zerbitzua emateko denean eta borondatezko eszedentzia hartzen denean. Eskaera egiteko, beharrezkoa da gutxienez azkeneko 2 urteetan zerbitzu aktiboa eman izana.

2. Enpleguaren egonkortasuna hobetzeko, hari eusteko eta beste langile batzuk kontratatu ahal izateko, honako hau adostu dute aldeek: Gizarte Segurantzaren araubidearen arabera edo kasuan kasuko mutualitatearen arabera erretiro arrunterako legezko adinera helduta, lan-kontratuko langileak salbuetsita geratuko dira zerbitzu aktiboa luza-tzetik, Bizkaiko Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoan kasu horretarako ezarritakoa eragotzi gabe.

94. artikulua. — Erretiro partziala

Bizkaiko Foru Aldundiak konpromisoa hartzen du erretiro partziala aplikatzeko bere lan harremanen eremuaren barruan erretiro mota horretarako eskabidea egiten duten lan-kontratuko langile finkoei, baldin eta bete egiten badituzte Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean erretiro modalitate horretarako ezartzen diren baldintzak eta, aldi berean, lanaldi partzialeko lan-kontratu bat badute, errelebu-kontratu bati lotuta.

95. artikulua. — Borondatezko erretiroaren ondoriozko primak

1. Halakoak bakarrik aplikatuko dira, baldin eta ezinezkoa bada Giza Baliabideen Plan Estrategikoko neurriak aplikatzea eta horretarako arrazoia ez bada planaren baldintzak ez betetzea, hau da, horren ondorioz Gizarte Segurantzaren erretiro arruntari dagokion kotizaziopeko pentsioa eskuratzea ezinezkoa denean, salbu eta errelebu-kontratudun erretiro partziala hautatzen duten lan-kontratudun langile finkoen kasuan. Izan ere, kasu horretan, 61 urtetik aurrera sortuko dutenez erretiroko kotizaziopeko pentsiorako eskubidea, artikulua honetako klausula bera aplikatuko zaie, baina aurrerapena 48 hilabetera mugatuko da. Kasu horretan izan ezik, Giza Baliabideen Planeko prima berberak erabiliko dira.

2. Foru Aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langile finkoek eskubidea izango dute erretiro aurreratuaren ondoriozko prima hartzeko, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte:

- a) Aipaturiko erretiroa hartzeko eskabidea gehienez 3 hilabeteko eta gutxienez 2 hilabeteko aurrerapenaz egiten bada.
- b) Eskubide hori kasu bakoitzean eska daitekeen alde aurreko izapidetaren erantzuna ezagutzen denetik zenbaturiko hilabeteko epearen barruan gauzatzen bada.

Erretiroa adina betetzearekin bat ez badator, hilekoen kopurua zehazteari dagokionez, urte eta hilabetetan neurtuko da adina edo konpentsazioen zein koefiziente konputagarrien ondoriozko lan-adina, gora biribilduta.

3. Artikulu honetan xedatutakoa betetzeko, honako hau hartuko da erretiro aurreratu-tzat: Gizarte Segurantzak, koefiziente murriztaileak zein konpentsazio konputagarriak aplikatuta, kolektibo bakoitzarentzat adin arrunt edo nahitaezko erretiro-adintzat jotzen duena baino lehen gertatzen dena, baldin eta legearen arabera dagokion pentsioa jasotzeko bete beharreko baldintzak betetzen badituzte.

4. Errelebu-kontratudun erretiro partzialaren ondoriozko primaren zenbatekoa —zeinak eskubidea eman dezakeen, ondorioz, 61 urtetik aurrera erretiroko kotizaziopeko pentsioa jasotzeko—, beherago jasotzen den eskalaren arabera kalkulatu da, urteko ordainsari gordin osoei dagokiela betiere (honako hauek hartuko dira ordainsaritzat: gutxienez urtebetez bete den azken lanpostuaren prezioa gehi antzinasuna, azken urteko dedikazio erregimenean), eta ordainsari hori hileka hainbanatuko da, tarteen artean:

- Bi (2) hileko ordainsariak saritan (lanpostuaren prezioa gehi antzinasuna dira ordainsariak): borondatezko erretiroa hartzeko epea hasi eta lehenengo hiru (3) hilabeteetan erretiroa hartzen duten lan-kontratudun langileentzat.
- Halaber, honako sari hauek ezarriko dira, eta horretarako, lanpostuaren prezioa gehi antzinasuna izango dira «hileko ordainsariak»:
 - Ezarritako adina betetzeko 48 hilabete falta direnean: Hamalau (14) hileko ordainsaritan, eta hileko bat (1) BFaren zerbitzuan eginiko 5 urte bakoitzeko (hamargarren urtetik aurrera, hori barne).
 - Ezarritako adina betetzeko 36 hilabete falta direnean: Bederatzi (9) hileko ordainsaritan, eta hileko bat (1) BFaren zerbitzuan eginiko 5 urte bakoitzeko (hamargarren urtetik aurrera, hori barne).
 - Ezarritako adina betetzeko 24 hilabete falta direnean: Zortzi (8) hileko ordainsaritan, eta hileko bat (1) BFaren zerbitzuan eginiko 5 urte bakoitzeko (hamargarren urtetik aurrera, hori barne).
 - Ezarritako adina betetzeko 12 hilabete falta direnean: Lau (4) hileko ordainsaritan, eta hileko bat (1) BFaren zerbitzuan eginiko 5 urte bakoitzeko (hamargarren urtetik aurrera, hori barne).

96. artikulua. — Uko egite sustatua

Sustaturiko uko egitea Giza Baliabideen Plan Estrategikoan jasotako arauketa dela medio aplikatuko ahal izango zaie lan-kontratudun langile finkoei, 2013ko maiatzaren 17ko Erabakiaren arabera.

Gehienez ere 3 hilabete lehenago eta gutxienez ere 2 hilabete lehenago egin behar da uko egite horren eskaera.

Gizarte Segurantzaren araubidearen arabera edo kasuan kasuko mutualitatearen arabera erretiro arrunterako legezko adinera helduta, lan-kontratu langile finkoak salbuesita geratuko dira zerbitzu aktiboa luzatuzetik, Bizkaiko Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoan kasu horretarako ezarritakoa eragotzi gabe.

II. KAPITULUA

KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK

97. artikulua. — Kontsumorako maileguak

Langileek aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, erakundeak egoki iritziz gero, betiere hartarako arrazoi justifikatua eta premia larria daudenean.

1. Aurrerakinaren Batzordea honela eratuko da:

- Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko Funtzio Publikoaren zuzendaria edo bere eskuordea.
- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko burua edo atalburu eskuordea.
- Lan Harremanen Ataleko burua
- Enpresa mediku bat.
- Lan-kontratuko langileen izenean, Enpresa-Batzordeak izendatutako ordezkariak, Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn egiaztatutako erakunde sindikaletako ordezkari bana gutxienez.
- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko enplegatu bat, idazkari jardungo duena.

2. Batzordea, oro har, hileroko bilduko da, aurkeztutako eskabideak aztertzeko, eta, horrez gain, batzordearen aparteko bilerarako deialdia egin ahal izango da, aparteko premia dagoenean eta salbuespenez, egoerak hala egiteko eskatzen duenean edota sindikatuak edo Administrazioak berak eskatzen dutenean.

3. **A)** Gehienez ere bi mila hirurehun eta laurogeita hemeretzi (2.399) euroko hamar hilekori dagozkien aurrerakinak jaso ahal izango dituzte lan-kontratudun langile finkoak edo langile finkoak izanda ere bitarteko funtzionarioak izendatzearen edo GUFEn hutsik

dagoen plaza bete arte aldi baterako kontratua edukitzearen ondorioz Aldundian eszedentzian daudenek. Batzordearen iritzia arabera emango dira hileko horiek, baina horretarako arrazoia dagoela frogatu beharko da eta alde batera utzi ezinezko beharrezana egon behar da; horrez gain, eskatzailearen zerbitzugintzaren iraupenak aukera eman behar du aurrerakina ezarritako epean barruan itzultzeko.

Jarraian aipatuko direnak joko dira alde batera utzi ezinezko beharrezantz; ondoren hilekoen kopurua eta eskatutako betekizunen zerrenda agerraraziko dira:

- a) Seme-alaben jaiotza edo adopzioa: hiru (3) hilekorena seme edo alaba bakoitzeko. Eskabidea aurkezteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik.

Agiriak: familia-liburuaren, jaiotza-agiriaren edo adopzioa formalizatzen duen ebazpen judzialaren fotokopia.

Nazioarteko adopzioak direnean, aurrerakina adopzioa formalizatu baino lehen jaso ahal izango da. Kasu honetan, espedientea adoptatuaren jatorrizko herrira bidali izanaren frogagiria eta Gizarte Ekintza Sailaren egokitasun-ziurtagiria aurkeztu beharko dira Halaber, honakoak ere eskatu ahal izango dira: gastuen frogagiriak, Nazioarteko Adopzioarako Erakunde Laguntzailearekin zerbitzu-ematearen kontratua, holakorik balego, edo Batzordeak beharrezkotzat jotzen duen beste edozein agiri. Gero, ebazpen judzialaren kopia aurkeztuko da.

- b) Bizkaian kokatutako ohiko etxebizitza erostea: hilekoen kopurua etxebizitzaren prezioaren arabera izango da (pisuaren, garajearen eta trastelekuaren prezioak batzearen emaitza joko da etxebizitzaren prezioztat), hurrengo eskalari jarraituz:

- 247.588 euro arte: 10 hileko.
- 261.734 euro arte: 9 hileko.
- 275.880 euro arte: 8 hileko.
- 290.026 euro arte: 7 hileko.
- 304.183 euro arte: 6 hileko.
- 318.329 euro arte: 5 hileko.
- 332.475 euro arte: 4 hileko.
- 332.475,01 eurotik aurrera: 3 hileko.

Eskabidean etxebizitza ohiko egoitza izateko eskuratu dela agerrarazi beharko da, eta inguruabar hori frogatzeko ondoko hauek aurkeztu beharko dira: salerosketa-kontratua, eskritura, eraikuntzaz arduratzen den profesionalaren zerbitzuen errentamendu kontratua edo obra-zuzendaritzaren amaierako ziurtagiria, Arkitektoen Elkargoaren bisatuak eta abar.

Eskuraketa salerosketa-kontratu bidez frogatzen denean, kontratuak, erres edo seinale gisa, gutxienez adierazitako prezioaren %5 ordaindu izan dela egiaztatu beharko du, eta interesdunak aurrerakina kobratu eta hurrengo urtearen barruan eskrituraren kopia aurkezteko konpromisoa hartzen duela adierazi beharko du eskabidean.

Ohiko egoitza dela egiaztatzeko, errolda-ziurtagiriaz gain, etxebizitza benetan atzeman izanari buruzko udal txostena eskatu ahal izango da, baita zerga-egoitza egiaztatzen duen ziurtagiria, osasun laguntzarako egoitzaren egiaztagiria edo batzordeak egokitzen hartzen dituen agiriatarik beste edozein ere.

Eraikitzen ari diren etxebizitzaren kasuan, edo agindu edo sustapen bidez eraikitzen ari direnen kasuan, aurrerakina eman ondoren, urte bateko (1) epea ezarriko da ohiko etxebizitza dela egiaztatzeko. Epe hori igarota, ez bada egiaztatu eskatzaileari egotzi ezin zaizkion arrazoiak direla medio, Aurrerakinen Batzordeak epea luzatzeko aukera eman dezake, alegazioak aztertu ondoren. Epea edo luzapena amaitu eta gero, kopuruak itzultzeko prozedura bat ezarriko da, baita dagokion zehapen-prozedura ere.

Eskabidea aurkezteko gehieneko epea urtebetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik; data horrek, betiere, eskatzailearen lan harremanaren iraunaldia-
ren barruan izan beharko du. Eskuratuko den etxebizitza eraikuntza-fasean da-
goanean eta eraikuntza amaitu bitartean luzatu ahal izango da epe hori, eta ez
beste inoiz.

Ohiko etxebizitza eskuratzeko beste aurrerakin bat eskatzeko gutxieneko epea
hamar urtekoa izango da, arrazoi beragatik emandako azkenetik zenbatuta. Agiri
bidez frogatu beharko da aurretik eskuratutako ohiko etxebizitza saldu izana.

Oker jasotako kopuruak edo justifikatu gabeko kopuruak itzultzeko prozedura bat
ezarriko du Aurrerakinen Batzordeak, baita zehapen-prozedura bat ere, eska-
tzaileari egotz dakiokkeen ez-betetzerako. Prozedura horretan, zehapen ekono-
mikoak (penalizazio-portzentaje bat edo diruaren legezko interesa) eta etorkizu-
nean beste aurrerakin bat emateko epeak ezarri ahal dira.

- c) Ohiko etxebizitzaren eskuraketa dela eta, banku kredituen kitapena (saldo guz-
tiarena): hiru hilekorena gehienez.

Behar diren agiriak: banketxearen idazkia, bertan mailegua ohiko etxebizitza
erosteko eman zela eta saldo eguneratua agerraraziko direlarik, eta eskatzaile-
aren idazkia, aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan hura kitatu
duela frogatzeko konpromisoa adieraziko duena.

- d) Etxebizitza artatzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egiteko: zortzi hilekore-
na gehienez. Ez da sartzan altzarien eta/edo etxetresna elektrikoaren erosketa.

Agiriak: onartutako fakturak edo aurrekontuak, zenbatekoaren %25 ordainduta
daukatenak, bertan obrak eta kontzeptu guztiei dagozkien kopuruak zehaztuko
direlarik. Horrekin batera eskatzailearen idazkia aurkeztu beharko da, aurreraki-
na jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan ordaindutako fakturen jatorrizkoa
aurkezteko konpromisoa adieraziko duena.

Eskabide hau aurkezteko epea sei hilabetekoa izango da, gertaera eragileaz
geroztik.

- e) Antzeko beste inguruabar batzuk, arrazoi justifikatutzat eta alde batera utziezi-
nezko beharizantzat har daitezkeenak: inguruabarraren izaeraren eta bera justifi-
katzeko dokumentazioaren arabera.

Tratamendu medikuek eragindako gastuen kasuan, ondoko agiri hauek aurkeztu
beharko dira: medikutzostenak, gastuaren aurrekontu onartua, eta aurrerakina
jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan ordaindutako fakturen jatorrizkoa aur-
kezteko konpromisoa adierazten duen idazkia.

