

UDALHITZ

**EUSKADIKO TOKIKO
ERAKUNDEETAKO
LAN HARREMANETARAKO
PROTOKOLO MARKOA**

EUSKADIKO TOKIKO ERAKUNDEENLAN HARREMANETARAKO MARKO SEKTORIALA ERATZEKO PROTOKOLOA

Bilbon, 2008ko apirilaren 28an

BILDUTA: alde batetik EUDEL, Euskal Autonomia Erkidegoko udalen ordezkari gisa, eta bestetik, ELA, CCOO eta UGT, udal langileen ordezkari gisa,

KONTUAN HARTU DA Euskal Autonomia Erkidegoko Toki Administrazioan akordio sektorialek ibilbide luzea izan dutela EUDEL-en (tokiko erakundeen ordezkari gisa) eta sindikaturik nagusien artean. Akordio horiek Euskadiko Toki eta Foru Administrazioako Langileen Enplegu Baldintzen Akordio Arautzailerekin (ARCEPAFE) hasi ziren, eta, ondoren, 2006ko martxoko Udaltzako Akordioekin izan zuten jarraipena. Azken horiek 2007ko abenduaren 31ra arte egon dira indarrean, eta, beraiei esker, lan harremanen marko aurreratua egituratu ahal izan da, Euskadiko lurralde erakundeen eraginkortasuna, kalitatea eta herritarrentzako zerbitzuaren espiritua garatuz.

KONTUAN HARTU DA esperientzia hori sendotu eta sakondu egin daitekeela, Euskadiko tokiko erakundeen lan harremanen marko sektorial bateratua ofizialduz eta erakunde horiek elkartuz, pilotutako esperientziaren bitartez aurrera egin ahal izateko erakundeen eraginkortasunean eta lan ingurunearen kalitatean. Hori horrela,

AKORDIO hauek lortu dituzte:

LEHENENGOA

Protokolo honen bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoan protokolo horrekin bat egiten duten Tokiko Erakundeetako lan harremanen negoziatzearako marko sektorial bateratua eratzea, EUDEL Euskadiko Udalen Elkartearen (tokiko erakundeen ordezkari gisa) eta ELA, CCOO eta UGT sindikatuen (udal langileen –funtzionarioak zein lan-kontratudunak– ordezkari gisa) artean.

BIGARRENA

Marko honetan, Euskal Autonomia Erkidegoko langile funtzionarioei zuzendutako Akordio Sektoriala eta lan-kontratudunei zuzendutako Hitzarmen Kolektibo Sektoriala formalizatzeko negoziatze prozesua hastea, 2006ko martxoan sinatutako Udaltzako Akordioen marko sektoriala eguneratu, sendotu eta egokitzeko asmoz.

HIRUGARRENA

Adieraztea aldeek borondatea dutela akordio horiek sektorean ahalik eta aplikazio handiena izan dezaten, eta, horretarako, Euskal Autonomia Erkidegoko udalak eta gainontzeko toki erakundeak gonbidatzea akordioekin bat egin dezaten; hori horrela, sinatzaileek erabaki dute, integrazio hori ahalik eta gehien ahalbidetzeko asmoz, ordezkariak sindikalekin indarreko akordioak dituzten erakundeetan, akordio horiek indarrean jarraituko dutela, oraingo Akordioekin bat egiteko aukerari kalte egin gabe, baldin eta aurreko akordioetako sinatzaileek hala erabakitzen badute.

LAUGARRENA

Protokolo honek barne hartzen dituen tokiko erakunde guztiei eta ordezkariak sindikalei adieraztea ez dezatela Mahai honen xede diren gaiak buruzko negoziazio prozesurik hasi, ondorengo kudeaketa lana zailduko duten negoziazio bikoitzak saihesteko.

Erakunde bakoitzeko mahaietan negoziatzea daitezkeen gaiak honakoak izango dira, gutxienez: izaera orokorrekoak ez diren soldaten eguneraketak, aparteko orduak, zerbitzu publikoen mantentzea eta hobekuntza, lana sortzeko neurriak eta laneko erasoak eta generoko indarkeriaren aurkako neurriak.

BOSGARRENA

Sinatzaileek negoziatzeko konpromisoa hartu dutela jakinaraztea. Negoziario hori Protokolo honen bitartez eraturako marko sektorialean egingo da, fede onez, elkarriketa eta lankidetzaz zintzoko giroan, eta, desadostasunak konpontze aldera, negoziario kolektiboaren markoa agortuz.

SEIGARRENA

1. BITARTEKOTZA, INTERPRETAZIO ETA ADISKIDETZE ETA BITARIKO BATZORDEA sortzea jarraipena eta ebaluazioa egiteko, abian jartzean laguntza eskaintzeko eta Erakunde zehatzetan bi aldeek hala eskatzen dutenean, arazoak eta ezadostasunak sortzen direnean, bitartekotza, interpretazioa eta adiskidetze lana egiteko.
2. Protokolo-Marko hau sinatu duten sindikatuak bi ordezkariak eta ordezkari sindikalak besteko EUDELEko hainbat kidek osatuko dute batzordea; ordezkariak erakunde bakoitzak boto bana emango du; sindikatu bakoitzak emandako botoaren balioa sektorean daukan ordezkariaren arabera izango da eta EUDELEn botoa ordezkari sindikalen botoen balioaren adinakoa izango da; erakunderen bateko kideek joaten ez badira, horrek ez du botoen haztapenean eragingo; alde bakoitzak kanpoko bi aholkulari izendatu ahal izango dituzte gehienez, baina ez dute boto eskubiderik izango.
3. Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordearen bilkurak baliagarriak izateko, gutxienez Eudeleko 2 ordezkari joan beharko dira eta joaten diren sindikatuen sektorean duten ordezkariak gutxienez %51ekoa izan beharko da.
4. Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordean akordioak lotzeko, alde sindikalean gehiengo sinplea nahikoa izango da, eta erakundearen aldean aldeko botoa edo abstentzioa beharko da.
5. Protokolo honetan jasotako arauak garatze aldera, oraingo funtzionamenduko oinarriko erregelamenduari eutsiko zaio.

ZAZPIGARRENA.- Akordio honen indarraldian zehar honen funtsezko edukiren bati eragiten dioten lege-aldaketak indarrean sartuko balira eta Interpretazio Batzordeko aldean artean horiek interpretatzeko desadostasunak baleude, adostasunik gabeko interpretazioaren arazoa dagokion Eskubidezko Arbitrajearen irizpenaren arabera ebazteko konpromisoa hartzen dute aldeek. Arbitraje hori, gatazkak ebazteko sistemak erabakitakoaren arabera arautuko da. Arbitroak emandako ebazpena loteslea izango da alde bientzat.

Arbitrajearen jarraitu beharreko prozedura formalaren eredu bat idazteko, batzorde tekniko berezia sortuko da Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordearen baitan, eta batzorde tekniko hori eratzen denetik, gehienez ere 6 hilabeteko epean aurkeztu beharko dio bere lana organo horri.

ZORTZIGARRENA.- Akordio hauen funtzio eremuan Euskal Autonomia Erkidegoko Tokiko Administrazio Publikoa osatzen duten lurralde entitateak eta erakundeak sartzen dira. Lehenengoen artean, udalerrriak daude, eta bigarrenen artean, lurralde entitateetako zerbitzuen kontzertatu gabeko kudeaketa egiteko organismoak. Organismo horiek eredu hauetan jarduten dute: administrazio bereziko organoko kudeaketa, organo autonomoa, merkataritza-sozietatea eta enpresa entitate publikoa.

Era berean, metropoli-entitateak, eskualde-entitateak, taldeak, mankomunitateak eta partzuergoak sartzen dira, pertsonala ordezkatzeko organoen parte-hartzari eta eskumena duten organoek lotu ditzaketen akordioetan eragin barik, bakoitzaren izaera juridikoa zainduz.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.-

Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordearen baitan Akordio 102.4. artikulua edukia eztabaidatu eta aztertze konpromisoa hartzen dute aldeek.

EUDEL-en ordezkariak,

Sindikatu-erordezkariak,

ELA

CCOO

UGT

UDALHITZ

**EUSKADIKO TOKI ERAKUNDEETAKO
FUNTZIONARIOEN LAN BALDINTZAK ARAUTZEN
DITUEN HITZARMENA.**

2008ko IRAILAREN 22a

**UDALHITZ,
TOKI ERAKUNDEKO FUNTZIONARIOEN LAN BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN
HITZARMENA**

ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK	19
1. artikulua.- Xedea.....	19
2. artikulua.- Hitzarmena adostu duten aldeak	19
3. artikulua.- Pertsonalaren esparrua	19
4. artikulua.- Denbora-eremua. Indarraldia eta amaiera	19
5. artikulua.- Lotura.....	20
6. artikulua.- Jarraipenerako Bitariko Batzordea.....	20
7. artikulua.- Arauen interpretazioa.....	20
8. artikulua.- Baldintza onuragarrienak eta lansari bermea.....	20
9. artikulua.- Aplikazio mesedegarria.....	20
10. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura	21
11. artikulua.- Lanaren antolaketa	21
LEHENENGO TITULUA. FUNTZIONARIOEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN, OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ERREGIMENA	22
I. Kapitulua. LANALDIA	22
12. artikulua. Ohiko lanaldia	22
13. artikulua.- Udal Euskaltegietako irakasleen lanaldia.....	22
14. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lanaldia	22
15. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen asteko lanaldia	23
16. artikulua.- Udal Kontserbatoriotako eta Musika Eskoletako irakastorduen eta ordu osagarrien definizioa.....	23
17. artikulua.- Lan-egutegia	23
18. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lan-egutegia.....	24
19. artikulua.- Haur Hezkuntzako Udal Eskolako irakasleen lan-egutegia	24
20. artikulua.- Benetako lana	24
21. artikulua.- Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua	24
22. artikulua.- Txandakako lana.....	25
23. artikulua.- Lanegunen arteko atsedenaldira.....	25
24. artikulua.- Gaueko lana.....	25
II. Kapitulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK	25
25. artikulua.- Asteko atsedenaldira.....	25
26. artikulua.- Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedenaldia	25
27. artikulua.- Atsedenaldien eta jaiegunen eragina.....	26
III. Kapitulua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK	26
28. artikulua.- Iraupena.....	26
29. artikulua.- Oporraldia Udal Euskaltegietan	26
30. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen oporraldia	26

31. artikulua.- Irakasle ez den pertsonalaren oporraldia.....	27
32. artikulua.- Opor-konpentsaziorako salbuespenezko suposamendua	27
33. artikulua.- Oporraldiaren likidazioa	27
34. artikulua.- Zatikapena	27
35. artikulua.- Oporraldia	27
36. artikulua.- Aldibereko gozamina	28
37. artikulua.- Oporraldi plangintza	28
38. artikulua.- Suposamendu bereziak	28
IV. Kapituluua. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK	28
39. artikulua.- Lanalditik kanpo egindako orduak.....	28
40. artikulua.- Lizenziak	29
41. artikulua.- Baimenak	30
42. artikulua.- Izatezko bikoteak	30
43. artikulua.- Baimenak eta Lizenziak eskatzea eta ematea	30
44. artikulua.- Baimenen eta lizenzien arteko bateraezintasuna.....	31
45. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizenzian eta baimenetan	31
46. artikulua.- Lanera joatea eta ez-joatea arrazoitzea.....	31
47. artikulua.- Lizenziak gaixotasunagatik edo istripuagatik	31
48. artikulua.- Aitatasun lizentzia.	32
49. artikulua.- Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik lizentzia	33
50. artikulua.- Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik lizentzia	33
51. artikulua.- Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko lizentzia.	33
52. artikulua.- Ordezkaritza sindikala, prestakuntzako edo pertsonalaren ordezkaritza egin ahal izateko lizentzia	34
53. artikulua.- Amatasun eta edoskitze lizentzia	34
54. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun lizentzia erditzeetan	35
55. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun baja, adopzioagatik edo harreran hartzeagatik	36
56. artikulua.- Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia.....	36
56 bis artikulua.- Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria	37
57. artikulua.- Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik izan ez.	37
58. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia	37
59. artikulua.- Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia	37
60. artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia egunak.	37
61. artikulua.- Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena.....	38
62. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak	38
63. artikulua.- Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena.....	39

BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA

40

V. Kapitulua. ERREGIMEN OROKORRA	40
64. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua	40
65. artikulua.- Ordaintzeko agindua	40
66. artikulua.- Publizitatea	40
67. artikulua.- Ordainsari kontzeptuak.	40
68. artikulua.- Soldata.....	41
69. artikulua.- Antzinasuna	41
70. artikulua.- Lanpostu-mailako osagarria.....	41
71. artikulua.- Berariazko osagarria	42
72. artikulua. Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria	42
73. artikulua.- Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarria	42
74. artikulua.- Lanaldi Luzatua Modalitatea	42
75. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuna Modalitatea	43
76. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua Modalitatea	43
77. artikulua.- Baldintzak betetzea.....	43
78. artikulua.- Aparteko ordainsariak.....	43
79. artikulua.- Produktibitate-osagarria	44
80. artikulua.- Zerbitzu Bereziengatik Haborokina	44
81. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpora egindako Zerbitzu Bereziengatik Haborokina	44
82. artikulua.- Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokina	44
83. artikulua.- Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik.....	46
VI. Kapitulua. HITZARMEN HONETAN JASOTZEN DEN ORDAINSARI-SISTEMARA EGOKITZEA	46
84. artikulua.- Ordainsari-sistemaren egokitzea	46
85. artikulua.- Norberaren osagarria eta iragankorra	47
VII. Kapitulua. NORBERAREN GRADUA	48
86. artikulua.- Norberaren gradua.....	48
VIII. Kapitulua. NOMINEN KUDEAKETA	48
87. artikulua.- Nominen berregituraketa.....	48
88. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena	48
89. artikulua.- Nominen helbideratzea	48
90. artikulua.- Urtean jaso beharrekoa pagetan zatitzea	48
91. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa	49
IX. Kapitulua – ORDAINSARIEN IGOERA	50
92. artikulua.- Ordainsarien igoera	50
93. artikulua.- Izaera orokorra ez duten ordainsari jarduerak	50

HIRUGARREN TITULUA. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

51

X. Kapitulua. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA.	51
94. Artikulua.- Elkarkidetza. Pentsio-sistema osagarriak	51
94 bis. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota	51
XI. Kapitulua. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK	51
95. Kapitulua- Adinagatik borondatezko erretiroa	51
96. artikulua- Erretiro aurreratuarentzako primak	52
97. artikulua- Nahitaezko erretiroa.....	52

98. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua.....	52
99. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguruak	53
100. artikulua.- Kontsumo-maileguak	53
101. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen musika-tresnak aseguratzeko erregimena.....	54

LAUGARREN TITULUA. LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE PROMOZIOA SUSTATZEA **55**

XII. Kapitulua. LANGILEAK HAUTATZEA	55
102. artikulua.- Hautatze-sistemak	55
103. artikulua.- Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera	55
XIII. Kapitulua. PRESTAKUNTZA ETA BARNE PROMOZIOAREN ETA KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA	55
104. artikulua.- Prestakuntza	55
105. artikulua.- Barne-promozioa eta horretara sartzea	56
106. artikulua.- Promozio profesionalari bultzada	56
XIV. Kapitulua. LANPOSTUEN HORNIDURA	56
107. artikulua.- Lanpostuen hornidurarako sistemak	56
108. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuen deialdietarako gutxieneko edukiak.	57
109. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea	57
110. artikulua.-Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko aldi baterako mugak.....	57

BOSGARREN TITULUA. LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK **58**

XV. Kapitulua. LAN-SEGURTASUNA ETA -OSASUNA	58
111. artikulua.- Lan-segurtasuna eta -osasuna	58
112. artikulua.- Lan-Arriskuaren Prebentziorako Plana	58
113. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea	58
114. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuduntzak eta ahalmenak	59
115. artikulua.- Prebentzio Ordezkarriak.....	59
116. artikulua.-Prebentzio Ordezkarrien eskumenak eta ahalmenak.....	60
117. artikulua.- Lan ekipamendua eta babes-neurriak.....	61
118. artikulua.- Osasunaren zaintza	61
119. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen kontzeptualizazioa	62
120. artikulua. Jarduera nekagarriak	62
121. artikulua. Jarduera toxikoak.....	62
122. artikulua. Jarduera arriskutsuak.....	62
123. artikulua. Segurtasun neurriak ezartzea	62
124. artikulua. Ezadostasunen ebazpena.....	62
125. artikulua. Katalogazioen berrikuspena.....	63
126. artikulua.- Amatasuna babestea	63
XVI. Kapitulua. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK	63

1. atala: AUKERA BERDINTASUNA	63
127. artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.....	63
2. atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK	64
128. artikulua.- Laneko jazarpenaren kontrako babes neurriak	64
128 bis artikulua.- Lanlekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri bereziak.	64
129. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretarako jarduera protokoloa.....	65
130. artikulua.- Laneko jazarpen egoeratan langileek duten babeserako eskubidea	66
131. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak	66
132. artikulua.- Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea	66

**SEIGARREN TITULUA. SINDIKATUKO KIDE IZATEKO ESKUBIDEA
INDARREAN JARTZEKO ERREGIMENA, SINDIKATU-EKINTZA,
ORDEZKARITZA, PARTE-HARTZEA, BATZARRA ETA NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOA**

68

XVII. Kapitulua. ASKATASUN SINDIKALA	68
133. artikulua.- Sindikatuko kide izateko eskubidea	68
134. artikulua.- Babes sindikala.....	68
135. artikulua.-Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia	68
XVIII. Kapitulua – EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUA	68
Lehenengo atala . EKINTZA SINDIKALAREN OSAKETA ETA ERAGIN-EREMUA	68
136. artikulua.-Ekintza sindikalaren osaketa.....	68
Bigarren atala. ATAL SINDIKALAK OROKORREAN.	69
137. artikulua.- Atal Sindikalen sorrera	69
138. artikulua- Atal Sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak	69
Hirugarren Atala. ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK.	70
139. artikulua.-Atal Sindikaletako afiliatuak	70
140. artikulua.-Afiliatuen eskubideak.....	71
Laugarren atala. ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.	71
141. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordea.....	71
142. artikulua.- Atal sindikalaren sorrera edo osaketa aldaketa	71
143. artikulua.-Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak	72
144. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak	72
Bosgarren atala. ORDEZKARI SINDIKALAK.	73
145. artikulua.- Ordezkarri sindikalak izendatzea	73
146. artikulua.- Ordezkarri Sindikalen funtzioak eta eskubideak.....	73
147. artikulua. Ordu sindikalak pilotzeagatiko liberazioa	73
XIX. Kapitulua. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA	74
Lehenengo atala. ORDEZKARITZA MAILA ETA ORGANOA.	74
148. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa praktikan jartzea	74

Bigarren atala. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK.	74
149. artikulua.- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak	74
150. artikulua. Gaitasuna	75
151. artikulua. Eskuduntzak.....	75
XX. Kapitulua. PARTE-HARTZE ESKUBIDEA	76
152. artikulua.- Parte-hartze eskubidea	76
153. artikulua.- Elkarrizketa	76
154. artikulua.- Ordezkaritza.....	76
155. artikulua.- Batzarrak.....	76
156. artikulua.- Gai-zerrenda	76
157. artikulua.- Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari kontsulta	77
XXI. Kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA	77
158. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea	77
159. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea.....	77
160. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak.....	77
161. artikulua.- Lanalditik kanpoko batzarrak	78
XXIII. Kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA	78
162. artikulua.- Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea	78
 ZAZPIGARREN TITULUA. ERAKUNDEKO FUNTZIONARIOEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK PRAKTIKAN JARTZEA	 79
163. artikulua.- Gai orokorrak	79
164. artikulua.- Euskalduntze Plangintzak	79
165. artikulua.- Lanalditik kanpoko Euskara ikastaroak	80
166. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen euskalduntzea	80
167. artikulua.- Arau Osagarria.....	80
 ZORTZIGARREN TITULUA. LAN EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA	 81
XXIV. Kapitulua. LAN EGONKORTASUNA	81
168. artikulua.- Behin-behinekotasunerako muga	81
169. artikulua.- Lan eskaintza publikoa.....	81
XXV. Kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA	82
170. artikulua.- Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea	82
171. artikulua.- Enpresa adjudikazioduneko langileen subrogazioa	82
172. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena.	83
 XEDAPENA GEHIGARRIA	 84
 LEHENENGO AZKEN XEDAPENA. INDARGABETZE-KLAUSULA	 84
 BIGARREN AZKEN XEDAPENA. ARGITARAPENA	 84
 1. ERANSKINA	 85
 2 ERANSKINA	 85

3. ERANSKINA

86

LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN LAN BALDINTZEN HITZARMENA	90
---	----

ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK **90**

1. artikulua. Xedea.....	90
2. artikulua. Hitzarmena adostu duten aldeak.....	90
3. artikulua.- Pertsonalaren esparrua	90
4. artikulua.- Denbora-Eremua. Indarraldia eta amaiera.....	90
5. artikulua. Lotura	91
6. artikulua.- Interpretazioa eta Zaintza. Interpretazioa, Zaintza eta Azterketa Batzordea (I.Z.A.B.).....	91
7. artikulua. Arauen interpretazioa	91
8. artikulua.- Baldintza onuragarrienak eta lansari bermea.....	91
9. artikulua. Aplikazio mesedegarria	92
10. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura	92
11. artikulua.- Lanaren antolaketa	92

LEHENENGO TITULUA. LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN, OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ERREGIMENA **93**

I. Kapitulua. LANALDIA	93
12. artikulua. Ohiko lanaldia	93
13. artikulua.- Udal Euskaltegietako irakasleen lanaldia.....	93
14. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lanaldia	93
15. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen asteko lanaldia	94
16. artikulua.- Udal Kontserbatoriotako eta Musika Eskoletako irakastorduen eta ordu osagarrien definizioak	94
17. artikulua.- Lan-egutegia	94
18. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lan-egutegia.....	95
19. artikulua.- Haur Hezkuntzako Udal Eskolako irakasleen lan egutegia	95
20. artikulua.- Benetako lana	95
21. artikulua.- Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua	95
22. artikulua.- Txandakako lana.....	96
23. artikulua.- Lanegunen arteko atsedenaldira	96
24. artikulua. Gaueko lana.....	96
II. Kapitulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK	96
25. artikulua.- Asteko atsedenaldira.....	96
26. artikulua.- Igandeetan eta jaiegunetan egindako lanarentzako asteko atsedenaldira	96
27. artikulua.- Atsedenaldien eta jaiegunen eragina.....	97
III. Kapitulua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK	97
28. artikulua.- Iraupena.....	97
29. artikulua.- Oporraldia Udal Euskaltegietan	97
30. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen oporraldira	97

31. artikulua.- Irakasle ez den pertsonalaren oporraldia.....	98
32. artikulua.- Opor-konpentsaziorako salbuespenezko suposamendua	98
33. artikulua.- Oporraldiaren likidazioa	98
34. artikulua.- Zatikapena	98
35. artikulua.- Oporraldia	98
36. artikulua.- Aldibereko gozamina	99
37. artikulua.- Oporraldi plangintza	99
38. artikulua.- Suposamendu bereziak	99
IV. Kapitulua. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK	99
39. artikulua.- Lanalditik kanpo egindako orduak.....	99
40. artikulua.- Lizenziak	100
41. artikulua.- Baimenak	101
42. artikulua.- Izatezko bikoteak	101
43. artikulua.- Baimenak eta Lizenziak eskatzea eta ematea	101
44. artikulua.- Baimenen eta lizenzien arteko bateraezintasuna.....	102
45. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizenzian eta baimenetan	102
46. artikulua.- Lanera joatea, eta ez-joatea arrazoitzea	102
47. artikulua.- Lizenziak gaixotasunagatik edo istripuagatik	102
48. artikulua.- Aitatasun lizentzia.	103
49. artikulua.- Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik lizentzia	104
50. artikulua.- Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik lizentzia	104
51. artikulua.- Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko lizentzia.	104
52. artikulua.- Ordezkaritza sindikala, prestakuntzako edo pertsonalaren ordezkaritza egin ahal izateko lizentzia	105
53. artikulua.- Amatasun eta edoskitze lizentzia	105
54. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun lizentzia erditzeetan	106
55. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun baja, adopzioagatik edo harreran hartzeagatik	106
56. artikulua.- Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia.....	107
56 bis artikulua.- Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria	108
57. artikulua.- Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin zerikusirik izan ez.	108
58. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia	108
59. artikulua.- Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia	108
60. artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia egunak.	108
61. artikulua.- Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena.....	109
62. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak... ..	109
63. artikulua.- Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena.....	109

V. Kapitulua. ERREGIMEN OROKORRA	111
64. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua	111
65. artikulua.- Ordaintzeko agindua	111
66. artikulua.- Publizitatea	111
67. artikulua.- Ordainsariaren kontzeptuak.	111
68. artikulua.- Soldata.....	112
69. artikulua.- Antzinasuna	112
70. artikulua.- Lanpostu-mailako osagarria.....	112
71. artikulua.- Berariazko osagarria.....	113
72. artikulua. Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria, baina lanpostuari egonkor lotu gabea	113
73. artikulua.- Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarria, baina lanpostuari egonkor lotu gabea	113
74. artikulua.- Lanaldi Luzatua Modalitatea	114
75. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuna Modalitatea	114
76. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua Modalitatea	114
77. artikulua.- Baldintzak betetzea	114
78. artikulua.- Aparteko ordainsariak	115
79. artikulua.- Produktibitate-osagarria	115
80. artikulua.- Zerbitzu Bereziengatik Haborokina	115
81. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpora egindako Zerbitzu Bereziengatik Haborokina	115
82. artikulua.- Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokina	115
83. artikulua.- Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik	117
VI. Kapitulua. AKORDIO HONETAN JASOTZEN DEN ORDAINSARI-SISTEMARA EGOKITZEA	117
84. artikulua.- Ordainsari-sistemaren egokitzea	117
85. artikulua.- Norberaren osagarria eta iragankorra	119
VII. Kapitulua. NORBERAREN GRADUA	119
86. artikulua.- Norberaren gradua.....	119
VIII. Kapitulua. NOMINEN KUDEAKETA	119
87 artikulua.- Nominen berregituraketa.....	119
88. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena.....	119
89. artikulua.- Nominen helbideratzea	120
90. artikulua.- Urtean jaso beharrekoa pagetan zatitzea	120
91. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa	120
IX. Kapitulua – ORDAINSARIEN IGOERA	121
92. artikulua.- Ordainsarien igoera	121
93. artikulua.- Izaera orokorra ez duten ordainsari jarduerak	121

HIRUGARREN TITULUA. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK 122

X. Kapitulua. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA.	122
94. Artikulua.- Elkarkidetzaren Pentsio-sistema osagarriak	122
94 bis. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota	122
XI. Kapitulua. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK	122
95. Kapitulua.- Adinagatik borondatezko erretiroa	122
96. artikulua.- Erretiro aurreratuarentzako primak	123

97. artikulua- Nahitaezko erretiroa.....	123
98. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua.....	123
99. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguruak	124
100. artikulua.- Kontsumo-maileguak	124
101. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen musika-tresnak aseguratzeke erregimena.....	124

LAUGARREN TITULUA. LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE PROMOZIOA SUSTATZEA **125**

XII. Kapituluak. LANGILEAK HAUTATZEA	125
102. artikulua.- Hautatze-sistemak	125
103. artikulua.- Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera	125
XIII. Kapituluak. PRESTAKUNTZA ETA BARNE PROMOZIOAREN ETA KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA	125
104. artikulua.- Prestakuntza	125
105. artikulua.- Barne-promozioa eta horretara sartzea	125
106. artikulua.- Promozio profesionalari bultzada	126
XIV. Kapituluak. LANPOSTUEN HORNIDURA	126
107. artikulua.- Lanpostuen hornidurarako sistemak	126
108. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuen deialdietarako gutxieneko edukiak.	127
109. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea	127
110. artikulua.-Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko aldi baterako mugak.....	127

BOSGARREN TITULUA. LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK **128**

XV. Kapituluak. LAN-SEGURTASUNA ETA -OSASUNA	128
111. artikulua.- Lan-segurtasuna eta -osasuna	128
112. artikulua.- Lan-Arriskuen Prebentziorako Plana	128
113. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea	128
114. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuduntzak eta ahalmenak	129
115. artikulua.- Prebentzio Ordezkariek.....	129
116. artikulua.-Prebentzio Ordezkarien eskumenak eta ahalmenak....	130
117. artikulua.- Lan ekipamendua eta babes-neurriak.....	131
118. artikulua.- Osasunaren zaintza	131
119. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen kontzeptualizazioa	132
120. artikulua. Jarduera nekagarriak	132
121. artikulua. Jarduera toxikoak.....	132
122. artikulua. Jarduera arriskutsuak.....	132
123. artikulua. Segurtasun neurriak ezartzea	132
124. artikulua. Ezadostasunen ebazpena.....	132
125. artikulua. Katalogazioen berrikuspena.....	133
126. artikulua.- Amatasuna babestea	133

XVI. Kapituluua. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK	133
1. atala: AUKERA BERDINTASUNA	133
127. artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.....	133
2. atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK	134
128. artikulua.- Laneko jazarpenaren kontrako babes neurriak	134
128 bis artikulua.- Lanlekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri bereziak.	134
129. artikulua.- Laneko jazarpen egoeratarako jarduera protokoloa....	135
130. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak	135
131. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak	136
132. artikulua.- Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea	136

**SEIGARREN TITULUA. SINDIKATUKO KIDE IZATEKO ESKUBIDEA
INDARREAN JARTZEKO ERREGIMENA, SINDIKATU-EKINTZA,
ORDEZKARITZA, PARTE-HARTZEA, BATZARRA ETA NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOA** **137**

XVII. Kapituluua. ASKATASUN SINDIKALA	137
133. artikulua.- Sindikatuko kide izateko eskubidea	137
134. artikulua.- Babes sindikala.....	137
135. artikulua.-Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia	137
XVIII. Kapituluua – EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUA	137
Lehenengo atala . EKINTZA SINDIKALAREN OSAKETA ETA ERAGIN- EREMUA	137
136. artikulua.-Ekintza sindikalaren osaketa.....	137
Bigarren atala. ATAL SINDIKALAK OROKORREAN.	138
137. artikulua.- Atal Sindikalen sorrera	138
138. artikulua- Atal Sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak	138
Hirugarren Atala. ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK.	139
139. artikulua.-Atal Sindikaletako afiliatuak	139
140. artikulua.-Afiliatuen eskubideak	140
Laugarren atala. ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.	140
141. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordea.....	140
142. artikulua.- Atal sindikalaren sorrera edo osaketa aldaketa	140
143. artikulua.-Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak	141
144. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak	141
Bosgarren atala. ORDEZKARI SINDIKALAK.	142
145. artikulua.- Ordezkarri sindikalak izendatzea	142
146. artikulua.- Ordezkarri Sindikalen funtzioak eta eskubideak.....	142
147. artikulua. Ordu sindikalak pilotzeagatiko liberazioa	142
XIX. Kapituluua. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA	143
Lehenengo atala. ORDEZKARITZA MAILA ETA ORGANOAK.	143

148. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa praktikan jartzea	143
Bigarren atala. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA	
ESKUMENAK.	143
149. artikulua.- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta	
ahalmenak	143
150. artikulua. Gaitasuna	144
151. artikulua. Eskuduntzak	144
XX. Kapitulua. PARTE-HARTZE ESKUBIDEA	145
152. artikulua.- Parte-hartze eskubidea	145
153. artikulua.- Elkarriketa	145
154. artikulua.- Ordezkaritza	145
155. artikulua.- Batzarrak	145
156. artikulua.- Gai-ordena	145
157. artikulua.- Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko	
Batzordeari kontsulta	146
XXI. Kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA	146
158. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea	146
159. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea	146
160. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak	147
161. artikulua.- Lanalditik kanpoko batzarrak	147
XXIII. Kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA	147
162. artikulua.- Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea	147
ZAZPIGARREN TITULUA. ERAKUNDEKO LAN-KONTRATUDUN	
LANGILEEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK PRAKTIKAN JARTZEA	148
163. artikulua.- Gai orokorrak	148
164. artikulua.- Euskalduntze Plangintzak	148
165. artikulua.- Lanalditik kanpoko Euskara ikastaroak	149
166. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako	
irakasleen euskalduntzea	149
167. artikulua.- Arau Osagarria	149
ZORTZIGARREN TITULUA. LAN EGONKORTASUNA ETA	
ENPLEGUAREN KALITATEA	150
XXIV. Kapitulua. LAN EGONKORTASUNA	150
168. artikulua.- Behin-behinekotasunerako muga	150
169. artikulua.- Lan-eskaintza publikoa	150
170. artikulua.- Praktiketarako kontratuak	150
171. artikulua.- Aldi baterako kontratuak	150
172. artikulua.- Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetzeta-hitzarmenak	
eta gizarte-bazterketako kontratuak	151
173. artikulua.- Denbora partzialeko txanda kontratuak eta borondatezko	
erretiroa	151
XXV. Kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA	151
174. artikulua.- Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea	151
175. artikulua.- Enpresa adjudikazioduneko langileen subrogazioa	152
176. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena.	152
BEDERATZIGARREN TITULUA. DIZIPLINA ERREGIMENA	153

177. artikulua.- Diziiplina erregimena	153
LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA	154
BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA	154
LEHENENGO AZKEN XEDAPENA. INDARGABETZE-KLAUSULA	154
BIGARREN AZKEN XEDAPENA. ARGITARAPENA	154
1. ERANSKINA	155
2. ERANSKINA	155

UDALHITZ.