Desgaitasuna duten pertsonentzat egokitutako ibilgailuak eta ohe bereziak sar-
tzen dira.

- f) Beren-beregiko justifikaziorik gabe: bi (2) hileko arte.
g) Antzekoak diren eta kalifikazio hori merezi duten beste inguruabar batzuk: ingu-
ruabarraren izaeraren eta bera justifikatzeko dokumentazioaren arabera.

3. **B)** Bitarteko funtzionario izendatzearen edo GUFEn hutsik dagoen plaza bete
arte aldi baterako kontratua edukitzearen ondorioz Aldundian eszedentzian dauden
lan-kontratudun langile finkoak salbuetsita, hutsik dagoen plaza bete arte aldi batera-
ko kontratua duten langileek eta errelebo-kontratuaren ondorioz kontratatutakoek hiru
hileko arteko aurrerakina jaso ahaliko dute aurreko kontzeptuetan adierazten denaren
arabera, baldin eta gutxienez urtebeteko antzinasuna badute eta beren kontratu-harre-
manaren iraupenak itzultzeko aukera ematen badu.

B letran aipatutako aldi baterako lan-kontratudunak kopuruak itzultzeko nahitaez au-
keratu beharko dute ondorengo taularen 2. aukeran jasotako epea.

4. Gainerako eskatzaileek aurrerakina itzultzeko aukeratzen duten epea adierazi
beharko dute eskabidean, honako taula honen arabera:

Hilekoen kopurua Número de mensualidades	Itzultzeko epea (hilabeteak) Plazo de devolución (meses)				
	1. aukera Opción 1	2. aukera Opción 2	3. aukera Opción 3	4. aukera Opción 4	5. aukera Opción 5
Bat / Una	06	12	15	18	36
Bi / Dos	08	15	20	25	50
Hiru / Tres	10	20	30	35	70
Lau / Cuatro	15	30	40	45	90
Bost / Cinco	17	35	45	55	110
Sei / Seis	20	40	50	65	130
Zazpi / Siete	23	45	55	75	150
Zortzi / Ocho	25	50	60	85	170
Bederatzi / Nueve	27	55	65	95	190
Hamar / Diez	30	60	70	100	200

Aurrerakina osorik itzuli arte, ezingo da beste aurrerakinik eman.

Enplegatu batek baja hartzen badu Aldundian, eta aurrerakin bat itzuli gabe badu, lehen batean, aurrerakina kitatu beharko du, eta, horretarako, falta duen zenbatekoa Ogasun eta Finantza Sailean sartuko du.

98. artikulua. — Aseguru-araubidea.

Foru Aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute aseguru pribatu baten polizen kontratazioaren bidez arrisku pertsonalak eta erantzukizun zibilekoak estaltzeko. Ondore horietarako:

1. Foru Aldundiak bizitza-ezintasunaren gaineko poliza bat kontratatuko du heriotza, ezintasun absolutua eta ezintasun iraunkor osoa estaltzeko; polizak hirurogei mila (60.000,00) euroko kapital aseguratua izango du.
Heriotza edo ezintasun iraunkor absolutua istripu baten ondorioz gertatzen badira, ehun eta hogeit mila (120.000,00) euro izango da aseguratutako kapitala.
Aseguratutako langileak dagokion erakundearen baja hartzen duenean baino ez da egongo estalita ezintasun iraunkor osoa.
Horrez gainera, suhiltzaileek eta zaintaldeko langileek eskubidea izango dute istripuen gaineko poliza espezifiko bat izateko.
2. Aldundiaren eta GUFeren ondare-erantzukizunaren ondoriozko arriskuak estaltzeko Aldundiak kontratatutako erantzukizun zibilaren polizak estaliko du Aldundiko eta GUFeko lan-kontratuko langileek beren lanpostuaren eginkizunak betetzearen ondoriozko erantzukizun zibila, erantzukizun hori haren ondasunen, jardueraren edo beste edozein arrazoi garrantzitsuren ondoriozkoa bada ere.
Erantzukizun zibilaren poliza horretan, langileek beren lanpostuan dituzten eginkizunak betetzearen ondoriozko babes eta defentsa juridikoa ere jasotzen da.
3. Halaber, alde biak ados agertzen dira pixkanaka ezarritako prestazioen sistema osagarriari eustearekin, eta, horretarako, erakundeak zenbateko berean foru enplegatu bakoitzak benetan egiten duen ekarpenaren arabera ekarpenak egingo ditu.

99. artikulua. — Beste batzuk

1. *Gidabaimen berezien ordainketa eta gidabaimena aldi baterako kentzea*

Gidabaimen bereziak izanik, baimena hiru (3) edo bost (5) urterik behin, eta ez hamar (10) urterik behingo ohiko epean, berritza behar dutenen kasuan, baimena berritzeak dakartzan gastuak ordainduko zaizkie euren eginkizunen arabera gidabaimen bereziak eduki behar dituzten langile publikoei. Gidabaimena berritzeko epe normala langile publikoaren adina dela-eta murrizten denean, ez da gastu horien ordainik emango, honako

kasu hauetan izan ezik: lanpostuaren eginkizunak atxikita izatea epe laburragoan berriztu beharreko gidabaimena erabiltzea.

Dagozkien eginkizunengatik, gidari-lanak betetzen dituzten enplegatu publikoei, gidabaimena aldi baterako kentzen badiete, beste lanpostu bat eskainiko zaie, antzeko mailakoa, gidabaimena kenduta duten bitartean. Ordainsaria osorik kobratuko dute, haien lanpostuari dagozkion osagarriak kenduta. Hala ere, neurri hau hartu baino lehen, langile horiek nahitaez eta berehala jakinarazi beharko diete haien arloko arduradunei lanerako erabiltzen duten gidabaimena kendu dietela.

2. *Laguntza, jaiotzagatik, adopziogatik edo adopzio aurreko harreragatik, semeak edo alabak 2 urte bete arte*

Jaiotza-tasa sustatzeko diru-laguntza bat ezartzen da jaiotzen den, adoptatzen den edo adopzio aurreko harreran hartzen den seme-alaba bakoitzeko, umeek 2 urte bete arte. Horren arabera, hilean diru-kopuru bat emango da: 59 euro lehengo umeagatik, 73 bigarrenagatik eta 88 euro hirugarrenagatik. Kontuan eduki behar da, ordea, ordainketa hori ez dela egingo lanik egiten ez den hilabeteetan, aldi horretan langilea ez dagoelako zerbitzu aktiboaren administrazio-egoeran edo aldi horretan ez delako kontratu bidezko loturarik egongo (lan-kontratuaren motaren eta iraupenaren arabera).

Laguntza jasotzeko, enplegatu publikoak eskabidea aurkeztu beharko du, familia-liburuaren kopiarekin batera, 3 hilabeteko epean, laguntza ematea eragiten duen gertaeraz geroztik. Laguntzak gertaera eragile horretatik aurrera izango ditu ondorioak, betiere langilea zerbitzu aktiboan badago. Epe hori igaro ondoren, jaiotzaren ondoriozko laguntzak eskabidea aurkezten den egunetik aurrera izango ditu ondorioak. Guraso biak akordioaren edo hitzarmenaren aplikazio-eremuaren barruan badaude, batek bakarrik jaso ahalko du laguntza, eta haiek aukeratuko dute nork jasoko duen.

3. *Lan arloko laguntza eta laguntza juridikoa*

Defentsa juridikoa eta abokatu-laguntza, eginkizunak edo karguak bidezko eran betetzearen ondorioz.

LAUGARREN TITULUA

SARBIDEA ETA MUGIKORTASUNA, GORAGOKO MAILA BATEKO EGINKIZUNAK, LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA HORIEN BATERAGARRITASUNA ONARTZEKO NEURRIAK, ENPLEGUA SORTU ETA BANATZEKO NEURRIAK, ETA BERDINTASUNA

I. KAPITULUA

SARBIDEA ETA MUGIKORTASUNA

100. artikulua. — Langileen hautaketa

1. Foru Aldundian eta GUFEn sartzeko prozesua deialdi publikoaren bitartez bideratuko da, lehiaketa, lehiaketa-oposizio edo oposizio askearen bitartez, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko direlarik.

2. Lan eskaintza publikoaren planak prestatzea eta diseinatzea langileen ordezkariarekin negoziatuko da.

3. Hautatze epaimahaietan ordezkariak sindikalak izendatutako pertsona bat izan beharko da.

4. Barne igoera bultzatuko da giza baliabideak berrantolatu eta hobeto aprobetxatzeko neurri gisa. Horretarako, negoziazioak egin, eta sustapenean sar daitezkeen lanpostuak zehaztuko dira, lanpostuon ezaugarriak eta funtzioak kontuan hartuta hala egin daitezkeen arloetan.

5. Foru Administrazio interesdunak ezin izango du sartzeko deialdi publikorik egin, baldin eta lehenago, II. kapituluaren ezarritako sistemen bidez, atxikipen bereizgabea edo orokortua izan eta hutsik dauden lanpostuak hornitu ez baditu (ondo frogatutako arrazoi-oren bat dagoenean izan ezik eta lan kontratuko langileen ordezkariak entzun ondoren).

101. artikulua. — Lanpostuak betetzea

A) Hutsik dauden lanpostuak ondoren azaltzen diren sistemetariko baten bidez beteko dira:

A.1. *Merezimenduen lehiaketa*: Lanpostuak betetzeko sistema arrunta izango da.

Lanpostura lehiaketa prozedura bidez sartzten diren lan-kontratuko langileak bertatik kendu ahal izando dira gerora sortutako arrazoiengatik, lanpostuen zerrenden bidez egindako edo horietan aurreikusitako lanpostuaren edukian egondako aldaketa baten ondorioz, deialdiaren oinarritzat erabilitako baldintzaren bat aldatzen bada, edo lanpostuari dagozkion eginkizunak eraginkortasunez burutzea eragozten duen gutxiegiako errendimenduak erakusten duen lanpostua betetzeko gaitasun ezaren ondorioz. Lanpostutik kentze hori espedienteak egin eta langileen ordezkari-tza-organok txostena eman ondoren egingo da, izendapena egin zuen organoaren ebazpen arrazoituaren bidez.

A.2. *Izendapen askea*: horrela beteko dira erakundearen lanpostuen zerrendetan horrela zehaztuta dauden lanpostuak.

Lanpostu bati izendapen askearen bidez atxikitako lan-kontratuko langilea zuhurtziaz kendu ahal izando da lanpostu horretatik.

A.3. *Behin-behineko atxikipena*:

- a) Lan-kontratuko langile bat bere lanpostuak baino ordainsari altuagoak dituen lanpostu bati behin-behineko atxikita badago, azken lanpostu honi dagozkion ordainsariak jasoko ditu.
- b) Behin-behineko atxikipen hau norberarenak baino ordainsari baxuagoak dituen lanpostu batetara egiten bada, egoera horretan dagoen bitartean, Osagarri Iraunkor bat jasoko du, diferentzia berdintzeko. Lan horiek era boluntarioan egingo dira, baina presazkoa edo atzeratu ezineko beharrianen bat sortzen bada, ezinbestean eman ahal izango da lan hori, alde aurretik interesdunari horren berri eman ondoren eta pertsonalaren ordezkari-tza-organoi jakinarazi eta gero.

A.4. Lanpostuetarako atxikipena egitea Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFEn organo eskudunari dagokio.

B) Lanpostuak lehiaketa bidez zein izendapen askearen bidez betetzeko deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratuko da.

C)

C.1. Deialdiek derrigorrean izan beharko dute:

- a) Lanpostuaren izena, kokapena, maila eta osagarri espezifikoak.
- b) Lanpostua betetzeko eskatzen diren betekizunak lanpostuen zerrendan agertzen direnak bakarrik izan daitezke, eta
- c) Eskabideak aurkezteko epea. Epe hori ezingo da inoiz 15 egun baliadun baino gutxiago izan, deialdia aldizkari ofizialean argitaratzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita.

C.2. Lehiaketa deialdietan meritu-baremoa jaso beharko da, froga bakoitzari dago-kionarekin; lanpostua lortu ahal izateko eskatzen den gutxieneko puntuazioa eta hautatze batzordea nortzuk osatzen duten ere jaso beharko da. Hautatze batzorde horretan ordezkari-tza sindikalak izendatutako langileriaren ordezkari batek egon beharko du.

C.3. Deialdien ebazpenak Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

D) Lehiaketa bidez lanpostua lortzen duten lan-kontratuko langileek ezingo dute parte hartu handik eta bi urtera egingo diren beste lehiaketetan.

II. KAPITULUA
GORAGOKO MAILA BATEKO EGINKIZUNAK

102. artikulua

1. Lan-kontratuko langileak atxikita dagoeneko lanpostuarenak baino goragoko kategoriakoak diren eginkizunak egiteko, Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunaren edo GUFEn organo eskudunaren baimena beharko da, nahitaez.

2. Goragoko kategoriako eginkizunak egiten dituen lan-kontratuko langileak ez du inoiz kategoria hori lortuko titulu honetako III. kapituluaren ezarritako prozeduraren bidez ez bada.

III. KAPITULUA
**LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA HORIEN
BATERAGARRITASUNA ONARTZEKO NEURRIAK**

103. artikulua. — Barne promozioa sustatzea

1. Barne igoeraren bidez, lan-kontratuko langileak eurena baino gorago dagoen hurrengo taldeko edo talde bereko mailetan sartu ahalko dira. Horretarako, deialdi bakoitzean eskaintako lanpostuen artean gordetzekoak direnen ehuneko bat finkatuko da, lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera: gutxienez, lanpostuen %33 eta gehienez %50 izango dira, une bakoitzean indarrean dagoen giza baliabideen planetik eratorritakoak diren neurri berezien kasuan izan ezik.

2. Barne sustapenerako probetan parte hartu ahal izateko, enplegatu publikoak zerbitzu aktiboan edo derrigorrezko eszedentzian egon beharko du; zerbitzuan, lan-kontratuko langile finko bezala, bere egungo kategorian, bi urte beteta izan beharko ditu, eta sartu nahi dueneko kategoriara heltzeko ezarritako titulazioa eta gainerako betekizunak ere.

3. Barne sustapen bidez lanpostua lortzeko sistema oposizioa edo lehiaketa-oposizioarena izango da eta dagokion kategorian sartzeko deialdi orokorrean ezarri diren proba berberak gainditu beharko dira. Hala ere, jatorrizko kategorian sartzeko eskatutako ezagutzak egiaztatzeko diren saiok egiteki salbuetsi ahal izango dira barne sustapeneko txandan parte hartzen duten hautagaiak.

4. Barne sustapen sistemaren bitartez beste lanbide kategoria bati heltzen dioten lan-kontratuko langileak, behin-behinekoak, hari datxezkion lanpostu hutsei atxikiko zaizkie, lehiaketaren edo izendapen askearen sistemaren bitartez behin betiko lanpostua lortu artean.

104. artikulua. — Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea

Irizpide orokorra da erakundearen dauden langileen enplegu harremanen motak bateratzea, eta bateratze hori erakundearen gai honetan dauden inguruabarren arabera zehaztu beharko da, prozedura eta epeei dagokienez. Horretarako, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legearen arabera dagozkion funtzionarietako prozesuak sustatuko dira. Sustapen lan hori egiteko, zuzeneko barne promozioak edo lehia askeko hautaketa prozeduretan sartutako barne promozioak baliatuko dira, horietarako ezartzen diren baldintzen arabera.

105. artikulua. — Aldi baterako kontratazioak egiteko sistemak

1. Foru administrazioak berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioen arabera egindako aukeraketa-prozesuetan prestatutako zerrendak izango ditu. Negoziazio Mahaian lan posten kudeaketarako onartzen diren irizpideen arabera erabiliko dira zerrenda horiek, aldi baterako lankontratuak edo ordezipen kontratuak formalizatzeke, zein bere aukeraketa-prozesuan sorturiko hierarkia errespetatuz, alegia.

Lanbide kategoriaren bateko zerrendarik ez badago, eta premiazko arrazoiengatik gomendatzekoa bada, beste administrazio bati eskatu ahal izango dio behar duen zerrenda, eta bigarren administrazio honek, zaindu beharreko administrazio lankidetzak dela bide, zerrenda hori eman ahal izango du.

Hitzarmenaren esparruan, merkatuko inguruabarrak, lanen pilaketa edo gehiegizko eskariak direla-eta aldi jakin baterako egiten diren kontratuak hamabi (12) hilabeteko iraupena izan ahalko dute gehienez hemezortzi (18) hilabeteko epe baten barruan.

Bizkaiko Foru Aldundiaren lan-poltsaren barruan, erreleborako kontratatutako langileak (erretiro partzialaren eta errelebo kontratuaren ondorioz kontratatutakoak) epe luzerako kontratatutako langileztat jotzea, lan-poltsa horren kudeaketarako; eta, beraz, lan-poltsaren kudeaketarako, bitarteko langileekin parekatzea.

Horretarako, eta erreleburako kontratuarekin erreleburako kontratatutako langileak izendatzeko, lanpostu hutsak betetzeko bitarteko poltsak erabiliko dira. Bitarteko lanpostuak izango dira ondore guztietarako, betiere, errelebatutako pertsonaren egoera juridikoarekin bateragarria bada.

2. Laneratze kontratuak

Oro har, ez da halako kontraturik egingo.

Baina halakorik egiten bada interesgarritzat jo eta enplegua sortu ahal dutelako, bere erabilerak mugak izango ditu eta betekizun batzuk egongo dira beti (obrak burutzea edo interes orokor edo gizarte intereseko zerbitzuak eta arloko hitzarmenean finkatutako ordainsaria...); erakunde sinatzaileek lan eta segurtasun arloko bermeak betetzeko konpromisoa bereganatuko dute, baita lan arrisquen prebentzioaren arlokoak ere.

106. artikulua. — Bateragarritasuna onartzea

Bateragarritasuna emateko, legez bidezkoa denetan, beharrezkoa izango da langileen ordezkartzeko organoak aldeko txostena ematea.

IV. KAPITULUA

ENPLEGUAREN ALDEKO NEURRIAK

107. artikulua

a) Enplegua antolatzeko neurriak

Salbuespen gisa aparteko orduak egin behar direnean, denboraren truke konpentsatuko dira, eta, ahal denean, kontratazio ordeztaille edo ordezkoak egingo dira.

b) Enplegua sortzeko neurriak

Oro har. — Enplegu-planetatik eratorritako erretiroei dagozkien plazak enplegua sortzeko erabiliko dira; edonola ere, langileen beharra daukaten arloetan sortuko dira plaza horiek, eta ez dira sortuko amortizatutakoak:

- Orain arte bezala, Enplegu Publikoaren Eskaintza urtero egingo da BFAn, behin-behinekotasuna ahalik eta gehien murrizteko.
- Aurrekontuko zuzkidura duten plaza hutsak bete egingo dira, bai BFAn bai GUFEn.
- Lanalditik kanpo egin beharreko ordu kopurua murriztu egingo da, 37.1.c) artikulua araberaren arabera, eta horren azken helburua enplegua sortzea izango da.
- Analisia eta azterketa egitea, Gizarte Ekintza Saileko eremu jakin batzuetan lanpostu jakin batzuk sortzeko.
- Aldi baterako lan-poltsen deialdiak, BFAn eta GUFEn, beharrezkoa den kategorietan.

c) Plantillak egonkortzea

- Enplegu publikoaren urteko eskaintzak egingo dira BFAn eta GUFEn, legez ezarritako gehieneko birjarpen-tasaren ehunekoa kontuan hartuta.
- BFAn urtero planifikatu eta gauzatuko dira langileak hautatzeko urteko prozesuak.
- Arloko lekualdatze-lehiaketarako deialdiak egingo dira, premisa hauen arabera:
 - Enplegu publikoaren eskaintza onartu aurretik: lekualdatze-lehiaketa osoa amaitu arte ez da onartuko enplegu publikoaren eskaintza.

- Enplegu publikoaren eskaintza onartu ondoren: Enplegu publikoaren eskaintza jasotako plazei lotuta dauden lanpostuak ez dira aterako lekualdatze-lehia-
ketan.
 - GUFEn bi (2) urterako plangintza bat ezarriko da —enplegu publikoaren 2017ko eskaintza abiapuntu—, enplegu publikoaren 2018ko eta 2019ko eskaintzatarako, gutxienez ere 200 plaza betetzeko, eta egin beharreko hautaketa-prozesuen plangintza egitea.
 - Lanbide-taldeetako plazak mantenduko dira —lehen E taldea (zerbitzari-garbitzai-
leak)— hitzarmenaren denbora-eremuan, eta plaza horiek enplegu publikoaren eskaintzen ondoriozko prozesuan amaitu ondoren beteko dira.
 - Hautaketa-prozesuak egingo dira BFAko aldi baterako enplegua egonkortzeko, administrari-entzat zein beste edozein kategoriatarako langileentzat (hala aplika-
tu behar bada), eta GUFEn ere berdin egingo da enplegu publikoaren 2018. eta 2019. urteetako eskaintzen ondoriozko edozein kategoriatarako langileentzat. Kasu bietan, instituzionalak eta sozialak prozesuen azterketa egingo dute aurretik.
 - Lanpostuak zerbitzu eginkizunetan betetzeko prozedura aztertuko da, haren ana-
lisia eta tratamendua egiteko.
- d) *Enpleguaren defentsa eta egonkortasuna eta behin-behinekotasunaren kontrola*
- Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn, eta termino homogeenetan, estatutupeko bitarteko langileen edo bitarteko funtzionarioen edo aldi baterako lan-kontratuko langileen artean %7ko gehieneko portzentajea ez gainditzeko konpromisoa, lan eskaintza publikoak sortuz eta egiturazko lanpostuetan dauden aldi baterako langileak, besteak beste, langile finkoekin ordezkatzuz.
 - Bitarteko langileak —BFA— eta aldi baterako langileak —GUFEn— osatutako plan-
tilla mantenduko da, beste edozein jarduketaren aurrean lehentasuna emanda, langile horien kontratazioak eginkizun iraunkorrak betetzeko badira eta langile finkoekin betetzen ez diren artean. Eginkizun koiunturalak egiteko kontratazioen kasuan, beharrian koiunturalak dirauen bitartean mantenduko dira.
 - Langileen aldi baterako ordezkapenak egiteko sistema finkatuko da, zerbitzu publi-
koaren kalitatea bermatzeko.
Horretarako, BFA eta GUFEn langileak ordezkatzeko jarraibideei buruzko ebaz-
penean jaso beharreko irizpideak Negoziazio Mahaian aztertuko dituzte alderdiek, batetik, ordezkapenentarako eta gasturako irizpideen arrazionalizazioa bermatze-
ko, eta, bestetik, zerbitzu publikoa benetan mantentzeko.
 - Elkarte Profesionaletako (lehen E Taldea zen) lanpostu hutsak mantentzea.
Saillkapen talde horretan beharrezkotzat jotzen diren jarduketa guztiak burutu os-
tean (barneko promozioak, oposaketak...), geratzen diren lanpostu hutsak talde horretan mantenduko dira eta modu normalizatuan beteko dira.

e) *Plantilla gaztetzea*

Erretiro-adina atzeratu dela eta, lehentasunezko helburua izango da plantilla gaz-
tetzeta. Horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira aukera hau aplikatu ahal
den arloetan, baita uko egitean eta erretiro aurreratuan eragina izan dezaketen arloetan
ere.

V. KAPITULUA
BERDINTASUNA

108. artikulua. — Genero politikak

- Emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna eta bazterkeriarik eza sus-
tako dira lanpostuak eskuratzeko prozeduretan, gehienbat, izendapen aske bidez
egiten direnetan. Halako izendapenetan, parekotasuna bilatzera joko da, eta, edo-
nola ere, genero bakoitzaren ordezkaritza titulazio talde bakoitzean dagonarekiko
proportzionala izatea zainduko da.

- Langileak hautatzeko prozesuetan proba fisikoak edo beste era batekoak egin behar direnean, eta horiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari kalterik egin ahal badiote, proba horietarako baldintzak berregokitu egingo dira, bereizkeriarik ezaren printzipioa lortzeko.
- Sustatuko da erantzukidetasunaren kontzeptua txertatu eta aplikatzea, eragina izan dezakeen arlo guztietan.
- Enplegu publikoaren eskaintzetan eta haien ondoriozko deialdietan, ez da erabili-ko generoa dela-eta inori mugak jartzea ekar dezakeen termino edo adierazpenik edo halakotzat har daitekeenik. Horrez gainera, lanpostuak kentzeko eta lanpostutik mugiarazteko edo kentzeko irizpideak ez dira hartuko aukera berdintasuna kaltetzen duten baldintzen arabera (sexua edo familiaren baldintzak, adibidez).
- Plusak edo ordain-osagarriak eta aplikatu beharreko baldintzak eta irizpideak objektiboak izango dira beti eta ez dute diskriminaziorik eragingo generoa dela eta.
- Familiako arazoak, amatasuna edo genero indarkeria direla-eta eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten pertsonen ere eskainiko zaie prestakuntzarako aukera.
- Emakumeek ordezkari eta negoziazio kolektiborako foroetan parte hartzea sustatuko da.
- Laneko bilerak egiteko ordutegiak bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko aukeraren arabera finkatuko dira, genero-ikuspegia kontuan hartuta.
- Arriskuen prebentzioari dagokionez, genero-ikuspegia alderdi hauetan txertatuko da, besteak beste: lanpostuen arriskuen ebaluazioan, lantaldeen aukeraketan, prebentzio-neurrietan eta prebentzioaren arloko kultura eta jardunbide onak zabalitzeko kanpainetan. Bestalde, arriskuen prebentzioaren eta lan-osasunaren arloko prestakuntza espezifikorako programak prestatuko dira, genero-ikuspegia kontuan hartuta.
- Lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzaren barruan emakumeen kontrako indarkeriari buruzko prestakuntza egitea.
- Gizonei prestakuntza ematea erantzukidetasunari buruz.

BOSGARREN TITULUA

LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK ETA PREBENTZIOKO ESKUORDEAK, JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK, MEDIKU AZTERKETAK ETA BESTE GAI BATZUK

I. KAPITULUA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOARAKO PLANA

109. artikulua. – Lan Arriskuen Prebentziorako Plana

Lan-arriskuen prebentziorako indarrean dagoen araudia ezartzeko, lan-arriskuen prebentzioa egingo da prebentzio-jarduera Foru Administrazioaren egunerokoan sartuta; era berean, Erakundeko langile publikoen segurtasuna eta osasuna babesteko asmoarekin, beharrezkoak diren neurriak ezarriko dira.

1. Lan-arriskuen prebentzioa Erakundearen kudeaketa-sistema nagusian txertatu beharko da, baina bere jardueretan eta bai horren barruko hierarkia-maila guztietan. Horretarako, Lan-Arriskuen Prebentzio Plana ezarri beharko du eta indarrean jarri.

2. Lan-Arriskuen Prebentziorako Planak bere barruan izan beharko ditu: antolaketa egitura, erantzukizunak, funtzioak, jarduerak, prozedurak, prozesuak eta Erakundeak prebentzio-jarduera egin ahal izateko beharrezkoak diren baliabide guztiak.

3. Prebentzio Planak Lan-Arriskuen Ebaluazioa, Prebentzio Jardueren Plangintza, Osasunaren eta Prestakuntzaren Zaintza eta Prebentzioa izeneko tresnak izango ditu, berau kudeatzeko eta indarrean jartzeko:

- a) Lan-Arriskuen Ebaluazioak dauden lanpostuen eta horiek bete behar dituzten langile publikoen jarduera-izaera eta ezaugarriak aztertuko ditu era orokorrean. Garatu behar den beste edozein jarduera ere aztertuko ditu, arrisku zehatzen eta arrisku handia izan dezaketen jardueren araudiarekin bat eginez.
- b) Prebentzio Jardueraren Plangintzaren helburua izango da Lan-Arriskuen Ebaluazioak agerian utzitako arriskuak ezabatzea, txikitzea edo kontrolatzea. Prebentzio jarduerak jardun-epea, arduradunen designazioa eta garatu ahal izateko beharrezkoak diren giza eta material baliabideak jaso beharko ditu, eta Erakundeak prebentzio jarduera horien jarraipena egingo du.
- c) Laneko inguruneari buruzko aldizkako azterlanak edo azterlan bereziak egingo dira, prebentzio-neurri egokiak hartzeko, baita ere azterketa epidemiologikoak, egon litezkeen lanbide-gaixotasunak detektatzeko.
- d) Mendekotasunen prebentzioa lan arloan: Lan arloan mendekotasunek sortzen dituzten arazo eraginpeko langileei laguntza emateko mekanismoei buruzko aholkularitza eta informazioa.
- e) Prestakuntza orokorra eta oinarrizkoa langile guztientzat, lehen laguntzen inguruan, eta espezifikoa larrialdietako taldeetako langileentzat: su-itzalgailuak eta BIE, oinarrizko bizi-euskarria eta DESA.