FUNTZIONARIOEN LAN BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN HITZARMEN EREDUA

ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.- Xedea

Erakunde honetako funtzionarioen lan baldintzak arautzea da Hitzarmen honen helburua, bertan dauden lan harremanak ahalik eta gehien erraztuz.

2. artikulua.- Hitzarmena adostu duten aldeak

Erakunde honetako Funtzionarioen Lan Baldintzen Hitzarmena adostu duten aldeak hauek dira: Negoziazio-Mahai Nagusian dauden erakunde sindikaletako ordezkariak, langileen aldetik, eta Erakundearen ordezkariak, alde enplegu-emaile bezala.

3. artikulua.- Pertsonalaren esparrua

1. Erakundeko karrerako funtzionarioei bere osotasunean ezarriko zaie Hitzarmena.
2. Bere enplegu-harremanaren izaerarekin bateragarria den guztia ere aplikagarria izango da, karrerako funtzionarioei dagokienez Legeak honako hauetarako zehaztuta duena:
 - a) Bitarteko funtzionarioak.
 - b) Praktiketako funtzionarioak.
3. Era berean, aldi baterako pertsonalarentzat izaera ordeztaila izango du, bere harreman juridikoaren izaerarekin bateragarria denerako.
4. Udal Euskaltegietako eta udal Kontserbatorio eta Musika Eskoletako funtzionarioei aplikatuko zaie Hitzarmen hau, testuan berak egiten dituen salbuespenak eta zehaztapenak kontuan izanda.

4. artikulua.- Denbora-eremua. Indarraldia eta amaiera

1. Erakundearen eskumena daukan gobernu-organismoak esanbidez eta formalean Hitzarmen hau onartu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik indarrean egongo da, eta bere indarraldia 2010eko abenduaren 31 artekoa izango da; Hitzarmen honetako 92. artikuluan jasotzen diren ordainsarien igoerari buruzko xedapena, aldiz, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da.
2. Hitzarmena adostu duten aldeek ez badute indarraldiaren amaiera iragartzen, urtero luzatuko da. Hitzarmena berrikusteko negoziazioak hasteko data 2010eko urrian jarri dute bi aldeek. Halaber, negoziazio-prozesu horretan errespetua, konfiantza, diskrezio eta negoziatio-fede ona nagusi dituen giroari eusteko konpromisoa hartu dute, tokiko erakundearen funtzionamendu egokia bermatzeko.
3. Amaiera iragartzen bada, beste aldeari komunikazio idatzia bidali beharko zaio, 2007ko urrian edo egon daitezkeen luzapen urteetako urrian; Euskadiko Tokiko Erakundearen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazioa eta Adiskidetzeko eta Bitariko Batzordera igo beharko dute amaiera adierazpen hori bi aldeek.
4. Hitzarmen berria lortu arte, zuzenbidez aplikatu daitezkeen aurreikuspen guztietan indarrean egongo da hau.

5. Komunikazioa jaso eta gehienez ere hilabeteko epean, Hitzarmen berria adosteko negoziazioak hasi beharko dira.

5. artikulua.- Lotura

Hitzarmenak izaera beharrezkoa eta zatiezina dauka bere eragin guztietan; hau da, bertan adosten diren baldintzek organo-unitate bakarra osatzen dute, eta baldintza horiek indarrean jartzean, modu orokorrean eta osotasunean lotuko dira. Horrenbestez, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, hausnartu zein zatika hartu; ezingo dira bere testuingurutik aldendu eta ezin izango dira bere artikuluetako zati batzuk indarrean jarri eta beste batzuk baztertu, bere osotasunean kontuan hartu beharko delako eta jarri beharko delako indarrean.

6. artikulua.- Jarraipenerako Bitariko Batzordea

1. Hitzarmen honen indarraldiak eta berau indarrean jartzek izan ditzakeen ondorioak aztertzeke helburuarekin Jarraipenerako Bitariko Batzordea sortuko da; Hitzarmen hau indarrean jarri ostean hasiko du bere ibilbidea Batzorde horrek.
2. Batzorde horretako kide izan ahalko da Hitzarmen hau sinatu duten eta Erakundean ordezkariak duten sindikatuetakoko kide bana; duten ordezkariaren arabera boto haztatua izango dute, eta Erakundean daukaten ordezkari kopuru berbera.
3. Interpretaziorako edozein gai eztabaidatu ondoren Batzordeko alde bakoitzaren gehiengoa ados jarriko ez balitz, ordezkariak bakoitzak emandako iritziekin gaiaren inguruko akta igorriko zaio Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetzeko eta Bitariko Batzordeari. Horrek gaiaren inguruko ebazpen loteslea emango du, eta gaia sustatu zuen Jarraipenerako Bitariko Batzordeari horren berri emango dio, azken hori arduratuko delako ebazpena bi aldeek indarrean jartzeaz eta behar bezala betetzeaz.

7. artikulua.- Arauen interpretazioa

Lege-arau edo araubideren baten inguruko interpretazioaren edo indarrean jartzearen inguruan gehiengoaren adostasunik ez balego Jarraipenerako Bitariko Batzordeko aldean artean, ordezkariak bakoitzak emandako iritziekin gaiaren inguruko akta igorriko zaio Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetzeko eta Bitariko Batzordeari. Horrek gaiaren inguruko ebazpen loteslea emango du, eta gaia sustatu zuen Jarraipenerako Bitariko Batzordeari horren berri emango dio, azken hori arduratuko delako ebazpena bi aldeek indarrean jartzeaz eta behar bezala betetzeaz.

8. artikulua.- Baldintza onuragarrienak eta lansari bermea.

Erakunde edo pertsonen dagokienez, Hitzarmena gainditzeko duten eta alde aurretik onartutako baldintzak ezarri ahal izango dira; era berean, Hitzarmen honetan zehazten den lansari-erregimena indarrean jartzearen ondorioz ordainsari finakoak eta aldizkakoak txikituz gero, edo antzeko lanpostuen titularren artean ordainsari diskriminazioa gertatuz gero, aldea jasotzeko eskubidea izango da. Alde hori ez da xurgagarria izango eta arau legalek edo ohiko arauak ezarritako ordainsari orokorretako igoeren batz bestekoa jasotzeko aukera izango dute.

9. artikulua.- Aplikazio mesedegarria

Hitzarmen honetako baldintzen zentzuari eta garrantziari buruzko zalantza, anbiguitasuna edo argitasunik ez izanez gero, langile publikoentzat mesedegarria den moduan interpretatu eta

aplikatuko dira; jakina, aldez aurretik Jarraipenerako Bitariko Batzordeari kontsulta egin beharko zaio.

10. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura

1. Hitzarmen honen aplikazio eremuan dauden langileei eragiten dien interpretazio, indarraldi eta aplikazioaren gaineko gorabeherak jakinaraziko dizkiote Jarraipenerako Bitariko Batzordeari bi aldeek, eta horren ebazpen onartuko dute.
2. Jarraipenerako Bitariko Batzordean Hitzarmen honen interpretazioari edota aplikazioari buruzko edo bestelako arau-legeen edo araubideen inguruan adostasunik egon ezean, Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari horren berri emango diote.

11. artikulua.- Lanaren antolaketa

Lanaren antolaketa Erakundearen eskumena da, eta bere zuzendaritza-organoaren bitartez egingo da. Horrek ez du esan nahi Erakunde Sindikalekin eduki beharreko kontsultak eta negoziazioa mantenduko ez direnik, indarrean dagoen araudiak eta Hitzarmen honek jasotzen duten moduan.

LEHENENGO TITULUA. FUNTZIONARIOEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN, OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ERREGIMENA

I. Kapituluua. LANALDIA

12. artikulua. Ohiko lanaldia

1. Erakundeko funtzionarioen ohiko lanaldia lege aplikagarriak zehazten duena izango da.
2. Lana bizitzako beste eremuekin uztartzeko asmoarekin eta zerbitzuen antolaketa hiritarren eskaeretara ahalik eta gehien egokitzeko helburuarekin, ohiko lanaldiari ordu malgutasuna ezarriko zaio, eta, horrenbestez, lantokian bertan egoteko urteko lanaldia gehienez ere 1.592 ordukoa izango da.

13. artikulua.- Udal Euskaltegietako irakasleen lanaldia

1. Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da gehienez, eta honela banatuta geratuko dira:
 - a) 1.490 ordu lanpostuan bertan egon beharko dute, eta ordu horiek honela banatuko dira:
 - b) 1.362 ordu, eskolak emateko, eskolak prestatzeko, klaustroetara joateko, etab. Ordu horietatik 735 eskolak emateko izango dira.
 - c) Zentroko titularrak 128 ordu izango ditu eskolaz kanpoko jardueretarako, batzarretarako, barnetegietarako, txangoetarako, irakasleen prestakuntzarako edo eskatzen diren beste edozein jardueretarako.
 - d) 102 konpentsazio ordu, irakaskuntzaren bereizgarritasunagatik eta zerbitzuaren ordutegi-koadroengatik, hori eskaeraren ezaugarrietara egokitu behar delako.
2. Urteko lanaldia irakasleei eta Idazkari Akademiko edo Zuzendari lana betetzen duenari aplikatuko zaie.
3. Irakasleak ez diren langileek Erakundeko beste langile publikoek daukaten lanaldi berbera izango dute.

14. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lanaldia

Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen urteko lanaldia honela banatuko da:

- a) 1.122 ordu zentroan bertan egon beharko dute irakasleek, eta Zuzendaritzako karguek eta Zuzendariak ordu gehigarri batzuk izango dituzte.
- b) Zentroko Titularra eta Langileen Ordezkariek ados jarri ondoren, aparteko 60 ordu erabili ahal izango dira ikasturteko une zehatzetan: azterketak prestatzeko, matrikulaziorako, jaialdietarako, musikaren egunerako, Olentzerorako, txangoetarako, etab.
- c) Zentroan ez egoteko 410 ordu, profesionaltasuna mantentzeko, irakaskuntza lanari datxekion zereginak betetzeko eta zerbitzuaren ordu-koadroen bereizgarritasuna konpentsatzeko.
- d) Irakasleak ez diren langileek Erakundeko beste langile publikoek daukaten lanaldi berbera izango dute.

15. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen asteko lanaldia

1. Musika Eskolak.

Musika Eskolentzat, bere maila guztietan, asteko 30 orduko lanaldia zehazten da; horietako 24 edo 25 ordu musika-tresna eskoletarako eta 24 talde eskoletarako izango dira; gainontzeko orduak osagarriak izango dira. Talde eskoletan ezin izango da 18 ikasle baino gehiago izan, koru eta musika-tresna taldeak salbuetsita. Bestalde, Musika Eskoletako II. Mailan Musika-Hizkuntzako bi ikastaro eskainiko dira gutxienez.

2. Kontserbatorioak.

Erdi Mailako irakaskuntza arautuko asteko lanaldia 30 ordukoa izango da, baina horietako 22 irakastorduetarako izango dira eta 8 ordu osagarriak; "Erdi Mailako Eskola-Kontserbatorioa" zentro mistoetako irakasleek 24 edo 25 irakastordu izango dituzte astean, kasuak kasu, baina Erdi Mailako araututako irakaskuntzan ematen duten irakastordu bakoitzeko 6 edo 8 minutuko konpentsazioa emango zaie.

3. Zuzendaritza Karguei irakastorduak murriztea.

Zuzendaritza Karguren bat daukan irakasleak asteko lanaldiaren banaketa hau izango du:

- a) Zuzendaria: 33 ordu zentroan bertan egoteko eta 8 irakastordu gutxiago.
- b) Saileko Buru edo Saileko Arduraduna: 33 ordu zentroan bertan egoteko eta 2 irakastordu gutxiago.
- c) Beste Zuzendaritza Kargu Batzuk, esaterako, Ikasketa Burua, Idazkaria eta Zuzendariordea: 33 ordu zentroan bertan egoteko, 4 irakastordu gutxiago.

16. artikulua.- Udal Kontserbatoriotako eta Musika Eskoletako irakastorduen eta ordu osagarrien definizioa

1. Irakastorduak eskola teorikoak edo praktikak eskaintzera bideratutakoak dira. Era guztietako probak egitekoak ere irakastorduak dira: ahozkoak, idatzizkoak, tresnena, etab.
2. Eskolak prestatzeko, ebaluazio batzarretarako, programaziorako, tutoretzetarako, gurasoekin izandako elkarrizketetarako, klaustruetara joateko edo seminarioko bileretarako erabilitako orduak ordu osagarriak dira.

17. artikulua.- Lan-egutegia

1. Lanorduen banaketa orduen arabera zehaztuko dituen lan-egutegia dagokion Erakundearen prestatutako da, langileen ordezkariekin aldez aurretiko akordioa lotu eta gero. Zerbitzuaren behar bereziak ziurtatuta geratu beharko dira, Kapitulu honen hurrengo artikuluetan zehaztuko diren irizpideen arabera.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere Lurralde Historikoetako eta udallerrietako egutegi ofizialetan jasotzen diren jaiegunak aintzat hartu eta gero, urteko lanaldia eta ordutegiak zehaztu ostean, lanaldiaren edozein murrizpenek berreskuragarri izaera izango du. Lanaldi murrizketa hori langileen gehiengoak egin beharko du, idatziz aurkeztutako eskaeraren bidez.

18. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lan-egutegia.

Urte hasieran zentro bakoitzak bere Langileen Ordezkariekin adostutako lan-egutegia zehaztuko du. Zehaztutako jaiegunak eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak emandako irizpideak aintzat hartu beharko dira, lan-egutegia prestatzerakoan. Dena dela, Zentroko Zuzendaritza Kontseiluak onartutako eskola-egutegia errespetatu beharko du. Eskola-egutegiak 187 lanegun izango ditu, eta horietako 175 eskola egunak izango dira, Eusko jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ebazpenaren interpretazioarekin bat eginez. Lan-egutegi hori urtarrilaren 1etik ekainaren 30era eta irailaren 1etik abenduaren 31ra artekoa izango da.

19. artikulua.- Haur Hezkuntzako Udal Eskolako irakasleen lan-egutegia

1. Urte hasieran zentro bakoitzak ordezkaritza sindikalarekin adostutako lan-egutegia zehaztuko du.
2. Lan-egutegiak 215 eskola egun izango ditu gehienez. Hori gertatuko balitz, lan-egutegi hori daukaten langileek 15 opor-egun gehiago izango dituzte. Langileak nahi duenean hartu ahal izango ditu opor-egun horiek, baina zentro bakoitzaren zerbitzuaren beharretara egokituta egon beharko da.
3. Eskola egunak 200 eta 215 artean izango dira; 200 eskola egun baino gehiago egiten dituztenek opor-egunekin konpentsatuko dituzte. Langileak nahi duenean hartu ahal izango ditu opor-egun horiek, baina zentro bakoitzaren zerbitzuaren beharretara egokituta egon beharko da.
4. Lan-egutegiak prestatzean, honako kontzeptuak jasoko dira:
 - a) Eskola egunak.
 - b) Zentroan egoteko orduak.
 - c) Arreta zuzenerako orduak.
 - d) Ordu osagarriak, urteko lanaldiaren %10 izan beharko dute gutxienez.
 - e) Prestakuntzarako, profesionaltasuna mantentzeko, eta irakasle lanari atxikitako funtzioetarako orduak; urteko lanaldiaren %5 izan beharko dute gutxienez.

20. artikulua.- Benetako lana

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak batzeko, ordenatzeko edo gordetzeko tarte benetako lan-denbora da.
2. Benetako lanaren barruan egongo dira ohiko lanegunetan araututako etenaldiak, joan-etorriak eta segurtasun- edo osasun-arauak eragindako bestelako etenaldiak zein lanaren antolakuntzak berak eragindako etenaldiak.

21 artikulua.- Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua

1. Izaera orokorrarekin, zerbitzua ematerakoan kalterik eragiten ez bada, eta ohiko lanegunaren banaketa edozein dela ere, Erakundeko pertsonalaren mesedetan, lanera sartzeko ordu erdiko tolerantzia-marjina ezarriko da. Galdutako denbora irteera orduan berreskuratuko da, baina beti ere aipatutako marjinaren barruan.
2. Zerbitzu jakin batzuetarako ordu-malgutasun handiagoa zehaztu ahal izango da, langileen ordezkaritzarekin akordioa lortu ostean. Beti ere, ordu-malgutasun horrek ezin

izango du berarekin ekarri zerbitzuaren kalitatea urritzea, eta kudeaketarako eta kontrolerako tresnak posible izan beharko dute.

3. Lana taldean edo txandaka egin beharreko kasuetan, tolerantzia-marjina ezingo da erabili.
4. Laneko premiek horretarako aukera ematen badute, Erakundeko zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo dependentziaren batean lan-egutegi malgua ezartzeko aukera izango da, eta salbuespenez langileek kalean lan egin behar badute edo, bere funtzioen beharengatik, jarduera lekura joan-etorriak egin behar baditu. Orduz hori lanen urtaroko beharrei edo bestelako beharretara egokituta egon beharko da, zerbitzuak ahalik eta eraginkortasun handiena izateko helburuarekin.
5. Zerbitzuaren gutxieneko premiek horretarako aukera ematen badute, Gabonek eta Aste Santuak garrantzia berezia izango dute lan-egutegia prestatzerakoan, eta horretarako proposak diren lan-txandak ezarriko dira.

22. artikulua.- Txandakako lana

Beren izaeragatik lan-txandak ezarrita lan egin behar den Erakundeko zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan txandak errotazio sistemarekin egingo dira, Erakundearen eta Ordezkaritza Sindikalak bestelako akordiorik lortu ezean.

23. artikulua.- Lanegunen arteko atsedaldia

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

24. artikulua.- Gaueko lana

1. Gauean egindako lana gaueko hamarren (22:00 p.m.) eta goizeko seiren (6:00 a.m.) artean egindakoa izango da, baina lanaren erdia baino gehiago gaueko lanorduetan eginez gero, gaueko txanda dela ulertuko da.
2. Gaueko laneko ordainsarietarako, Ordainsarien Erregimenari buruzko II. Tituluak jasotzen duena ezarriko da.

II. Kapitulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK

25. artikulua.- Asteko atsedaldia

Jarduneko zerbitzu osoko administrazio egoeran dagoen funtzionarioak etenik gabeko egun eta erdiko asteko atsedaldia edukitzeko aukera izango du gutxienez. Oro har, larunbat arratsaldea eta igande osoa izango da, txandakako lana egin behar duten bulegoak, jarduerak edo zerbitzuak kenduta; kasu horietan, Erakundean eskumena daukan organoak beste lan atsedaldi erregimen bat prestatu beharko du, eta jarraian datorren artikuluan jasotzen dena kontuan izan beharko du eta ordezkaritza sindikaleko organoekin negoziatua izan beharko da.

26. artikulua.- Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedaldia

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egin behar duen funtzionarioari dagokion atsedaldia aurreko edo hurrengo asteko beste egun batera aldatuko da.
2. Hari horretara, igandea edo jaieguna da jaieguneko bezperako gaueko 22:00etatik jaieguneko 22:00etara doan denbora tartea.

3. Jaiegunetako ordainsarietarako, Ordainsarien Erregimenari buruzko II. Tituluak jasotzen duena ezarriko da.
4. Jaiegunean egindako lana aparteko ordua ez den kasuetan, lan egindako ordu bakoitzeko ordu erdiko librantza hartzeko aukera izango du langileak edo bestela aparteko egoera batengatik (jaieguna) egin beharreko aparteko zerbitzuei dagokiona jasotzeko aukera izango du, beti ere lanpostuak berariazko osagarria ezarrita ez badu, zeinetan aipatutako egoera horiek kontuan hartu diren.

27. artikulua.- Atsedendien eta jaiegunen eragina

Atsedendiei eta jaiegunei erreferentzia egiten dieten Kapitulu honetako aurreko artikuluek ez dute, inolaz ere, eragingo jarduneko zerbitzu osoan ezta funtzionarioen lansarien erregimenean.

III. Kapituluak. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK

28 artikulua.- Iraupena

1. Jarduneko zerbitzu osoko administrazio-egoeran dagoen funtzionarioak lan urte oso bategatik hogeita lau laneguneko oporraldi ordaindua edukitzeko aukera izango du; 24 lanegunak astelehenetik ostiralera doazenak dira. Lan egindako denbora urte osoa baino gutxiago izanez gero, portzentajea dagozkion ordaindutako opor egunak hartzeko eskubidea izango du.
2. Jarduneko zerbitzu osoa urte guztian egin ez dutenen oporraldia kalkulatzeko, lanean hasi edo berriro hasi zireneko datatik eta abenduaren 31ra arte zenbatuko da, bi data horiek barne, eta horren proportzionala izango da; lortutako emaitza goranzko joerarekin biribilduko da.

29. artikulua.- Oporraldia Udal Euskaltegietan

1. Zentro berean egindako urte osoko lan jardunagatik, funtzionarioek etenik gabeko 45 egun naturaleko oporraldia hartzeko aukera izango dute udan. Horri gaineratu behar zaio irakaskuntzaz kanpoko jardueretarako 15 egun izango dituztela. Beraz, irakaskuntza jarduerarik gabeko etenik gabeko 60 eguneko atsedendia izango dute udan.
2. Haurdunaldi, erditzeko eta edoskitze lizentziak abuztuarekin edo abuztuko zati batekin bat egiten badu, egun horiek lizentzia egunei gaineratuko zaizkie; gainontzeko opor egunak xurgatuztat emango dira.

30. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen oporraldia

1. Musika zentro batean urte osoan lanean jardun duen irakasleak udan etenik gabeko 60 eguneko oporraldia edukitzeko eskubidea izango du, uztailaren 1etik abuztuaren 30era.
2. Era berean, zentroko ikasleentzat zehaztutako oporraldi berbera edukitzeko eskubidea izango du udan eta Aste Santuan.
3. Haurdunaldi, erditzeko eta edoskitze lizentziak abuztuarekin edo abuztuko zati batekin bat egiten badu, egun horiek lizentzia egunei gaineratuko zaizkie; gainontzeko opor egunak xurgatuztat emango dira.

31. artikulua.- Irakasle ez den pertsonalaren oporraldia.

1. Irakaslea ez den pertsonalak etenik gabeko 35 egun naturaleko oporraldia edukitzeko eskubidea izango du gutxienez, uztailaren 15a eta abuzturen 31 artean.
2. Era berean, Aste Santuan 11 egun naturaleko oporraldia izango du eta Gabonetan gutxienez 9 egun naturalekoa, kasu batean zein bestean, etenik gabea.

32. artikulua.- Opor-konpentsaziorako salbuespenezko suposamendua

1. Oporraldia ezin izango da diruz konpentsatu, ez osorik eta ez zati batean, ez bada kasu hauetan: urtean zehar funtzionarioaren enplegu-harremana amaitzea (erretiro suposamenduaren kasuan izan ezik) edo funtzionarioa eszedentzian edo eginkizun-gabetze egoeran geratzea eta oraindik bere oporraldi osoa hartu barik egotea.
2. Aurreko artikuluan aipatutako salbuespeneko suposamenduetan, funtzionarioak hartu gabe dituen opor egunen arabera dirua jasotzeko eskubidea izango du. Kopuru hori urtean zehar lan egindako hilabete eta egun kopuruaren arabera izango da, eta hamabirenetan kalkulatu da; zati bakoitza hilabete oso bezala hartuko da.
3. Funtzionarioak daukan enplegu-harremana bukatzearen arrazoia haren heriotza bada, bigarren artikuluan jasotzen den konpentsazioa bere eskubidedunek jasoko dute.

33. artikulua.- Oporraldiaren likidazioa

Oporraldiaren likidazioa Erakundeko langile guztiekin egiteko aukera izango da, oporraldia bera hasi baino lehen eta ordainsari osoa aurreratuta, baina horretarako oporraldia hasi baino hilabete lehenago egin beharko da eskaera.

34. artikulua.- Zatikapena

Oporraldia bi zatitan hartu ahal izango da, baina zati bakoitza gutxienez etenik gabeko lanegunekoa izan beharko da, ez bada eskatutako oporraldiko aste naturalaren barruan jai egun bat egotea; kasu horretan, 4 edo 5 egunekoa izan ahal izango da eta langile bakoitzak era jarraian edo zatituta ahal dituen 5 laneguneko oporraldian ez du eraginik izango.

35. artikulua.- Oporraldia

1. Urte bakoitzaren ekainaren 1a eta irailaren 30a artean beren oporraldia hartzeko aukera izango dute langile publikoek, biak barne, horren kontrakoa esaten duen idatzizko araurik ez badago edo zerbitzuaren beharrek beste zerbait agintzen ez badute.
2. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; familia arrazoiengatik opor egunak hartzeko aukera izango da, zerbitzuaren gutxieneko beharrek horretarako aukera eskaintzen badute.
3. Egutegi berezia duten kolektiboen opor egunak egutegi horren barruan arautuko dira, langileen ordezkariak entzun eta gero.
4. Zerbitzuaren beharreatik langile batek bere oporraldiaren zati bat zein oporraldi osoa urriaren 1aren eta maiatzaren 31aren artean hartu behar izanez gero, epe horretan sei laneguneko ordaindutako opor-luzapena eta hartutako opor egunen parte alikuota hartzeko aukera izango du, baina larunbata lanegun bezala hartuko da.

5. Oporraldiaren hasiera eta amaiera eguna egunak horri dagozkion urte naturalaren barruan izan beharko dira.

36. artikulua.- Aldibereko gozamena

Antolaketa, eraginkortasun eta jarduera gutxiagora egokitzeko helburuekin, zerbitzu edo lantalde bateko funtzionarioak bere oporraldia aldi berean hartu ahal izango du, zerbitzuen arreta zainduta geratzen bada eta beharrik gabeko gehiegizko lan kopurua sortzen ez bada.

37. artikulua.- Oporraldi plangintza

Dena dela, Erakundeko oporraldi egutegia edo plangintza sindikatuen ordezkaritza eta pertsonala entzun eta gero zehaztuko da; era horretara, oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago langile guztiek jakingo dute noiz izango diren bere oporraldiak.

38. artikulua.- Suposamendu bereziak

1. Aldi baterako ezintasun egoera oporraldia hartu baino lehen jazoz gero, funtzionarioek beren oporraldiko datak aldatzeko aukera izango dute; behin alta jaso eta gero beraz hartzeko aukera izango du, baina oporraldi bukatzeko epea urte horretako abenduaren 31 izango da.
2. Oporraldia eteteko aukera izango da, tarte horretan egoera bereziren bat suertatuz gero: gaixotasuna, istripua, etab. Egoera horiek gainditu ostean, bere oporraldian gozatzeko aukera izango du, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala gaindituta egon.
3. Zerbitzuaren beharizanengatik, hilabetea baino gutxiagoko aurrerapenez oporrak hartzeko data aldarazten dutenean, funtzionarioak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.
4. Funtzionarioek urtean zehar hartutako atsedenaldiak, jaiegunak, lizentziak eta baimenak ez dute ekarriko beren oporraldi gabe geratzea. Egokitzen zaizkion opor egunen kopuruan ez dute eraginik izango, ez badira norberaren gaietarako hartuta baimenak edo diziplina zigorrak; kasu horietan, egun horien batz bestekoan kendu beharko dira opor egunak.

IV. Kapituluak. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK

39. artikulua.- Lanalditik kanpo egindako orduak

1. Sektore publikoan kalitatezko lan baldintzak bilatzeko asmoarekin, udal-zerbitzuak emateko antolaketa lanalditik kanpo egiten diren orduak ahalik eta gehien murrizteko helburuarekin egin behar dela diote Erakunde Sindikalek eta Erakundeak.
2. Hala, lanalditik kanpo egin ohi diren orduak erabat kentzen dira.
3. Lanalditik kanpo egin beharreko orduak ahalik eta gehien murrizten dira, ez badira komunitateari kalte larriak eragiten dizkioten ezbeharrak saihesteko eta konpontzeko egin beharreko orduak.
4. Saileko Arduradunak txosten-proposamena landu beharko du nahitaezko izaerarekin eta ezer egin baino lehen, eta bertan zer egin behar den, egingo diren zerbitzuen aurreikuspena eta behar den denbora zehaztuko ditu. Aparteko presa edo larritasuna

badago edo horretarako aukera egon ezean, txosten-proposamena ez da alde zurretik egin beharrik izango.

5. Plantillan behar baino langile gehiago balego eta aparteko lanetarako prestakuntza izanez gero, boluntario direnek lan horiek egiteko lehentasuna izango dute.
6. Hiru hilean behin, artikuluko honen 3. eta 4. puntuetan jaso bezala egin diren aparteko orduak zenbatzen dituen txostena prestatu beharko du Erakundeak, eta etorkizunean horiek murrizteko proposatutako neurriak ere jaso beharko ditu.
7. Erakundeak landutako txostenak Jarraipenerako Bitariko Batzordeari eta Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokoloaren markoan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari igorriko zaizkio.
8. Jarraipenerako Bitariko Batzordeak emandako informazioa eztabaidatu eta negoziatuko du, eta, dagokion kasuan Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak emandako aginduak eta gomendioak beteko ditu.
9. Lanalditik kanpo egiten diren orduak atsedean denborarekin konpentsatuko dira, zerbitzuaren beharrek horretarako aukerarik eman ezean; kasu hori gertatuko balitz, Hitzarmen honen bigarren tituluak esaten duena jarriko da indarrean.
10. Librantza denbora ematen den konpentsazioetarako, honako irizpide hauek jarraituko dira:
 - a) Lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzeko ordu bat eta hiru ordu laurdeneko konpentsazioko atsedena hartzeko eskubidea izango da, laneguna bada.
 - b) Eta bi orduko atsedena, jaieguna edo gaua izanez gero.
11. Aparteko orduak egiteagatik atsedean-kompentsazioak hartzeko eskubidea daukan langileak berak aukeratuko ditu atsedena horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egindako hiru hileko berean hartu beharko du atsedena, eta jaiegunekin eta igandeekin lotzeko aukera izango da; oporraldiarekin ere lotzeko aukera izango da, hiru hilekoaren barruan suertatuz gero.
12. Artikulu honetan jasotzen den atsedenerako konpentsazio-denbora benetako lan-denbora bezala hartuko da.
13. Dena dela, langile batek urtean zehar lanalditik kanpo egiten dituen orduak ezin izango dira 60 baino gehiago izan ohiko lanaldia badauka, eta lanaldi murriztagoa badauka, ordu kopuru horren zati proportzionala.