Prestakuntza espezifikoa talde batzuentzat, arlo zehaztutan: eremu itxiak, ahotsaren erabilera, arrisku biologikoa, inprimategiko makinekin egiten den lana, plataforma jasotzaileak eta aldamioren muntaketa edo egoera gatazkatsuei aurre egiteko teknikak, besteak beste.

II. KAPITULUA

SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK

110. artikulua.— Eskubideak eta betebeharrak

1. Foru administrazioak eta GUF EK prebentziorako zerbitzu bat eratuko dute. Hala-ber, erakunde sindikalekin kontsultak egin ondoren, zer nolako prebentzio zerbitzua eratu edo hitzartu behar den zehaztuko dute, laneko arriskuen prebentzioaren betebeharra betetzeko.

2. Langileen Batzordeetako kideei eta sindikatu etako eskuordeei dagokie prebentzioaren arloan kontsultak egitea eta esku hartzea, betiere Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman zaizkion ahalmenei kalterik egin gabe.

111. artikulua.— Segurtasun eta osasun batzordea

1. Herri erakundeetan, era erregularrean eta aldiro, arriskuen prebentziorako plan, egitarau eta ebaluazioen proposamenak eta kontsultak egiteko den kide anitzeko partaidetza-organo paritarioa da Segurtasun eta Osasun Batzordea.

2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da toki edo foru administrazioaren eta bakoitzaren erakunde autonomiadunen zerbitzura dauden langileen esparruan; organo horretan hala langile funtzionarioen nola lan-kontratuko langileen ordezkariak integratzea sustatuko da.

Sindikatuak eta administrazioak osatuko dute batzordea, erdi bana. Sindikatuen ordezkari izango diren kideen hautaketa proportzionaltasun printzipioaren arabera egingo da eta arloan ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztiak egongo direla bermatuko da.

112. artikulua.— Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskuduntza hauek ditu:
 - a) Enpresako lan-arriskuen planen eta programak prestatzen, gauzatzen eta ebaluatzen parte hartu ahal izatea. Horretarako, horren barruan, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, eztabaidatu egingo dira plangintzari, lanaren antolakuntzari eta teknologia berreen ezarpenari buruzko

proiektuak, babesteko eta prebentziorako jardueren antolakuntza eta garapena, eta prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektua eta antolamendua.

- b) Arriskuen prebentzio eraginkorrerako metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, eta enpresari baldintzak hobetzeko eta egun dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak egitea.

2. Eskuduntzak indarrean jartzearen ondorioz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmena dauka:

- a) Lanlekuan arriskuen prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzea, helburu horretarako egokitzat jotzen dituen bisitaldiak eginez.
- b) Bere funtzioak bete ahal izateko beharrezkoak diren lan baldintzei buruzko dokumentuak eta txostenak ezagutzea; eta, beharrezkoa bada, Prebentzio Zerbitzua- ren jardueratik eratorritakoak ere ezagutzea.
- c) Enplegatuen osasunean eta osotasun fisikoan eragindakako kalteak zeintzuk izan diren ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak zeintzuk izan diren eta hori konpontzeko aproposak diren neurriak proposatze aldera.
- d) Prebentzio-zerbitzuen urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.

113. artikulua. — Prebentziorako ordezkariak

1. Prebentziorako ordezkariak enplegatuak ordezkatzeko dituzte, laneko arriskuen prebentzioaren arloan betebeharrak bereziak dituztelarik.

2. Prebentziorako eskuorde izan daitezke, langileen edo sindikatu- etako eskuorde izan ez arren, toki edo foru administrazioen edo beraien erakunde autonomiadunen barruan ordezkari- tza duten sindikatu- ekin izendatzen dituzten enplegatu publikoak, indarrean dagoen legerian ezarri den kopuruarekin bat etorritik.

3. Prebentziorako eskuordeek laneko arriskuen prebentzioaren arloko betebeharrak egiten ematen duten denbora ordezkari- tza funtzioak betetzeko denboratza joko da, aplikatu beharreko legerian aurreikusi, eta hileroko ematen diren ordaindutako orduen kredituaren erabilerrari dagokionez. Hori guztia gorabehera, benetako lan- denboratza joko dira beti, aipaturiko ordutegi- kreditu horri egotzi gabe, Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerak edo Administrazioak arriskuen prebentzioaren arloan dei ditzakeen gainerako guztiak.

4. Administrazioak prebentzioaren arloan beharrezkoak diren bitartekoak eta pres- takuntza eman behar dizkie prebentziorako eskuordeei. Prestakuntza ematen den denbora hori lan- denboratza joko da, ondore guztietarako.

114. artikulua. — Prebentziorako eskuordeen eskumenak eta ahalmenak

Ondoko hauek dira prebentziorako eskuordeen eskumenak:

- a) Prebentzio- jarduera hobetzeko lanean Administrazioari laguntzea.
- b) Lan arriskuen prebentzioari buruzko arautegia betearazterako, langileen lankide- tza sustatzea eta bultzatzea.

Administrazioak entzunak izatea, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legea- ren 33. artikuluan adierazi diren erabakiak betearazteari ekin aurretik.

115. artikulua

Batzordeek edo azpibatza- rdeek beren kideen gehiengo osoz hartutako erabakiak agintari edo organo eskudunari proposatuko zaizkio, eta organo horrek arauak emango ditu, erabakiok eraginkortasunez bete daitezkeen.

Erabaki horiek presazko izaera berezia edukiko dute, enplegatu publiko baten osa- sunaren edo osotasun fisiko- a premiaz gordetzeari buruzkoak badira, eta, kasu horretan, agintari edo organo eskudunak beharrezko arauak emango ditu, erabakiak unean- unean eta berehala bete daitezkeen.

116. artikulua

Segurtasun eta Osasun Batzordeek edo Azpibatzerdeek, dauden kideek aho batez hitzartuta, jarduera bat berehala geraraztea erabaki dezakete, segurtasun eta osasunari buruzko neurriak ez duelako eta berehalako istripua edo osasunaren kalte larria sortaraz lezakeelako. Eta ezingo da langilerik beharko baldintza horietan lan egitera, inguruabarrak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

117. artikulua

Segurtasun eta Osasun Batzorde edo Azpibatzerdeetako kideek beren egitekoa betetzen ematen duten denbora, ondorio guztietarako, lansaiotaren barruko denboratzat joko da, baina, denbora modu horretara erabiltzeko, beren hurreneko nagusiaren baimena izan beharko dute.

III. KAPITULUA

JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK

118. artikulua.— *Kontzeptua*

Lan-kontratuko langileek, beren eginkizuna betetzean, egiten dituzten jarduerak nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat katalogatuko dira, baldin eta egoera toxikoetan edo oso nekagarri edo arriskutsuetan burutzen badira, nahiz eta jarduera horiek betetzea langile horien betebeharren egiteari berari dagozkionak izan.

119. artikulua.— *Jarduera nekagarriak*

Ondoko jarduera hauek sailkatuko dira nekagarritzat: burutzean zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, suspentsioko hautsengatik edo bestelako substantziengatik nekea sortzen dutenak, baita, etengabe burutzearen ondorioz, gainzama eta osotasun fisiko nahiz psikikorako arriskua sor ditzaketen jarduerak ere, hala nola jarrera ez-erosoetako lan iraunkorra, zamak etengabe altxatzea edota bortxazko mugimenduak.

120. artikulua.— *Jarduera toxikoak*

Gizakiaren osasunarentzat kaltegarriak diren substantziak erortzeko edo ihes egiteko arriskua dagoen jarduerak toxikoen multzoan sartuko dira.

121. artikulua.— *Jarduera arriskutsuak*

Leherketak, suteak, erradiazioak edota gizakiaren osasunarentzat edo ondasunen zaintzarako arriskutsuak diren egoerak eragin ditzaketen produktuen sorreran, lantzean, zabaltzean eta gordetzean eragiten duten jarduerak arriskutsutzat hartuko dira. Berehalako lesio fisikoa eragin dezaketen jarduerak ere multzo horretan sartuko dira.

122. artikulua

Segurtasuna eta Osasuna babesteko neurriak ezarri, lehen deskribatutako nekagarritasun, toxikotasun edo arrisku baldintzak saihesteko ahalegina egingo da.

123. artikulua

Toxikotasun egoeran, edo nekagarritasun zein arrisku egoera berezietan egiten diren lanak kuantifikatu egin beharko dira lanpostuak ebaluatzeko prozesuan, horren ordain-saria osagarri-espezifikoa sartu dadin.

124. artikulua

Jatorrian toxikotzat edo bereziki nekagarritzat edo arriskutsutzat hartzen diren jarduerak burutzean, segurtasun eta osasun baldintzak aldatuz gero, orduan sailkapen horiek berriro ikusi beharko dira, katalogazio hori ken daitekeelarik, baldin eta horretarako ezarri diren neurriak egoki gertatzen badira.

Lanak erator ditzakeen gaixotasun nahiz istripu arriskuaren prebentziorako beharrezkoak diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete foru erakundeek ordenagailuko

terminal, pantaila eta abarren aurrean zerbitzuak egiten dituzten lan-kontratuko langileei, jarraian azalduko diren puntuok betez:

1. Burutzen duten lanagatik bistartzeko pantailak erabili behar dituzten langileek esku-bidea izango dute medikuek aurretik azterketa egin diezaieten, pantailarekin lanean hasi aurretik, baita urtero osasun azterketa izateko ere, eta azterketa horietan arreta berezia emango zaio ikusmen, mugikortasun eta psikologia arazoak detektatzeari.
2. Segurtasun eta Osasun Batzordeak bistartzeko pantailak erabiltzen diren lanpostuen kokapena zainduko du eta bereziki haien faktore ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aulki mota...) eta inguruko baldintzak (argiketa, aireztapena, soinua...).
3. Pantailarekin egindako lanari egotzi dakiokkeen sintomarik agertzen bada, lanpostuaren azterketa berezia eta osasun azterketa egingo dira.
4. Bistartzeko pantailarekin etengabe lan egiten denetan, lanpostu jakin horren inguruko azterketa zehatza egingo da, eta, Segurtasun eta Osasun Batzordeak txostena eman ondoren, beharrezko neurri zuzentzaileak ezarriko dira, horien artean atsedena hartzeko arauak edota lan jardueraren aldaketa Egon litezkeelarik. Batzordeak osatu eta hilabetera, horiek azterlanaren edukia aztertzeari eta hori burutzeko plangintzari ekin beharko diete.

Nolanahi ere, Segurtasun eta Osasun Batzordeak kontrolatu beharko du ea aurreko idatz-zatiak betetzen diren ala ez, eta horren jarraipena egingo du.

IV. KAPITULUA

125. artikulua. — Osasun-azterketak

Hitzarmen honen ezarpen eremuaren barruko langileei osasun-azterketak egingo zaizkie aldian-aldian, honako paragrafo hauetan zehazten denarekin bat etorritik:

1. Aldez aurretiko edo sarrerako azterketa: derrigor egin beharko da, eta langileak Administrazioan sartzeko baimena eskuratu baino lehen egingo da.
2. Urtean urteko azterketa: lan-kontratuko langile guztiei egingo zaie, horien osasunerako arriskua Egon edo egon ez.

Urtean urteko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko arautegi orokorra ezarri ahal bada ere; hala gertatzen bada, horren berri eman beharko zaio aurretiaz Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Nolanahi ere, egin beharreko probak aurretiaz jakinaraziko zaizkie langileei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari, eta emaitzak probak egiten dituen langileari baino ez zaizkio emango.

3. Lanpostuen arrisku-ebaluaziotik eratorritako aitorpenak: nahitaezkoak dira, 31/95 Legean ezarritako prozeduraren arabera.
4. Azterketa orokorrak eta zehatzak ez direnak osasun azterketa zehatzekin ordezkatzeko jarraitzea pixkanaka-pixkanaka, araudia behar bezala betetzeko eta laneko gaixotasunak hautemateko, lanpostuetan gaixotasun horiek ekiditeko neurriak aplikatuz.

V. KAPITULUA

126. artikulua. — Beste batzuk

Langile publikoek eskubidea izango dute osasun arrazoiengatik lanpostua egokitze-ko, eta, horren arabera, lanpostua aldatzea ere gerta daiteke. Egokitzapen hori egiteko, medikuaren adierazpen jaso behar da lehenengo, langilearen osasun egoerarekin zein eginkizun diren bateraezinak zehazteko. Halaber, adierazpen horretan, egokitzapena iraunkorra den ala aldian-aldian berrikusi behar den jasoko da. Egokitzapen horrek ez du lansari finkoen ezta lanaldiaren murriztapenik ekarriko, eta (azkenik), langileak egiaztatu egin behar du beste lanpostu batzuetarako gaitasuna duela, dagokion prozeduraren bitartez. Egokitzapenaren ondorioz, lanpostua aldatzen bada, aldaketaren unean dagoen atxikipen modu berberarekin egingo da.

Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEk beste osasun-kontrol batzuk egin ahalko dizkiete urtean zehar baja labur kopuru zehatz bat duten langileei, edo enpresaren osasun-zerbitzuak bat ez datozenean langile jakin bati baja eman zion medikuak ezarritakoarekin. Kontuan eduki behar da azterketa diagnostiko horiek egiteko agindua edozein unetan bete beharko dela, eta erakundeek ahalmena izango dutela prozesu osoaren jarraipena egiteko eta langileak ezingo diola horri ezetz esan.

SEIGARREN TITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEK SINDIKATZEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEA ERABILTZEKO ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEK SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEA: EDUKIA ETA ESKUBIDEAREN BABESA

127. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileak askatasunez sindikatu ahal izango dira, enplegatu legez berezkoak zaizkien lanbide, ekonomia eta gizarte interesak defendatu eta sustatzeko.

128. artikulua

1. Aurreko artikulua xedeetarako, lan-kontratuko langileak legez eratuta dauden sindikatuetan afiliatu ahal izango dira, askatasunez.

2. Aipatutako sindikatuak herri administrazioaren agintari, organo eta hierarkiekiko independentzia osoa edukiko dute, azkenekoen esku-sartzeen aurka indarreko legeriak ematen duen babeserako eskubidea dutelarik.

129. artikulua

Erakunde sindikalen zerbitzura dauden lan-kontratuko langileei behar bezalako babesa emango zaie, beren enpleguarekin zerikusia izan eta afiliazioa oztopatu edo zentral sindikal bati berezkoak zaizkion jardueretan parte hartzea eragoztera nahiz zentral sindikalean baja eskatzera zuzendutako diskriminazio nahiz demerituzko egintza antisindikal guztien aurka.

130. artikulua

Titulu honetan toki eta foru erakundeetako langileei onartzen zaizkien eskubideak pertsonen eta ondasunen zor zaien errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko mar-txa onean edo zerbitzuen beharrezan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

II. KAPITULUA

EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: ERAKETA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK

131. artikulua. — *Eskubide sindikalak: alderdiek honako hau adostu dute*

Eskubideon defentsa, horien inguruan hartzen diren legezko neurriak direla-eta, bai garapenari bai aplikazioari dagokionez.

Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn ekintza sindikalerako eskubidea benetan gartzeko aukera emango duten neurriak hartzea, materialak nahiz bestelakoak.

Lan-kontratuko langile finkoak hautatzeko prozesuetan, hautaketa organoetan sindikatuen ordezkartza izango da -euren izenean eta izaera teknikoak.

Hautagitza bereko Langileen Batzordeko eta Enpresa Batzordeko kideek ordutegi kredituak metatu ahalko dituzte, horrela egin nahi dutela adierazten badiote aurretiaz langileen arloan eskumena duen organoari.

LEHENENGO ATALA
EKINTZA SINDIKALAREN ERAKETA ETA EREMUA

132. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileek dagokien ekintza sindikala burutze-ko eskubidea dute, sindikatzeko eskubidea askatasunez erabili eta praktikan garatzeko, indarrean dagoen legerian eta hitzarmen honetan xedatu bezalaxe.

133. artikulua

1. Aurreko artikulua betetzekorako, lantokia bera joko da Bizkaiko Foru Aldundian ekintza sindikala burutzeko dagoen hurreneko eremu materializat. Lantokitza, berriz, ondokoak hartuko dira: erakundearen egoitza, eta berari dagozkion bulego, establezimendu, lokal zein lanlekuetatik edozein, nahiz eta toki hori erakundearen egoitzan ez beste batean egon.

2. Aurreko atalak aipatzen dituen ondorioetarako, foru administrazioaren sektorean ordezkartzarik handiena duten atal sindikalek osatutakoa joko da Bizkaiko Foru Aldundian ekintza sindikalak gauzatzeko beharrezkoa den antolaketa markotzat.

BIGARREN ATALA
ATAL SINDIKALAK ORO HAR

134. artikulua

Legez aintzatetsitako zentral sindikaletan afiliaturik dauden Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileek, titulu honetan xedatutakoarekin bat etorritik, atal sindikalak eratu ahal izango dituzte.

135. artikulua

Hitzarmenean atal sindikalei aintzatetsitako berme, ahalmen, eginkizun eta eskumena eratzkitzeko, haiek, sinesgarriri eta ezbairik gabe, parte hartzen duteneko zentral sindikalek gutxienez Bizkaiko Foru Aldundian egindako hauteskunde sindikaletan aukeratutako organoetako kideen ehuneko hamarra Portu dutela egiaztatatu beharko dute, edo, osterantzean, erakunde horren zerbitzura dauden langileei doakielarik, afiliazio portzentaje berbera dutela.

136. artikulua

Atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenak izango dituzte:

- a) Sindikatuan afiliatutako langileei eta, oro har, lan-kontratuko langileei interesgarri gerta dakizkieken oharren hedapena errazteko asmoz, iragarki ohol bat jarriko du enpresak haien eskura, lantokian bertan eta langileak erraz iristeko moduan jarriko dena.
- b) Negoziazio kolektiboa egiteko, indarrean dagoen legeriak ezarritakoaren arabera.
- c) Beren jarduerak burutu ahal izateko lokal egokia erabiltzeko.

137. artikulua

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren kotizazio-taldeak langileen sailkapen profesionalen sistemako hautesle-taldeetan sartzeko irizpideak finkatuko dira (eranskina): 1etik 7ra arteko taldeak, teknikari berezien kolegioan; 8tik 11ra arteko taldeak, kualifikazio gabeko langileen kolegioan.

HIRUGARREN ATALA
ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK

138. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko atal sindikaletako afiliatuak izango dira foru aldundiaren zerbitzura dauden eta dagokion sindikatuan izena emanda daudenak eta ordainketak eginak dituztenak, eta, halaber, sindikatuko karneta daukatenak.

139. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundian egiaztaturiko atal sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izando dituzte:

- a) Zentral sindikal bakoitzaren estatutuen arabera atal sindikalak eratzeko.
- b) Indarrean dagoen arautegiarekin bat etorritik deialdia egin ondoren, lanaldiaren barruan bilerak egiteko, kuotak batzeko eta, lanorduetatik kanpo eta enpresaren jardunbide arrunta oztopatu gabe, arazo sindikalei buruzko informazioa zabaltzeko.
- c) Nork bere sindikatuak igorritako informazioa jasotzeko.

LAUGARREN ATALA
ESKUORDE SINDIKALAK

140. artikulua

Onetsita dauden atal sindikaletan, bakoitzaren zentral sindikalak eskuorde sindikal bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu, indarrean dagoen legeriarekin bat etorritik.

141. artikulua

Eskuorde sindikalek honako eginkizun eta eskubide hauek izango dituzte:

- a) Enpresak Enpresa-Batzordeari helarazitako informazio eta dokumentazio berbera jasotzea, eskuorde sindikalek, legez bidezkoa den gaitan, lanbideari dagokion isiltasunaz jokatu behar izango dutelarik.
- b) Segurtasunaren eta higienaren arloko enpresaren barne organoen eta enpresa batzordeen bileretara joatea.
- c) Enpresarekin entzunaldia izatea, lan-kontratuko langileak, oro har, eta bere sindikatuko afiliatuak, zehazki, tartean hartzen dituzten neurri kolektiboak hartu baino lehen, eta, bereziki, afiliatuen kaleratze eta zehapenetan.
- d) Bizkaiko Foru Aldundiaren bulegoetara sartu eta berorietatik askatasunez ibiltzea, bulegoen jardunbide arrunta oztopatu gabe.
- e) Argitalpen mota guztiak, lanbidearen arazoei nahiz sindikatuaren arazoei buruzkoak, askatasunez zabaltzea.

III. KAPITULUA

LAN KONTRATUKO LANGILEEN ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESUBIDEA

LEHENENGO ATALA
ORDEZKARITZA-MAILAK ETA -ORGANOAK

142. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileen ordezkari kolektiboak Enpresa-Batzordearen bidez burutuko da, eta batzorde horrek honako eskumen hauek izango ditu:

- a) Erakundeak langileen arloan daukan politikari buruzko informazioa jasotzea.
- b) Erakundeak eskatuta, gai hauei buruzko txostenak idaztea:
 - 1) Instalazioen lekualdaketa osoa edo partziala.
 - 2) Enpresako langileak trebatzeko planak.

- 3) Antolaketa-sistemen eta lan-metodoen ezarketa eta berrikuspena.
- c) Hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapen guztien berri izatea.
- d) Gai hauen inguruko gauzen berri izatea eta horren inguruan duten iritzia entzutea:
 - 1) Lanaldia eta lan ordutegia ezartzea.
 - 2) Baimen, opor eta lizentziei buruzko araubidea.
 - 3) Langile bakoitzak, produktibitate-osagarria dela eta, jasotzen dituen kopuruak.
- e) Gai hauen gaineko estatistiken berri izatea, gutxienez hiru hilerik behin: absentismo indizea eta absentismoaren arrazoiak, zerbitzuaren betekizunean egondako istripuak eta lanbide gaixotasunak eta beraien ondorioak, ezbeharren indizea, lan giroari eta lan baldintzei buruzko aldiro nahiz aparteko azterlanak eta erabilitako prebentzio-mekanismoak.
- f) Lan baldintzen, gizarte segurantzaren eta enpleguaren arloan indarrean dauden arauak betetzen direla jakitea eta, horrelakorik behar izanez gero, erakunde eskudunetan bidezkoak diren legezko ekintzak burutzea.
- g) Bizkaiko Foru Aldundian bertako langileentzat ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea.
- h) Erakundearekin lankidetzan aritzea, ekoizpenari eutsi eta ekoizpena gehitzeko behar adinako neurrien ezarketa lor dadin.
- i) Ordezkatuei informazioa ematea, titulu honek aipatu gai eta arazo guztietan.
- j) Lana burutzean segurtasun eta higiene baldintzak betetzen direla jagon eta kontrolatzea.
- k) Interesatu gisa, administrazio prozedura egokiak hasteko eta, beren eginkizunen eremuari doakion guztian, administrazio nahiz judizio bidezko ekintzak burutzeko legitimazioa izatea.

BIGARREN ATALA

BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK

143. artikulua. — *Bermeak eta ahalmenak*

Hitzarmen honen 141. artikuluan eskuorde sindikalentzat adierazitako berme berberak izango dituzte Enpresa-Batzordeko kideek.

IV. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN BILERA-ESKUBIDEA

144. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiaren lan-kontratuko langileek batzartzeko eskubidea erabili ahaliko dute kapitulu honetan zehazten diren betekizunekin eta baldintzekin.

145. artikulua

Bilerak lan ordutegiaren barruan egiteko baimena emango da, betiere deialdia indarrean dagoen arautegiaren arabera egin ondoren eta langileen arloan eskumena duen organoarekin bat etorritik. Urtean, gehienez, 26 ordu har daitezke bilera-eskubidea baliatzen. 26 ordu horiek honela banatuko dira:

- a) Langile guztien bileretarako: 12 ordu. Horretarako, legez honako hauek egin ahaliko dute bilera horietarako deialdia:
 - Erakunde sindikalak, beraiek zuzenean nahiz eskuorde sindikalen bitartez.
 - Enpresa batzordea.
 - Edozein enplegatu publiko, betiere ukituriko kolektiboaren %40 baino gutxiago ez badira.

- b) Atal sindikalen bateko enplegatu publikoen bileretarako: 14 ordu. Atal sindikale-tako eskuorde sindikalek izango dute zeinek bere ataleko afiliatuentzako bilere-tarako deialdia egiteko legitimazioa.

V. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

146. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiaren zerbitzupeko lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute lan baldintzak zehazten parte hartzeko, indarrean dagoen legeriaren arabera.

147. artikulua

Lan-kontratuko langileek beren lan baldintzen zehaztapenean parte hartu ahal izan dezaten, Negoziazio Batzorde bat eratuko da, batzorde horretan foru erakundearen orde-zkariak eta erakundearen bertan egiaztatutako erakunde sindikalak parte hartuko dutelarik.

148. artikulua

Negoziazio Mahaiaren jardunbidea beraren erregelamenduaren arabera izango da. Erregelamendu hori adostu eta negoziatua izango da, eta foru aldundiak foru dekretu bidez onetsia.

ZAZPIGARREN TITULUA

LAN KONTRATUKO LANGILEEN DIZIPLINA ARAUBIDEA

149. artikulua

Foru administrazioaren zerbitzura dauden lan-kontratuko langileei berezkoak zaizkien betebeharrak ez betetzea hutsegitezat joko da eta Hitzarmen honetan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bateginean aurrez ikusitako zehapenak ekarriko ditu, bertan ezartzen den prozedurarekin bat etorriz.

1. HUTSEGITEAK

Lan-kontratuko langileen diziplinazko hutsegiteak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

- A) Hutsegite arinak izango dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 85. artikuluan ezarritakoak.
- B) Hutsegite larriak izango dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 84. artikuluan ezarritakoak.
- C) Hutsegite oso larriak izango dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 83. artikuluan ezarritakoak.

2. ZIGORRAK

- A) *Egindako hutsegiteengatik honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira:*
 - a) Diziplinazko kaleratzea.
 - b) Enplegua eta soldata etetea.
 - c) Ohartarazpena.

Kaleratze-zehapena hutsegite oso larriak egiteagatik soilik ezarriko da.

Enplegua eta soldata eteteko zehapenak hutsegite oso larri edo larriengatik soilik ezarri ahal izango da. Hutsegite oso larri baten ondorioz ezarritako enplegu eta soldataren etetea ezin da izan lau urte baino gehiagokoa, ezta bi urte baino gutxiagokoa, eta hutsegite larriagatik ezartzen bada, ezin da izan bi urte baino gehiagokoa.

Hutsegite arinak ohartarazpenarekin soilik zuzendu ahal izango dira.

Diziplinazko zehapen baten ondorioz kaleratua den lan-kontratuko langile finkoen zerrendakoa den edozein enplegatuk bermatua izango du lanpostura itzultzea kalera-

tzea bidegabekoa dela adierazten bada, epai irmoan, eta honek berriz onartua izateko aukera ematen badu. Aparteko arrazoiengatik erakundeak lan-kontratuko langileak berriz ez onartzeko erabakia hartzen duenean, hori betearazteko Jarraipen Batzordearen txostena beharko da.

B) *Zigortzeko prozedura:*

Hutsegitearen larritasun maila zehazteko, bai eta ezarri beharreko zehapena neurtzeko, honako Alberdi hauek hartuko dira kontuan:

- a) Nahita egin izana.
- b) Zerbitzuan eragindako nahasmendua.
- c) Administrazioari edo administratuei eragindako kalteak.
- d) Berrerortzea.
- e) Parte hartze maila.

Hutsegite larri edo oso larriengatik ezartzen diren zehapenetan espediente kontra-jarria tramitatu beharko da, horri hasiera eman zaiola lan-kontratuko langileen ordezkariari eta interesatuari jakinarazi beharko zaiolarik, interesatuari entzunaldia emanaz. Entzunaldi honetan ordezkariari ere entzungo zaie.

Hutsegite arinengatik zehazpenak ezartzeko ez da aurretiaz espediente-instrukziorik egin beharko, erruduntzat jotakoari entzuteko izapidea betetzeaz gain.

Langileen ordezkari-tza-organoei eskatuta edota salatuta irekitako espedienteak ezin izango dira largetsi langileen ordezkari-tza-organoren horri entzun gabe.