40. artikulua.- Lizentziak

Funtzionarioek lizentziak eskuratzeko aukera izango dute jarraian azaltzen diren egoeratan, alde zurretik jakinarazi eta arrazoituz gero:

- a) Gaixotasuna edo istripua.
- b) Amatasuna eta edoskitzea.
- c) Seme-alabak babesean hartzeagatik edo adoptatzeagatik.
- d) Familiarteko baten istripuagatik edo gaixotasun larriagatik.
- e) Aitatasuna.

- f) Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik edo familiarterko batek bietako bat sortzeagatik.
- g) Izaera publikoko edo norberaren izaerako nahitaezko betebeharragatik.
- h) Funtzio sindikala, prestakuntza sindikala edo pertsonala ordezkatzeko egin ahal izateko.
- i) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik.
- j) Zentro ofizialetako azken azterketetara aurkeztu ahal izateko.
- k) Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko.
- l) Mediku-kontsultetara, -tratamenduetara eta –azterketetara joan ahal izateko.
- m) Norberaren gauzetarako.

41. artikulua.- Baimenak

Arrazoi hauengatik baimenak eman ahal izango dira:

- a) Barruko lan-sustapeneko ikasketak eta probak egiteko.
- b) Norberaren gauzetarako.
- c) Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldietara joateko.

42. artikulua.- Izatezko bikoteak

Kapitulu honetan ezkontideek dituzten eskubideei buruz egindako erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena ematearen ziurtagiria aurkeztu behar izango da, lizentzia eskuratzeko.

43. artikulua.- Baimenak eta Lizentziak eskatzea eta ematea

1. Behar bezala arrazoitutako salbuespenezko kasuak kenduta, lizentzia eta baimen guztiak eskuratzeko egindako eskaera guztiak idatziz egin beharko dira, eskumena daukan organoari ebazpena eman ahal izateko behar duen denbora emanez; lizentzia edo baimen hori bukatu baino gehienez ere bost egun lehenago arrazoitu beharko du onuradunak.
2. Aurreko paragrafoak jasotzen duenak ez dauka eraginik izaera sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimenetan; Erakundeko Presidenteari 48 ordu lehenago idatzia bidaltzea nahikoa izango da.
3. Behar bezala arrazoitutako lizentziak hartu ahal izatea langile publikoek duten oinarritzko eskubidea da, nahitaez bete behar diren giza, gizarte eta sindikatu izaerako premiei erantzuten dietelako; horrenbestez, lizentziak ematea ez da Erakundeak daukan diskrezio-ahalmenaren araberakoa, baizik eta Erakundeak daukan betebeharra.
4. Aurreko atalean jasotakoari gaineratuta, lizentziak emateko eskumena daukan agintean ezin izango ditu atzera bota behar bezala arrazoitutako eta epearen barruan aurkeztutako eskaerak. Era berean, ezin izango du bere ebazpena atzeratu eta horrela eskatzailea lizentziaren asmoa bete gabe utzi; eta horrelako egoeratan zerbitzuaren beharrak terminoak ez du eraginik izango.

5. Lizentziak ematearekin gertatzen denaren kontrara, baimenak ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu guztietan bermatu beharko da baimena jasotzen duen funtzionarioaren zerbitzuak hirugarren pertsoneri zein Erakundearen egitekoei ez diela kalterik eragingo.

44. artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna

Edoskitzerako etenaldia eta adin txikikoak edo ezindu fisikoak zein psikikoak zaindu ahal izateko lanaldi murrizpena bateragarritasuna kenduta, Kapitulu honetan jasotzen diren baimen edo lizentzia bi ezin izango dira aldi berean hartu, eta beranduago hartzen denak aurretik gozatzen ari dena baliogabetzen du.

45. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizentzian eta baimenetan

Lizentzia eta baimen denbora igaro eta gero, funtzionarioa berehala itzuli beharko da bere lanpostura, eta etorri gabe egondako denbora arrazoitu beharko du, behar bezala arrazoitutako salbuespeneko kasuetan izan ezik.

46. artikulua.- Lanera joatea eta ez-joatea arrazoitzea

1. Bere lanpostura joaterik ez duen funtzionarioak ahalik eta azkarren jakinarazi beharko du, eta gero horren arrazoia eman beharko du.
2. Gaixotasunagatik bada, hirugarren egunetik aurrera baja-ziurtagiria aurkeztu beharko da derrigorrean; sendagileak baja-ziurtagiria eman eta gehienez ere hiru egunera aurkeztu beharko da baja-ziurtagiria, eta astean behin "aldi baterako ezintasuna baieztatzeko komunikatu ofiziala" entregatu behar izango da.
3. Alta jaso eta hurrengo astegunean aurkeztu beharko da; hurrengo eguna laneguna izan ezean, lehenengo astegunean.
4. Lizentzia barik edo gerora aurkeztu beharreko arrazoi barik egindako lan hutsegiteen orduak berreskuratu egin beharko dira edo bestela lansaritik ordu horiei dagokien zati proportzionala kendu beharko da; horri gaineratu behar zaio diziplina erantzukizunagatik etor daitekeen zigorra.

47. artikulua.- Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik

1. Gaixotasun arrunta:
 - a) Beren ohiko funtzioak betetzea galarazten dien gaixotasuna daukan edo istripua izan duen funtzionarioak lizentzia izateko eskubidea izango du alta jaso arte, beti ere, egoera hori egiaztatzen duten osasun-zerbitzuen borondatezko txostena eta mediku-baja aurkezten baditu. Ezintasun iraunkorraren espediente bideratzen den bitartean ere lizentzia izateko eskubidea dauka. Erakundeak, bere aldetik, bermerako bitarteko legal guztiak erabiltzeko aukera izango du alde aurretik, aurreratu duen diru guztia itzul diezaioten.
 - b) Erakundeak lizentzia horiek kontrolatzeko aukera izango du, berari aproposenak iruditzen zaizkion moduan.
 - c) Mediku-baja gaixotasun arruntagatik denean, langile publikoek beren ordainsarien 100% osatzeko diru-konpentsazioa jasoko dute, gehienez ere 6 hilabeteko epean; behin epe hori gaudituta, beren ordainsarien %80 jasoko dute, beren baja amaitu arte.

Aldez aurretik dauden diru-laguntza osagarriak edo Erakunde bakoitzarekin adostu daitezkeenak ez dute kalterik izango.

- d) Aurreko atalak jasotako diru-konpentsazioa gauzatzeko, funtzionarioak honako baldintza hauek bete beharko ditu:
- 1) Funtzionarioak berak edo delegatzen duen pertsonak, indarrean dagoen araudiak jasotzen duen terminoetan, baja modu ofizialean onartzeko zehaztutako tramite guztiak egitea eta Hitzarmen honetan gaiaren inguruan zehazten diren baldintzak eta prozedurak betetzea.
 - 2) Medikuaren gomendioak betetzea eta Erakundeko mediku-zerbitzuek egin nahi dituzten mediku-azterketak egiteko erraztasunak ematea.
 - 3) Funtzionario publikoak ezin du, inola ere, mediku-baja eragin duen gaixotasunarekin edo istripuarekin bateragarria ez den jarduera bat —ordaindua zein ez egin, horregatik dagokion diziplina erantzukizuna kontuan izan gabe.
 - 4) Funtzionario publikoak gaixotasun edo istripuak eragindako egoera berariaz edo arrazoirik gabe luzatzea, horri dagokion diziplina erantzukizunean eragin barik.
- e) Aurreko atalak jasotako ordainsariak ordaintzeko, alta egoeran egoteari dagozkion hartzeko irabaziak hartuko dira kontuan, eta Bigarren Tituluko 67. Artikuluan jasotzen diren ordainsari kontzeptu guztiak zenbatuko dira.
- f) Horren harira, gaixotasunagatik hartzen den bigarren baja lehenengoaren berdina dela esaten da beren arrazoiak berberak badira eta bien artean ez bada izan benetako laneko hilabete naturala; oporraldia ez da benetako lanaren hilabete naturalaren barruan zenbatuko.
- g) Artikulu honetan jasotzen diren baldintzetako bat bete gabe uzten bada, baldintza bete gabe utzi eta hurrengo egunera eta prozesuak irauten duen arte, ez da ordainduko diru-konpentsazio osagarria, eta funtzionarioa Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorra zehaztutako ordainsariak jasoko ditu.
2. Bajaren arrazoia Gaixotasun Profesionala edo Lan Istripua bada, Erakundeak aipatutako diru-laguntza osagarriak emango ditu kasu guztietan, ordainsarien %100a osatu ahal izateko. Aurreko atalean aipatutako ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntagatik edo lan istripua ez denagatik esandakoa beteko da, baina baja epearen aurreko urtean lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik emandakoa ere ordaindu beharko zaio. Hala, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuengatik haborokina hamabitan zatituko da.
3. Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokoloaren markoan sortutako Bitartekotza eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak, EUDEL-en laguntzarekin, lanera ez agertzearen arrazoiak eta eragina aztertuko du, jarraitu beharreko parametroak eta metodologia zehaztuko ditu, neurtzeko sistemak, jasotako emaitzak aztertuko ditu eta, behar izanez gero, lanera ez agertzea gutxitzeko neurriak proposatuko ditu.

48. artikulua.- Aitatasun lizentzia.

1. Seme-alabaren jaiotza, harrera edo adopzioa dela-eta, ondorengo baimenak emango dira, dagokion datan zenbatzen hasita: jaiotza, harreraren erabaki administratiboa edo judiziala, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala: .
2008. urtekoak- 15 egun natural
2009. urtekoak- 3 astebete
2010. urtetik aurrerakoak- 4 astebete

2. Erditzean amarentzako edo seme-alabarentzat mediku-arazoak sortu badira edo erditzea ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatutako lizentziari beste bi asteguneko baimena gaineratuko zaio, joan-etorriak errazteko.

49. artikulua.- Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik lizentzia

1. Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik 5 asteguneko lizentzia emango da; gurasoak, anai-arrebak, aiton-amonak edo biloben heriotzagatik 3 asteguneko lizentzia emango da.
2. Ezkontidearen edo seme-alaben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik 5 asteguneko lizentzia emango da; gurasoak, anai-arrebak, aiton-amonak edo biloben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik 3 asteguneko lizentzia emango da.
3. Lehen mailako ahaidetasuna duten familiartekoen (suhir, errain, koinatuak) istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzeagatik 3 asteguneko lizentzia emango da.
4. Bigarren mailako ahaidetasuna duten familiartekoen (koinatuak) istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik bi asteguneko lizentzia emango da.
5. Gertaera funtzionarioaren ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora jazotzen bada, aurreko atalak azaltzen dituzten lizentziak beste bi astegunekin zabaldu ahal izango dira.
6. Familiartekoen arrazoitutako gaixotasun larrien kasuetan, iraupen berbereko bigarren lizentzia eskuratu ahal izango du funtzionarioak lehenengo lizentzia bukatu eta etenik gabeko 30 egun igaro eta gero, baina bigarren lizentzia horri ezingo zaio gaineratu ohiko etxebizitzaren urruntasunagatik ematen diren lizentzia egun osagarriak.
7. Eskumena daukaten osasun-zerbitzuek gaixotasun larritzat hartzen dutena izango da gaixotasun larria.
8. Lizentziako egunak jarraikakoak edo txandakakoak izango dira, baina lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira 14 egun natural baino gehiago izan. Ohiko lanaldia 8 ordukoa izango da gutxi gorabehera.

50. artikulua.- Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik lizentzia

1. Norberaren ezkontzagatik edo izateko bikoteen erregistro publikoan izena emateagatik funtzionarioak hogeitun egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango da, ospakizun eguna barne; lizentzia opporraldiarekin lotzeko aukera ere izango da.
2. Izatezko bikoteen kasuan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena ematearen ziurtagiria aurkeztu behar izango da, lizentzia eskuratzeko.
3. Lizentzia honen onuradunek 4 urteko epean ezin izango dute arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartu.
4. Ezkontzen direnak funtzionarioaren gurasoak, aitagarreba-amagarreba, anai-arrebak, anai-arreba politikokoak, bilobak edo aiton-amonak direnean, ospakizun eguneko lizentzia eguna hartzeko eskubidea izango du, eta ospakizuna langilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora bada, hiru egun naturalera zabalduko da.

51. artikulua.- Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko lizentzia.

1. Izaera publikoko eta norberaren izaerako nahitaezko betebeharrak egiteko, horiek bete ahal izateko behar den denbora iraungo duen lizentzia izango du funtzionarioak, beti ere betebeharrak horiek lan ordutegitik kanpo ezin badira egin.
2. Horren harira, hauek dira izaera publikoko eta norberaren izaerako nahitaezko betebeharrak:
 - a) NAN, gida-baimena eta pasaportearen egitea eta berritzea, erakunde ofizialen erregistroek emandako ziurtagiriak eta epaitegirako eta polizia-etxeetarako zitazioak.
 - b) Zinegotzi, Diputatu, Batzarkide edo Parlamentari den Gobernu Erakundearen eta horren menpe dauden Batzordeen bilkuretara joatea.
3. Aurreko paragrafoko b) letran aipatzen diren betebeharrak lan orduen %20 baino gehiagoan eragiten badu 3 hilabetearen, nahitaezko eszedentzia administrazio egoerara igaro ahal izango da pertsona kaltetua, hala eskatzen badu. Aipatutako karguak betetzeagatik eragindako pertsonak dietak edo kalte-ordainak jasotzen baditu, Erakundearen dauzkan ordainsarietatik kopuru horiek kenduko dira.

52. artikulua.- Ordezkaritza sindikala, prestakuntzako edo pertsonalaren ordezkaritza egin ahal izateko lizentzia

Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonala ordezkatzeko lizentziak emango dira, Hitzarmen honen Seigarren Tituluan jasotzen diren terminoetan.

53. artikulua.- Amatasun eta edoskitze lizentzia

1. Haurdun dauden langileek lana husteko aukera izango dute, jaio aurretiko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak jasotzeko. Horretarako behar beste denbora hartuko dute, eta hori lanorduetan egin behar izatea aldeztu aurretik arrazoitu beharko du.
2. Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren bati bularra emateko, langileek egunean ordu bat lana husteko aukera izango dute, eta erditze anitza izan bada, baimena proportzionalki areagotuko da.

Eskubide honen ordez, lanaldi arrunta lanaldiaren hasierako edo amaierako ordu erdia murriztu ahal izango da, helburua berbera izanik.
3. Edoskitze artifizialeko kasuetan, lanaldia eteteko edo murrizteko eskubidea amak zein aitak hartu ahal izango du, eta aita izan beharko da aldeztu aurretik arrazoituta eskaera aurkeztuko duena; ama langilea dela eta baimena ezin duela hartu edo hartzerik ez duela nahi egiaztatuta beharko du.
4. Aurreko paragrafoan aipatutako lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak edo, bestela, egunetik egunera zenbatutako orduak batu eta, langilearen egutegiaren arabera, eta amatasun baxa hasi baino lehen edo bukatu ostean hartu. Eguneko lizentzia ordua hartzen hasi ahal da, eta epe jakin batetik aurrera batzen hasi eta denak batera hartu. Batu daitezkeen orduak gutxienez hilabete bati dagozkionak izan daitezke.
5. Seme-alaba aldeztu aurretik jaio bada edo erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu, langileak eskubidea izango du lana egunean gehienez bi ordu beteaz husteko, ordainsari osoak jasota. Era berean, bere lanaldia gehienez beste bi orduz murriztu ahal izango du, eta ordu horren zati proportzionala ordainsaririk kenduko diote.
6. Lizentzia honen ordutegia eta epea zehaztea pertsonalari dagokio bere ohiko lanaldiaren barruan; pertsonalak bere ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundeari.

54. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun lizentzia erditzeetan

1. Erditze egoeratan, langileek 126 eguneko lizentzia eskuratzeko eskubidea izango dute, eta erditze anitza izan bada, 150 egunekoa izango da. Interesdunak nahi duen moduan banatuko ditu bere lizentzia egunak, baina sei aste erditzea izan eta hurrengo egunetan izan beharko dira; ama hiltzen bada, aitak amari dagokion lizentzia osoa edo amari gelditzen zaiona erabili ahal izango du. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, amak erditu ondoren jaioberriak ospitalean egon behar duen egunera arte luzatuko da etenaldia, eta, gehienez ere, hamahiru aste gehiago luzatu ahalko da.

Seme-alaba ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako lizentzia beste bi astebete gehiago luzatu ahalko da.

Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu hala izango dira, funtzionarioek eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute

2. Aurrekoa gora-behera, amak erditu eta gero duen sei eguneko derrigorrezko atsedenaldiaren kalterik gabe, guraso biek lan eginez gero, amak amatasunagatiko atsedenaldia hasten denean, aukeratu dezake beste gurasoak erditzearen osteko atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat gozatzea, aldi berean edo amarenaren ondoren. Beste gurasoak hasieran lagatuko amatasun baimena gozatzen jarraitu dezake, nahiz eta ama aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitu lanera berriro joateko aurreikusi den momentuan.
3. Atsedeen epeak aldi berean hartzen direnean, bien batuketaren emaitzak ezin izango du aurreko ataletan aipatutako kopurua edo erditze anitzetarako egokitutakoa gainditu.
4. Amatasun baja oporraldia baino lehen etorri gero, funtzionarioek aukera izango dute lizentzia egun horiek lanera itzuli eta gero hartzeko.
- 4 BIS. Enplegatu publikoak oporraldia data desberdin batean gozatzeko eskubidea dauka dagokion egutegiko urtea amaitua izan arren, oporraldiak honako egoerekin bat egiten duenean: haurdunaldia, erditzea, bularra emateko lizentzia, amatasunagatiko baimena, edo bularra emateagatiko bere luzapena. Eskubide bera gozatu dute Aitatasunagatiko baimena daukatenek
5. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, lizentzia zenbatzen hasi ahal izango da seme-alabak ospitaleko alta jaso osteko egunean, amak hala eskatzen badu eta bestela aitak. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak.
6. Haurdunaldi eta erditze lizentziak idatziz eskatu beharko dira, eta langilea erditzearen aurreko epean dagoela jasotzen duen mediku ziurtagiri ofizialarekin aurkeztu beharko da; ordura arte gozatu ez duen denbora pilotzea nahi duen edo ez zehaztu beharko du eskaera horretan. Beranduago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztu beharko du.
7. Haurdunaldian dagoen arriskuagatik lizentzia: kasu horietan, Erakundeak langilearen ordainsariaren %100 osatuko du.
8. Erditzeagatiko baimena gozatu bitartean erakundeak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.

55. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun baja, adopzioagatik edo harreran hartzeagatik

1. Legezko adopzioa edo harrera adopzio aurrekoa zein ondorengoa nahiz, aplikatu daitezkeen legeriaren arabera, sinplea gertatzen denean, eta baldin eta harrera sinplea urtebetetik beherakoa ez bada eta adingabekoaren adina edozein dela, lizentziaren iraupena amatasunagatikoa parekoa izango da, eta adopzioa edo harrera anitza bada, seme-alabako bi astean zabaldu ahal izango da, bigarren seme-alabatik aurrera, eta pertsonalak nahi duenean hartu ahal izango ditu asteok; lizentzia egunak harrera baimentzen den adopzioa gauzatzen den administrazio edo epaitegien ebazpen datatik aurrera zenbatzen hasiko dira. Harrera sinplearen iraupena urtebetetik gorakoa denean, adopzioa gauzatzeko ebazpena ematen den egunaren aurreko lau aste lehenago hasi ahal da.

Seme-alaba zein adoptatu edo harreran hartutako adingabekoa ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako lizentzia beste bi astebete gehiago luzatu ahal da.

Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu hala izango dira, funtzionarioek eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

Adopzioa atzerrian egiten bada, gurasoek adoptatutako seme-alabaren herrialdera adoptatu baino lehen joan behar dutenean, funtzionarioak bi hilabeteko lizentzia izateko eskubidea izango du, baina epealdi honetan oinarrizko ordainsariak baino ez ditu jasoko.

2. Amak eta aitak lan egiten badute, lizentzia interesdunen nahien arabera banatu ahal izango da; aldi berean edo bakoitzak bere aldetik hartzeko eskubidea izango dute, beti ere etenik gabeko epeetan. Atsedean epeak aldi berean hartzen badira, horien batuketak ezingo du gainditu aurreko atalean jasotzen den kopurua.
3. Adopzioa atzerrian egiten bada, pertsonala nahitaez joan behar bada eta horrela egiaztatzen bada, adopzioagatik lizentziak behar duen iraupena izango du; adopzioa gauzatzea derrigorrean betebeharreko baldintza izango da egoera hauetan, eta gauzatzen ez bada, denbora langilearen kontura izango da.
4. Adopzio edo harrera baimena gozatu bitartean, adopzio aurrekoa, iraunkorra edo sinplea izanik, erakundeak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

56. artikulua.- Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia

1. Hamabi urte baino gutxiago dituen ume bat edo soldatadun jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko edo psikiko bat bere kargura daukan pertsonalak bere lanaldia heren batean edo erdian murrizteko aukera izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, langile publikoak nahi duen moduan; langilearen ordainsariak zati proportzionalean murriztuko dira, antzinakotasunari dagokiona ere bai. Zortzi urte baino gutxiago dituen ume bat edo soldatadun jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko edo psikiko bat bere kargura daukanak bere lanaldia gutxienez 1/8 eta gehienez erdian murrizteko aukera izango du, ordainsaria zati proportzionalean murriztuz.
2. Legezko zaintza ez da bateragarria izango murrizten den ordutegiaren barruan egindako soldatapeko beste edozein jarduerarekin.
3. Behar bezala arrazoitutako salbuespenetzko egoera jakin batzuk kenduta, lizentzia hau hamabi hilabeteko epeetan emango da; lizentzia emateko arrazoiak asko aldatuz gero, langile publikoak lanaldi murrizketa aldatu ahal izango du eta lanera itzuli baino 15 egun lehenago, Erakundeari horren berri eman beharko dio.
4. Behar bezala arrazoitutako egoeratan, ezkontidearen, gurasoen edo langilearekin batera bizi diren edo haren menpe dauden bigarren mailako ahaidetasuneko familiarren baten

ezintasun fisikoa edo psikikoa gertatzen denean, aurreko ataletan zehaztutako lanaldi murrizketak eman ahal izango dira.

5. Artikulu honetan zehazten den lanaldi murrizketa langile publikoari dagokion eskubide indibiduala da; hala ere, erakunde bereko langile bik edo gehiagok arrazoi eta pertsona beragatik eskubide hori gauzatzeko aukera badute, erakundeak aldi bereko erabilera mugatu ahal izango du, erakundearen funtzionamenduan izango duen arrazoitutako eraginagatik.

56 bis artikulua.- Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria

Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiartekoren bat zaindu behar duen enplegatu publikoak, lanaldia ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskatu ahal izango du, ordainsaria jasota, oso gaixotasun larria denean eta, gehienez ere, hilabete bateko epealdirako. Arrazoi beragatik eskubidearen titularrak bat baino gehiago izanez gero, murrizketa honen epealdia titularren artean proportzionalki zatitu ahal izango da, betiere, hilabete bateko gehienezko epealdia errespetatuz.

57. artikulua.- Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik izan ez.

Funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik ez duten ikasketak egin ahal izateko, langile publikoek aukera izango dute azterketa akademikoetara aurkeztu ahal izateko behar besteko iraupeneko lizentzia eskuratzeko. Ikasgai bakoitzeko, urte natural batean bi lizentzia egun hartu ahal izango dira, eta ezin izango da urte natural batean 10 egun baino gehiago hartu; azterketa egilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora egiten bada azterketa, beste bi egun gehiago izango dira.

58. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia

Funtzionarioek egun natural bateko lizentzia eskuratzeko aukera izango dute, ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

59. artikulua.- Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia

1. Funtzionarioak eskubidea dauka bere lanaldiaren barruan egin beharreko medikuak agindutako kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko, beti ere behar bezala arrazoituta badago eta joan beharreko osasun-zentroek lanalditik kanpo joateko aukerarik eskaintzen ez badute.
2. Hilean lau ordu baino gehiagotan ezin izango da eskubide hori erabili.
3. Aurreko atalean zehaztutako muga ez da bete behar medikuak osasun-zentro horretara joatea zehatz eta irmo agintzen duenean.
4. Era berean, mendekotasuna daukan adineko pertsona, ezkontidea eta adin txikiko seme-alabak medikuarengana laguntzeko lizentzia hartu ahal izango da, baina hori behar bezala arrazoitua badago eta gehienez hilean lau ordu hartuta.

60. artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia egunak.

1. Norberaren arazoetarako, urteko lan-ordutegiko lau eguneko lizentzia, edo kopuru horri lanordutan dagokiona, hartzeko aukera dago, eta gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.
2009. urtean, urteko lan-ordutegiko 5 eguneko lizentzia, edo kopuru horri lanordutan dagokiona, hartzeko aukera egongo da, eta gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.
2010. urtetik aurrera, berriz, urteko lan-ordutegiko 6 eguneko lizentzia, edo kopuru horri lanordutan dagokiona, hartzeko aukera egongo da, eta gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.

Lizentzia honek, Udalhitz hitzarmenean jasotako gainerako lizentzia, baimen eta lan-baldintzek barne hartzen dituzte Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1.k) artikulua norberaren zereginetarako aurreikusitako sei lizentzia-egunak. Horrela, urte bakoitzean norberaren zereginetarako hartu daitezkeen egunak ez dira hitzarmen honetan jasotakoak baino gehiago izango, eta egun horiek inolaz ere ez dira metatuko erakunde batean lehenago onartutakoekin. Beraz, norberaren zereginetarako egunen edo antzeko eragina duten bestelako egunen gutzizko kopurua hitzarmen honetan jasotakoa izango da, hitzarmenak gai horretan aplikagarri diren aurreko baldintzak bereganatzen eta konpentsatzen baititu.

2. Norberaren arazoetarako eta famili arazoak konpontzeko, bi egun zatitzeko aukera izango du funtzionarioak, baina zati horiek gutxienez bi ordutakoak eta gehienez egun erdikoak izan beharko dute.
3. Horiek hartu baino gutxienez 15 egun lehenago egin beharko da eskaera, eta Saileko Arduradunak baimena eman beharko du, zerbitzua behar bezala eskaintzen dela ziurtatzeko helburuarekin.
4. Enplegatu publikoek seigarren hiru urtekoa betetzea bi egun gehiago gozatzeko eskubidea izango dute, zortzigarrenaz geroztik betetako hiru urteko bakoitzeko egun bat gehiago gehituz

61. artikulua.- Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena

1. Funtzioekin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza-ikasketak egiteko, prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimena emango zaie eskaera onartzen zaien funtzionarioek.
2. Baimen horren iraupena ezingo da ikastaro akademikoaren iraupena baino luzeagoa izan.
3. Zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubideari lotuta dago baimen hau, Hitzarmen honen Bigarren Tituluak jasotzen duenaren arabera.
4. Erakundearen barruan edo kanpoan hauta-probak egin ahal izateko baimenak eman ahal izango dira, horiek egin ahal izateko beharrezkoa den iraupenarekin.
5. Euskara ikastaroak hemendik kanpo geratzen dira, hori Hitzarmen honen Zazpigarren Tituluak arautzen duelako.

62. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak

1. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira.
2. Baimen horren gutxienezko iraupena etenik gabeko 7 egun naturalekoa izango da eta baimen egun horien batuketa ezin izango da hiru hilabetekoa baino gehiagokoa izan bi urtean.

3. Administrazioan bertan edo besteren baten mailaketan gora egiteko asmoarekin egin beharreko hauta-ikastaroetan edo praktika-epeak bete ahal izateko, baimenak emango dira. Ikastaroen eta praktiken iraupen bera izango du baimenak, baina baimen horiek ez dute ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen.

63. artikulua.- Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena

1. Urtean 15 egun naturaleko zatikako baimenak eman ahal izango zaizkio langile publikoari biltzarretara, ikastaroetara, mintegietara, simposiumetara, topaketetara, lehiaketetara, hitzaldietara, batzarretara, jardunaldietara eta bestelako izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala dutenetara joan ahal izateko.
2. Aztertuko diren gaiak Erakundearentzat interesgarriak izanez gero, dietak, bidaiako gastuak, egonaldi-gastuak, izen-emate –gastuak eta bestelakoak ordaintzeko eskatu ahal izango dio langile publikoak Erakundeari. Horretarako, ahalik eta denbora tarte laburrenean jasotako esperientziak eta horiek zerbitzu publikoan aztertzeke dauden aukerei buruzko txostena aurkeztu beharko du.
3. Aztertzen diren gaiak langile publikoaren intereserako bakarrik badira, ezin izango du kalte-ordainik eskatu, ezta ere dietak, bidai-, egonaldi eta izen-emateagatikoa gastuak. Horiek ordaintzea interesdunari egokituko zaio.

BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA

V. Kapitulua. ERREGIMEN OROKORRA

64. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua

1. Uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen arabera emango zaio bere ordainsaria funtzionarioari; ordainketaren kontzeptuak eta Hitzarmen honetan zehazten diren kopuruak aintzat hartuko dira.
2. Bere onerako, funtzionarioak ezingo du ondasunen banaketetan parte hartu ez eta Hitzarmen honetan jasotzen ez diren lansariak jaso; proiektuak edo aurrekontuak prestatzeagatik, obrak ikuskatzeagatik edo zuzentzeagatik, aholkularitza, auditoriak, kontsultak egiteagatik eta txostenak eta ebazpenak luzatzeagatik ezin izango du aparteko lansaririk jaso.
3. Artikulu honen aurreko paragrafoetan zehaztutakoa ez betetzea erantzukizun pertsonaleko arrazoa izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat zein irregulartasunaren berri emateko ardura duten pertsonentzat.
4. Lanaldi partziala edo lanaldi murriztagoa egiteko eskubidea daukan pertsonalak horri proportzionala zaion ordainsaria jasoko du.
5. Hitzarmen honek jasotzen dituen ordainsarien egokitze Titulu honetan jasotzen denaren arabera egingo da.

65. artikulua.- Ordaintzeko agindua

Funtzionarioaren ordainsarien ordainketa agintzeak egin beharreko beste edozeinen gaineko lehentasuna izango du, eta ordezkapen prozedura ezartzeko beharrezkoak diren neurriak jarriko dira, modu horretan interesdunek jaso gabe utzi zaizkien kopuruak jaso ahal izateko.

66. artikulua.- Publizitatea

Langile publiko bakoitzak jasotzen dituen ordainsariak jendaurrean ezagutaraziko dira, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 80. artikulua jasotzen duenaren arabera; dena dela, norberaren datuak babesteko indarrean dagoen legedia bete beharko da.

67. artikulua.- Ordainsari kontzeptuak.

Erakundeko funtzionarioek jaso ditzaketan ordainsari kontzeptuak hauek dira:

Oinarrizkoak eta osagarriak:

- a) Soldata.
- b) Antzinasuna.
- c) Lanpostu-mailako osagarria.
- d) Berariazko osagarriak.
- e) Aparteko ordainsaria.
- f) Produktibitate-osagarria.

g) Aparteko zerbitzuengatik haborokina.