Hutsegite arinen preskripzio denbora hamar egunekoa izango da, larriena hogeita egunekoa eta oso larriena hirurogeita egunekoa, erakundeak egin izanaren berri duenetik, eta, edozelan ere, sei hilabetekoa hutsegiteok egiten direnetik. Epe horiek eten egingo dira kasu horretan instruitutako espedientearen edozein egintzagatik, beti ere espedientearen iraupenak, bere osotasunean, ez badu sei hilabeteko epea gainditzen eta espedientearen egin zaion lan-kontratuko langileek errurik ez badu.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengo Xedapen Gehigarria

Bizkaiko Foru Aldundian, Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunak berariaz xedatzen duenak eraenduko du oporrak izapidetzeko modua.

Bigarren Xedapen Gehigarria. — *Gauetz, jaiegunetan eta aparteko orduetan egindako lanen ondoriozko ordainsaria, eta esperientziagatiko ordainsaria*

Goian aipatutako kontzeptuak lan-ordu bakoitzeko kalkulatu dira lehenengo bien kasuan eta hilabeteka (14 ordainsaritan) hirugarrenean zerbitzuan emandako hiru urteko tarte bakoitzeko, honako taularen arabera.

	Lanbide-Taldea Agrupación profesional	C2 Azpitaldea Subgrupo C2	C1 Azpitaldea Subgrupo C1	A2 Azpitaldea Subgrupo A2	A1 Azpitaldea Subgrupo A1
Festivos / Jaiegunak	7,77	9,17	10,12	12,28	14,98
Nocturnos / Gauekoak	3,88	4,58	5,05	6,15	7,49
Experiencia / Esperientzia	16,31	15,37	13,91	8,77	10,23

Esperientziagatiko ordainsaririk langileak jasotzen duen 2 Osagarri Pertsonal Iragan-korrenaren zenbatekoa kenduko da.

Gauetz edo jaiegunetan noizbehinka egindako lanengatik eman beharreko ordainsariei dagokienez, ez da holakorik jasoko osagarri berezia zehazterakoan inguruabar horiek baloratuta dituzten lanpostuetan.

- Urtero eguneratuko dira lan ordu bakoitzeko ordainsarien taulak: bai gaez zein jaiegunetan eginiko lanen ordainsariei dagokienez, bai esperientziaren arabera ordainsariari dagokionez, eta hori ordainsarien arautegian xedatutakoari jarraituta ezarri behar denaren arabera egingo da.

Hirugarren Xedapen Gehigarria. — *Ordainsaria gaixotasun-lizentzian zehar*

48. artikulua 3. atalean xedatutakoa betetzeko, kontuan hartuko dira ordainsaria-
ren kontzeptu guztiak, finkoak zein aldakorrak, aparteko orduak izan ezik.

Laugarren Xedapen Gehigarria. — *Gatazkak ebazteko sistemak*

a) Alderdi biek gatazkak ebazteko prozedura negoziatu eta sinatzeko konpromisoa hartu dute, eta prozedura hori hitzarmen honen osagai legez erantsiko da.

b) Gaitzat hitzarmena bera duten auzietan, bai eta gaitzat negoziazioaren itzalpean lortutako akordioak dituzten auzietan ere, laguntzailekide gisa parte hartzeko konpromi-
soa hartzen dute sindikatu sinatzaileek.

Bosgarren Xedapen Gehigarria. — *Erretiro partziala eta errelebo kontratua*

1. Hitzarmen honen lurralde- eta eginkizun-eremuan eta hitzarmenak indarrean di-
rauen bitartean, erretiro partziala eta errelebu-kontratua aplikatuko dira, honako hauetan
zehaztutakoarekin bat: Langileen Estatutuaren testu bategineko 12.6 eta 12.7 artikulua,
Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateratuko 215. artikulua eta hamar-
garren xedapen iragankorra, eta lege hori garatzeko aplikatzeko den legedia (besteak
beste, 2002ko urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretua, indarrean duen idazketan).

2. Errelebu-kontratuetan, oro har ezarritako betekizunak gorabehera, lan-kontratu-
dun errelebu-langileak aldi baterako eta lanaldi partzialerako kontratatuko dira, harik eta
ordeztutako langilearen lanaldiaren %100 bete arte eta erretiro partziala hartzen duten
lan-kontratudun langilearen erretirorako adin arruntera arte; GSLOko hogeigarren xe-
dapen iragankorraren arabera une bakoitzean indarrean dagoena izango da adin arrunt
hori. Erretiro partzialdunaren lanaldi-murrizketa indarrean dagoen araudiak baimentzen
duen gehieneko portzentajea izango da. Gaur egun, %50 da kontratu bakoitzean (erreti-
ro partzialduna eta errelebu-langilea).

Hitzarmen honen esparruan, erretiro partziala eta lanaldiaren murrizketa bukatuko
dira kontratua iraungitzen denean, eta egoera hori, berez, gertatuko da ordeztutako
langilea erretirorako adin arruntera edo legez dagokion beste edozein erretiro hartzeko
adina heltzean, edo, edozein lege gorabehera dela-eta, haren kontratua iraungitzat jo
behar denean.

3. Erretiro partzialaren aplikazioan, Foru Aldundiaren erabaki bidez ezartzen diren
irizpide orokorrak, prozedura eta araubidea beteko dira.

4. 2011ko abuztuaren 1eko 27/2011 Legeko azken xedapenetako hamabigarre-
nean zehazten diren mugagabeko lan-kontratudun langileei 2013ko martxoaren 15eko
5/2013 Errege Lege-dekretua indarrean jarri aurreko legedia aplikatuko zaie; beraz, lan-
gile horiei dagokienez indarrean mantenduko da errelebu-kontratu bati lotutako erretiro
partzialari buruz Aldundiak 2004/02/03an hartutako Erabakia, BFAren 2011/11/15eko
Erabakiaren bidez aldatu zena.

Urte batzuetako aldi bakar batean biltzea erretiro partziala hartu duten langileen la-
naldia.

5. 2019ko urtarrilaren 1etik, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean aurreikusitako
aldi iragankorra amaituta, erretiro partziala hartu duten langileen lanaldiaren murrizketa
ehuneko berrogeita hamarrekoa (%50) izango da.

Seigarren Xedapen Gehigarria. — *Lan absentismoa*

Alderdiek onartu egiten dute absentismoaren gaiari aurre egin behar zaiola, eta uste
dute horretarako beharrezko direla honako alderdi hauek: osasun zerbitzuek zuzen fun-
tzionatu behar dute; laneko segurtasun, higiene eta giroaren baldintzak egokiak izan
behar dira, eta arduraz baliatu behar da aldi baterako ezintasunaren lizentzia. Horrela, bi

gauza lortuko dira: batetik, langileen osasun fisikoa eta mentala benetan zaintzea; eta, bestetik, langileak gehiago egotea euren lanpostuetan. Horrekin batera, alderdiak jabetzen dira zer larria den absentismoak dakarren hutsegitea muga jakin batzuk gainditzen direnean. Eta jabetzen dira ere absentismoa murriztu egin beharra dagoela, zerbitzuen eraginkortasunean eta zerbitzuak ondo egiteko orduan eragin kaltegarria dakarrelako.

Zazpigarren Xedapen Gehigarria

Testuan BFaren edo haren erakunde autonomoen administrazioko organo zehatzei buruz eginiko erreferentziak direla eta, ulertuko da hitzarmenaren indarraldiaren barruan unean-unean eskumena duten organoetara egiten zaizkiela.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengo Xedapen Iragankorra.— *Etengabeko trebakuntza*

Trebakuntza planek zenbait alderdi izango dituzte helburu: batetik, barne sustapena, karrera profesionala garatzea (horizontala, bertikala...) eta jarduera ebaluatzea; bestetik, teknologia berrien eta antolamenduko aldaketan ondorioz eskuratu behar diren trebetasunez jabetzea; eta, azkenik, gizarte arretaren eskakizun berrietara egokitzea.

Bigarren Xedapen Iragankorra.— *Enplegu politika eta zerbitzu publikoak mantentzea*

Produkzioaren antolamenduan zerbitzuak deszentralizatzea edo azpikontratatzeko herri administrazioetan «sartu da», eta jarduera publikoa gauzateko modu gisa erabiltzen da, baina jarduera publikoa zuzenbide pribatuaren mende jarrita.

Egia da horrela egiteko arrazoiak egon daitezkeela, adibidez: langileak kudeatzeko arazoak, eskulanaren erabilera malgutasun eduki beharra, zerbitzuak emateko arazo teknikoak, ekonomiaren motoreari eragiteko bidea izatea edo Administrazioak eraginkor izateko duen beharrari laguntzea. Baina gaur egungo errealitatea da (kasu askotan) ihesbidea izatera hel daitezkeela, eta horren bitartez, kontrolik gabe privatizatzen direla Herri Administrazioak berezko dituen jarduerak, edo lan-arloko betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoetara ihes egiteko modua izan daitezkeela.

Horren ildotik, adierazi behar da (oro har) zerbitzuak kontratatzea ez dela Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFEn eta politika estrategikoan sartzen. Hala ere, erakundeek badute aukera jarduera osagarriak eta/edo gehigarriak edo instrumentalak kontratatzean kanpora jotzeko, bai eta (puntualki) berari dagozkion jarduerari dagokienez ere. Horren arabera, eta langileen lan baldintzetan gardentasuna eta errespetua gordetzen lagunduko duten bermeak ezartzeko, hitzarmena sinatzen duten alderdiek horretarako borondatea eta konpromisoa hartuko dute eta zerbitzu publikoak emateko moduan aurrera egingo denaren berme izango dira. Horretarako, eraginkortasuna eta eficacia uzartuko dituzte eskura dituzten baliabideak kudeatzeko, eta ematen zaizkien lanak gauzatzeko, lege zein ekonomia bermeak baliatuko dituzte enpresa eta langileekiko harremanean.

Horretarako, Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEn ondoren adierazten diren konpromisoak hartzen dituzte (dagoeneko existitzen direnen osagarri):

Zerbitzu publikoak mantentzea

Kudeaketarako forma ugarietan duten antolaketa eta autokudeaketarako ahalmena baztertu gabe, zerbitzu publikoak mantentzearen aldeko printzipio orokorrak zerbitzu horiek mantentzera eta zaintzera behartzen ditu BFA eta GUFEn, langileak eta haien menpeko lantokiak sartuta.

- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEn ez dituzte kanpora aterako gaur egun zuzenean kudeatzen dituzten zerbitzu publikoak. Horretarako salbuespena izango da ohiz kanpoko edo ezin aurreikusizko inguruabarrak direla-eta guztiz beharrezkoa izatea hala jokatzeko. Hori gertatu daiteke jarduera baten konplexutasun teknikoak ezinezko egiten dielako aipatu diren erakundeei zuzeneko kudeaketa egitea, edo zeharkako kudeaketak gizarte bazterkeria jasateko arriskuan dauden kolektiboak lan munduan txertatzen laguntzen duelako.

- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEk, eskumenen bidetik edo besteren batetik, zerbitzu publiko berriak sortzeko asmoa badute, honako konpromiso hau hartzen dute: lehenik eta behin, aztertu eta ebaluatu egingo dute zerbitzu horiek zuzenean kudeatuta ematea egokiagoa den ala ez (batez ere, zerbitzu horiek «berezko» edo «berezko jardueratzat» jotzen direnak baldin badira). Beraz, zerbitzu horiek, foru jarduera publikoen hedapena diren aldetik, mugatu eta zehaztu egingo dira, eta dagokien araudia zaindu eta kontrolatuko da lan-eskubideei buruzko ezein arau-urratzerik eta langileen legearen aurkako lagapenik gerta ez dadin.
- Goian adierazitakoa gorabehera, lehen aipatu diren erakundeek aukeratuko balute zerbitzu publiko berri hori (alegia, «gehigarritzat» edo «osagarritzat» jotzen direnak) zeharka kudeatzea, bai klausulen pleguek (besteak beste, azpikontratazio portzentajeak edo laneko arriskuen prebentzioa zaintzeari dagokionez) bai horri dagokion diru-izendapenak lan-baldintzak errespetatu beharko dituzte, alegia, indarrean dauden eta kasu bakoitzean ezarri daitezkeen negoziazio kolektiboko esparruetatik sortutako lan-baldintzak.
- Era berean, zerbitzu bati dagozkion kontratu publikoen jarraiko adjudikazioetan, enpresa adjudikaziodunek (sektoreko hitzarmenek horren gainean adierazten dutena gorabehera) adjudkazio bakoitza gauzatzean dauden langileen subrogazioa bermatuko dute. Horrela, langileen egonkortasuna ahalbidetuko da.
- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEk, sektore publikoko kontratuak egiten dituztenean, neurri batzuk sustatuko dituzte enpresa kontratistek eta/edo azpikontratistek beren artean koordinatuta egoteko betebeharra izan dezaten; helburua da segurtasun eta osasunaren arloko prebentzio-neurriak ezartzea enpresa horietako langileek eta Aldundiko langileek jarduerak lan-zentro berean egiten dituztenean. Eta neurri horiek administrazio-klausulen pleguetan jasoko dira, enpresa lizitatzailerek, besteak beste, klausula hauek bete ditzaten:
- Eskaintza ekonomiko onuragarriena zehazteko ebaluazio-irizpideek, besteak beste, honako ezaugarri hauek jasoko dituzte (baldin eta irizpide horiek kontratuaren xedeari zuzenean loturik badaude): kontratuaren espezifikazioetan zehaztu diren beharrei erantzuten dieten gizarte eskakizunak asetzearekin zerikusia dutenak. Gainera, behar horiek bereziki egoera okerretan dauden herritarrei dagozkie, kontratatuko diren zerbitzuen erabiltzaile edo onuradun izango direnena.
Halaber, klausulen pleguetan honako hau geratuko da jasota: ekonomikoki onuragarrien diren proposamenen artean berdinketa gertatuz gero, kontratuak adjudikatzeko orduan lehentasuna izango dute gizarte-bazterkeria jasaten duten pertsonak sustatzen edo laneratzen beren-beregi lan egiten duten enpresak, baldin eta arlo horretan eskumena duten gizarte zerbitzuek pertsona horien egoera egiaztatzen badute.
- Kontratuaren helburuak eta tipologia aukera ematen dutenean, kontratua gauzatzeko baldintza bereziek gizarte arloko gogoetak jasoko dituzte. Horrek honako helburu hau izando du: lan merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen enplegua sustatzea, lan merkatuan emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak desagerraraztea, langabeziari aurre egitea, trebakuntza lanpostuan egiteko laguntza ematea, enplegurako estrategia koordinatuari dagokionez ezartzen diren beste helburu batzuk edo produkzio-katean zehar oinarrizko laneskubideak errespetatzen direla bermatzea. Horretarako, Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarrizko hitzarmenak betetzea eskatuko da.
Horretarako, administrazio baldintzen pleguak edo kontratuak berak beharrezko zigorrak edo kontratua suntsiaraztea ekarriko duten arrazoiak ezarriko dituzte, baldintza berezi horiek betetzen ez direnerako.
- Zerbitzu publikoak kudeatzeko administrazio kontratuen enpresa adjudikaziodun edo kontratistetako langileek, bai eta kontratu horien enpresa azpikontratisteta-koek ere, legezko ordezkariarik ez badute, eskubidea izango dute Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko Langileen Batzordeari zein Enpresa Batzordeari lan-jarduna gauzatzeko baldintzei buruzko gaiak aurkezteko. Horretarako, langile horiek

lantoki berean jardun behar dute eta ez dute ordezkari izan behar, baina langileek ezingo dute eskubide hori baliatu euren enpresari buruzko erreklamazioak egiteko. Langile horiek era jarraituan partekatzen dutenean lantokia, aukera izango dute elkarrekin batu eta lanjarduna koordinatu eta lana betetzeko baldintzei buruz hitz egiteko. Horren ildotik, goian aipatu diren administrazio kontratuen enpresa adjudikaziodun eta kontratistetako langileen ordezkariak Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEn Langileen Batzordeari eta Enpresa Batzordeari uzten dizkien lokalak erabili ahalgo dituzte, baldin eta langile horiek era jarraituan partekatzen badute lantokia.