68. artikulua.- Soldata

1. Soldataren kontzeptua, arautzea eta egitura Euskal Funtzio Publikoaren Legeak eta hitzarmen honek zehaztuko dituzte.
2. A taldeko funtzionarioen soldatak ezin izango du E taldekoentzat zehaztutako soldata hirukoiztu.
3. Funtzionarioak taldetan bananduko dira, sartzeko eskatu zitzaizen ikasketen arabera:

A taldea: Doktorea, lizentziatua, Ingeniaria, arkitektoa edo horren mailakoa.

B taldea: Ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomatua, arkitekto teknikoa, 3. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.

C taldea: Batxilerra, 2. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.

D taldea: Eskola-graduatuak, 1. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.

E taldea: Eskola-ziurtagiria.

69. artikulua.- Antzintasuna

1. Antzintasunaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen honek zehaztuko dituzte.
2. Hiru urteko zerbitzuarengatik ematen diren hirurtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio Publikotan karrerako funtzionario gisa edo bitarteko gisa egindako zerbitzu guztiak zenbatuko dira, administrazio zuzenbideko kontratupeko erregimenean izan zein lan zuzenbidean izan.
3. Langile publikoa dagoen taldearen arabera zehaztuko da jasoko duen hirurtekoaren kopurua.

70. artikulua.- Lanpostu-mailako osagarria

1. Lanpostu-mailako osagarria kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen honek zehaztuko dituzte.
2. Lanpostu-osagarria betetzen duen lanpostuaren arabera da, eta horren zenbatekoa Erkidego Autonomoko Aurrekontu Nagusiak zehaztuko du urtero.
3. Lanpostu bakoitzari dagokion Lanpostu-mailako osagarria zehaztuko du Erakundeak.
4. Lanpostuak 30 mailatan banatuko dira, eta horien minimoak eta maximoak abenduaren 22ko 343/1993 Dekretuaren arabera zehaztuko dira, eskala hau jarraituta:

	Maila Minimoa	Maila Maximoa
A taldea:	21	30
B taldea:	17	26
C taldea:	14	22
D taldea:	11	19
E taldea:	8	16

71. artikulua.- Berariazko osagarria

1. Berariazko osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen honek zehaztuko dituzte.
2. Berariazko osagarriek lanpostu batzuen ezaugarri bereziak saritzeko helburua dute, kontu berezia izanda honako ezaugarrietan: zailtasun teknikoa, dedikazioa, ardurara, bateraezintasuna, arriskua eta nekagarritasuna.
3. Lanpostu bakoitzari ezin izango zaio berariazko osagarri bat baino gehiago ezarri, nahiz eta ezartzerako orduan, aurreko atalean aipatutako eta lanpostu batek izan ditzakeen ezaugarri bat baino gehiago kontuan izan; hari horretara, Berariazko Osagarriaren tarte hauek ezarri dira:
 - a) Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria.
 - b) Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarria.

72. artikulua. Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria

1. Lanpostuen oinarriko ezaugarriak saritzen ditu Tarte Orokorreko Berariazko Osagarriak, batez ere lanpostuari ezinbestean lotuta dauden zailtasun teknikoa, erantzukizuna, bateraezintasuna, arriskugarritasuna eta nekagarritasuna, era ohikoan, jarraian eta noizbehinkakoan ez denean.
2. Era berean, jaiegunetan do gauean zerbitzuak eskaini behar izatea nekagarritasunaren barruan sartuko da, aurreko atalean jasotzen den ohikotasuna baldintzaren betetzen bada.

73. artikulua.- Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarria

1. Lanpostuen ezaugarri bereziak saritzen ditu Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarriak, batez ere eskatzen zaionean ohikoa baino lanaldi luzeagoa egitea, arduraldi bereziak, baliagarritasuna eta bateraezintasuna; hari horretara, Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarriaren barruan modalitate hauek zehazten dira:
 - a) Lanaldi Luzatua Modalitatea.
 - b) Erabateko Baliagarritasuna Modalitatea.
 - c) Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua Modalitatea.
2. Onartu baino lehen, Ordezkaritza Sindikalarekin negoziatuko da.

74. artikulua.- Lanaldi Luzatua Modalitatea

1. Urtean 93 ordu benetako lan egitea saritzen du Lanaldi Luzatua Modalitateak; lanaldi zatituan, txandakako erregimenean eta, Erakundeak bere Lanpostuen Zerrendan horrela zehazten badu, larunbatetan eta jaiegunetan egin daitezke ordu horiek, langileen ordezkariekin negoziatu eta gero eta irizpide murriztailearekin eta berezituarekin.
2. Lanaldi Luzatua duten lanpostuek Soldata, Lanpostu-Mailako Osagarria eta Tarte Bereziko Berariazko Osagarria batzean lortzen den kopuruaren %10 baino gehiago ezin izango dute jaso kontzeptu horregatik.

75. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuna Modalitatea

1. Erabateko Baliagarritasuna modalitateak berarekin dakar:
 - a) Eremu publikoan zein pribatuan irabaziko jarduerarik ezin egin izatea.
 - b) Lanpostu baten titularrak bere lanpostuari dagozkion funtzioak egiteko baliagarritasun osoa izan behar du bere lanalditik kanpoko orduetan, ordutegi malguarekin; zerbitzuaren premiagatik edo larrialdi egoera baten bere zerbitzuak eskatzen direnean, baliagarritasun osoa modalitateko lanpostu baten titularrak joan lanlekura joan beharko du, eta horren barruan joan-etorriak sartzen dira, eta antzeko beste eskaera batzuk ere bete beharko ditu.
 - c) Lanalditik kanpo edo atsedendietan egindako lanagatik jaso beharreko diru-konpentsazioa eskuratzeko eskubidetik kanpo geratzen dira modalitate honetako lanpostuen titularrak.
 - d) Zerbitzu arrazoiengatik dedikazio hori indarrean jartzea beharrezkoa ez balitz, ez du diru eragin kaltegarrikerik izango.
 - e) Erakundeak aukera izango du lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko zerbitzuaren beharrezan araberak, baina horretarako aldaketa horren berri eman beharko du gutxienezko denbora tarte baten barruan.
2. Lanaldi Luzatua duten lanpostuek Soldata, Lanpostu-Mailako Osagarria eta Tarte Bereziko Berariazko Osagarria batzean lortzen den kopuruaren %10a baino gehiago ezin izango dute jaso kontzeptu horrengatik.

76. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua Modalitatea

1. Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatuak aurretik aipatutako bi kontzeptuak saritzen ditu aldi berean, lanaldi luzatua eta erabateko baliagarritasuna, beren errekerimenduekin eta inplikazioekin.
2. Lanaldi Luzatua duten lanpostuek Soldata, Lanpostu-Mailako Osagarria eta Tarte Bereziko Berariazko Osagarria batzean lortzen den kopuruaren %10a baino gehiago ezin izango dute jaso kontzeptu horrengatik.

77. artikulua.- Baldintzak betetzea

Erabateko Baliagarritasuna edo Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua osagarriak jasotzen dituenak berarekin daukan irabaziko jarduerak egiteko debekua urratzen badu diziplina erantzukizuna jasoko du, falta larria egiteagatik; era berean, osagarria jasotzeko eskubidea bertan behera utziko diote automatikoki, eta debeku hori ez duela urratzen egiaztatu beharko da, urtero gutxienez.

78. artikulua.- Aparteko ordainsariak

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua dagokion araudian zehazten dira.
2. Aparteko ordainsariak nominan jasotzea Hitzarmen honen 90. artikulua dioena beteko du.

79. artikulua.- Produktibitate-osagarria

Produktibitate osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua euskal funtzio publikoaren araudian zehazten da.

80. artikulua.- Zerbitzu Bereziengatiko Haborokina

Zerbitzu bereziengatiko haborokinak honako irizpideen arabera emango dira, baina ezingo dira finkoak izan ez bere kopuruan ez bere aldikotasunean:

- a) Zerbitzu berezi eta ez ohikoengatik, zerbitzu publikoaren kontingentziengatik, ohiko lanalditik kanpo egindako jarduerengatik eta atsedendian saritzen ez diren ekintzengatik ematen den konpentsazioa.
- b) Lanpostu bat egiteak berarekin dakarren nekagarritasuna eta arriskugarritasuna edo toxikotasuna une jakin batean asko handitzen denean; gauean edota jaiegunean lan egitea horren barruan sartzen da, egoera hori noizbehinkakoa ez bada.

81. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpora egindako Zerbitzu Bereziengatiko Haborokina

1. Zerbitzu bereziak irizpide hauen arabera konpentsatuko dira:
 - a) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren %75 gehiagorekin konpentsatuko da.
 - b) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren %100 gehiagorekin konpentsatuko da.
2. Lanpostu batek Erabateko Baliagarritasuna edo Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua osagarri bereziak jasotzen baditu, ezin izango da konpentsazio hori jaso.
3. Zerbitzu bereziengatik eman beharreko konpentsazioak jarduera egin deneko hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

82. artikulua.- Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokina

1. Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokinetarako modalitate hauek daude. nekagarritasuna, toxikotasuna edota arriskugarritasuna, gautasuna eta jaieguna.
 - a) **Nekagarritasuna:** Nekagarritasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduerak egitean kalte batzuk eragiten direnean: zaratengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usaiengatik, behe-lainoengatik edo airean esekita dauden hautsengatik edo jardunarekin zerikusia duten beste substantziengatik.
 - b) **Toxikotasuna:** Toxikotasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera bat egitean gizakien osasunarentzat arriskutsuak diren produktuen eraginpean egoteko arriskua dagoenean.
 - c) **Arriskutasuna:** Arriskuaren haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera egiten duten pertsonen osotasun fisikorako arriskua dagoenean.

- d) **Gautasuna:** Gaueko ordutegia 22:00ak eta 06:00ak bitartean egiten dena da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko ordutegiaren barruan egiten bada, lanaldi osoa gaueko txandan egina bezala hartuko da.
- e) **Jaieguna:** Jaiegunean lan egiten da larunbateko edo jaiegun bezperako 22:00ak eta igande edo jaieguneko 22:00ak bitartean lan egiten denean.
2. Kontzeptu horiengatik Tarte Orokorreko Osagarri Berezitua ezingo dute jaso bere ohikotasunagatik beren ezaugarriak haztatuta dituzten lanpostuek.
 3. Osagarri hori ezin izango da aldika jaso, eta ezin izango du kopuru finkorik izan; halaber, ezin izango ditu eskubide indibidualak eragin.
 4. Lan horiek egin ahal izateko alde zehatzak behar dira, zeinetan zehaztuko den modalitate bakoitzeko kontzeptua emango zaiola, eta horren zergatia behar bezala adierazi behar da. Egoera berezietan eta presazko edo atzerazineko egoeretan ez da alde zehatzak behar izango.
 5. Kontzeptu honengatik funtzionario batek egin behar dituen orduak ezin izango dute bere ohiko lanaldiaren %10a gainditu nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna suposamenduetan –banaka edo batuta-, eta ezin izango du ohiko lanaldiaren %20a gainditu gautasuna eta jaieguna kontzeptuetan.
 6. Artikulu honen atalen arabera, "lan egindako ohiko ordutzat" formula honen kalkulua dela ulertuko da:

Soldata + Lanpostu-Mailaren Osagarria + Tarte Orokorreko Osagarri Berezitua
Zehaztutako Urteko Lanaldia

7. Artikulu honetan jasotzen diren noizbehinkako egoerak irizpide hauek jarraituta konpentsatuko dira diruz:
 - a) **Gaueko ordutegian** lan egiten duen funtzionarioak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino **%25** gehiagoko igoera edo konpentsazioa jasoko du.
 - b) Jaiegunean lan egiten duen funtzionarioak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino **%50** gehiagoko igoera edo konpentsazioa jasoko du.
 - c) **Lan nekagarria, toxikoak edota arriskutsuak** egiten dituen funtzionarioak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko alde zehatzak zehaztutako bataz bestekoaren pareko edo gehiagoko hazkundera edo konpentsazioa jasoko du, tartean dauden egoerak kontuan hartuta; era honetara banatzen da:
 - 1) **Egoera bakarra** badago tartean: ohiko lanordua baino **%20** gehiago jasoko du.
 - 2) **Bi egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%25** gehiago jasoko du.
 - 3) **Hiru egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%30** gehiago jasoko du.
 - d) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian egiten duen funtzionarioaren bataz bestekoa era honetara handituko da:
 - 1) Gaueko ordutegian **egoera bakarra** tartean badago: ohiko lanordua baino **%30** gehiago jasoko du.
 - 2) Gaueko ordutegian **bi egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%35** gehiago jasoko du.

- 3) Gaueko ordutegian **hiru egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%40** gehiago jasoko du.
- e) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian eta gainera jaiegunean egiten duen funtzionarioaren batz bestekoa era honetara handituko da:
 - 1) **Jaiegunean egoera bakarra** tartean badago: ohiko lanordua baino **%70** gehiago jasoko du.
 - 2) Jaiegunean **bi egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%75** gehiago jasoko du.
 - 3) Jaiegunean **hiru egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%80** gehiago jasoko du.
 - 4) Jaiegunean **lau egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%85** gehiago jasoko du.

83. artikulua.- Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik

Zerbitzu arrazoiengatik egindako gastuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak, Eusko Jaurlaritzak bere araudian zehaztutako kopuruetan eta baldintzetan.

VI. Kapituluua. HITZARMEN HONETAN JASOTZEN DEN ORDAINSARI-SISTEMARA EGOKITZEA

84. artikulua.- Ordainsari-sistemaren egokitzea

1. Hitzarmen hau indarrean jartzen denean, Erakundeko funtzionarioaren ordainsari-sistema funtzio publikoko legediak zehazten duena izango da, Titulu honetan jasotzen diren parametroekin bat eginda.
2. 77. artikuluan jasotzen den ordainsari egiturara eta Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen ondorengoetara egokitzea honako irizpideak jarraituta egin beharko dute oraindik beren sistemak egokitu gabe dituzten Erakundeek:
 - a) Lanpostu bakoitzak bere ordainsaria izango du **Soldata** kontzeptuan, dagokion sailkapen tartearen arabera.
 - b) Erakundeko lanpostu bakoitzari **Lanpostu-Mailako Osagarria** ezarriko zaio; maila hori langileen ordezkariekin negoziatu eta gero zehaztuko da, eta ekitatea eta hierarkia bezalako irizpideak erabiliko dira horretarako, honako **orientazio-parametroak** jarraituta.

Aldez aurretik maila zehaztutako lanpostuak:

- 1) Edozein kontzeptutan lanpostu batek maila jakin bat zehaztuta badauka, lanpostu horri dagokion Lanpostu-Maila Osagarria gutxieneko bezala ezarriko zaio, erreferentzia gisa; edonola ere, sailkapen talde bakoitzerako legez ezarrita dauden tartearak bete beharko dira.
- 2) Legeak gehienezko tartea bezala definitzen duena baino gorago badago maila hori, sailkapen talde horren barruko Lanpostu-Maila Osagarri handiena ezarriko zaio.
- 3) Legeak gutxieneko tartea bezala definitzen duena baino beherago badago maila hori, sailkapen talde horren barruko Lanpostu-Maila Osagarri txikiena ezarriko zaio edo bestela, maila zehaztu gabeko lanpostuetako irizpideak erabiliko dira.

Maila zehaztu gabeko lanpostuak:

Aldez aurretik zehaztu beharreko mailarik ez badago, Lanpostu-Mailako Osagarria zehazteko antolakuntza irizpideak jarraitu beharko dira, zeinetan Lanpostu-Maila Osagarri maila Erakundeko egitura hierarkikoaren eta arduren arabera izango den; hala, Erakundeko beste lanpostuekin alderatuta lanpostu baten erantzukizuna, espezializazioa, prestakuntza edo hierarkia-maila handia bada, halakoa izango da Lanpostu-Maila Osagarriagatik jaso beharrekoa.

- c) Ordutegi ezberdina izan arren, eduki eta erantzukizun bera duten lanpostu bi badaude, Dedikazio Bereziko Tarteko Osagarri Bereziaren arabera izango da bi lanpostuen arteko ordainsarien aldea, 69. artikuluan jasotzen diren modalitateen eta Titulu honen jarraian egiten diren zehaztapenen arabera. 69. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa Tarte Orokorreko Osagarri Bereziaren sartuko da, jarraian datorren f) atalak jasotzen duen bezala.
- d) 69. artikuluan eta Titulu honen jarraian zehazten diren ezaugarrietako dedikazio berezia duten lanpostu guztietan ordainsariak berezitu beharko dira, eta ohiko lanaldiagatik jasotzen den ordainsaria eta dedikazio bereziagatik jasotzen den ordainsaria ondo berezita geratu beharko dira. Azken horrek 69. artikuluan eta Titulu honen jarraian zehazten diren modalitateak bete beharko ditu. 69. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa Tarte Orokorreko Osagarri Bereziaren sartuko da, jarraian datorren f) atalak jasotzen duen bezala.
- e) Dedikazio Bereziagatik Osagarria duten lanpostu guztietan osagarri horren urteko kopuruak Dedikazio Bereziko Tarteko Osagarri Bereziaren eramango dira, 69. artikuluan eta Titulu honen jarraian zehazten diren modalitateen arabera. 69. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa Tarte Orokorreko Osagarri Bereziaren sartuko da, jarraian datorren atalak jasotzen duen bezala.
- f) Tarte Orokorreko Osagarri Bereziaren (TBOB) zenbatekoa kalkulatzeko, honako formula hau erabiltzen da.

TBOB: Iazko urteko ordainsaria – (Soldata + LMO +OB Dedikazio Bereziko Tarte)

- g) Formula horri dagokionez, Iazko urteko ordainsaria izango da funtzionarioak bere lanpostuagatik jasotzen duena, hau da, antzinakotasuna, zerbitzu bereziagatik haborokinak eta finkoak eta aldikakoak ez diren noizbehinkako izaera edo norbanakoarena duten kontzeptuak.
3. Ordainsari-sistema berria ezartzeak inolaz ere ez du berarekin ekarriko gastu publikoaren handitzea ezta funtzionario bakoitzak urtean jaso behar duen kopuru osoa aldatzea, Hitzarmen honen 92. artikuluan jasotzen duen urteroko hazkundea salbuetsita, eta beraz, egokitzapen honetarako lanpostuen balorazioa egitea aginduz bete beharreko jarduerak

85. artikulua.- Norberaren osagarria eta iragankorra

- 1. Hitzarmen honetan jasotzen den ordainsari-sistema ezarri eta gero jasotzen ari den ordainsarien txikitze bat gertatzen bada, aldea jasotzeko norberaren osagarri iragankorra jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak. Norberaren osagarri iragankor hori garaian egindako legezko xedapenekin berrituko da.
- 2. 69. artikuluan bitartez jasotzen dute Erakundeko langile publikoek ordura arte antzinakotasun kontzeptuagatik jaso beharrekoa; Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean emango dira. Horietan izan daitekeen aldea jasotzeko, Norberaren Osagarri

Iragankorra - Antzinakotasuna ezarriko da, Hitzarmen honen II. Eranskinak jasotzen duen erara. Kopuru horiek II. Tituluko V. Kapitulua esaten duenaren arabera berrituko dira.

VII. Kapitulua. NORBERAREN GRADUA

86 . artikulua.- Norberaren gradua

1. Maila jakin bateko lanpostu baten edo gehiagotan bi urte edo gehiago jarraian edo hiru urte etenekin egitean lortzen da gradua, beti ere Euskal Funtzio Publikorako araudian ezartzen diren baldintzak betetzen badira.
2. Ikastaro bereziak eginez ere lor daiteke norberaren gradua, eta horiek egin ahal izateko, meritua eta gaitasuna irizpideak hartuko dira kontuan; Erakundeko Batzarrak erabakiko du nortzuk egingo dituzten ikastaro bereziak.
3. Ordainsari osagarriak jasotzeak ez du berarekin ekarriko langile publikoentzako mantendu beharreko eskubide batzuk sortuko direla, ez bada lortutako graduari dagokion lanpostu-mailako osagarria jasotzea.

VIII. Kapitulua. NOMINEN KUDEAKETA

87 artikulua.- Nominen berregituraketa

Erakundeko funtzionarioaren nominetan alde aurretik zehaztutako ordainsari eskeman zehazten diren ordainsari-kontzeptu guztiak jasoko dira.

88. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena

1. Langile publiko bere lanpostuan baino ordainsari hobe duen lanpostu bati aldi baterako atxikita badago, lanpostu horri dagozkion ordainari osagarriak jasoko ditu.
2. Aurreko atalean esandakoan eragin barik, aldi baterako atxikipenaren ondorioz aurreko lanpostuaren edukien aldatzeagatik desagerpenarengatik kargu uztea gertatzen bada eta lanpostu berriko ordainsaria utzitakoarena baino txikiagoa bada, funtzionarioak osagarri iragankorra jasoko du, aldea estaltzeko; interesdunak parte hartu ahal izango duen lehenengo lehiaketa deitu arte jasoko du ordainsari osagarri hori.
3. Lan horiek era boluntarioan egingo dira, baina presazkoa edo atzeratu ezineko beharizanen bat sortzen bada, ezinbestean eman ahal izango da lan hori, alde aurretik interesdunari horren berri eman eta gero edo pertsonalaren ordezkartzako organoari jakinarazi eta gero.

89. artikulua.- Nominen helbideratzea

1. Erakundeko funtzionarioak bere hartzekoen nomina eta bere ordainsarien ordainketa berak aukeratutako banketxeetan edo Aurrezki Kutxetan helbideratu beharko du.
2. Aurreko atalean xedatutakoa betetzeko asmoarekin, funtzionarioak idatzia bidali beharko dio Erakundeari, helbideratze agindua eta banketxeko edo Aurrezki Kutxako kontu korrontearen zenbakia zehaztuz. Nomina eta Erakundean egindako zerbitzuengatik ordainsariaren ordainketa bertan egin beharko dira, eta horretarako egokiak diren tramiteak egingo dira.

90. artikulua.- Urtean jaso beharrekoa pagetan zatitzea

Tarte orokorrean eta dedikazio bereziko tarteari dagozkion urte guztiko Osagarri Berezien kopurua hainbanatzeko aukera izango du Udal-Gobernuak, sindikatuen ordezkartzarekin akordio hori lotzen badu. Hilabeteko izaera izango duten 14 pagatan banatu ahal izango du, baina ekainean eta abenduan bikoitza izango da paga.

91. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa

1. Ordainsariak hilabete osoen arabera sortu eta ordainduko dira, eta funtzionarioak daukan eskubidearen arabera, hilabeteko lehenengo lanegunean ordainduko dira, baina, kasu batzuetan, eguneko likidatuko dira:
 - a) Zerbitzu aktibora sartu edo berriro sartu den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubidea ez duen lizentziak amaitzerakoan, eta lanpostu berri baterako atxikimendua egi bihurtu den hilabetean, lanpostu berriaren eta zaharraren artean aldeak daudenean.
 - b) Ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez duten lizentziak hasteko hilabetean eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio-egoera batera igarotzeko hilabetean.
 - c) Zerbitzu aktiboan egindako jarduna amaitzen den hilabetean, heriotza edo langile publikoak hilabete osoko ordainketara lotuta dauden pentsio publikoak jasoko dituen —eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera— kasuetan izan ezik.
2. Zerbitzuak ematen hasteko egunaren eta ekaineko edo abenduko aparteko ordainsaria ordaintzen den egunaren artean sei hilabete igarotzen ez direnean, horren kopurua proportzioan jaitsiko da.

IX. Kapitulua – ORDAINSARIEN IGOERA

92. artikulua.- Ordainsarien igoera

1. Erakundeko funtzionarioen ordainsariak urtero igoko dira Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean; ezarri behar diren aurrekontu-arauen araberakoa izango da igoera.
2. 2008ko ordainsariak 2007. urterako onartutako ordainsari orokorrak baino %2 handiagoak izango dira, oinarrizko osagarrietan zein ordainsari osagarrietan.
3. Halaber, Erakundearen modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen batuketaren kopurua 2007ko oinarrizko ordainsarien eta ordainsari osagarrien batuketaren kopuruaren %5,2 izateko behar den diru kopurua bideratuko da zeregin horietarako; gertatu diren kontuko hazkundeak kendu beharko zaizkio kopuru horri.
4. 2009ko ordainsariak jardun horretarako ezarrita dauden aurrekontu-aginduek jasotzen dutenaren arabera handituko dira 2008ko ordainsari orokorrekin alderatuta, oinarrizko ordainsarietan zein ordainsari osagarrietan.
5. 4. atalean xedatutakoaren kaltetan gabe, Erakundearen modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen batuketaren kopurua Estatuko 2008ko BPB gehi %1 izateko behar den diru kopurua bideratuko da zeregin horietarako.
6. 2010eko ordainsariak jardun horretarako ezarrita dauden aurrekontu-aginduek jasotzen dutenaren arabera handituko dira 2009ko ordainsari orokorrekin alderatuta, oinarrizko ordainsarietan zein ordainsari osagarrietan.
7. 6. atalean xedatutakoaren kaltetan gabe, Erakundearen modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen batuketaren kopurua Estatuko 2008ko BPB gehi %1 izateko behar den diru kopurua bideratuko da zeregin horietarako.
8. Soldata-igoera horietan barne hartuta daude 2008ko Aparteko Ordainsarien eta 2009. eta 2010. urteetarako Estatuko eta/edo Euskadiko Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan kontzeptu horri dagokion portzentajearen soldata-masaren % 1.

Bi aldeek onartzen dute 2008, 2009 eta 2010. urteetako igoera horietan eragin guztietarako egin litezkeen soldata-igoera guztiak sartuta daudela. Beraz, soldaten inguruan ez da beste eskakizunik egongo eta, zehazki, ez da beste eskakizunik egongo Euskal Autonomia Erkidegoko edo Estatuko aurrekontu-legeen ondorioz. Horrek esan nahi du hitzartutako soldata-igoera hauek argudiatu litezkeen hobekuntza guztiak barne hartzen dituztela.

93. artikulua.- Izaera orokorra ez duten ordainsari jarduerak

Bere antolaketa egiturak hobetzeko eta berritzeko prozesuen barruan, Erakundeak gaitasuna izango du antolaketa maila txikienetan ordainsarien egokitzapenak egiteko, era singularrean eta salbuespenezkoan.

HIRUGARREN TITULUA. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

X. Kapitulua. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA.

94. Artikulua.- Elkarkidetzaren Pentsio-sistema osagarriak

1. Erakundea Elkarkidetzako Pentsio-Sistema Osagarriarekin lotu beharko da; hala ere, langileak pentsio-sistemara era boluntarioan atxikitzen direla bermatu beharko du.
2. Pentsio-Sistema Osagarrira atxikitako Erakundea arduratuko da bere langileen nominetan dagokion deskontuak egiteaz eta ekarpenak eta urtesariak sartzeaz.
3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek funtzionarioaren artean dauden arriskuak eta elkertasuna era aproposean banatzeko lana zailtzen du, eta hori dela eta, Erakundeko beste funtzionarioarentzat ezarrita dagoen pentsio-sistematik kanpo geratzen diren langileei Erakundeak ez die kanpoko beste aurreikuspen-sistema indibidualak soldatan ordainduko ez beste era batera konpentsaziorik emango.
4. Erakundeak ezarritako pentsio-plana kontrolatzeko eta jarraitzeko sortutako organoaren funtzionamendua erraztuko du eta arlo horretarako indarrean dagoen araudia beteko du.

94 bis. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota

Ondorengo hauek dira 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera langileek zein erakundeek ordaindu behar dituzten kotizazioak, 14 hilekotan:

<u>TALDEA</u>		<u>OINARRIAK</u>	<u>TITUL. KUOTA</u>	<u>ERAK. KUOTA</u>
30/1984 Legeko A taldea	7/2007 Legeko A1 azpitaldea	45.845,33	114,61	114,61
30/1984 Legeko B taldea	7/2007 Legeko A2 azpitaldea	37.436,00	93,59	93,59
30/1984 Legeko C taldea	7/2007 Legeko C1 azpitaldea	30.711,33	76,78	76,78
30/1984 Legeko D taldea	7/2007 Legeko C2 azpitaldea	25,667,67	64,17	64,17
30/1984 Legeko E taldea	7/2007 Legeko Elkarte profesionalak	25,667,67	64,17	64,17

94. artikuluan xedatutakoari jarraiki, erakundeak akordio honen bidez ezarritako kopurua ordainduko du, enplegatu publikoak dagokion zatia ordaindu ondoren.

XI. Kapitulua. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

95. Kapitulua- Adinagatiko borondatezko erretiroa

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko esparruan eta horren helburuarekin, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko prima berezia ezartzen da Erakundeko funtzionarioarentzat, ondoko artikuluan ezartzen diren kopuruekin, beti ere baldintza hauek betez gero:

- a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egitea.
 - b) Aldez aurretiko tramitearen erantzuna jaso eta gehienez ere hilabeteko epean indarrean jartzea eskubide hori.
2. Dena dela, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko adina heltzean jarriko dira indarrean eskubide ekonomikoak.
 3. Kapitulu hau betetze aldera, eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari finkoaren 1/14rena izango da hilean jaso beharko duena.
 4. Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen funtzionarioari nahitaezko erretirora heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatu da, ez bada aldez aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.
 5. Artikulu honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, Jarraipeneko Bitariko Batzordeak etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

96. artikulua- Erretiro aurreratuarentzako primak

Primaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatu da, beti ere urteko ordainsari gordina erreferentzia bezala hartuta, eta urteko ordainsari hori hilabeteko hainbanatu eta gero:

Adina	Hilabete kopurua
60tik 61 urtera	21
61etik 62ra	17
62tik 63ra	12
63tik 64ra	9
64tik 65era	6

97. artikulua- Nahitaezko erretiroa

1. Funtzionarioa 65 urtera heltzean, erretiroa ofizioz adieraziko da.
2. Aurreko paragrafoan esandakoa hala bada ere, funtzionarioak zerbitzu aktiboa utzi arte ez da adierazpen hori egingo, batez ere langilean bere borondatez 70 urtera arte jarraitzea erabakitzen duen kasuetan. Gehienez 70 urte izan beharko dira, eta gorputz eta eskalari buruzko erretiro arau zehatzak ez dira egon beharko, hori gauzatu ahal izateko.
3. Lehenengo atalean jasotzen denak ez du alde batera uzten Gizarte Segurantzako Sistema Publikoaren erretiro-pentsioa jaso ahal izateko kotizatu beharreko gutxieneko urteak bete ahal izateko funtzionario guztiek duten eskubidea; kasu horietan, langilea gutxieneko kopuru horretara heltzean jarriko da indarrean nahitaezko erretiroa, baina, beti ere, 70 urte baino gutxiago baditu.
4. 2. eta 3. ataletan jasotako eskubideak bete ahal izateko, beharrezkoak diren prozedura-arauak ezarriko ditu Erakundeak.

98. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua

1. Erakundeak 44.000 euroko estaldura izango duen bizi- eta ezintasun iraunkor, oso edo absolutu aseguruia izango du, bere kargura, funtzionario guztientzat. Erakundeko

gobernu-organo eskumendunak espresuki eta formalki onartzen duen egunaren hurrengo hilabeteko lehen egunetik izango ditu estaldura honek ondorioak..