- Akordio/Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek sei hilerik behin jakinaraziko diete Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko Langileen Batzordea eta Enpresa Batzordea osatzen duten sindikatuari ondoren adierazten diren gaiak, zerbitzuen administrazio kontratu bakoitzari eta zerbitzu publikoak kudeatzeko kontratu bakoitzari buruzkoak:
- Enpresa adjudikaziodunaren izena edo sozietate-izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
- Kontratuaren helburua eta iraupena.
- Kontratua burutzeko tokia.
- Adjudikaziodun enpresak-enpresa kontratistak lantokian izango dituen langileen kopurua, hala behar denean, lantokia Bizkaiko Foru Aldundia izan zein horren erakunde autonomiadunetako edozein izan.
- Laneko arriskuen prebentzioan jarduerak koordinatzeko aurrez ikusi diren neurriak.

Hirugarren Xedapen Iragankorra.—*Lanbide sustapena eta lanbide karrera, bigarren jarduera, ezintasunak eta zerbitzugintza- ren eraginkortasuna*

1. LANBIDE SUSTAPENA

Foru administrazioak enplegatuen lanbide sustapena bultzatuko du, neurri eraginkor-
rak ezarriz.

Lanbide sustapena ez da administrazio karrera garatzeko neurri bat soilik; aldi be-
rean, herritarrek dauzkaten gero eta eskaera zorrotzagoei erantzuteko kalitate handiago-
ko zerbitzu publikoak ematearekin lotu behar da.

Horretarako, beharrezkoak diren aldaketak egingo dira arauetan.

A) *Lanbide sustapena*

- Lanpostuak betetzeko lehiaketak luzatzea eta zabaltzea: Lanpostuak betetze-
ko lehiaketa, GUFEn, zehazten diren kategorietan.
- Barne igoera sustatzea (bertikala goragoko hurreneko taldera, edo horizonta-
la titulazio talde bereko kategorietara): Lanbide-taldeen laneko hobekuntzak
ahalbidetzeko neurriak (barne-igoera edo bestelakoak), haien gaineko anali-
sia eta azterlana egin ondoren.

B) *Lanbide-karrera*

- Lanbide-karrerako sistema bat ezartzea, aldi berean edo bakanduta, barne
karrera eta sustapen horizontalak eta bertikalak ezarriz, baldin eta Enplegatu
Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testuategina garatzeko Euskal Enplegu
Publikoaren Legea izango dena ematen bada.
- GUFeko funtzioen eskuliburuak berrikustea.
- GUFeko lanpostuetarako sarbideak berrikustea

2. BIGARREN JARDUERA

Hitzarmen honen aplikazio eremuan eta bera indarrean dagoen bitartean Batzorde Paritario bat eratuko da; batzorde horrek bigarren jarduerako egoerara irizpideak ezarriko ditu.

Osasun arrazoiak direla medio edo pertsona beste lanpostu batetara birdoitzeko (lanpostu berrearen norakoaren osagarria eta osagarri berezia ez dira jatorrizkoarenak baino altuagoak izango).

Barne erregulazioa egiteko konpromisoa, horretarako izendatutako Batzorde Paritario baten bidez.

3. EZINTASUNA

- Ezintasun iraunkor osoaren aitortza ukatu zaien 55 urtetik gorako lan-kontratuko langile finkoei lan-tratamendu baterako aukera emango zaie 60 urte egin arte, ohiko legebidea agortu baldin badute. Gero, adin hori bete ostean, BFAren Giza Baliabideei buruzko Planean aurreikusitako edo Bigarren Jarduerako Planean aurreikusiko diren neurrietakoren bati heldu beharko diote.
- Ezintasun iraunkor osoa onartuta duten 55 urtetik beherako lan-kontratuko langile finkoak beste posturen batean jartzeko ahaleginak egingo dira, betiere, ezintasuna ziurtatzen duen mediku-txostena (dagokion organoak emana) baldin badago eta ez badute baja hartzea aukeratzen; hala egin ez gero, gaur egun dagoen baliaezintasun-aseguruaz gain, 3 urtekori (gutxienez urte batez betetako azken lanpostuaren prezioa gehi antzintasuna batzen ditu, eta azken urtean izandako dedikazioa hartuko da kontuan) dagokion kalteordaina emango zaio, ordaindutako beste jarduerarik ez badu egiten. Horretarako, Gizarte Segurantzaren eta/edo Ogasunaren aurrean duen lan egoerari buruzko txostenak eskatu ahal izando zaizkie eta aurkeztu egin beharko dituzte.

Kasu berean, eta GUFeko langileen kasuan (ezintasun iraunkor osoa onartu ostean), ezintasun aseguruia ordaintzeaz gain, zuzenean emango zaie lehen finkatu den kalte-ordaina, horretarako ezarrita dauden baldintzen arabera.

Ezintasun iraunkor osoa onartu ez zaien 55 urtetik gorako langileek legebide arrunta agortu dutenean, langile horiei lanpostua eta atxikipena aldatuko zaizke, lehen zutenearen pareko egoera ahalbidetzeko (baldin eta, patologiaren arabera, hala egitea gomendatzen duen osasun txosten bat badago).

4. ZERBITZUGINTZAREN ERAGINKORTASUNA

Indarrean dirauen arautegia ezartzen bada ere, negoziazio sindikala eta, azken finean, elkarrizketan oinarritutako harremani eustea funtsezko osagai dira Administrazioaren zerbitzuen eraginkortasun handiagoa erdietsi eta kalitatea hobetzeko.

Laugarren Xedapen Iragankorra.— Zuzemen pertsonal konputagarriak bideratzeko baimena

Enplegatu publikoek hogeita lau (24) orduko baimena -hogeita hamar (30) ordu izango dira hiru txandako egutegia duten langileentzat-, edo proportzioan dagokiona, izango dute urtean zuzemen pertsonalak bideratzeko. Baimen ordu horiek egun osoa edo orduak hartuta erabili ahal izango da, egun dauden irizpideen arabera.

Egutegi bereziak dituzten langileek libreki gozatu ahal izango dute baimen hori (dena batera edo banatuta), baina horretarako, 20 egun lehenago egin behar dute eskaria. Horrez gain, unitate baten barruan ezarrita dauden lanpostu mota bakoitzean zerbitzua ematen duten maila bereko ohiko langileen %50ek baino ezingo du batera baliatu baimen hori.

Bosgarren Xedapen Iragankorra. — Araudia hitzarmenari egokitzea

A) Ezintasunak

- Bizkaiko Foru Aldundiaren enplegu plana prestatuko da giza baliabideak berriz esleitzeko edo osasun eta/edo adin arazoiengatik beste neurri batzuk ezartzeko. Plan hori birkokatze sistemari eta lanpostuei buruzkoa izango da, hau da, norberaren ezaugarriak, egoera biologikoa edo ezintasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala direla-eta beharrezko diren birkokatzeei buruzkoa.
- Halaber, Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeak (hitzarmen honen denbora-esparruaren barruan) plan bat prestatuko du, langileek lanean duten segurtasun eta osasun babesaren maila igotzeko. Plan horrek osasun arazoiengatik birkokatu behar diren langileen gaiari helduko dio, edo beste era bateko neurriak hartuko ditu, besteak beste, egutegi bereziak dituzten langileei (eta horien osasunaren alde) kokatzeko aukera emateko.

B) Langileen profesionalizazioa eta prestakuntza sustatzeko neurriak

- GUFeko giza baliabideak berrantolatzeko plan bat egitea; plan horretan, besteak beste, hau jasoko da: zerbitzari-garbitzaileen kolektiboa inoiz ere ez da «batera arituko» kanpoko langileekin batera foru zentro batean zerbitzu bera emateko. Plan hori prestatzeko sortzen den batzordeak erakundearen ordezkariak eta lan arloko eragileak izango ditu, eta, gai horren aurrekariak eta landu beharreko prozesuaren garrantzia kontuan hartuta, batzordean hartzen diren erabakiak, oro har, hitzarmen sendoetan eta (ahal dela) gehiengoaren onarpenean oinarrituta egotea bilatuko da. Era berean, eta gerora horrek ekarriko dituen ondorio praktikoak kontuan hartuta, sukaldaritza zerbitzua (sukaldarien eta etxeko langileen bitartez ematen dena) arreta zuzeneko eta erakundearen beraren zerbitzutzat joko da.
- GUFeko lan-poltsen kudeaketa hobetzeko plana: lan-poltsan interesa dutenei in-ternet bidezko sarbidea emango zaie progresiboki.

C) Osasuna eta arriskuen prebentzioa

Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa.

D) Herritarren eskubideak

Enplegatu publiko guztientzako Jokaera Kodea prestatzea. Kode horrek Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan jasotzen diren betebeharrak, printzipio etiko eta jokaera printzipio guztiak jasoko ditu.

E) Zerbitzu publikoen hobekuntza

«Herritarrei ematen zaizkien zerbitzu jakin batzuk etengabe hobetzeko plana: iriste erraztasuna hobetzea eta zerbitzuak handitzea» izeneko plana prestatuko da. Neurri zehatzak hartuko dira zerbitzu horietako arreta hobetzeko, zerbitzuak ematen dituzten langileen lanaldia eta laneko orduak arrazionalizatze eta familia bizitza eta lanekoa benetan uztartu ahal izateko. Horrez gain, dedikazioa eta erabilgarritasuna moduko kontzeptuei dagozkien baldintzak eta horien hedadura jasoko dira, besteak beste.

F) Euskara plana

- Euskararen erabilera normalizatze plan berria egitea.

G) Beste batzuk

- Laguntza eta Aurrerakinen Batzaren araudia eta zenbatekoak berrikusteko konpromisoa.
- Hitzarmenaren denbora-eremuaren barruan, eta legezkoa araudiak ezar ditzakeen oinarrizko premisekin bat, aukera egongo da lanaldia eta norberaren bizi-eraberrak eragari egiteko neurriak ezartzeko —metatu daitezkeen erabilera libreko orduen

poltsa bat sortzea, urteko lanaldiaren %5eraino hel daitekeena (zehazten den aldian berreskuratuko dira orduok), eta lanaldi jarraituko sistema espezifiko bat ezartzea 12 urtez beherako seme-alabak edo desgaitasuna duten seme-alabak dituztenen kasuan— edo aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileen ordainsariei dagokienez neurriak ezartzeko.

Seigarren Xedapen Iragankorra.— Epeak

Hitzarmen honetan zein Bideratuzen ezarritako epeak bete beharko dituzte Hitzarmenean jasotako lizentzia, baimen, eta eskabide guztiak.

AMAIERAKO XEDAPENA

Amaierako Xedapen Bakarra.— Hitzarmenaren eraginkortasuna

Hitzarmen honen 3. artikuluan ezarritakoa gorabehera, indarrean jartzeko erreferentzia adierazia duten arloek erreferentzia horrek dioenetik izango dituzte ondorioak.

Horrez gainera, Akordioa onartu denean (2018ko martxoaren 27an) indarrean jarriko dira gozatzeko epea igarotzeagatik atzeraeragina sortzen ez duten arloak (lizentzia eta baimenak, bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko neurriak edo beste gizarte-neurri batzuk...).



I. ERANSKINA / ANEXO I
BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO LAN-KATEGORIAK / CATEGORÍAS LABORALES EN LA DFB

Egun dauden lan-kategoriak	Categorías laborales existentes	Beste kategoría batzuekiko balokidetasuna	Equivalencia a otras categorías
Goi mailako teknikaria	Técnico/a Superior	Administrazio Orokorreko teknikaria, legetari-aholkularia, Zuzenbideko lizentziadunak	Técnico/a de Administración General, Letrado/a Asesor/a, Licenciados/as en Derecho
Administrari arduraduna	Encargado/a Administrativo/a	Administraria	Administrativo/a
Administraria	Administrativo/a	Administraria	Administrativo/a
Lehen mailako administrazio-ofiziala	Oficial Administrativo/a de Primera	Administraria	Administrativo/a
Administrari laguntzailea	Auxiliar Administrativo/a	Administrari laguntzailea	Auxiliar Administrativo/a
Bigarren mailako administrazio-ofiziala	Oficial Administrativo/a de Segunda	Administrari laguntzailea	Auxiliar Administrativo/a
Arkitektoa	Arquitecto/a	Arkitektoa	Arquitecto/a
Gizarte-laguntzailea	Asistente/a Social	Gizarte-laguntzailea	Asistente/a Social
Osasun-laguntzaile teknikoa	Ayudante Técnico Sanitario	Osasun-laguntzaile teknikoa	Ayudante Técnico Sanitario
Kudeaketako erdi-mailako teknikariak	Técnicos/as Medios/as de Gestión	Kudeaketako erdi-mailako teknikariak	Técnicos/as Medios/as de Gestión
Topografiako arduraduna	Encargado/a de Topografía	Topografiako ingeniari teknikoa	Ingeniero/a Técnico/a Topógrafo/a
Goi-mailako delinearzaile	Delineante Superior	Delineatzailea	Delineante
Delineatzaile proiektugileak	Delineantes Proyectistas	Delineatzailea	Delineante
Topografiako teknikari laguntzailea	Técnico/a Auxiliar Topógrafo/a	Delineatzailea	Delineante
Zerga-biltzailearen ondokoa	Adjunto/a Recaudador	Administrazio eta finantzen kudeaketako erdi-mailako teknikaria	Técnico/a Medio/a de Gestión Administrativa Financiera
Agente betearazlea	Agente Ejecutivo	Administrazio eta finantzen kudeaketako erdi-mailako teknikaria	Técnico/a Medio/a de Gestión Administrativa Financiera
Agente betearazlearen laguntzailea	Ayudante Agente Ejecutivo	Administraria	Administrativo/a
Gizarte-etxeko arduraduna	Encargado/a de Centro Social	Administraria	Administrativo/a
Herri-lanen arduraduna	Encargado/a de Obras Públicas	Delineatzailea	Delineante
Laborategiko laguntzailea	Técnico/a de Laboratorio	Delineatzailea	Delineante
Obrak katalogatu eta jabeteko teknikari praktikoa	Técnico/a Práctico/a C. V. Obras	Delineatzailea	Delineante
Herri-lanetako teknikari laguntzailea	Auxiliar Técnico/a Obras Públicas	Delineatzailea	Delineante
Lehen mailako bulegoko laguntzailea	Auxiliar Oficina de Primera	Laguntzailea	Auxiliar
Bigarren mailako bulegoko laguntzailea	Auxiliar Oficina de Segunda	Laguntzailea	Auxiliar
Psikiatriako laguntzailea	Auxiliar Psiquiátrico/a	Laguntzailea	Auxiliar

Egun dauden lan-kategoriak	Categorías laborales existentes	Beste kategoría batzuekiko baliokidetasuna	Equivalencia a otras categorías
Gidaria	Conductor/a	Gidaria	Conductor/a
Bigarren mailako delineatzailea	Delineante de Segunda	LH 1eko delineatzailea	Delineante F.P.I
Makina astunen operadorea	Operador/a Maquinaria Pesada	Gidaria edo errepideen jagoletzako laguntzailea	Conductor/a o Auxiliar Vigilancia de Carreteras
Topografiako praktikoa	Práctico/a de Topografía	Delineatzailea	Delineante
Teknikari praktikoa	Técnico/a Práctico/a	Delineatzailea	Delineante
Telefonista	Telefonista	Telefonista	Telefonista
Jagoletzako laguntzailea	Auxiliar de Vigilancia	Basozaina edo baso-langileburua	Guarda Forestal o Capataz Forestal
Zaintzailea	Celador/a	Basozaina edo baso-langileburua	Guarda Forestal o Capataz Forestal
Zundaketen arduradun nagusia	Encargado/a General de Sondeos	LH 1eko delineatzailea	Delineante F.P.I
Ofizioetako espezialista	Especialista Oficios	LH 1eko edozein adar	Cualquier rama de F.P.I
Laguntzailea	Mozo/a	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Topografiako laguntzailea	Ayudante de Topografía	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Bigarren mailako gidaria	Conductor/a de Segunda	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Garbitzailea	Limpiador/a	Garbitzailea, zerbitzuetako langileak	Limpiador/a, Personal de Servicios
Peoi espezializatua	Peón/Peona Especializado/a	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Jagolea	Vigilante	Menpekkoa, zerbitzuetako langileak	Subalterno, Personal de Servicios

GUFEKO LAN-KATEGORIAK / CATEGORÍAS LABORALES EN EL IFAS

Kodea Código	Egun dauden lan-kategoriak Categorías laborales existentes	Kodea Código	Beste kategoría batzuekiko baliokidetasuna Equivalencia a otras categorías
2000110	TÉCNICO SUPERIOR / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA	2000115	TÉCNICO/A SUPERIOR-TIT. SUP. EN PREVENCIÓN / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA / PREBENTZIOKO GOI-MAILAKO TITULUDUNA
		2000210	ECONOMISTA / EKONOMIALARIA
		2000211	ABOGADO/A / ABOKATUA
		2000212	LDO/A. EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA
2000211	ABOGADO/A / ABOKATUA	2000212	LICENCIADO/A EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA
2000810	ADMINISTRATIVO/A / ADMINISTRARIA	2000810	ADMINISTRATIVO/A / ADMINISTRARIA
2000815	ADMINISTRATIVO/A OFICIAL DE PRIMERA / LEHEN MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	2000810	ADMINISTRATIVO/A / ADMINISTRARIA
2000214	ARQUITECTO/A — ARKITEKTOA	2000214	ARQUITECTO/A — ARKITEKTOA

Kodea Codigo	Egun dauden lan-kategoriak Categorías laborales existentes	Kodea Codigo	Beste kategoriatu bazuekiko baliokideasuna Ekuivalencia a otras categorías
2000224	ARQUITECTA/O TÉCNICO / ARKITEKTO TEKNIKOA	2000224	ARQUITECTA/O TÉCNICO / ARKITEKTO TEKNIKOA
2000820	AUXILIAR ADMINISTRATIVO / ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	2000820	AUXILIAR ADMINISTRATIVO / ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA
2000770	AUXILIAR DE AYUDA / LAGUNTZAKO LAGUNTZAILEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000476	AUXILIAR EDUCATIVO/A -- HEZIKETA LAGUNTZAILEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000550	AUXILIAR SANITARIO / OSASUN-LAGUNTZAILEA	2000550	AUXILIAR SANITARIO / OSASUN-LAGUNTZAILEA
2000740	AYUDANTE DE COCINA / SUKALDEKO LAGUNTZAILEA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) --- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000720	CAMARERO/A LIMPIADOR/A / ZERBITZARI-GARBITZAILEA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) --- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000710	COCINERO/A EMPLEADA/O DE HOGAR / SUKALDARI-ZERBITZARIA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000705	COCINERO/A DE PRIMERA / LEHEN MAILAKO SUKALDARIA	2000701	COCINERO/A FP2 / LH2-KO SUKALDARIA
2000701	COCINERO/A FP2 / LH2-KO SUKALDARIA	2000701	COCINERO/A FP2 / LH2-KO SUKALDARIA
2000660	CONDUCTOR/A OFICIAL DE SEGUNDA / BIGARREN MAILAKO OFIZIAL GIDARIA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000210	ECONOMISTA / EKONOMIALARIA	2000210	ECONOMISTA / EKONOMIALARIA
2000450	EDUCADOR/A DIPLOMADO / HEZITZAILE DIPLOMADUNA	2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA
2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA	2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA
2000360	ENCARGADA/O DE ALMACÉN / BILTEGIKO ARDURADUNA	2000810	ADMINISTRATIBO/A / ADMINISTRARIA
2000520	ENFERMERO/A / ERIZAINA	2000520	ENFERMERO/A / ERIZAINA
2000515	FISIOTERAPEUTA / FISIOTERAPEUTA	2000515	FISIOTERAPEUTA / FISIOTERAPEUTA
2000346	GOBERNANTA/E CASA DEL MAR / ITSASTARREN ETXKO GELAZAINBURUA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) --- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000345	GOBERNANTA/E / GELAZAINBURUA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C1 -- C1 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000230	GRADUADO/A SOCIAL / LAN-HARREMANETAKO GRADUDUNA	2000230	GRADUADO/A SOCIAL / LAN-HARREMANETAKO GRADUDUNA
2000590	JEFE/A DE MANTENIMIENTO DE LEIOA -- LEIOAKO MANTENTZE-LANETAKO BURUA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C1 -- C1 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000212	LICENCIADA/O EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA	2000212	LICENCIADA/O EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA
2000460	MAESTRO/A DE TALLER / LANTEGIKO MAISUA	2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA
2000510	MÉDICO/A / MEDIKUA	2000510	MÉDICO/A / MEDIKUA
2000213	MÉDICO/A DE EMPRESA / ENPRESAKO MEDIKUA	2000213	MÉDICO/A DE EMPRESA / ENPRESAKO MEDIKUA
2000500	MEDICO/A GERIATRA / MEDIKU GERIATRA	2000510	MÉDICO/A / MEDIKUA
2000645	OFICIAL DE SERVICIO TÉCNICO / ZERBITZU TEKNIKOKO OFIZIALA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000650	ORDENANZA -- MANDATARIA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) --- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000640	PORTERO/A AYUDANTE MANTENIMIENTO / ATEZAINA ETA MANTENTZE-LANETAKO LAGUNTZAILEA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) --- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)

Kodea Código	Egun dauden lan-kategoriak Categorías laborales existentes	Kodea Código	Beste kategoria batzuekiko baliokidetasuna Equivalencia a otras categorías
2000410	PSIKOLOGA/O / PSIKOLOGO/A	2000410	PSICÓLOGA/O / PSIKOLOGO/A
2000540	PUERICULTOR/A / HAURTZAINA	2000810 2000540	PUERICULTOR/A / HAURTZAINA ADMINISTRATIBO / ADMINISTRARIA
2000350	SUBGOBERNANTAE / GELAZAINBURUORDEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAK
2000115	TÉCN SUP.-TITU.SUP.DE PREVENCIÓN / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA / PREBENTZIOKO GOI-MAILAKO TITULUDUNA	2000115	TÉCN SUP.-TITU.SUP.DE PREVENCIÓN / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA / PREBENTZIOKO GOI-MAILAKO TITULUDUNA
2000220	TÉCNICO MEDIO / TEKNIKARI ERTAINA	2000220	TÉCNICO/A MEDIO/A / TEKNIKARI ERTAINA
2000444	TÉCNICO SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL / GOI-MAILAKO GIZARTERATZE-TEKNIKARIA	2000444	TÉCNICO SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL / GOI-MAILAKO GIZARTERATZE-TEKNIKARIA
2000445	TERAPEUTA OCUPACIONAL / LAN-TERAPEUTA	2000445	TERAPEUTA OCUPACIONAL / LAN-TERAPEUTA
2000436	TRABAJADOR/A SOCIAL -- GIZARTE-LANGILEA	2000436	TRABAJADOR/A SOCIAL -- GIZARTE-LANGILEA
2000630	VIGILANTE / JAGOLEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAK

**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

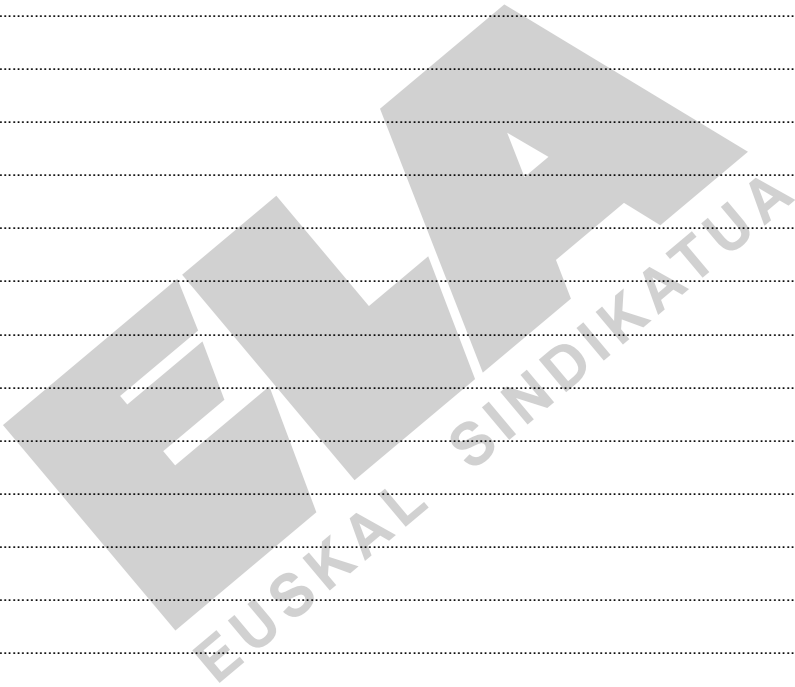
Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

OHARRAK:



OHARRAK:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

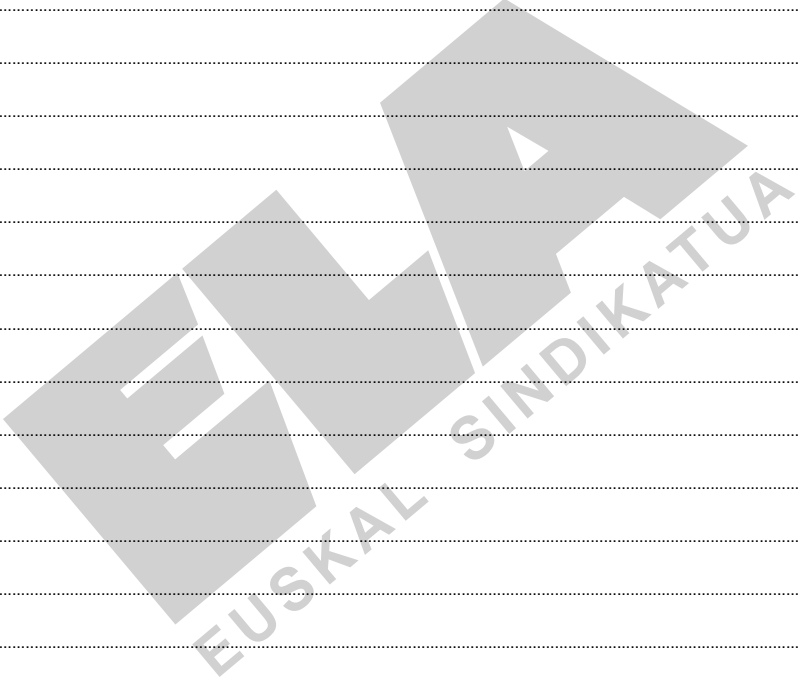
.....

.....

.....

.....

.....



1.abizena: _____
1º apellido

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

2.abizena: _____
2º apellido

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K: _____
C.P

Telefonoa _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Soci I de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria _____
Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

Sindikatuak betetzeko →
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuei ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitortpenean hau betetze aldera, BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.

Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarerrako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarena alegia.

Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztagarria dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua arabera.

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

Helbideratzeko agindurako eskabide-orria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

SINADURA

FIRMA

DATA:

FECHA:

Izen abizenak

Nombre y apellidos

NAN:

DNI:

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuaren izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial.

Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.