2. Ezintasun Osoagatiko estaldura funtzionarioak Erakundea uzten duenean ezarriko da.

99. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguruua

1. Erakundearentzat egiten dituen zerbitzuen garrantziagatik kontratatutako baldintzen barruan erantzukizun motaren batean eragina izan dezakeen funtzionarioari erantzukizun zibileko aseguruua jarriko dio Erakundeak.
2. Dena dela, erantzukizun zibilaren kontzeptuan bermatutako kapitala ezingo da 33.000 euro baino gehiagokoa izan. Erakundeko gobernu-organo eskumendunak espresuki eta formalki onartzen duen egunaren hurrengo hilabeteko lehen egunetik izango ditu estaldura honek ondorioak.
3. Aurreko paragrafoan zehaztutako pertsonentzako edo kolektiboentzako estaldura handiagoak kontratatuta baldin badaude Erakundean, horiek mantenduko dira, estaldura handiago horien izozte, xurgapen eta banatzaile izaeran eragin barik.

100. artikulua.- Kontsumo-maileguak

1. Urtebeteko antzinakotasuna daukan funtzionario pertsonalak 1.803,04, 3.606,07 eta 5.409,11 euro aurreratuta jaso ahal izango ditu Erakundetik, eta 12, 18 edo 24 hilekotan itzuli beharko du, hurrenez hurren. Erakundeak bere irizpidez erabakiko du horiek ematea, horretarako arrazoitutako eta behar-beharrezko premia badago.
2. Behar-beharrezko premia bezala hauekin zerikusia dutenak izango dira:
 - a) Eskaera egin duena ezkontzea edo izatezko bikoteen erregistroan izena ematea.
 - b) Eskaera egin duenaren dibortzioa, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.
 - c) Ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotza.
 - d) Seme-alabaren bat jaiotzea, harreran hartzea edo adoptatzea.
 - e) Eskaera egin duenak gaixotasun larria izatea edo ebakuntza egitea.
 - f) Ohiko etxebizitza erostea.
 - g) Ohiko etxebizitza erosteagatik banku-kredituen amortizazioa.
 - h) Etxebizitza mantentzeko beharrezkoak diren lanak egitea.
 - i) Lanlekua kokatuta dagoen lekura eramatea etxebizitza.
 - j) Sukaldeko eta komuneko altzariak erostea.
 - k) Eskaera egiten duenak zentro ofizialetan ikasketak egiteko matrikula gastuak ordaintzea.
 - l) Izaera hori edukitzea merezi duten antzeko beste egoera batzuk.
3. Beste ordainsari batzuen ordainketarekin egiten den bezala, Erakundeak emandako maileguak indarrean dagoen araudiak zehaztutako zerga-hizbaketetara lotuta egongo da.

101. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen musika-tresnak aseguratzeako erregimena

Musika zentroan irakaslearen musika-tresnak alde batetik bestera erabiltzeagatik edo erabiltzeagatik kalteren bat izaten badu, zentroko zuzendaritzak konpondu egin beharko du, edo bestela, musika-tresna berria eman.

LAUGARREN TITULUA. LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE PROMOZIOA SUSTATZEA

XII. Kapitulua. LANGILEAK HAUTATZEA

102. artikulua.- Hautatze-sistemak

1. Administrazioan sartzeari deialdi publikoaren bidez egingo da, lehiaketa-oposaketa edo oposaketa askeko sistemak erabiliz. Horren arabera, berdintasuna, meritua, eta gaitasunaren irizpideak bermatuko dira, publikotasunarekin batera.
2. Hautatzeko probarik ezingo da egin alde aurretik onartu ez bada eta Administrazioaren Lan-eskaintzan argitaratu ez bada.
3. Administrazioaren Lan-eskaintzaren prestatzea eta diseinua sindikatuen ordezkariarekin negoziatuko da.
4. Hautaketa organoek talde izaera edukiko dute eta beren osaketa indarreko legeriaren arabera izango da.

103. artikulua.- Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera

1. Erakundeak beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu ezintasunen bat duten pertsonak gainontzeko hautagaien baldintza beretan sartu ahal izateko Funtzio Publikoan.
2. Administrazioaren Lan-Eskaintzan jasotzen diren lanpostuen %5 gutxienez ezintasunen bat duten eta izaera hori legez onartua duten pertsonentzat gordeko du.
3. Horretarako, eta ezintasunen bat duten pertsonen hauta-probak egin ahal izateko, beharrezkoak diren bitartekoen egokitzapenak egingo dira.

XIII. Kapitulua. PRESTAKUNTZA ETA BARNE PROMOZIOAREN ETA KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA

104. artikulua.- Prestakuntza

1. Toki Erakundeek, beren enplegatu publikoen prestakuntza-beharrei buruzko ebaluazio egin eta behar horien arabera prestakuntza-planak prestatu beharko dituzte.

Prestakuntza-eskaintza behar bezala funtziona dezan, sindikatuen ordezkariarekin negoziatuko dira behar horien ebaluazioa eta planen prestatzea, beren ekarpen eta iradokizunez eskaintza aberats dezaten.

2. Aurrekoaren kaltetan gabe, EUDELek Prestakuntzari buruzko Batzorde Teknikoa sortuko du, enplegatu publikoen eta, oro har, erakundearen modernizazioa, eraginkortasuna eta ekoizkortasuna hobetzeko helburuz, baita norberaren garapena eta karrera profesionala ahalbidetzeko ere. Hitzarmena sinatzen duten sindikatuek ekarpenak egin ahal izango dituzte Batzorde horretan, prestakuntzari lotutako gabeziak betetzeko. Halaber, Batzorde horren baitan, EUDELek aurreikusitako prestakuntza-ekintzen berri emango die sindikatuei urtero, horiek euren ekarpen eta iradokizunen bidez prestakuntza-eskaintza aberastu dezaten.

105. artikulua.- Barne-promozioa eta horretara sartzea

1. Dagoen taldeko eskala baino talde-eskala gorago batera igotzeko aukera izango dute funtzionarioek barne promozioen bidez; edo Talde berean, eskala berean edo beste batean egon arren.
2. Erakundeak bere funtzionarioen promozioa bermatuko du; lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera, ahal dela deialdi bakoitzeko lanpostuen %33 barne promoziorako gordeko dira.
3. Barne promozioaren probetara joateko, funtzionario-pertsonala zerbitzu aktiboko egoeran edo Jatorrizko Eskalaren zerbitzu berezietan aurkitu beharko da. Halaber, zerbitzu aktiboko bi urte beteta, hala nola sartu nahi duen eskalara igarotzeko ezarritako titulazioa eta beste betekizunak ere, eduki beharko ditu, legeak ezarritako salbuespenekin.
4. Barne promozioaren bitartez egindako sarreretan izaera orokorreko sarreretan Eskala jakin batera heltzeko gainditzea eskatzen diren probak gainditu beharko dira..
5. Hala ere, barne promozioan parte-hartzen ari direnek ez dute ezagutza egiaztatzeko probarik egin behar izango beren jatorrizko eskalan sartu ahal izateko eskatzen ziren ezagutzen parekoak badira eskala berrikoak.
6. Barne promoziorako gordetako beste gabeko lanpostuak txanda librekoetara gaineratuko dira.
7. Beste eskala batera jauzi egiteko barne promozioetan izena ematea funtzionarioaren borondatezkoa izango da, eta hautatze-prozesuaren barruan dagoen behin betiko zerrenda eta lanpostuen zerrendan bere lanpostua estalduta gelditzea bermatua geratzen dela kontuan hartuko dira. Hala ere, lanpostu-mailak aukeratzeko orduan txanda libreтик datozenek lehentasuna izango dute

106. artikulua.- Promozio profesionalari bultzada

1. Erakundeak bere funtzionarioen promozio profesionala erraztuko du, dauden lanpostuen hornidura-sistemaren eta Lanpostuen Zerrendaren arabera.
2. Promozio profesionalaren bultzada aldizka negoziatuko da ordezkaritza sindikalarekin.

XIV. Kapitulua. LANPOSTUEN HORNIDURA

107. artikulua.- Lanpostuen hornidurarako sistemak

1. Funtzionarioari gordetako lanpostuen hornidurarako sistemak hauek dira:
 - a) Lehiaketa.
 - b) Designazio librea.
 - c) Zerbitzuen batzordea.
 - d) Langileak berresleitzea.
 - e) Langileak birbanatzea.
 - f) Lanpostuaren atxikipen lekuagatiko leku aldaketa.
 - g) Aldi baterako atxikipena.

2. Lanpostuen hornidurarako sistema indarrean dagoen legediaren arabera egingo da.

108. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuen deialdietarako gutxieneko edukiak.

1. Deialdiek derrigorrean izan beharko dute:
 - a) Izena, kokapena, lan-mailako osagarria eta lanpostuaren osagarri berezia.
 - b) Lana egiteko behar diren baldintzak; lanpostuen zerrendan agertzen direnak bakarrik jaso ahal izango dira.
 - c) Eskeraek aurkezteko epea. Dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratu eta gutxienez 15 eguneko epea izan beharko da, eta beti ere, azken aldizkari ofizialean agertu beharko da.
2. Lehiaketa deialdietan meritu-baremoa jaso beharko da, proba bakoitzari dagokionarekin; lanpostua lortu ahal izateko eskatzen den gutxieneko puntuazioa eta hautatze batzordea nortzuk osatzen duten ere jaso beharko da. Hautatze batzorde horretan ordezkariak sindikalak izendatutako langileriaren ordezkari batek egon beharko du.
3. Deialdien ebazpenak dagokion Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

109. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea

Lanpostuak hornitzeko lehiaketa publikoak, lehiaketa zein designazio bidez izan, dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

110. artikulua.-Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko aldi baterako mugak

1. Lehiaketa bidez lanpostua lortzen duten langile publikoek handik eta bi urtera egingo diren beste lehiaketetan ezin izango dute parte hartu.
2. Funtzionarioak lortutako lanpostua Funtzio Publikoaren Euskal Legeko 50. artikuluko 3. eta 4. puntuak esandakoaren arabera galtzen duenean, aldi baterako muga horrek ez du eraginik izango.

BOSGARREN TITULUA. LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

XV. Kapitulua. LAN-SEGURTASUNA ETA -OSASUNA

111. artikulua.- Lan-segurtasuna eta -osasuna

Lan-arriskuen prebentziorako indarrean dagoen araudia ezartze aldera, Erakundeak lan-arriskuen prebentzioa egingo du prebentzio-jarduera Erakundearen egunerokoan sartuta; era berean, Erakundeko langile publikoen segurtasuna eta osasuna babesteko asmoarekin, beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu.

112. artikulua.- Lan-Arriskuen Prebentziorako Plana

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 eta Prebentzio Jardueren Plangintza 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.

113. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea da parte-hartzerako bitariko organo kolegiatua da, eta Erakundeak lan-arriskuen alorrean egindakoa aldizkako era erregularrean proposatzeko eta aztertzeko helburua dauka.
2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bakarra sortuko da, Erakundeak 50 langile publiko edo gehiago dituenean.
3. Erakundeak 50 langile publiko baino gutxiago duenean, Pertsonal Ordezkaria izango da Prebentzio Ordezkaria.
4. Segurtasun eta Osasun Batzordeak Prebentzio Ordezkaria guztiak egongo dira alde batetik, eta, beste aldetik, Erakundeko ordezkariak egongo dira; bi aldeek ordezkari kopuru bera izango dute.
5. Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan Ordezkaria Sindikalek eta aurreko paragrafoan zehaztutako egoeran ez dauden Erakundeko prebentziorako teknikari arduradunek parte hartuko dute, baina hitzik eta botorik gabe. Baldintza berberekin parte hartu ahal izango dute organoak eztabaidatu behar duen gai zehatzen inguruko informazio

zehatza edo prestakuntza berezia duten langileek eta Erakundearekin zerikusia ez duten prebentzio teknikariek, Batzordeko ordezkariak hala eskatzen badute.

6. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin edo ordezkariaren batek eskatzen duenean bilduko da.
7. Segurtasun eta Osasun Batzordean erabilitako denbora ohiko lanaldiaren barruan sartuko da, eta Batzordeko kideek beren goi karguei horren berri eman beharko diete.

114. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuduntzak eta ahalmenak

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskuduntza hauek ditu:
 - a) Erakundeko lan-arriskuen planen eta programen prestaketan, gauzatzen eta ebaluazioan parte hartu ahal izatea. Horretarako, indarrean dagoen araudiari eta prebentziorako prestakuntzaren antolaketari dagozkion plangintza, lanaren antolaketa eta teknologia berriak, antolaketa, eta jardueren gauzatzea indarrean jarri baino lehen, lan-arriskueta izango duten eragina zein izango den jakiteko Batzordean eztabaidatuko dute.
 - b) Arriskuen prebentzioa benetan gauzatzeko, metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, Erakundeari baldintzak hobetzea edo dauden gabeziak konpontzea eskatuz.
2. Eskuduntzak indarrean jartzearen ondorioz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmena dauka:
 - a) Lanlekuan dagoen lan-arriskuei buruzko egoera zein den ezagutzea, horretarako beharrezkoak dituen bisitak eginez.
 - b) Beren funtzioak bete ahal izateko eta lan baldintzei buruzko beharrezkoak diren dokumentuak eta txostenak ezagutzea; beharrezkoa bada, prebentzio zerbitzuaren jardueratik datozen dokumentuak eta txostenak ere ezagutu ahal izango ditu.
 - c) Langileen osasunean eta osotasun fisikoan eragindako 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.
 - e) Langileen jarduna eteteko ahalmena izango du, langileei jakinarazteko istripu arriskua edo beren osasunean kaltea eragiteko arriskua dagoela; akordio horren berri berehala jakinaraziko zaio Erakundeari eta lan agintaritzari, eta horrek adostutako lan etenaldia onartuko du edo bertan behera utziko du 24 orduko epean.

115. artikulua.- Prebentzio Ordezkariak

1. Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean eskumen eta ahalmen espezifikokoak dituzten langileen ordezkariak dira Prebentzio Ordezkariak.
2. Funtzionarioen Prebentzio Ordezkariak Langileen batzordeak izendatuko ditu, eskala hau jarraituta:

Langile publiko kopurua	Prebentzio ordezkarikopurua
1etik 30era:	Prebentzio ordezkarikopurua Pertsonal Ordezkariazango da.
31tik 49ra:	Prebentzio ordezkarikopurua 1.
50etik 100era:	2 Prebentzio ordezkarikopurua.
101etik 500era:	3 Prebentzio ordezkarikopurua.
501etik 1.000ra:	4 Prebentzio ordezkarikopurua.
1.001etik 2.000ra:	5 Prebentzio ordezkarikopurua.
2.001etik 3.000ra:	6 Prebentzio ordezkarikopurua.
3.001etik 4.000ra:	7 Prebentzio ordezkarikopurua.
4.000tik gora:	8 Prebentzio ordezkarikopurua.

3. Hauteskunde bidez hautatuak izan diren prebentzio ordezkariek hilean 20 orduko kreditua izango dute, lan-arriskuen arloan dauzkaten funtzioak egiteko.
4. Hala ere, aurreko atalean esandakoa benetako lan bezala hartuko da —aipatutako ordutegi-kredituan zenbatu beharrik gabe— Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako bileretan eta lan-arriskuen prebentzioaren gaia aztertzeko Erakundeak deitutako beste edozein bileretan emandako denbora.
5. Beren funtzioak bete ahal izateko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza eman behar die Erakundeak Prebentzio Ordezkariei. Prestakuntzan emandako denbora benetako lan bezala hartuko da. Era berean, eta funtzio horiei dagokionez, prestakuntza ikastaroetara, jardunaldietara edo bestelako ekitaldietara joateko lizentzia lortu ahal izango dute, horren berri alde aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman eta gero; izen-emate eta matrikula gastuak Erakundearen kontu izango dira.

116. artikulua.-Prebentzio Ordezkarien eskumenak eta ahalmenak

1. Prebentzio Ordezkarien eskumenak dira:
 - a) Prebentzio-jarduera hobetzeko lanean Erakundea laguntzea.
 - b) Lan-arriskuen prebentziorako araudia prestatzerako orduan, langile publikoen arteko elkarlana sortzea eta sustatzea.
 - c) Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean Erakundeak hartu beharreko edozein erabakiren aurretik horren inguruan daukaten iritzia galdetzea Erakundeak.
 - d) Lan-arriskuen prebentziorako araudia betetzen den edo ez ikusteko, jarraipena eta kontrol lana egitea.
2. Prebentzio Ordezkarien ahalmena da:
 - a) Lan-arriskuen prebentziorako araudia betetzen den edo ikusteko Erakundearen egiten diren bisitak eta egiaztapenak egiten dituztenean, teknikariei eta ikuskatzaileei laguntzea. Baliagarriak ikusten dituzten ekarpenak azal diezaiekete teknikariei eta ikuskatzaileei.
 - b) Bereen funtzioak egin ahal izateko beharrezkoa duten informazioa eta dokumentazioa lortu ahal izatea, datu horiek erabiltzeko dituzten mugekin. Helburu baztertzailerekin eta langile publikoen kalterako ezingo dira inoiz datu horiek erabili. Halaber, norberaren izaerako mediku-informazioa ezin izango du eskuratu.

- c) Erakundeak langile publikoen osasunean kalteren bat izan denaren berri izaten duenean, horren berri eman beharko die Prebentziorako Ordezkariei. Lan ordutegitik kanpo ere gertaerak jazo diren lekuan agertzeko ahalmena izango du, zelan gertatu den ezagutzeko.
- d) Erakundeko lan-arriskuen prebentziorako arduradunarengatik Erakundean babes eta prebentzio jarduerak egiteaz arduratzen diren pertsonak prestatzen dituzten informazioak eskuratzea.
- e) Lan baldintzak nolakoak diren lehen eskutik ezagutzeko, lanlekuetara bisitak egitea, han zaintze eta kontrol lana egin ahal izateko. Lanlekuko edozein eremutara sartu ahal izango da eta lanaldiaren edozein momentutan langile publikoekin komunikazioa eduki ahal izango du, zerbitzuan eragina izan barik.
- f) Erakundeari langile publikoen segurtasuna eta osasuna hobetzeko prebentzio izaerako neurriak ezartzea eskatu ahal izatea; Erakundeari proposamenak egin ahal izango dizkio eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari eztabaidatzeko proposamenak egin ahal dizkio.
- g) Gaiaren inguruko legedian jasotzen diren baldintzak gertatzen badira, lan-jarduera eteteko proposamena egin ahal izango diote langile publikoak ordezkatzeko dituen organoari.

117. artikulua.- Lan ekipamendua eta babes-neurriak

- 1. Lan ekipamenduak egin beharreko lanerako aproposak izan daitezen, beharrezkoak diren neurriak jarriko ditu indarrean Erakundeak. Lantalde horiek behar bezala egokituta egon beharko dira, horiek erabiltzean, langileen segurtasuna eta osasuna bermatuta egoteko.
- 2. Erakundeak beren lana egin ahal izateko aproposak diren norberaren babeserako ekipamenduak eman beharko dizkie langile publikoei. Era berean, horiek erabiltzen direla bermatu beharko du, batez ere lanak hala eskatzen duenean, beharrezkoak direnean.
- 3. Erakundeak emandako norberaren babeserako ekipamenduak erabiltzera behartuta daude langileak; hori betetzen ez bada, dagokion diziiplina-espedientea zabalduko zaio.

118. artikulua.- Osasunaren zaintza

- 1. Prebentziorako eraginkorra den lanpostuan osasunaren zaintza eredia ezartzeko helburuarekin kontuan izan beharko da:
 - a) Arriskuen Ebaluazioak zehaztutako lan baldintzen analisisa eta langileen osasun-egoera, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak zeintzuk diren bilatzeko asmoarekin.
 - b) Lanpostuarekin lotutako funtzioekin zerikusia duten arriskuen kontrola, batez ere horiek gauzatzen ari diren langile publikoen osasunean kalteak eragin ditzaketenean.
 - c) Prebentzio-jardueraren plangintza, atal honen a) eta b) puntuetan jasotzen denaren arabera.
- 2. Aurreko atalean zehaztu denagatik, honako mediku-azterketa hauek egingo dira:
 - a) Aldez aurretiko edo sarrerako mediku-azterketa: derrigorrean egin beharko da, eta langileak Erakundean sartzeko baimena eskuratu baino lehen egingo da.

- b) Aldizkako mediku-azterketa: lanpostuari lotutako arriskuen arabera egingo da, Protokolo bereziek agintzen dutenaren arabera. Horretarako, langile publikoek bere oniritzia eman beharko du, izaera orokorreko araudian eragin barik. Horren berri Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman beharko zaio. Langile publiko bakoitzak gutxienez urtean mediku-azterketa bana egiteko eskubidea izango du.
3. Lanpostuari dagozkion funtzioak betetzeko arriskuak daudela azaltzen badu mediku-azterketak, lanpostua pertsonaren baldintzetara egokituko da. Hori posible ez denean, lanpostuaren funtzioari lotutako osasun-arriskuak txikitzeko edo ezabatzeke neurriak ezarriko dira.
4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duintasuna zaindu beharko ditu; era berean, bere osasun-egoerarekin lotutako informazioaren konfidentzialtasuna gorde beharko da.

119. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen kontzeptualizazioa

Funtzionarioek beren funtzioak baldintza toxikoetan edo baldintza bereziki nekagarrietan eta arriskutsuetan egiten badituzte, jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuen taldean sartuko dira, nahiz eta jarduera horiek gauzatzeko langile publikoek dituzten betebeharrak derrigorrean bete behar izan.

120. artikulua. Jarduera nekagarriak

Zaratengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usainengatik, behe-lainoengatik, esekitako hautsengatik edo beste edozein substantziengatik langileari traba eragiten dioten jarduerak nekagarriak izango dira. Era berean, denboran zehar jarduera horiek egiteagatik gailkarga eragiten duten eta langilearen osotasun psikikoan eta fisikoan eragin kaltegarria izan dezaketen jarduerak ere jarduera nekagarrien multzoan sartuko dira; hala nola, postura ezegokian egindakoak, pisua sarritan altxatzea eskatzen dutenak, behartutako mugimenduak egitea eskatzen dituztenak...

121. artikulua. Jarduera toxikoak

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

122. 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.

123. artikulua. Segurtasun neurriak ezartzea

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

124. artikulua. Ezadostasunen ebazpena

Jarduera batzuk nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak direla adierazteko adostasunik ez badago Erakundearen eta langileen ordezkarien artean, bi aldeek gaiaren inguruko txostena prestatuko dute, eta Jarraipeneko Bitariko Batzordeari igorriko diote. Horrek gatazka

konpontzeko eta epaitzekoa ahalmena izango du, eta behar izanez gero, Segurtasun eta Osasun Batzorderi bere txostena bidaltzeko eskatuko dio.

125. artikulua. Katalogazioen berrikuspena

Jatorriz toxikoak, edo bereziko nekagarriak edo arriskutsuak katalogatutako jardueren Segurtasun eta Osasun baldintzak aldatzean, kontzeptu aldaketa ere egongo da; katalogazio hori bertan behera gera daiteke, ezarritako neurriak egokiak suertatuko balira.

126. artikulua.- Amatasuna babestea

1. Haurdun edo erditu berri dauden langile publikoen osasunean edo haien umekian eragin ahal duen agenteen, prozeduren edo lan baldintzen esposizioaren izaera, gradua eta iraupena neurtu beharko du Arriskuen Ebaluazioak, batez ere arriskutsua izateko edozein jardura tartean dagoenean.
2. Arriskuen Ebaluazioak aipatutako langileen segurtasunerako edo osasunerako edo haurdunaldian edo edoskitzean arriskua eragiteko baldintzak daudela agerian uzten badu, Erakundeak beharrezko neurriak hartuko ditu, langilea egoera horren aurrean ez jartzeko; horretarako, lan baldintzak eta langilearen lanorduak moldatuko ditu.
3. Lan baldintzak edo lanorduak egokitzea posible ez denean, edo nahiz eta aldatu, dauden baldintzek haurdun dauden langilearen osasunean edo umekian eragin kaltegarriak izan ahal badute, eta medikuak hala zehazten badu, langileak bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo funtzio bat bete beharko du.
4. Funtzio aldaketen suposamenduetarako indarrean dagoen araudiaren irizpideen eta arauen arabera egingo da lanpostu edo funtzio aldaketa, eta langilea aurreko lanpostura itzultzeko moduan izan arte iraungo du lanpostu edo funtzio aldaketak.
5. Aurreko ataletan aipatutakoa edoskitze garaian ere indarrean egongo da; lan baldintzek emakumearen edo seme-alabaren osasunean eragin kaltegarria izan ahal badute eta langilea aztertu duen Gizarte Segurantzako mediku batek hala egiaztatzen badu ezarriko da aurreko ataletan zehaztutakoa.

XVI. Kapitulua. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

1. atala: AUKERA BERDINTASUNA

127. artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.

1. Toki-erakundeek berdintasun-eskubidea txertatuko dute beren eskumenak gauzatzeko, eta horren alde egiten lagunduko diete gainerako Administrazio Publikoei.
2. Erakundeak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta horretarako, emakumeen eta gizonen artean inolako lan-bazterkeriarik ekiditeko neurriak hartu beharko dituzte. Neurri horiek langileen ordezkariekin negoziatu eta, hala badagokio, hitzartu beharko dituzte.
3. Aurreko atalak aipatzen dituen berdintasun-neurrien helburua berdintasun-plan bat egin eta aplikatzea izango da. Erakunde txikietan berdintasun-planak borondatez ezartzearen alde egiteko, sustapen-neurriak eta beharrezko laguntza teknikoa ezarriko dira.

4. Beharrezko laguntza tekniko eta BERDINSAREA edo antzeko sareen bitartez, duten tamainagatik horretarako baliabiderik ez duten erakunde guztietan berdintasun-planak onartu eta aplikatzearen alde egingo da.
5. Erakundeek, dagozkien eskumenen esparruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuz, honakoak egin beharko dute:
 - a) Inolako bazterkeria-motari bide ematen dioten oztopoak egotzi, emakumeek eta gizonek lan-eskaintza publikoan esku hartu eta beren ibilbide profesionala garatzerakoan baldintza berberak izan ditzaten.
 - b) Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri izatea erraztu, lanbide-sustapenaren kaltetan gabe.
 - c) Berdintasuneko prestakuntza sustatu, hala enplegu publikoan sartzeko nola ibilbide profesionalean zehar.
 - d) Hautatze- eta balorazio-organotako gizon eta emakumezkoen kopurua orekatua izatearen alde egin.
 - e) Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako neurri eraginkorrak ezarri.
 - f) Ordainsarian, sexua dela-eta, inolako diskriminaziorik ez egoteko neurri eraginkorrak ezarri.
 - g) Aldizka, berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna dagozkien jarduketa-eremuetan ebaluatu.

2. atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

128. artikulua.- Laneko jazarpenaren kontrako babes neurriak

1. Pertsona guztiek dute errespeturako eta bere duintasuna behar bezala hartzeko eskubidea, eta irizpide nagusi horretatik abiatuta, Erakunde honek bere ardura eta konpromisoa adierazten ditu, prebentzioaren bitartez langile publikoen laneko sexu-jazarpen edo jazarpen moral egoerak gertatzea saihesteko, oro har laneko jazarpen egoerak.
2. Hari horretara, jarraitu beharreko jarduera-protokoloak sortzeko konpromisoa hartzen du. Jarduera-protokolo horien bitartez laneko sexu-jazarpen egoera gertatu aurretik ezagutu daitezke, eta horien bitartez bi jazarpen ereduko egoerak gertatzea saihestu daiteke: jazarpena eta jazarpen morala.
3. Europako Parlamentuko 2002/73/EB Zuzentarauarekin eta 2002ko irailaren 23ko Batzordeak esandakoarekin bat eginez, honela definituko da "sexu-jazarpena": nahi ez den sexu izaerako hitzezko jarduera edo hitzik gabeko edo jarduera fisikoa, zeinen helburua den pertsonaren duintasunari eraso egitea, batez ere ingurumaria jakin bat sortzen denean (beldurra eragitekoa, areritsua, iraingarria, umiliagarria, edo erasokorra).
4. Europako Batasuneko definiziotik abiatuta, "jazarpen morala" hau izango da: izaera diskriminatzailea, erasokorra, umiliagarria, beldurra eragitekoa edo indarkeriako jarrera duena. Lanlekuan pertsonaren duintasunaren kontra eginez norberaren bizitza pribatuan sartzen den edozein jarrera ere izan daiteke; pertsonari berari eragindako prestigio galtzea edo hark egindako lana gutxieste izan daiteke, modu horretan kaltetutako pertsonari min psikikoa edota fisikoa eraginez.

128 bis artikulua.- Lanlekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri bereziak.

1. Erakundeek sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena galaraziko dituzten lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, bai eta horiei aurrea hartzeko eta jazarpen hori

jasan dutenek salaketak eta erreklamazioak bideratu ahal izateko prozedura bereziak ezarri ere. Horretarako, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri beharko dira, hala nola: praktika egokietarako kodeak prestatu eta zabaltzea edo, informazioa- eta prestakuntza-kanpainak burutzea.

2. Langileen ordezkariak, lan lekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzearen alde egin beharko dute, langileak horren aurrean sentikortuz eta eskumena duen organoari horrelako jokabide edo portaera ezagunen, edo litezkeen, berri emanez.
3. Horrelako jokabideak galarazteko, lanlekuan jazarpen moral eta sexu-jazarpena prebenitzeko enplegatu publikoei zuzenduriko prestakuntza-ekintzak barne hartuko dituzte erakundeek beren prestakuntza-planetan, horiei, lanlekuan jazarpen moral eta sexu-jazarpenaren inguruan sor daitezkeen gatazkei aurre egiteko tresnak bideratze aldera.

129. artikulua.- Laneko jazarpen egoerentarako jardueren protokoloa

1. Aldez aurretik laneko jazarpen egoerak ez gertatzeko prebentzio-jarduerak proposatuko dituen jardueren protokoloa sustatzea da Erakunde honen helburua, eta gerora egin behar diren tramiteak eraginkorrak eta azkarrak izatea eta hain konfidentzialtasuna gordetzea.
2. Hari horretara, ikerketaren bidez jazarpena izan den edo ez argituko duen prozedura formala ezarriko da; hau izango da:
 - a) Giza Baliabideen Arduradunari kaltetutako langileak entregatzen dion idatzizko dokumentuarekin abiatzen da prozedura. Idatzi horretan gertaera zerrenda bat jasoko da, ahalik eta zehatzena. Langileak egoki ikusten badu, idatzi horren kopia bat ordezkari sindikalei igorriko zaie.
 - b) Salaketaren ondoren, informazio-espeditentea zabalduko da, gertaerak argitze aldera. Salatutako gertaerak argitzeko asmoarekin, tartean dauden pertsona guztiei deituko zaie.
 - c) Gehienez ere 30 eguneko epean, txostena ezagutaraziko da. Bertan jazarpen zantzuak dauden edo ez esango da, eta agertu diren arazoak konpontzeko proposatzen dituen neurriak jasoko dira.
 - d) Laneko jazarpena egon dela egiaztatzen bada, diziplina erantzukizuna edo zigor erantzukizuna ezarriko da, kasuen arabera.
 - e) Gertaerak egiaztatzerik ez badago, inolaz ere ez zaio zigorrik jarriko salaketa egin duen langileari.
 - f) Salaketa faltsua dela ageri-agerian geratzen bada, dagokion diziplina-espeditentea zabalduko da.
3. Erakundeak bitarteko egokiak ez izateagatik jardueren protokoloa garatzerik ez badu, laneko jazarpenean adituak diren aholkulari espezializatuengana jo ahal izango du
4. Prozedura honen kaltetan gabe, Jazarpen kasuetan egungoa garatu eta erakunde ezberdinentzat erreferentzia izango den Jarduketa Protokolo Markoaren eredia idatze aldera, batzorde tekniko berezia sortuko da Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordearen baitan. Honek, eratzen denetik, gehienez ere, 6 hilabetera aurkeztu beharko dio lana organo horri

130. artikulua.- Laneko jazarpen egoeratan langileek duten babeserako eskubidea

Egoera horietan, langileek eskubide hauek izango dituzte:

- a) Informazio-espeditentea tramitatzen den bitartean, salaketa egin duen pertsonak lanpostu aldaketa eska dezake, horretarako aukerarik baldin badago. Lanpostu aldaketak erabakiren bat izan arte iraungo du, Giza Baliabideen Sailak zehaztutako irizpideen arabera.
- b) Informazio-espeditentean parte-hartzen duten guztien esku-hartzearen konfidentziasuna gorde behar da, eta salaketa egin duenari zein salatuari edo salatuei behar bezalako errespetua gorde behar zaie.

131. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak

1.- Indarrean dagoen legediarekin eta abenduaren 28ko Genero Indarkeriaren Kontrako Babes Neurriak 1/2004 Lege Organikoarekin bat eginez, Erakunde honek bere langileen artean genero indarkeria egoerarik gertatzea saihesteko bere eskura dauden neurri guztiak ezartzea erraztuko du.

2.- Genero indarkeria pairatu duten langile publikoek beren babesa gauzatzeko eskubidea dute, eta hori bermatzeko, honako hauek eskuratu ahal izango dituzte:

- a) Biktima babesteko epailearen aginduak irauten duen bitartean, lanaldia murrizteko aukera izango du, bere ordainsariak proportzioan txikituta. Hori guztia Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda gauzatu beharko da.
- b) Ordutegia egokituta edo ezar daitezkeen bestelako neurriekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.
- c) Dituen beharrizanen arabera, ordutegi malgua ezartzea, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.
- d) Lanlekuz aldatzea, horretarako dauden aukerak aztertu eta gero.
- e) Emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute aldez aurretik gutxieneko zerbitzu-denbora eman gabe eta horretan egoteko inolako eperik ezarri gabe. Lehenengo sei hilabeteetan betetzen duten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epealdi hori mailak igotzeko, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako zenbatu ahal izango dira.

Nolanahi ere, babes judizialeko jarduketan ondorioz biktimaren babes-eskubidea bermatzeko epe hori luzatu behar dela ezarri gero, hiru hilabete epealdia luzatu ahal izango da, eta gehienez ere hemezortzi, eta aurreko paragrafoarekin bat etorriz, lanpostua gordetzeko aukera izango du eta ondorio berberak izango ditu biktimarentzat. Aurreko lehen bi hiletan, funtzionarioak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai..

- f) Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez..

132. artikulua.- Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea

1. Aurretik araututako eskubideak eskuratzeko aukera eskaintzen duten genero indarkeria egoerak biktima babesteko epaileak emandako aginduaren bidez egiaztatu behar dira.
2. Salbuespen bezala, egoera hori egiaztatu ahal izango da fiskaltzaren txostenaren bitartez. Babes neurriak ezarri arte, biktimak genero indarkeria egoerak pairatu dituenaren zantzuak daudela esan beharko du fiskaltzak bere txostenean.

SEIGARREN TITULUA. SINDIKATUKO KIDE IZATEKO ESKUBIDEA INDARREAN JARTZEKO ERREGIMENA, SINDIKATU-EKINTZA, ORDEZKARITZA, PARTE-HARTZEA, BATZARRA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

XVII. Kapitulua. ASKATASUN SINDIKALA

133. artikulua.- Sindikatuko kide izateko eskubidea

1. Berari dagozkion interes profesionalak, ekonomikoak eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko aukera izango du funtzionarioak.
2. Administrazio Publikoko agintarienganako, organoenganako eta hierarkienganako erabateko independentzia gorde ahal izango dute Zentral Sindikalek, eta esku-hartzeren bat gertatuz gero, babes legala eskatzeko eskubidea izango dute.

134. artikulua.- Babes sindikala

1. Diskriminazioa eragiten duen sindikatuen kontrako ekintzetatik edo daukan enpleguaren gutxiestea eragiten duten jardueretatik bere langileak babesteko, Erakundeak babes aproposa eskainiko die.
2. Jarduera hauen kontra egiten dutenetan eragingo du babes horrek:
 - a) Langilearen lan baldintzetan eragitea, hark Zentral Sindikal batean izena ez emateko edo sindikatu bateko kide izateari uzteko.
 - b) Zentral Sindikal bateko kide izateagatik edo erakunde horretako jardueretan parte-hartzeagatik, langilea zigortzea edo bere lanpostutik kentzea edo edozein erataria kaltea eragitea.
 - c) Langile publikoaren izaera Zentral Sindikal bateko kide izatearen edo ez izatearen ginetik jartzea.

135. artikulua.-Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia

Titulu honetan pertsonalari onartzen zaizkion eskubideak pertsoneri eta ondasunei zor zaien errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko martxa onean edo zerbitzuen beharrezan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

XVIII. Kapitulua – EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUA

Lehenengo atala . EKINTZA SINDIKALAREN OSAKETA ETA ERAGIN-EREMUA

136. artikulua.-Ekintza sindikalaren osaketa

1. Erakundeetan bertan edo hortik kanpo ekintza sindikalean jarduteko eskubidea dute langile publikoek, era librean eta sindikatu bateko kide izateko eskubidea era praktikoa garatuta, abuztuaren 2ko Askatasun Sindikalaren 11/1985 Legeak jasotzen duena erabat errespetatuta.
2. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Erakundeen barruan ekintza sindikala egiteko eremu material bezala lanlekua ulertuko da; Erakunde horretako egoitzak zein bere menpe dagoen bestelako bulego, establezimendu, lokal edo lanleku ekintza sindikala egiteko leku dela ulertuko da, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean egon.

3. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Erakunde mailan ordezkariak handiena duten Zentral Sindikalen Atal Sindikalek osatzen dutena izango da ekintza sindikala egiteko beharrezko antolakuntza markoa.

Bigarren atala. ATAL SINDIKALAK OROKORREAN.

137. artikulua.- Atal Sindikalen sorrera

1. Legez onartutako Zentral Sindikaletako pertsonal afiliatuak Atal Sindikalak eratu ahal izango ditu.
2. Atal Sindikalei Hitzarmen honetan onartzen zaizkien bermeei, ahalmenei, funtzioei eta eskuduntzei buruz Kapitulu honetako lehenengo atalean jasotzen denaz gainera, kide diren Zentral Sindikalek Administrazio Lokaleko Sektorean egindako hauteskunde sindikaletan hautetsiak ordezkatzeko dituzten organoetan gutxienez %10eko parte-hartzea lortu dutela era zehatzean eta zalantzarik gabekoan egiaztatu beharko dute Atal Sindikalek dagokion Erakundearen aurrean.

Erakundearen zerbitzura dagoen langile kopurua	Atal sindikalari afiliatutakoen gutxieneko portzentajea
6 baino gutxiago	%75
6tik 30era	%50
31tik 100era	%20
101 baino gehiago	%15

138. artikulua.- Atal Sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak

Aurreko atalak aipatzen dituen atal sindikalek honako ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak izango dituzte:

- a) Kide diren Zentral Sindikalaren eta bertako kideen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko.
- b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, bere afiliatu guztien gizarte eta lan arazoetarako ordezkariak legala edukitzea eta praktikan jartzea, baina beste eredu legal batzuk ere jarduera berak egin ditzakete.
- c) Atal Sindikalei horrelako ordezkariak emateak honelako ahalmenak eskaintzen dizkie: gizarte eta lan gaien inguruan edozelako esku-hartzeak, eskaerak, aldarrikapenak edo erreklamazioak; Idatziz zein ahoz egindakoa adierazpenen bidez egin ditzakete, eta edozein afiliaturen izenean eta hura ordezkatzuz, nahiz eta langile bakoitzak bere kabuz hori egiteko eskubidea izan.
- d) Erakundeko pertsonalaren gaiei buruzko legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak jasotzen dituen bideetatik.
- e) Erakundeari zerbitzua eskaintzen dion pertsonalaren gizarte eta lan gaietarako aldarrikapenak jasotzea, eta bertako agintariei, eskumena duten organoek eta hautetsiak ordezkatzeko organoek horiek aurkeztea, hitzarmen honek jasotzen dituen bideak erabilita.
- f) Erakunde honetako pertsonalari eragiten dioten gaiak bere ekimenetik aztertzea eta hori buruzko informazioa jasotzea; horretarako, Legeak ezartzen dituen baldintzetan gai horiei buruzko dokumentazioa kontsultatzeko eta kopiak egiteko ez dute ordaindu beharko Ataletako Batzordeek eta Ordezkaritza Sindikalek.

- g) Izaera sindikala edo lan arloko interesa duten informazioa, prentsa artikulua, propaganda eta argitalpenak lanorduetan eta lanlekuan prestatzea, erakustea eta zabaltzea.
- h) Horretarako, Erakundeak iragarki-oholak jarriko ditu Atal Sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aurretik deskribatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan; Erakunde barruko egoitza guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, ahalik eta publizitate eta iredarritasun handiena ziurtatze aldera.
- i) Era berean, Erakundeko agintariak edo eskumena daukan organoak Atal Sindikalak eskatzen duena eman beharko dio: aipatutako argitalpenak egin ahal izateko laneko materialak eta baliabideak erabili ahal izatea, beti ere, era arrazional eta moderatuan erabiltzen badira eta zerbitzuen material baliabideetan eragiten ez bada.
- j) Erakundeak utzitako lokalak ekintza sindikalerako erabili ahal izatea. Lokal horren ezaugarriak eta ekipamenduak gaitasun, hornikuntza, material eta kokapen beharriak ase beharko ditu. Material baliabideek horretarako aukera eskaintzen dutenean, lokala era eskusiboan eta esklusibean erabili ahal izango da. Atal Sindikalak 137.2 artikuluan (Atal Sindikalen Sorrera) jasotzen den eskalako mugak gainditzen baditu egin ahal izango du lokala erabiltzeko eskaera. Dena dela, Erakundeak 500 langile publiko baino gehiago baditu, %20ko ordezkariak lortzen ez duten atal sindikalek ere egin ahal izango dute lokala erabiltzeko eskaera.
- k) Lanaldiaren barruan edo hortik kanpo afiliatuen, pertsonalaren zati baten edo Erakundearen batzarrak eta asanbladak deitzea eta egitea, Erakundearen egoitzetan zein hortik kanpo. Hitzarmen honetan batzarrak egiteko eskubidea praktikan jartzeaz jasotzen duena beteaz egin beharko da.
- l) Bere eskumenen barruan dauden jardueretan aholkulariak erabili ahal izatea.
- m) Pertsonala, Lan segurtasuna eta osasuna, Laneko higiena eta gizarteko laguntza, segurtasuna eta prebentzioa alorretako gaiak Erakundeko ebazpen organoetan proposatzea eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez.
- n) Administrazioaren borondatearen prestakuntza prozesua prestatzeko fasean parte-hartzea eta esku-hartzea; horren helburua izango da m) letran aipatzen diren gaien inguruko ebazpenak ematea, titulu honetako XX. kapituluak (Parte-Hartzeko Eskubidea) jasotzen duenaren arabera.
- o) Bere jarduera-eremuko gaien inguruan daukan iritzia era librean azaltzea.
- p) Beren afiliatuei zabalduko diziplina prozeduren aurrera jarraituz gero, laguntza eta defentsa eskaintzea eta audientzia lortzea, langile bakoitzak bere kabuz gauza bera egiteko daukan eskubidean eragin barik.

Hirugarren Atala. ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK.

139. artikulua.-Atal Sindikaletako afiliatuak

1. Atal Sindikaletako afiliatuak izango dira Erakundearen zerbitzura dauden eta Zentral Sindikalean izena emanda dauden eta ordainketak eginak dituztenak, eta, halaber, sindikatuko norberaren txartela daukatena.
2. Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanen Protokolo-Markoaren barruan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak atal sindikal bakoitzak kreditatu beharreko afiliatu kopurua zein den zehaztuko du, honako orientazio irizpide hauek jarraituta:

- a) Norberaren datuen babesari buruz indarrean dagoen legediaren ingurukoa.
- b) Aleatorioak diren egiaztatze mekanismoak ezartzea edo emandako informazioaren laginen arabera.
- c) Datuak egiaztatzen dituen arduraduna identifikatzea.
- d) Emandako informazioa egiaztatzen duen dokumentazioa aurkezteko baldintza ezartzea: banketxeen ziurtagiriak, notario-aktak, etab.

140. artikulua.-Afiliatuen eskubideak

Tokiko Erakundearen kreditatuta dauden Atal Sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

- a) Bere afiliazio sindikalarengatik lanean jasan ditzakeen gehiegizko eta minezko jarreretatik zein jarrera baztertzailetatik babestu behar ditu Erakundeak.
- b) Hitzarmen honen barruan jasotzen diren funtzio sindikalak praktikan jartzeko, bere Erakunde Sindikalarekin lotu duen akordioaren arabera liberatuta geratzea.
- c) Izaera sindikaleko laguntza, defentsa eta audientzia jasotzea dagokion Erakundearen aurrean eta diziplina erregimenak jasotzen duen fase guztietan, eta hori interesdunak daukan defentsa eta audientzia eskubidean eragin barik.
- d) Bere Zentral Sindikalak emandako aginduari jarraituz, edozein ordezkari edo agindu sindikal egitea dagokion Erakundearen, lanlekuan zein hortik kanpo, eta hori Hitzarmen honetan jasotzen diren terminoetan egitea.
- e) Afiliatuek bost laneguneko lizentzia izango dute lanorduetan prestakuntza sindikaleko ikastaroetara eta bere Zentral Sindikaleko kongresuetara edo antzeko jardunaldietara joan ahal izateko; Erakundeari horren berri eman beharko dio, gutxienez 48 ordu lehenago. 137.2 artikuluan jasotzen diren Atal Sindikaletako afiliatuek izango dute lizentzia eskubide hori.
- f) Hitzarmen honek jasotzen duenaren arabera, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo eta lanlekuan zein hortik kanpo biltzeko aukera izango dute.
- g) Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordean eta horren babesean sortutako Protokolo-Markoaren Negoziazio Mahaian batzordekide edo aholkulari sindikal bezala parte hartu behar duenean, bere lanpostuan ordezkaria jartzea, bere ordainsarrietan eraginik izan barik. Funtzio horiek betetzeko denboran izango du ordezkaria bere lanpostuan, Hitzarmen honetan jasotzen diren baldintzak beteta.

Laugarren atala. ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.

141. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordea

Hitzarmen honen 137.2 artikulua jasotzen duena betetzen duten atal sindikaletako afiliatuen zuzendaritza, ordezkari, negoziazio, mobilizazio eta defentsa egiten duen organo kolegiatua Atal Sindikaleko Batzordea izango da; horren osaketa, kide kopurua, antolaketa eta funtzionamendua Zentral Sindikalaren arduraren izango da.

142. artikulua.- Atal sindikalaren sorrera edo osaketa aldaketa

Erakundearen aurrean Atal Sindikala kreditatuta daukan Zentral Sindikalak Erakundeari jakinarazi beharko dio Atal Batzordeak nola sortu den eta zein den horren osaketa. Bi kontzeptu horietan aldaketaren bat gertatzen denean, horren berri eman beharko dio Erakundeari.

143. artikulua.-Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak

Atal Sindikaleko Batzordeari dagokio dagozkion ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak era kolegiatuan praktikan jartzea; horretarako, bere kideen gehiengoak hartuta erabakien ondorioz administrazio- zein zuzenbide-jarduerak abiatzeko ahalmena eta erabateko gaitasun juridikoa izango du.

144. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak

Atal Sindikaleko Batzordeko kideek, bertako afiliatuen ordezkari legal bezala, berme eta ahalmen hauek izango dituzte.

- a) Beren jarduera sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziplina zigorrik jaso eta ezin izango dituzte baztertu, ezingo zaie sustapen ekonomikoa edo profesionala ezarri eta beste lanpostu edo lanleku batera behartuta ezingo dituzte eraman; hautatuak izan diren denboran eta hori amaitu eta bi urtera arte iraungo du horrek.
- b) Bere lanorduetan lan sindikalak egiteko ordu kopuru jakin bat izango dute, beren ordainsarrietan inolako eraginik izan barik. Hautetsi ordezkari bezala ordezkarietara organoetan izateagatik izan ditzakeen eskubideetan ez du eraginik izango aurreko horrek, eskala honi jarraituta:

Erakundeari zerbitzua eskaintzen dioten langileak	Atal Sindikalak izan behar duen gutxieneko afiliazioaren %100a	Segurtasun eta Osasun Batzordean ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideak	Ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideek daukaten ordu kopurua
6 baino gutxiago	%75	1	5
6tik 30era	%50	2	5
31tik 100era	%20	3	10
101etik 250era	%15	4	15
251tik gora	%10	5	20

Erakundeak bere zerbitzura 30 langile baino gehiago dituenean, aurreko eskalak jasotzen duena baino gutxieneko afiliatu portzentajea baino handiagoa daukan atal sindikalak gutxieneko portzentaje horren kopurua betetzen duen afiliatu kopuru bakoitzeko beste kide bat egokituko zaio Atal Sindikaleko Batzordean, eta horrek ordu sindikalak edukitzeko eskubidea izango du.

- c) Hautetsiak ordezkatzeko organoetara ahotsarekin joan ahal izatea, azken horiek horretarako oniritzia eman eta gero; hori ordu sindikalen barruan sartzea.
- d) Bere lanean zati batean edo era osoan ordezkari bat izatea, bere Atal Sindikaleko beste kide batzuen ordu sindikalak pilotzeagatik kopurua gaintzen duenean, baina hori bere ordainsarrietan eragin barik egitea. Erakundeko arduradun nagusiari horren notifikazioa ematea nahikoa izango da.
- e) Bere jarduerarekin zerikusia duten gaiei buruzko norberaren iritzia edo sindikatuarena askatasunarekin eman ahal izatea.
- f) Diziplina espediente bat zabaltzen denean, Erakusle edo Idazkari izendatzen badute, horri uko egiteko eskubidea izango du.

Bosgarren atala. ORDEZKARI SINDIKALAK.

145. artikulua.- Ordezkari sindikalak izendatzea

Kreditatutako atal sindikaletan, 137.2 artikulua jasotzen duenarekin bat eginez, Zentral Sindikalak Ordezkari Sindikal bat edo hainbat izendatu ahal izango ditu.

146. artikulua.- Ordezkari Sindikalen funtzioak eta eskubideak

Kreditatutako Atal Sindikaletako Ordezkari Sindikalek 137.2 artikulua jasotzen duenarekin bat eginez, funtzio eta eskubide hauek izango dituzte, Erakundeko hautetsien ordezkariarako organoetako kide izateagatik izan ditzaketenen gainera:

- a) Erakundeko hautetsien ordezkariarako organoen eskura Erakundeak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea; legeak hala agintzen duen arretako informazioa isiltasun profesionala gorde beharko du.
- b) Pertsona ordezkatzeko organoen batzarretara eta Erakundeak laneko segurtasuna eta osasunari buruz dituen barne-organoen batzarretara joan ahal izatea, ahotsarekin bai, baina boto eskubiderik gabe.
- c) Langileei eta bere afiliatuei eragingo dien neurriak indarrean jarri aurretik, Erakundeak haien iritzia entzuteko eskubideak, batez ere bere afiliatuei buruzko kaleratzeak eta zigor ezartzeak aztertzen direnean.
- d) Atal Sindikalari dagozkion eskumenak indarrean jartzea.
- e) Bere Atal Sindikalak iragarki-oholetan jartzen duena bere sinadurarekin egiaztatzea.
- f) Atal Sindikalaren Batzordea eta bere afiliatuak bileretara deitzea.
- g) Bere jarduna bete ahal izateko eta bere Atal Sindikalaren izenean eta hura ordezkatzuz, jarduera judizialak edo administrazioko jarduerak abiatzea.
- h) Atal Sindikalak 100 afiliatu edo gehiago hartzen baditu, hilabetean 20 ordu sindikal erabiltzeko aukera izango du, bere ordainsarrietan eragin gabe; Beste 100 afiliatu bakoitzeko, beste 20 ordu sindikal izateko eskubidea izango du. Hori guztia Atal Sindikaleko Batzordeko kide izateagatik edo hautetsien ordezkari organoko kide izateagatik izan ditzakeen orduetan eragin barik.

147. artikulua. Ordu sindikalak pilatzeagatik liberazioa

1. Beste Erakunde bateko ordu sindikalak pilatzeagatik zentral sindikal bateko kide baten liberazioa bakarrik gertatuko da Erakundeak 125 langile baino gehiago baditu bere plantillan. Horretarako, pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu pilatu behar direla adosten da. Erakunde berean gertatutako ordu sindikalen pilatzeagatik liberazioa gertatzeko, 1.592 ordu pilatu beharko dira.
2. Horretarako, beharrezkoa da:
 - a) Ordezkari edo Zentral Sindikal Bateko kideek pilatzeko asmoa duten ordu kopuruaren berri ematea Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari.
 - b) Erakundeen arteko liberazioak gertatzen direnean, Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak eskubide horri heltzen dioten langile publikoen

erregistroa eta kontrola egingo du, tartean dauden erakundeei horren berri 15 egun lehenago eman ostean.

3. Liberazio eskubidea indarrean jartzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du zerbitzuak eskaintzen dituen Erakundearen, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:
 - a) Bere Erakunde Sindikaleko Pertsonal Batzordeko kideek, Langileen Batzordeko kideek, Pertsonal Ordezkariek eta Atal Sindikaleko Batzordeko kideek adieraztea beren ordu sindikalak pertsona horri utzi nahi dizkiotela bere borondatez.
 - b) Beren ordu sindikalak laga nahi dituzten Pertsonal Batzordeko kideak, Langileen Batzordeko kideak, Pertsonal Ordezkariek eta Atal Sindikaleko Batzordeko kideak ordezkatzeko dituen Erakunde Sindikalaren ziurtagiria. Ziurtagiri horretan jasoko da kide horiek organo horietako kideak direla eta oraindik erabili gabe dauden ordu sindikalaren kreditua zein den eta nori lagatzen dioten.
4. 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 aldez aurretiko denbora nahikoarekin.
5. Lehen aipaturako sistemaren bitartez bere lanpostuan erabat ordezkaturako geratzen den langile publikoak zerbitzu aktiboa administrazio egoeran jarraituko du, bere eskubide ekonomikoetan, profesioaletan eta gizarterakoetan inolako eraginik izan barik.

XIX. Kapitulua. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

Lehenengo atala. ORDEZKARITZA MAILA ETA ORGANOAK.

148. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa praktikan jartzea

Erakundeko funtzionarioen ordezkaritza kolektiboa hautatutako ordezkaritza organoen, Pertsonal Batzordeen edo pertsonal ordezkariek bitartez egingo da.

Bigarren atala. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK.

149. artikulua.- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak

Aukeratutako ordezkaritza organoetako kideek, Pertsonalaren Ordezkariek zein Pertsonal Batzordeko kideak izan, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

- a) Organoan audientziarako eskubidea izatea, bertako kide baten kontrako diziplina prozedura batek aurrera jarraitzen badu, prozedura horren barruan dagoenak daukan eskubidean eragin barik.
- b) Bere ordezkaritza eremuari dagozkion gaietarako bere iritzia edo taldearena askatasunarekin eman ahal izatea; interes profesionala, lanerakoa edo gizarterakoak duten informazioak prestatzeko, argitaratzeko eta zabaltzeko aukera izango du.
- c) Horretarako, Erakundeak iragarki-oholak jarriko ditu Atal Sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aurretik deskribatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan; Erakunde barruko egoitza guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, ahalik eta publizitate eta iredarritasun handiena ziurtatze aldera.
- d) Beren jardueraren sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziplina zigorrik jaso eta ezin izango dituzte baztertu, ezingo zaie sustapen ekonomikoa edo profesionala

ezarri eta beste lanpostu edo lanleku batera behartuta ezingo dituzte eraman; hautatuak izan diren denboran eta hori amaitu eta bi urtera arte iraungo du horrek.

- e) Zigor oso larrien berri izan beharko dute.
- f) Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta horren arrazoiak, zerbitzua egiten ari zirela izandako istripuak eta lan-gaixotasunak edo horien ondorioak, istripu-indizeak, lan baldintzen inguruko aldikako azterketen edo azterketa berezien emaitzak eta erabiltzen diren prebentzio neurriak ezagutzea.
- g) Zerbitzu Publikoak hobetzera bideratutako neurrien ezarpenean laguntzea.
- h) Bere eskumenekoak diren gai guztien berri ematea ordezkatzeko dituen pertsoneri.
- i) Gai hauen inguruko gauzen berri izatea eta horren inguruan duten iritzia entzutea:
 - 1. Lanaldia eta lan ordutegia ezartzea.
 - 2. Baimenen, oporraldien eta lizentzien erregimenak.
 - 3. Produktibitate-osagarriatik funtzionario bakoitzak jasotzen duen kopurua.
- j) Ordezkaritza funtzioak bete ahal izateko, hilabetean ordu kopuru jakin bat izatea, bere ordainsarrietan eragin barik; ordu kopurua eskala honen arabera kalkulatu da:

100 lanpostura arte	30 ordu hilean
101 lanpostutik 250 lanpostura arte	35 ordu hilean
251 lanpostutik gora	40 ordu hilean
- k) Era berean, Presidente edo Idazkari lana hartzen duen hautetsien ordezkari organoko kideak hilabetean beste ordu batzuk edukiko ditu, bere kargua bete ahal izateko; ordu horiek eskala hau beteta zehaztuko dira.

100 lanpostura arteko erakundeak	5 ordu
101 eta 250 lanpostu arteko erakundeak	7 ordu
251 eta 500 lanpostu arteko erakundeak	9 ordu
501 eta 750 lanpostu arteko erakundeak	12 ordu
751 lanpostu baino gehiagokoak	15 ordu
- l) Aipatutako bi ordu asignazio motak zenbatzerako orduan, Erakundeko Informazio Batzordeetara, horrek sustatutako batzarretara eta Erakundeko negoziazio kolektiboetara joaten emandako denbora ez da kontuan hartuko.
- m) Bere jarduerarako erakundeak utzitako lokala erabili ahal izatea; lokalaren ezaugarriek eta ekipamenduak gaitasunean, material baliabideetan eta kokapenean izan ditzakeen beharrianak ase beharko dituzte.

150. artikulua. Gaitasuna

Hautetsien ordezkari organoek bere eskumenekoak diren eta bere kideen gehiengoak onartutako jarduera judizialak edo administrazio jarduerak abiatzeko gaitasuna izango dute.

151. artikulua. Eskuduntzak

Hautetsien ordezkari organoek eskuduntza hauek izango dituzte:

- a) Legez ezarritako informaziorik osatuena jasotzea legez ezarritako bideetatik, erakundeko langileei dagokien gai guztietan.

- b) Erakundeko langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informatzea, norberaren ekimenez. Horretarako, gaiari buruzko dokumentazioa eskuratzeko, kontsultatzeko eta doan erreproduzitzeko aukera izango dute Atal Sindikaleko Batzordeek zein Ordezkaritza Sindikalek, Legearekin bat etorruta.
- c) Erakundeko eskudun organo ebazleei, langileen arduradunaren bitartez, langile eta laneko segurtasun-, osasun- eta higiene-egoerei buruz jasotzen diren arazoak azaldu eta negoziatzea, lanaren garapenari buruz, eta laguntza, segurtasun eta gizarte aurreikuspenari buruz, beti ere erakundearen eskumenekoa denean.
- d) Administrazioaren borondatearen prestakuntza prozesua prestatzeko fasean parte-hartzea eta esku-hartzea; horren helburua izango da m) letran aipatzen diren gaien inguruko ebazpenak ematea, titulu honetako XX. kapituluak (Parte-Hartzeko Eskubidea) jasotzen duenaren arabera.

XX. Kapituluak. PARTE-HARTZE ESKUBIDEA

152. artikulua.- Parte-hartze eskubidea

Langile publikoek administrazioaren borondatezko prestakuntza-prozesuetan parte-hartzeko eskubidea izango dute Atal Sindikalen edota hautetsien ordezkaritza bitartez. Prestakuntza prozesu horren helburua izango da pertsonal, lana gauzatzen den momentuko segurtasun eta higiean eta laguntza erregimenean eta segurtasunean eta gizarte aurreikuspenean ebazpenak egitea, Erakundeko eskuduntzak direnean.

153. artikulua.- Elkarrizketa

Aurreko artikuluan jasotakoa betetze aldera, pertsonalarekin elkarrizketak izango dituen solaskidea izendatuko du Erakundeak.

154. artikulua.- Ordezkaritza

Funtzionarioen ordezkaritza hautetsien ordezkaritza organoengan edo Erakundearen ordezkaritza daukaten Atal Sindikalengan egongo da, Hitzarmen honek jasotzen duenaren arabera.

155. artikulua.- Batzarrak

Erakundeko ordezkariek hautetsien ordezkaritzako organoekin edota Atal Sindikalekin egingo dituzten batzarrak gutxienez bi aldeek adosten duten aldizkakotasunarekin egingo dira.

156. artikulua.- Gai-zerrenda

1. Hautetsien ordezkaritza organoek edota Atal Sindikalek aurreko artikuluan aipatutako batzarren gai-zerrenda prestatzeko lanean parte-hartzeko eskubidea izango dute, eta nahi beste gai sartu ahal izango dituzte bertan.
2. Era berean, hurrengo batzarreko gai-zerrenda zein izango den era formalean jakinarazi beharko zaie, gutxienez 48 ordu lehenago. Aztertuko diren gaien inguruko dokumentazio guztia beraien esku jarri beharko da, ezagutu eta azter ditzaten.
3. Atal Sindikalek edota hautetsien ordezkaritza organoek albo batera utz ditzakete, beraien ustez azterketa sakonagoa edo informazio txosten zehatzagoa izatea merezi duten gaiak, ebazpena emateko datuak eta aurrekariak falta direla irizten diotenean.

4. Eskubide hori gehienez ere 15 eguneko epea izango du, parte-hartzea informazio batzordean izaten den kasuetan izan ezik.

157. artikulua.- Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari kontsulta

1. Erakunde Sindikalak Erakundeko ordezkarien irizpidearekin ados ez daudenean, bi aldeen adostasunarekin gaia Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordera igoko da, hitzarmen honetan jasotzen diren terminoen barruan.
2. Funtzionarioen ordezkariak batzarraren aktan, ebazpenaren azalpen zatian zein Erakundeko ordezkariak gaiaren inguruan prestatutako txostenean jaso ahal izango dute beren desadostasunak zeintzuk diren eta horiek zertan oinarritzen dituzten.

XXI. Kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA

158. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea

1. Funtzionarioek batzartzeko eskubidea erabili ahal izango dute kapitulu honetan zehazten diren betekizunekin eta baldintzekin.
2. Erakundeko pertsonalak bere lanaldiaren barruan batzartzeko eskubidea izango du bere ordainsarrietan eraginik izan barik; gehienez ere, urtean hamabi ordu erabili ahal izango ditu horretarako.
3. Atal Sindikaleko kide diren langileak beren lanaldiaren barruan batzeko aukera izango dute, jarraian datorren taulan jasotakoarekin bat eginez:

Erakundeko langile kopurua	Urteko orduak
30 arte	5
31tik 100era	8
101etik 250era	11
250 baino gehiago	14

159. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea

1. Atal Sindikal batera afiliatutakoen batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute Ordezkari Sindikalek.
2. Erakundeko pertsonalaren batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute:
 - a) Erakunde Sindikalek, zuzenean edo beren Ordezkari Sindikalen bitartez.
 - b) Aukeratutako ordezkariak organoak.
 - c) Nahi beste langile publikok, beren kopurua kaltetutako kolektiboaren %40a baino txikiagoa ez bada.

160. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak

1. Hauek dira Atal Sindikaleko afiliatuen edo pertsonalaren batzarrak egin ahal izateko bete behar diren baldintzak:

- a) Eskaera batzarra egin baino 48 ordu lehenago egin beharko da gutxienez, salbuespenezko kasuak ez badira.
 - b) Batzarra egingo den lekua eta ordua zehaztu.
 - c) Batzarra deitzen duten pertsonen horretarako legitimitatea dutela egiaztatzen duten datuak igortzea.
 - d) Gai-zerrenda.
 - e) Eskaera erregistratu eta 24 orduko epean Erakundeko Presidenteak ez badu idatziz eragozpenik agertzen, batzarra beste baldintzarik bete barik egin ahal izango da.
2. Batzarrek izaera orokorra izan dezakete, edo bestela zerbitzu, bulego edo lanleku bakoitzeko egin daitezke.

161. artikulua.- Lanalditik kanpoko batzarrak

Lanalditik kanpo batzarrak egiteko mugarik ez da egongo; ez bada instalazioen eta bulegoen segurtasunaren muga edo batzarra egiteko lekuak zabalik egotea edo zabaltzeak zailtasun handirik ez eragitea.

XXIII. Kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

162. artikulua.- Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea

Lan baldintzak zehazterako orduan, funtzionarioek parte-hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen legedia eta Hitzarmen honek jasotzen dutenaren arabera.

ZAZPIGARREN TITULUA. ERAKUNDEKO FUNTZIONARIOEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK PRAKTIKAN JARTZEA

163. artikulua.- Gai orokorrak

1. Euskal Administrazio Publikoetako hizkuntza ofizialen erabilera bermatuko du Erakundeak, kanpora begirako zein barrura begirako harremanetan.
2. Horretarako, Erakundeko langileek Euskararen ezagutza eta erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen du Erakundeak, lanpostu bakoitzari ezartzen zaion hizkuntz eskakizunaren arabera.

164. artikulua.- Euskalduntze Plangintzak

1. Hizkuntza Prestakuntzarako Plangintzaren barruan, Erakundeko gobernu organoak egin beharreko jarduerak zehaztuko ditu eta nortzuk parte hartuko duten esango du. Hizkuntza Prestakuntzarako Plangintza onartu gabe daukaten erakundeek berau onartzeko prozesua hasiko dute; horretarako, alde zuzeneko pertsonalen ordezkariekin negoziatu beharko dute, 2006ko lehen seihilekoaren barruan.
2. Bestalde, dagokion hizkuntz eskakizuna egiaztatzea beharrezkoa izango da behin behineko izendapenentarako, LPZak hala eskatzen duenean.
3. Langile publikoek hizkuntza eskakizun finko gabeko lanpostua dutenean eta hari emandako eskakizuna behin behinekoa dutenean, horretarako ezarritako ikastaroetara joateko lehentasuna eta eskubidea izango dute; ikastaroak doanekoak izango dira eta horietara joateko liberatuta egongo dira.
4. Hizkuntza eskakizunen erregimen orokorrak ezartzen dituen baldintzetatik salbuetsita geratuko dira:
 - a) Plangintza Epea hasterakoan, 45 urte baino gehiago dituztenak, interesduna horrekin ados badago.
 - b) Beren ikasketak Oinarrizko Batxilerra edo Oinarrizko Hezkuntza Orokorra maila gainditzen ez duten pertsonak; eskolatze ziurtagiriaren harira ordenamendu juridikoak ezartzen dituen ekibalentziak eta balioztatuak ez dira kontuan hartuko.
 - c) Ezintasun fisiko edo psikologikoak izanik, gaur egun helduen hizkuntz trebakuntza eta gaitasuna lortzeko erabiltzen diren programen bidez euskaraz ikasteko eragozpenak eta ezintasunak dituzten pertsonak.
 - d) Hizkuntza ikasteko prozesuan ezinbestekoa den gutxieneko trebetasun-gaitasunik ez duten pertsonak, ezintasun hori ageri-agerikoa eta egiaztatua denean eta helduek hizkuntzak ikasteko gaur egun erabiltzen diren programak kontuan hartuta.
 - e) Aurreko ataletan aipatzen ez diren bestelako jarduerak jasotzen baditu Plangintzak, bertara joan ahal izateko erabiliko diren irizpideak hauek izango dira:
 1. Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta oraindik egiaztatu ez dutenek.
 2. Derrigorrezkotasun-datadun hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.
 3. Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.

- f) Langileak lanpostuari ezarri zaiona baino hizkuntza eskakizun txikiagoa egiaztatu daukanean, prestakuntza plan indibiduala ezarriko da, kaltetutako langilearekin adostuta; hala, ahalik eta denbora txikienean bere lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna lortu ahal izango du langileak.
- g) Ikastaroa emango den zentroa lanleku bezala hartua izango da, eta horrenbestez, langile batek ikastaroetara joateari huts egiten badio edo berandu heltzen bada, Giza Baliabideen Arduradunak horren berri izan beharko du.

165. artikulua.- Lanalditik kanpoko Euskara ikastaroak

Langileren batek bere borondatez eta bere lanalditik kanpo eguneko 3 ordu eta asteko 15 ordu baino gutxiagoko euskara ikastaroetara joatea erabakiz gero, konpentsazio modura egunean ordu bat liberatzeko eskubidea izango du ikastaroak egunean 2 ordu hartzen baditu eta ikastaroak ohiko lanegun batean 3 ordu hartzen baditu, egunean ordu eta erdi liberatzeko eskubidea izango du, eta era proportzionalen ikastaroaren eguneko iraupenaren arabera.

166. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen euskalduntzea

Administrazioak ezarritako euskalduntze plangintzaren barruan bere lanpostuari dagozkion euskara ezagutzak jasotzeko ikastaroak egin behar dituzten musika zentroetako irakasle titularrek bere eskola orduetan ordezkoa edukitzeko eskubidea izango dute; euskara ikastaroek duten iraupenaren %50ean ordezkoa izateko eskubidea izango dute.

167. artikulua.- Arau Osagarria

Titulu honetan jasotzen ez denaren kasuetan, hizkuntza normalizaziorako indarrean dagoen araudiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak gai horri buruz ezarritako irizpideak beteko dira.

ZORTZIGARREN TITULUA. LAN EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA

XXIV. Kapitulu. LAN EGONKORTASUNA

168. artikulua.- Behin-behinekotasunerako muga

1. Kudeaketaren eta hiritarrei eskaini beharreko zerbitzuaren arretaren eraginkortasuna eta kalitatea bermatzeko, Erakundeak bitarteko pertsonala salbuespen egoeratan bakarrik eta ahalik eta denbora gutxienean izango du, eta beti ere, indarrean dagoen legedia beteta.
2. Plantillan dagoen bitarteko funtzionarioen kopuruak ez du plantilla osoko egiturazko lanpostuen %6 gaindituko zentzu homogeenan; horretarako, gehienezko portzentaje hori bete ahal izateko, Hitzarmen hau sinatu eta hiru urteko epean Lan Eskaintza Publikorako deialdia egiteko konpromisoa hartzen da.
3. Hala ere, 65 funtzionario baino gutxiago dituzten eta gehienezko portzentaje hori ezartzeak arazo praktikoak sortzen dituen Erakundeen kasuetan, gaiaren azterketa proposamena igorriko zaio Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari, horrek haren beharrianetara hobeto egokitzen den proposamen bat prestatzeko; akordiorik egon ezean, irizpide orokorrak esaten duena bete beharko da.
4. Enplegu publikoan dagoen behin-behinekotasunaren berri emango du urtero Erakundeak; bere ezaugarriak, eremu jakinetan zenbatekoa den, eboluzioa eta berau zuzentzeko hartuko diren neurriak zeintzuk diren jakinaraziko du. Txosten hori Jarraipenerako Bitariko Batzordean eztabaidatuko dute.

169. artikulua.- Lan eskaintza publikoa

1. Giza baliabideen beharrianak, dagokien aurrekontuko kontu-sailarekin, sarrera berriko pertsonala bilduz hornitu behar dira eta enplegu publikoaren Eskaintza egitea eskatuko dute, edo bestela pertsonal beharrianen hornidura kudeatzeko antzeko tresna baten bitartez.
2. Horrek dagozkion hautaketa prozesuen deialdia egiteko obligazioa dakar, konprometitutako plazak eta ehuneko hamar gehigarri bat ere betetzeko, horien deialdia egiteko epemuga ezarritik.
3. Erakundeak urtero egingo du lan eskaintza publikoa eta urtebeteko epean horren tramitazioa bete beharko du.
4. Ordezkapenentarako egingo diren behin-behineko izendapenak bitarteko funtzionarioak hautatzeko deialdi publikoaren bitartez edo lan-poltsen bitartez egingo dira; berdintasun, meritu eta gaitasun irizpideak bermatuta egon beharko dira eta deialdiak behar besteko publikitate izan beharko du.

XXV. Kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA

170. artikulua.- Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea

1. Kontratazioak mugatzeko konpromisoa hartzen du Erakundeak, batez ere bere izaerako jardueren alorrean; beraz, laguntza zerbitzuetatik bereiztuko ditu jarduera horiek.
2. Erakundeak egindako kontratu publikoen administrazio-klausulen pleguetan azpikontratutako enpresek Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea beteko dutenaren bermea jasoko da.
3. Era berean, Erakundeak honako ondorio hauek abiatuko ditu:

a) Oro har:

- 1) Bere zerbitzuen kanpoko kontratazioak mugatzea.
- 2) Enpresa kontratista eta azpikontratuak egiten dituzten enpresen arteko kontratazio portzentajeak kontrolatzea.
- 3) Legedia betetzen dela zaintzea.
- 4) Kontratutako eta azpikontratutako enpresetako langileen eskubide kolektiboak eta sektoreko lan hitzarmenetako ordainsariak betetzen direla bermatzea.
- 5) Kontratu publikoen pleguetako administrazio-klausulak betetzen direla zaintzea; batez ere, Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea betetzen dela eta azpikontratutako enpresako pertsonalaren subrogazioa.

b) Zehatzago:

- 1) Egiten dituzten kontratazioak egiturazko enplegua diren edo ez begiratu dute tokiko Erakundeek, eta behar izanez gero, neurriak hartuko dituzte.
- 2) Udal elkarte publikoek egiten dituzten azpikontratatuei mugak ezartzea, eta, aldi berean, pertsonal horrek aldizkako eta egonkor eran Erakundeko lokaletan eta bulegoetan lanik ez duela egiten zaintzea.
- 3) Udal elkarte publikoetako pertsonala ez da bidaliko erreferentziarako udal erakundeek egin ohi dituen jarduerak betetzeko.
- 4) Aurretik aipatutako neurriak betetzeko, egingo diren jardueren egutegia aurkeztuko zaio ordezkaritza sozialari, eta jarduera horiek sinatzaile guztien artean aztertuko eta adostuko dituzte.

171. artikulua.- Enpresa adjudikazioduneko langileen subrogazioa

1. Zerbitzu beraren kontratu publikoetan jarraian gertatutako esleipenak daudenean, eta plantillen egonkortasuna bermatze aldera, enpresa adjudikaziodunek adjudikazio bakoitza gertatzen den momentuan dauden langileen subrogazioa bermatuko dute, gaiaren inguruan sektoreko hitzarmenek esaten dutena albo batera utzita. Horretarako tramitatzen diren espediente guztietako baldintza-pleguetan subrogazio-klausula jasoko da, et hori beteko dela ziurtatzeko, gardentasun eta fede ona baldintzak ezarriko dira.
2. Dena dela, artikulua honen aurreikuspenak egoera hauetan bakarrik aplikatuko dira:

a) Lan-kontratua daukan eta kontratua egiten duen erakundearentzat azken sei hilabetean gutxienez lan egin duen langileari bakarrik eragingo dio subrogazioak; ordezkapenak ere sartuko dira, amaitu arte.

b) Subrogazioak ez die eragingo kontratua lagatzen duen enpresako jabeei, akziodunei, zuzendaritzako kideei, bitarteko karguei eta jabe, akziodun, zuzendaritzako kide eta bitarteko kargu horien bigarren mailako familiartekoak.

Adostasunik ez badago atal horren interpretazioan, Erakunde bakoitzeko Jarraipen Batzordeak emango du ebazpena. Ezadostasunak jarraituz gero, Bitariko Batzordera igoko da.

172. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena.

Erakunde bakoitzak txosten bat egingo du urtero, zerbitzuak emateko kontratatutako enpresen kalitatea, eraginkortasuna eta Udalhitz 2008-210 Sektore Hitzarmenaren baldintzen agiriko eskakizunak eta aginduak betetzen direla erakusteko. Txostenak honako datu hauek jasoko ditu zehazki:

1. Kontratatzeke xedea eta zerbitzuan alta eta, hala badagokio, baja emateko datak.
2. Enpresak zerbitzua emateko kontraturiko langile kopurua.
3. Langileei aplikatzen zaien hitzarmena.
4. Lan-osasunari buruzko informazioa eta, bereziki, erakundeak kontratatutako enpresako lan-arriskuen maparen egoera.
5. Informazio hori eskuratzeko datu pertsonalak babesteko araudiak agindutakoa beteko da.

Beharrezko gardentasuna bermatzeko xedez, erakunde bakoitzeko langileen legezko ordezkariak eta langile-batzordeak espresuki eskatzen dutenean, aurreko paragrafoan aipatutako txostenaren kopia bat emango die erakundeak.

Erakunderen batek arrazoitutako kausarik gabe uko egiten badio kanpo-kontratazioari buruzko informazioa garaiz eta forman emateari, langileen legezko ordezkariak eta langile-batzordeak horren berri emango diote Bitariko Jarraipen Batzordeari. Orobat, Udalhitz 2008-210 Hitzarmenak sorraraziko duen Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordeari ere horren berri emango diote, berak jakin, aztertu eta, hala badagokio, txostena egin dezan. Sindikatuak, langileen legezko ordezkariak edo langile-batzordeak erakundeari txostena eskatzen duenetik hilabetea igaro denean, erakundearen txostenarekin ados ez balego edo txostenik ez balego, zuzenbidez dagozkion neurriak erabaki litzake Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordeak.

XEDAPENA GEHIGARRIA

Tokiko Polizia Mahaiak 2008ko uztailaren 7an egindako proposamena akordio gisa erantsi zaio UDALHITZ 2008-2010 hitzarmenari (3. eranskina). Euskal Poliziaren Legearen 3. aldaketa egiten duen 2/2008 Legean jasotako Tokiko Poliziaren sailkapen-taldearen aldaketaren eragin ekonomikoak aztertzen ditu proposamenak

LEHENENGO AZKEN XEDAPENA. INDARGABETZE-KLAUSULA

Aurreko akordioak, hitzarmenak eta tratuak indargabetuta geratzen dira; era berean, hemen adostu direnaren kontrakoak, bateraezinak, mugatzaileak edo kontraesankorrak izan daitezkeen bestelako aginduak, akordio partzialak eta izaera kolektiboko edo indibidualeko besteko xedapenak indargabetuta geratzen dira.

BIGARREN AZKEN XEDAPENA. ARGITARAPENA

EUDELek honako Akordioa Euskal Herriko Aldizkari Ofizialean argitaratuko du. Tokiko erakundeetako organo eskudenek berari Atxikitzeke hartutako Akordioak haien lurralde historikoari dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

ERANSKINAK

1. ERANSKINA

Hitzarmen honetako Ordainsari-sistema Egokitzeko VI. Kapituluak, Ordainsari-erregimeneko II. Tituluak eta Funtzio Publikoan indarrean dagoen legediak esaten dutena kontuan hartuta eta desagertutako ARCEPACEk ezartzen zituen ordainsari-mailaren egokitzapenak eginda, Hitzarmen honen Eranskin gisa taula hau jasotzen da, orientazio helburuarekin:

Ordainketa maila/ Nivel retributivo	2008ko Urteko ordainketa / Retribución anual 2008
30	58.763,87 €
29	57.123,71 €
28	55.483,16 €
27	53.842,61 €
26	52.203,23 €
25	50.562,01 €
24	48.921,59 €
23	47.280,79 €
22	45.641,28 €
21	44.000,20 €
20	42.360,18 €
19	40.719,62 €
18	39.079,33 €
17	37.438,65 €
16	35.798,23 €
15	34.157,81 €
14	32.517,38 €
13	30.877,09 €
12	29.453,38 €
11	28.029,93 €
10	26.606,34 €
9	25.182,88 €
8	23.858,31 €
7	22.534,01 €
6	21.228,91 €
5	19.923,80 €

2 ERANSKINA

85. 2 artikularekin bat eginez, Hitzarmen honen Eranskin gisa honako taula hau jasotzen da, orientazio helburuarekin:

2008. URTEA-HILEKO				
30/84	7/2007 Legea	Hirurtekoa	OPI Antzinasuna	Batura
A Taldea	A1 Azpitaldea	43,63 €	13,85 €	57,48 €
B Taldea	A2 Azpitaldea	34,92 €	11,61 €	46,53 €
C Taldea	C1 Azpitaldea	26,22 €	15,51 €	41,73 €
D Taldea	C2 Azpitaldea	17,52 €	15,99 €	33,51 €
E Taldea	Elkarte profesionalak	13,15 €	16,42 €	29,57 €

Kopuru horiek 8. artikuluan jasotako suposamenduetan erabil daitezke.

3. ERANSKINA

“UDALTZAINGOARI BURUZKO AKORDIOA”

I.- *Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen hirugarren aldaketa egiten duen 2/2008ko Legea, maiatzaren 28koa, 2008ko ekainaren 13an argitaratu zen.*

II.- Legearen lehenengo xedapen gehigarriaren arabera, urteko guztizko ordainsariak aldaezinak izango dira. Izan ere, xedapenak zehazten duenez, 2/2008 Legearen aplikazioak ez du gastu publiko handiagorik eragingo eta ez ditu aldatuko Euskal Autonomia Erkidegoko polizien oinarritzko eskalako kideek jaso ohi dituzten urteko guztizko ordainsariak.

III.- Aurrekoaren kaltetan izan gabe, bai EUDELeK Legea onartzeko tramitazioan Legebiltzarrera igorritako zuzenketak, bai 2/2008 Legea onartu zuten Legebiltzar-taldeen egindako esku-hartzeetan, negoziazio kolektiboaren esparrua jo dute birsailkapenaren eragin ekonomikoak eztabaidatzeko bide egokitzat.

Aurrekoaren ondorioz, alde sinatzaileek ondorengoa ADIERAZTEN DUTE:

Bi aldeek ezagun dute Tokiko Administrazioaren mendeko Udaltzaingoaren aldarrikapena, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen 3. aldaketa egiten duen 2/2008 Legeak (2008ko ekainaren 13an argitaratuak) jasotako birsailkapenaren ondorio ekonomikoei buruz.

Bi aldeak jakitun dira eta onartzen dute, halaber, udaltzainek gure herri eta udalerrien funtzionamendu egokia bermatzeko betetzen duten lanaren garrantzia. Orobat, Udaltzaingoaren lanbide-profila Ertzaintzaren antzekoa dela irizten diote. Izan ere, bietarako antzeko trebetasunak eta gaitasunak behar dira eta lanpostua egoki betetzeko behar diren gaitasun pertsonalak ere berdinak dira, gai hori jorratzeko eraturako hainbat batzordetan udaltzainaren lanbide-profilari buruz egindako txostenek agerian utzi dutenez.

Ildo horretan, Legeak jasotako sailkapen-aldaketak Udaltzaingoan izango duen garrantzia azpimarratzekoa da, tokiko poliziak gaur egungo erronka eta eginkizun berriei aurre egiteko profesionalizazio handiagoa lortzeko helburua baitu. Hortaz, zentzuzkoa da aldaketa horrekin batera udaltzainen zeregin berriei dagokien ordainsari egokia izatea.

Hori dela eta, 2/2008 Legeak berariaz aipatzen duenez, birsailkapenari esker Udaltzaingoa osatzen duten giza baliabideak zuzenago kudeatuko dira, haien efizientzia eta eraginkortasuna ere handiagoak izan daitezke. Horrez gain, udaltzainen prestakuntzak erantzuna eman beharko die erronka berri horiei.

Aurretik esandakoa aintzat harturik, bi aldeek honako akordio hauek onartu eta sinatu dituzte:

AKORDIOAK

LEHENENGOA.-

2/2008 Legeak jasotako birsaillkapena aplikagarri zaien udaltzainen urteko ordainsarrietan ondorengo igoera hauek egingo dira, 2008ko uztailaren 1etik aurrerako eraginez:

- ✓ 2008: 700 euro urtean
- ✓ 2009: + 800 euro, guztira 1.500 euro urtean
- ✓ 2010: C-1) taldeari dagokion 2010eko Oinarriko Soldatari behin betiko egokitzea

Tokiko Administrazioetako langile guztientzat oro har hitzartutako soldata-igoerak kontuan hartu gabe aplikatuko dira igoera horiek.

2/2008 Legearen lehenengo xedapen gehigarriak agindutakoa betez, aldaketak eragindako oinarriko ordainsarien igoera ordainsari osagarrien bidez gauzatuko da, udal bakoitzaren ordainsari-egituraren arabera.

BIGARRENA.-

Aurreko paragrafoan adierazitako ordainsarien igoerak ez dira aplikatuko baldin eta, udal edo tokiko erakundeetan sinatutako hitzarmenen ondorioz, kontzeptu horri edo antzekoei dagozkien soldata-igoerak dagoeneko hitzartu badira.

HIRUGARRENA.-

2008ko ekainaren 14tik aurrera, Oinarriko Eskalan osatutako hirurtekoak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen saillkapeneko C taldeko C1 azpitaldean hobetuko dira.

Data horren aurretik Oinarriko Eskalan hobetutako hirurtekoak ez dira aldatuko eta aurreko saillkapen-taldeari zegokion balorazioari eutsiko diote.

LAUGARRENA.-

Akordio hau indarrean dagoen bitartean, eta 2/2008 Legearen aplikazioak saillkapen-taldeko balorazio-faktoreetan izan lezakeen eraginaren ondorioz, Udaltzaingoaren Oinarriko Eskalako lanpostuen balorazioa ez da berariaz berrikusiko, salbu eta berrikuspen hori erakundeko lanpostu guztien balorazioaren prozesu orokorraren esparruan egiten bada.

BOSGARRENA.-

Udaltzaingoaren Oinarriko Eskalako lanpostu birsaillkatuen titularrak behartuta egongo dira antolatzen diren prestakuntza-ikastaroetan parte hartzera, 2/2008 Legearen zioen azalpeneko azken paragrafoan adierazitakoa betetzeko, hau da, ordenamendu juridikoak egotzitako zereginak efizientzia eta eraginkortasun handiagoz betetzeko.

Akordio hau indarrean dagoen bitartean, Erakundeak (zuzenean edo Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiaren bidez), Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak edo EUDELeK antolatutako prestakuntza-ekintzetan azaldu edo parte hartu ezean, eragindako funtzionarioari zuzenbidez dagokion diziplina-erantzukizuna eskatu ahal izango zaio.

Bilbo, 2008ko uztailaren 7a

EUDELen ordezkariak,

Sindikatuetakako ordezkariak

UDALHITZ

**EUSKADIKO TOKI ERAKUNDEETAKO LAN-
KONTRATUDUN LANGILEEN LAN
BALDINTZEN AKORDIO EREDUA**

2008ko IRAILAREN 22a

UDALHITZ. LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN LAN BALDINTZEN HITZARMENA

ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea

Erakunde honetako lan-kontratudun pertsonalaren lan baldintzak arautzea da Akordio honen helburua, bertan dauden lan harremanak ahalik eta gehien erraztuz.

2. artikulua. Hitzarmena adostu duten aldeak

Erakunde honetako lan-kontratudun pertsonalaren Akordioa adostu duten aldeak hauek dira: lan-kontratudun pertsonalaren ordezkariak, langileen aldetik, eta Erakundeko ordezkariak, alde enplegu-emaila bezala.

3. artikulua.- Pertsonalaren esparrua

1. Erakundeko lan-kontratudun pertsonalean ezarriko da Akordioa, baina egoera hauetan egon beharko da.
 - a) Plantillan lan-kontratudun pertsonal finkoa direnak.
 - b) Lan-kontratuko pertsonal bezala aldi baterako kontratatutakoak, Lehenengo Klausula gehigarrian jasotakoaren salbuespen gisara
2. Bere enpleguarekin zerikusia daukan guztiarekin ere ezartzekoa izango da Akordioa, baina Lehenengo Klausula gehigarrian jasotzen denaren salbuespen gisara:
 - a) Praktiketarako eta prestakuntzarako kontratatutakoak.
 - b) Kontratuak zati baten edo osorik finantzatzen dituzten beste Erakunde batzuen Hitzarmenen babesean kontratatutakoak.
3. Udal Euskaltegietako eta Udaletako Kontserbatorio eta Musika Eskoletako lan-kontratudun langileei aplikatuko zaie Akordio hau, testuan berak egiten dituen salbuespenak eta zehaztapenak kontuan izanda.

4. artikulua.- Denbora-Eremua. Indarraldia eta amaiera

1. Erakundean eskumena daukan gobernu-organoak esanbidez eta formalean Hitzarmen hau onartu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik indarrean egongo da, eta bere indarraldia 2010eko abenduaren 31 artekoa izango da; Hitzarmen honetako 92. artikuluan jasotzen diren ordainsarien igoerari buruzko xedapena, aldiz, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da.
2. Hitzarmena adostu duten aldeek ez badute indarraldiaren amaiera iragartzen, urtero luzatuko da. Hitzarmena berrikusteko negoziazioak hasteko data 2010eko urrian jarri dute bi aldeek. Halaber, negoziazio-prozesu horretan errespetua, konfiantza, diskrezio eta negoziazio-fede ona nagusi dituen giroari eusteko konpromisoa hartu dute, tokiko erakundeen funtzionamendu egokia bermatzeko.
3. Amaiera iragartzen bada, beste aldeari komunikazio idatzia bidali beharko zaio, 2007ko urrian edo egon daitezkeen luzapen urteetako urrian; Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazioa eta

Adiskidetzeko eta Bitariko Batzordera igo beharko dute amaiera adierazpen hori bi aldeek.

4. Hitzarmen berria lortu arte, zuzenbidez aplikatu daitezkeen aurreikuspen guztietan indarrean egongo da hau.
5. Komunikazioa jaso eta gehienez ere hilabeteko epean, Hitzarmen berria adosteko negoziazioak hasi beharko dira.

5. artikulua. Lotura

Akordioak izaera beharrezkoa eta zatiezina dauka bere eragin guztietan; hau da, bertan adosten diren baldintzek organo-unitate bakarra osatzen dute, eta baldintza horiek indarrean jartzean, modu orokorrean eta osotasunean lotuko dira. Horrenbestez, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, hausnartu zein zatika hartu; ezingo dira bere testuingurutik aldentu eta ezin izango dira bere artikulatuko zati batzuk indarrean jarri eta beste batzuk baztertu, bere osotasunean kontuan hartu beharko delako eta jarri beharko delako indarrean.

6. artikulua.- Interpretazioa eta Zaintza. Interpretazioa, Zaintza eta Azterketa Batzordea (I.Z.A.B.)

1. Akordio honen indarraldiak eta berau indarrean jartzeak izan ditzakeen ondorioak aztertzeko helburuarekin Interpretazioa, Zaintza eta Azterketa Batzordea (I.Z.A.B.) sortuko da; Akordio hau indarrean jarri ostean hasiko du bere ibilbidea Batzorde horrek.
2. Akordio hau sinatzen duten eta Erakundeak ordezkariak duten sindikatuetako kide bana izan ahal izango da Batzorde horretako kidea; duten ordezkariaren arabera boto haztatua izango dute, eta Erakundeak daukaten ordezkari kopuru berbera.
3. Interpretaziorako edozein gai eztabaidatu ondoren I.Z.A.B.eko alde bakoitzaren gehiengoak ados jarriko ez balitz, ordezkariak bakoitzak emandako iritziekin gaiaren inguruko akta igorriko zaio Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetzeko eta Bitariko Batzordeari. Horrek gaiaren inguruko ebazpen loteslea emango du, eta gaia sustatu zuen I.Z.A.B.eri horren berri emango dio, azken hori arduratuko delako ebazpena bi aldeek indarrean jartzeaz eta behar bezala betetzeaz.

7. artikulua. Arauen interpretazioa

Lege-arau edo araubideren baten inguruko interpretazioaren edo indarrean jartzearen inguruan gehiengoaren adostasunik ez balego I.Z.A.B.eko aldeek artean, ordezkariak bakoitzak emandako iritziekin gaiaren inguruko akta igorriko zaio Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetzeko eta Bitariko Batzordeari. Horrek gaiaren inguruko ebazpen loteslea emango du, eta gaia sustatu zuen I.Z.A.B.eri horren berri emango dio, azken hori arduratuko delako ebazpena bi aldeek indarrean jartzeaz eta behar bezala betetzeaz.

8. artikulua.- Baldintza onuragarrienak eta lansari bermea.

Erakundearen eremuan edo zenbait pertsonengan Hitzarmena gainditzen duten eta alde aurretik onartutako baldintzak ezarri ahal izango dira; era berean, Akordio honetan zehazten den lansari-erregimena indarrean jartzearen ondorioz ordainsari finkoak eta aldizkako txikituak gero, edo antzeko lanpostuetako titularren artean ordainsari diskriminazioa gertatuz gero, aldea jasotzeko eskubidea izango da. Alde hori ez da xurgagarria izango eta arau legalek

edo ohiko arauk ezarritako ordainsari orokorretako hazkunderen batz bestekoa jasotzeko aukera izango dute.

9. artikulua. Aplikazio mesedegarria

Akordio honetako baldintzen inguruan zalantza, anbiguitasuna edo iluntasuna izanez gero, langile publikoarentzat mesedegarriena den moduan jarriko da indarrean; jakina, aldez aurretik I.Z.A.B.eri kontsulta egin beharko zaio.

10. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura

1. Bi aldeek I.Z.A.B.ek emandako ebazpenak onartuko beharko dituzte, eta Akordio honek eragiten duen pertsonalaren inguruko gaien interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari buruzko iritzi kontrajarriak aldez aurretik hari jakinarazi beharko dizkiete.
2. I.Z.A.B.ean Akordio honen interpretazioari edota aplikazioari buruzko edo bestelako arau-legeen edo araubideen inguruan adostasunik egon ezean, Euskadiko Tokiko Erakunde Lan Harremanetarako Protokolo Markoaren baitan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari horren berri emango diote.

11. artikulua.- Lanaren antolaketa

Lanaren antolaketa Erakundearen ardura da, eta bere zuzendaritza-organoan bitartez egingo da. Horrek ez du esan nahi langileen ordezkaritza legalarekin eduki beharreko kontsultak eta negoziazioa mantenduko ez direnik, indarrean dagoen araudiak eta Akordio honek jasotzen duten moduan.

LEHENENGO TITULUA. LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN, OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ERREGIMENA

I. Kapituluua. LANALDIA

12. artikulua. Ohiko lanaldia

1. Erakundeko lan-kontratudun pertsonalaren ohiko lanaldia lege aplikagarriak zehazten duena izango da.
2. Lana bizitzako beste eremuekin uztartzeko asmoarekin eta hiritarren eskaerak zerbitzuen antolaketara ahalik eta gehien egokitzeko helburuarekin, ohiko lanaldiari ordu malgutasuna ezarriko zaio, eta horrenbestez, lantokian bertan egoteko urteko lanaldia gehienez ere 1.592 ordukoa izango da.

13. artikulua.- Udal Euskaltegietako irakasleen lanaldia

1. Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da gehienez, eta honela banatuta geratuko dira:
 - c) 1.490 ordu lanpostuan bertan egon beharko dute, eta ordu horiek honela banatuko dira:
 - d) 1.362 ordu, eskolak emateko, eskolak prestatzeko, klaustroetara joateko, etab. Ordu horietatik 735 eskolak emateko izango dira.
 - e) Zentroko titularrak 128 ordu izango ditu eskolaz kanpoko jardueretarako, batzarretarako, barnetegietarako, txangoetarako, irakasleen prestakuntzarako edo eskatzen diren beste edozein jardueretarako.
 - d) 102 konpentsazio ordu, irakaskuntzaren bereizgarritasunagatik eta zerbitzuaren ordutegi-koadroengatik, hori eskariaren ezaugarrietara egokitu behar delako.
2. Urteko lanaldia irakasleriari ezarri behar zaio, baina baita Idazkari Akademiko eta Zuzendaria lana betetzen duenari.
3. Irakasleak ez diren langileek Erakundeko beste langile publikoek daukaten lanaldi berbera izango dute.

14. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lanaldia

Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen urteko lanaldia honela banatuko da:

- a) 1.122 ordu zentroan bertan egon beharko dute irakasleek, eta Zuzendaritzako karguek eta Zuzendariak ordu gehigarri batzuk izango dituzte.
- b) Zentroko Titularra eta Langileen Ordezkariek adostasunera heldu ondoren, aparteko 60 ordu erabili ahal izango dira ikasturteko une zehatzetan: azterketak prestatzeko, matrikulaziorako, jaialdietarako, musikaren egunerako, Olentzerorako, txangoetarako, etab.
- c) Zentroan ez egoteko 410 ordu, profesionaltasuna mantentzeko, irakaskuntza lanari datxekion zereginak betetzeko eta zerbitzuaren ordu-koadroen bereizgarritasuna konpentsatzeko.

- d) Irakasleak ez diren langileek Erakundeko beste langile publikoek daukaten lanaldi berbera izango dute.

15. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen asteko lanaldia

1. Musika Eskolak.

Musika Eskolentzat, bere maila guztietan, asteko 30 orduko lanaldia zehazten da; horietako 24-25 ordu musika-tresna eskoletarako eta talde eskoletarako eta 24 talde eskoletarako izango dira, gainontzeko orduak osagarriak izango dira. Talde eskoletan ezin izango da 18 ikasle baino gehiago izan, koru eta musika-tresna taldeak salbuetsita. Bestalde, Musika Eskoletako II. Mailan Musika-Hizkuntzako bi ikastaro eskainiko dira gutxienez.

2. Kontserbatorioak.

Erdi Mailako irakaskuntza arautuko asteko lanaldia 30 ordukoa izango da, baina horietako 22 irakastorduetarako izango dira eta 8 ordu osagarriak; "Erdi Mailako Eskola-Kontserbatorioa" zentro mistoetako irakasleek 24-25 irakastordu izango dituzte astean, kasuak kasu, baina Erdi Mailako araututako irakaskuntzan ematen duten irakastordu bakoitzeko 6 edo 8 minutuko konpentsazioa emango zaie.

3. Zuzendaritza Karguei irakastorduak murriztea.

Zuzendaritza Karguren bat daukan irakasleak asteko lanaldiaren banaketa hau izango du:

- a) Zuzendaria: 33 ordu zentroan bertan egoteko, 8 irakastordu gutxiago.
- b) Saileko Buru edo Saileko Arduraduna: 33 ordu zentroan bertan egoteko, 2 irakastordu gutxiago.
- c) Beste Zuzendaritza kargu batzuk, esaterako, Ikasketa Burua, Idazkaria eta Zuzendariordea: 33 ordu zentroan bertan egoteko, 4 irakastordu gutxiago.

16. artikulua.- Udal Kontserbatoriotako eta Musika Eskoletako irakastorduen eta ordu osagarrien definizioak

1. Eskola teorikoak eta praktikak eskaintzera bideratutako irakastorduak dira. Era guztietako probak egitekoak ere irakastorduak dira: ahozkoak, idatzizkoak, tresnena, etab.
2. Eskolak prestatzeko, ebaluazio batzarretarako, programaziorako, tutoretzetarako, gurasoekin izandako elkarrizketetarako, klaustroetara joateko edo seminarioko bileretarako erabilitako orduak ordu osagarriak dira.

17. artikulua.- Lan-egutegia

1. Lanorduen banaketa orduen arabera zehaztuko dituen lan-egutegia dagokion Erakundearen prestatuko da, langileen ordezkariekin aldeztu aurretiko akordioa lotu eta gero. Zerbitzuaren behar bereziak ziurtatuta geratu beharko dira, Kapitulu honen hurrengo artikuluetan zehaztuko diren irizpideen arabera.
2. Urteko lanaldia eta ordutegiak zehaztu ostean, Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere Lurralde Historikoetako eta udalerrietako egutegi ofizialetan jasotzen diren jaiegunak aintzat hartu eta gero, lanaldiaren edozein murrizpenek berreskuragarri izaera izango du. Lanaldi

murrizketa langileen ordezkarien gehiengoak egin beharko du, idatziz aurkeztutako eskaeraren bidez.

18. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen lan-egutegia.

Urte hasieran zentro bakoitzak bere Langileen Ordezkariekin adostutako lan-egutegia zehaztuko du. Zehaztutako jaiegunak eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak emandako irizpideak aintzat hartu beharko dira, lan-egutegia prestatzerako orduan. Dena dela, Zentroko Zuzendaritza Kontseiluak onartutako eskola-egutegia errespetatu beharko du. Eskola-egutegiak 187 lanegun izango ditu, eta horietako 175 eskola egunak izango dira, Eusko jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ebazpenaren interpretazioarekin bat eginez. Lan-egutegi hori urtarrilaren 1etik ekainaren 30era eta irailaren 1etik abenduaren 31ra doazen epealdietan oinarrituko da.

19. artikulua.- Haur Hezkuntzako Udal Eskolako irakasleen lan egutegia

1. Urte hasieran zentro bakoitzak ordezkariak sindikalarekin adostutako lan-egutegia zehaztuko du.
2. Lan-egutegiak 215 eskola egun izango ditu gehienez. Hori gertatuko balitz, lan-egutegi hori daukaten langileek 15 opor-egun gehiago izango dituzte. Langileak nahi duenean hartu ahal izango ditu opor-egun horiek, baina zentro bakoitzaren zerbitzuaren beharretara egokituta egon beharko da.
3. Eskola egunak 200 eta 215 artean izango dira; 200 eskola egun baino gehiago egiten dituztenek opor egunekin konpentsatuko dituzte. Langileak nahi duenean hartu ahal izango ditu opor-egun horiek, baina zentro bakoitzaren zerbitzuaren beharretara egokituta egon beharko da.
4. Lan-egutegiak prestatzean, honako kontzeptuak jasoko dira:
 - a) Eskola egunak.
 - b) Zentroan egoteko orduak.
 - c) Arreta zuzenerako orduak.
 - d) Ordu osagarriak, urteko lanaldiaren %10 izan beharko dute gutxienez.
 - e) Prestakuntzarako, profesionaltasuna mantentzeko, eta irakasle lanari atxikitako funtzioetarako orduak; urteko lanaldiaren %5 izan beharko dute gutxienez.

20. artikulua.- Benetako lana

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak batzeko, ordenatzeko edo gordetzeko tarte benetako lan-denbora da.
2. Benetako lanaren barruan egongo dira ohiko lanegunetan araututako etenaldiak, joan-etorriak eta segurtasun- edo osasun-arauak eragindako bestelako etenaldiak zein lanaren antolakuntzak berak eragindako etenaldiak.

21 artikulua.- Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua

1. Izaera orokorrarekin, zerbitzua ematerakoan kalterik eragiten ez bada, eta ohiko lanegunaren banaketa edozein dela ere, Erakunde pertsonalaren aldeko lanera sartzeko ordu erdiko tolerantzia-marjina ezarriko da. Galdutako denbora irteeran berreskuratuko da, baina beti ere aipatutako marjinaren barruan.

2. Zerbitzu jakin batzuetarako ordu-malgutasun handiagoa zehaztu ahal izango da, langileen ordezkarietza legalarekin akordioa lortu ostean. Beti ere, ordu-malgutasun horrek ezin izango du berarekin ekarri zerbitzuaren kalitatea urritzea, eta kudeaketarako eta kontrolerako tresnak erabilgarriak izan beharko dute.
3. Lana taldean edo txandaka egin beharreko kasuetan, tolerantzia-marjina ezingo da erabili.
4. Laneko premiek horretarako aukera ematen badute, Erakundeko zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo dependentzian lan-egutegi malgua ezartzeko aukera izango da, eta salbuesenez langileek kalean lan egin behar badute edo, bere funtzioen bereizgarritasunagatik, jarduera lekura joan-etorriak egin behar baditu. Orduetegi hori urtaroko beharrei edo bestelako beharretara egokituta egon beharko da, zerbitzuak ahalik eta eraginkortasun handiena izateko helburuarekin.
5. Zerbitzuaren gutxieneko premiek horretarako aukera ematen badute, Gabonek eta Aste Santuak garrantzia berezia izango dute lan-egutegia prestatzerako orduan, eta horretarako aproposak diren lan-txandak ezarriko dira.

22. artikulua.- Txandakako lana

Beren izaeragatik lan-txandak ezarrita lan egin behar den Erakundeko zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan txandak errotazio sistemarekin egingo dira, Erakundearen eta langileen ordezkarietza legalaren artean bestelako akordiorik lortu ezean.

23. artikulua.- Lanegunen arteko atsedenaldia

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

24. artikulua. Gaueko lana

1. Gauean egindako lana gaueko hamarren (22:00) eta goizeko seiren (6:00) artean egindakoa izango da, baina lanaren erdia baino gehiago gaueko lanorduetan eginez gero, gaueko txanda dela ulertuko da.
2. Gaueko laneko ordainsarietarako, Ordainsarien Erregimenari buruzko II. Tituluak jasotzen duena ezarriko da.

II. Kapitulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK

25. artikulua.- Asteko atsedenaldia

Jarduneko zerbitzuan den lan-kontratudun pertsonalak etenik gabeko egun eta erdiko asteko atsedenaldia edukitzeko aukera izango du. Oro har, larunbat arratsaldea eta igande osoa izango da, txandakako lana egin behar duten bulegoak, jarduerak edo zerbitzuak kenduta; kasu horietan, Erakundean eskumena daukan organoak beste lan atsedenaldi erregimen bat prestatu beharko du, eta jarraian datorren artikuluan jasotzen dena kontuan izan beharko du eta ordezkarietza sindikaleko organoekin negoziatua izan beharko da.

26. artikulua.- Igandeetan eta jaiegunetan egindako lanarentzako asteko atsedenaldia

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egin behar duen lan-kontratudun pertsonalari dagokion atsedenaldia aurreko edo hurrengo asteko beste egun batera aldatuko da.

2. Hari horretara, igandea edo jaieguna da jaieguneko bezperako gaueko hamarretatik (22:00etatik) jaieguneko gaueko hamarretara (22:00etara) doan denbora tartea.
3. Jaiegunetako ordainsarietarako, Ordainsarien Erregimenari buruzko II. Tituluak jasotzen duena ezarriko da.
4. Jaiegunean egindako lana aparteko ordua ez den kasuetan, lan egindako ordu bakoitzeko ordu erdiko librantza hartzeko aukera izango du langileak edo bestela aparteko egoera batengatik (jaieguna) egin beharreko aparteko zerbitzuei dagokiona jasotzeko aukera izango du, beti ere lanpostua berariazko osagarria ezarrita ez badu, zeinetan aipatutako egoera horiek kontuan hartu diren.

27. artikulua.- Atsedenaldeen eta jaiegunen eragina

Atsedenaldeiei eta jaiegunei erreferentzia egiten dieten Kapitulu honetako aurreko artikuluek ez dute inolaz ere eragingo lan-kontratudun pertsonalaren lansarien erregimenean.

III. Kapituluua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK

28 artikulua.- Iraupena

1. Jarduneko zerbitzuan den lan-kontratudun pertsonalak lan urte oso bategatik hogeita lau laneguneko oporraldi ordaindua edukitzeko aukera izango du; 24 lanegunak astelehenetik ostiralera doazenak dira. Lan egindako denbora urte osoa baino gutxiago izanez gero, portzentajearen dagozkion ordaindutako opor egunak hartzeko eskubidea izango du.
2. Jardun osoa urte guztian egin ez dutenei beren urteko lanaldia sarrera edo berriro sartzeko datatik hasi eta abenduaren 31ra arte zenbatuko zaie, izango duten oporraldia kalkulatzeko, bi data horik barne, eta lortutako emaitza goranzko joerarekin biribilduko da.

29. artikulua.- Oporraldia Udal Euskaltegietan

1. Zentro berean egindako urte osoko lan jardunagatik, irakasleek etenik gabeko 45 egun naturaleko oporraldia hartzeko aukera izango du udan. Horri gaineratu behar zaio irakaskuntzaz kanpoko jardueretarako 15 egun izango dituztela. Beraz, irakaskuntza jarduerarik gabeko etenik gabeko 60 eguneko atsedenaldea izango dute udan.
2. Haurdunaldi, erditzeko eta edoskitze lizentziak abuztuarekin edo abuztuko zati batekin bat egiten badu, egun horiek lizentzia egunei gaineratuko zaizkie; gainontzeko opor egunak xurgatuztat emango dira.

30. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen oporraldia

1. Musika zentro batean urte osoan lanean jardun duen irakasleak udan etenik gabeko 60 eguneko oporraldia edukitzeko eskubidea izango du, uztailaren 1etik abuztuaren 30era.
2. Era berean, zentroko ikasleentzat zehaztutako oporraldi berbera edukitzeko eskubidea izango du udan eta Aste Santuan.
3. Haurdunaldi, erditzeko eta edoskitze lizentziak abuztuarekin edo abuztuko zati batekin bat egiten badu, egun horiek lizentzia egunei gaineratuko zaizkie; gainontzeko opor egunak xurgatuztat emango dira.

31. artikulua.- Irakasle ez den pertsonalaren oporraldia.

1. Irakaslea ez den pertsonalak etenik gabeko 35 egun naturaleko oporraldia edukitzeko eskubidea izango du gutxienez, uztaillaren 15a eta abuzturen 31a artean.
2. Era berean, Aste Santuan 11 egun naturaleko oporraldia izango du eta Gabonetan gutxienez 9 egun naturalekoa, kasu batean zein bestean, etenik gabea.

32. artikulua.- Opor-konpentsaziorako salbuespenezko suposamendua

1. Oporraldia ezin izango da diruz konpentsatu, ez osorik eta ez zati batean, ez bada kasu hauetan: urtean zehar lan-kontratudun pertsonalaren enplegu-harremana amaitzea (erretiro suposamenduaren kasuan izan ezik) edo eszedentzian edo eginkizun-gabetze egoeran geratzea eta oraindik bere oporraldi osoa hartu barik egotea.
2. Aurreko artikuluan aipatutako salbuespeneko suposamenduetan, lan-kontratudun pertsonalak hartu gabe dituen opor egunen araberako dirua jasotzeko eskubidea izango du. Kopuru hori urtean zehar lan egindako hilabete eta egun kopuruaren araberakoa izango da, eta hamabirenetan kalkulatu da; zati bakoitza hilabete oso bezala hartuko da.
3. Langileak daukan enplegu-harremana bukatzearen arrazoia haren heriotza bada, bigarren artikuluan jasotzen den konpentsazioa bere eskubidedunek jasoko dute.

33. artikulua.- Oporraldiaren likidazioa

Oporraldiaren likidazioa Erakundeko langile guztiekin egiteko aukera izango da, oporraldia bera hasi baino lehen eta ordainsari osoa aurreratuta, baina horretarako oporraldia hasi baino hilabete lehenago egin beharko da eskaera.

34. artikulua.- Zatikapena

Oporraldia bi zatitan hartu ahal izango da, baina zati bakoitza gutxienez etenik gabeko lanegunekoa izan beharko da, ez bada eskatutako oporraldiko aste naturalaren barruan jai egun bat egotea; kasu horretan, 4 edo 5 egunekoa izan ahal izango da eta langile bakoitzak era jarraian edo zatituta ahal dituen 5 laneguneko oporraldian ez du eraginik izango.

35. artikulua.- Oporraldia

1. Urte bakoitzaren ekainaren 1a eta irailaren 30a artean beren oporraldia hartzeko aukera izango du pertsonalak, biak barne, horren kontrakoa esaten duen idatzizko araurik ez badago edo zerbitzuaren beharrek beste zerbait agintzen ez badauka.
2. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; familia arrazoiengatik opor egunak hartzeko aukera izango da, zerbitzuaren gutxieneko beharrek horretarako aukera eskaintzen badute.
3. Egutegi berezia duten kolektiboen opor egunak egutegi horren barruan arautuko dira, langileen ordezkariak entzun eta gero.
4. Zerbitzuaren beharregatik langile batek bere oporraldiaren zati bat zein oporraldi osoa urriaren 1aren eta maiatzaren 31aren artean hartu behar izanez gero, epe horretan sei laneguneko ordaindutako opor-luzapena eta hartutako opor egunen parte alikuota hartzeko aukera izango du, baina larunbata lanegun bezala hartuko da.
5. Oporraldiaren hasiera eta amaiera eguna egunak horri dagozkion urte naturalaren barruan izan beharko dira.

36. artikulua.- Aldibereko gozamena

Antolaketa, eraginkortasun eta jarduera gutxiagora egokitzeko helburuekin, zerbitzu edo lantalde bateko pertsonalak beren oporraldia aldi berean hartu ahal izango du, zerbitzuen arreta zainduta geratzen bada eta beharrik gabeko gehiegizko lan kopurua sortzen ez bada.

37. artikulua.- Oporraldi plangintza

Dena dela, Erakundeko oporraldi egutegia edo plangintza sindikatuen ordezkaritza eta pertsonala entzun eta gero zehaztuko da; era horretara, oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago langile guztiek jakingo dute noiz izango diren bere oporraldiak.

38. artikulua.- Suposamendu bereziak

1. Aldi baterako ezintasun egoera oporraldia hartu baino lehen jazoz gero, pertsonalak bere oporraldiko datak aldatzeko aukera izango du; behin alta jaso eta gero berau hartzeko aukera izango du, baina oporraldi bukatzeko epea urte horretako abenduaren 31 izango da.
2. Oporraldia eteteko aukera izango da, tarte horretan egoera bereziren bat suertatuz gero: gaixotasuna, istripua, etab. Egoera horiek gainditu ostean, bere oporraldian gozatzeko aukera izango du, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala gaindituta egon.
3. Zerbitzuaren beharreatatik oporraldia hasi baino hilabete lehenago Erakundeak opor egunen datak aldatzen baditu, arrazoi horreetatik pertsonalari eragindako gastuak ordaindu beharko dizkio, hark hori egiaztatzen duten dokumentuak aurkeztu ostean.
4. Pertsonalak urtean zehar hartutako atsedenaldiak, jaiegunak, lizentziak eta baimenak ez dute ekarriko beren oporraldi gabe geratzea. Egokitzen zaizkion opor egunen kopuruan ez dute eraginik izango, ez badira norberaren arazoetarako hartutako baimenak edo diziplina zigorrak; kasu horietan, egun horien batz bestekoan kendu beharko dira opor egunak.

IV. Kapitulua. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK

39. artikulua.- Lanalditik kanpo egindako orduak

1. Sektore publikoan kalitatezko lan baldintzak bilatzeko asmoarekin, udal-zerbitzuak emateko antolaketa lanalditik kanpo egiten diren orduak ahalik eta gehien murrizteko helburuarekin egin behar dela diote Erakunde Sindikalek eta Erakundeak.
2. Hala, lanalditik kanpo egin ohi diren orduak erabat kentzen dira.
3. Lanalditik kanpo egin beharreko orduak ahalik eta gehien murrizten dira, ez badira komunitateari kalte larriak eragiten dizkieten ezbeharrak saihesteko eta konpontzeko egin beharreko orduak.
4. Saileko Arduradunak txosten-proposamena landu beharko du nahitaezko izaerarekin eta ezer egin baino lehen, eta bertan zer egin behar den, egingo diren zerbitzuen aurreikuspena eta behar den denbora zehaztuko ditu. Aparteko presa edo larritasuna badago edo horretarako aukera egon ezean, txosten-proposamena ez da aldeztu aurretik egin beharrik izango.
5. Plantillan behar baino langile gehiago balego eta aparteko lanetarako prestakuntza izanez gero, boluntario direnek lan horiek egiteko lehentasuna izango dute.

6. Hiru hilean behin, artikuluko honen 3. eta 4. puntuetan jaso bezala egin diren aparteko orduak zenbatzen dituen txostena prestatu beharko du Erakundeak, eta etorkizunean horiek murrizteko proposatutako neurriak ere jaso beharko ditu.
7. Erakundeak landutako txostenak I.Z.A.B.eri eta Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokoloaren markoan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari igorriko zaizkio.
8. I.Z.A.B.ek emandako informazioa eztabaidatu eta negoziatuko du, eta, dagokion kasuan Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak emandako aginduak eta gomendioak beteko ditu.
9. Lanalditik kanpo egiten diren orduak atsedean denborarekin konpentsatuko dira, zerbitzuaren beharrek horretarako aukerarik eman ezean; kasu hori gertatuko balitz, Akordio honen bigarren tituluak esaten duena jarriko da indarrean.
10. Librantza denbora ematen den konpentsazioetarako, honako irizpide hauek jarraituko dira:
 - a) Lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzeko ordu bat eta hiru ordu laurdeneko konpentsazioko atsedena hartzeko eskubidea izango da, laneguna bada.
 - b) Eta bi orduko atsedena, jaieguna edo gaua izanez gero.
11. Aparteko orduak egiteagatik atsedean-kompentsazioak hartzeko eskubidea daukan langileak berak aukeratuko ditu atsedena horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egindako hiru hileko berean hartu beharko du atsedena, eta jaiegunekin eta igandekin lotzeko aukera izango da; oporraldiarekin ere lotzeko aukera izango da, hiru hilekoaren barruan suertatuz gero.
9. Artikulu honetan jasotzen den atsedenerako konpentsazio-denbora benetako lan-denbora bezala hartuko da.
13. Dena dela, langile batek urtean zehar lanalditik kanpo egiten dituen orduak ezin izango dira 60 baino gehiago izan ohiko lanaldia badauka, eta lanaldi murriztagoa badauka, ordu kopuru horren zati proportzionala.

40. artikulua.- Lizentziak

Pertsonalak lizentziak eskuratzeko aukera izango du jarraian azaltzen diren egoeratan, aldezturik jazarazi eta arrazoituz gero:

- a) Gaixotasuna edo istripua.
- b) Amatasuna eta edoskitzea.
- c) Seme-alabak babesean hartzeagatik edo adoptatzeagatik.
- d) Familiarteko baten istripuagatik edo gaixotasun larriagatik.
- e) Aitatasuna.
- f) Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik edo familiarteko batek bietako bat sortzeagatik.
- g) Izaera publikoko edo norberaren izaerako nahitaezko betebeharragatik.
- h) Funtzio sindikala, prestakuntza sindikala edo pertsonala ordezkatzeko egin ahal izateko.

- i) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik.
- j) Zentro ofizialetako azken azterketetara aurkeztu ahal izateko.
- k) Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko.
- l) Mediku-kontsultetara, -tratamenduetara eta -azterketetara joan ahal izateko.
- m) Norberaren gauzetarako.

41. artikulua.- Baimenak

Arrazoi hauengatik baimenak eman ahal izango dira:

- a) Barruko lan-sustapeneko ikasketak eta probak egiteko.
- b) Norberaren gauzetarako.
- c) Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldietara joateko.

42. artikulua.- Izatezko bikoteak

Kapitulu honetan ezkontideek dituzten eskubideei buruz egindako erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena ematearen ziurtagiria aurkeztu behar izango da, lizentzia eskuratzeko.

43. artikulua.- Baimenak eta Lizentziak eskatzea eta ematea

1. Behar bezala arrazoitutako salbuespenezko kasuak kenduta, lizentzia eta baimen guztiak eskuratzeko egindako eskaera guztiak idatziz egin beharko dira, eskumena daukan organoari ebazpena eman ahal izateko behar duen denbora emanez; lizentzia edo baimen hori bukatu baino gehienez ere bost egun lehenago arrazoitu beharko du onuradunak.
2. Aurreko paragrafoak jasotzen duenak ez dauka eraginik izaera sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimenetan; Erakundeak Presidenteari 48 ordu lehenago idatzia bidaltzea nahikoa izango da.
3. Behar bezala arrazoitutako lizentziak hartu ahal izatea langile publikoek duten oinarritzko eskubidea da, nahitaez bete behar diren giza, gizarte eta sindikatu izaerako premiei erantzuten dietelako; horrenbestez, lizentziak ematea ez da Erakundeak daukan diskrezio-ahalmenaren araberakoa, baizik eta Erakundeak daukan betebeharra.
4. Aurreko atalean jasotakoari gaineratuta, lizentziak emateko eskumena daukan agintean ezin izango ditu atzera bota behar bezala arrazoitutako eta epearen barruan aurkeztutako eskaerak. Era berean, ezin izango du bere ebazpena atzeratu eta horrela eskatzailea lizentziaren asmoa bete gabe utzi; eta horrelako egoeratan zerbitzuaren beharrak terminoak ez du eraginik izango.
5. Lizentziak ematearekin gertatzen denaren kontrara, baimenak ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu guztietan bermatu beharko da baimena jasotzen duen pertsonalaren zerbitzuak hirugarren pertsonen zein Erakundearen egitekoei ez diela kalterik eragingo.

44. artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna

Edoskitzerako etenaldia eta adin txikikoak edo ezindu fisikoak zein psikikoak zaindu ahal izateko lanaldi murrizpena bateragarritasuna kenduta, Kapitulu honetan jasotzen diren baimen edo lizentzia bi ezin izango dira aldi berean hartu, eta beranduago hartzen denak aurretik gozatzen ari dena balio gabetzen du.

45. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizentziatan eta baimenetan

Lizentzia eta baimen denbora igaro eta gero, pertsonala berehala itzuli beharko da bere lanpostura, eta etorri gabe egondako denbora arrazoitu beharko du, behar bezala arrazoitutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

46. artikulua.- Lanera joatea, eta ez-joatea arrazoitzea

1. Bere lanpostura joaterik ez duen lan-kontratudun pertsonalak ahalik eta azkarren jakinarazi beharko du, eta gero horren arrazoa eman beharko du.
2. Gaixotasunagatik bada, hirugarren egunetik aurrera baja-ziurtagiria aurkeztu beharko da derrigorrean; sendagileak baja-ziurtagiria eman eta gehienez ere hiru egunera aurkeztu beharko da baja-ziurtagiria, eta astean behin "aldi baterako ezintasuna baieztatzeko komunikatu ofiziala" entregatu behar izango da.
3. Alta jaso eta hurrengo astegunean aurkeztu beharko da; hurrengo eguna laneguna izan ezean, lehenengo astegunean.
4. Lizentzia barik edo gerora aurkeztu beharreko arrazoi barik egindako lan hutsegiteen orduak berreskuratu egin beharko dira edo bestela lansaritik ordu horiei dagokien zati proportzionala kendu beharko da; horri gaineratu behar zaio diziplina erantzukizunagatik etor daitekeen zigorra.

47. artikulua.- Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik

1. Gaixotasun arrunta:

- a) Beren ohiko funtzioak betetzea galarazten dien gaixotasuna daukan edo istripua izan duen lan-kontratudun pertsonalak lizentzia izateko eskubidea izango du alta jaso arte, beti ere, egoera hori egiaztatzen duten osasun-zerbitzuen borondatezko txostena eta mediku-baja aurkezten baditu. Ezintasun iraunkorraren espedientea bideratzen den bitartean ere lizentzia izateko eskubidea dauka. Erakundeak, bere aldetik, bermerako bitarteko legal guztiak erabiltzeko aukera izango du alde aurretik, aurreratu duen diru guztia itzul diezaioten.
- b) Erakundeak lizentzia horiek kontrolatzeko aukera izango du, berari a proposenak iruditzen zaizkion moduan.
- c) Mediku-baja gaixotasun arruntagatik denean, langile publikoek beren ordainsarien 100% osatzeko diru-konpentsazioa jasoko dute, gehienez ere 6 hilabeteko epean; behin epe hori gaindituta, beren ordainsarien %80 jasoko dute, beren baja amaitu arte. Aldez aurretik dauden diru-laguntza osagarriak edo Erakunde bakoitzarekin adostu daitezkeenak ez dute kalterik izango.
- d) Aurreko atalak jasotako diru-konpentsazioa gauzatzeko, langileak honako baldintza hauek bete beharko ditu:
 - 1) Langileak berak edo delegatzen duen pertsonak, indarrean dagoen araudiak jasotzen duen terminoetan, baja modu ofizialean onartzeko zehaztutako tramite guztiak egitea

eta Akordio honetan gaiaren inguruan zehazten diren baldintzak eta prozedurak betetzea.

- 2) Medikuaren gomendioak betetzea eta Erakundeko mediku-zerbitzuek egin nahi dituzten mediku-azterketak egiteko erraztasunak ematea.
 - 3) Langileak ezin du, inola ere, mediku baja eragin duen gaixotasunarekin edo istripuarekin bateragarria ez den jardura bat egin ordaindua zen ez-, horregatik dagokion diziplina erantzukizuna kontuan izan gabe.
 - 4) Langileak gaixotasun edo istripuak eragindako egoera berariaz edo arrazoirik gabe luzatzea, horri dagokion diziplina erantzukizunean eragin barik.
- e) Aurreko atalak jasotako ordainsariak ordaintzeko, alta egoeran egoteari dagozkion hartzeko irabaziak hartuko dira kontuan, eta Bigarren Tituluko 67. Artikuluan jasotzen diren ordainsari kontzeptu guztiak zenbatuko dira.
 - f) Horren harira, gaixotasunagatik hartzen den bigarren baja lehenengoaren berdina dela esaten da beren arrazoiak berberak badira eta bien artean ez bada izan benetako laneko hilabete naturala; oporraldia ez da benetako lanaren hilabete naturalaren barruan zenbatuko.
 - g) Artikulu honetan jasotzen diren baldintzetako bat bete gabe uzten bada, baldintza bete gabe utzi eta hurrengo egunera eta prozesuak irauten duen arte, ez da ordainduko diru-konpentsazio osagarria, eta langilea Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrak zehaztutako ordainsariak jasoko ditu.
2. Bajaren arrazoia Gaixotasun profesionala edo Lan Istripua bada, Erakundeak aipatutako diru-laguntza osagarriak emango ditu kasu guztietan, ordainsarien %100a osatu ahal izateko. Aurreko atalean aipatutako ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntagatik edo lan istripua ez denagatik esandakoa beteko da, baina baja epearen aurreko urtean lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik emandakoa ere ordaindu beharko zaio. Hala, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuengatik haborokina hamabitan zatituko da.
 3. Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokoloaren markoan sortutako Bitartekotza eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak, EUDEL-en laguntzarekin, lanera ez agertzearen arrazoiak eta eragina aztertuko du, jarraitu beharreko parametroak eta metodologia zehaztuko ditu, neurtzeko sistemak, jasotako emaitzak aztertuko ditu eta, behar izanez gero, lanera ez agertzea gutxitzeko neurriak proposatuko ditu.

48. artikulua.- Aitatasun lizentzia.

1. Seme-alabaren jaiotza, harrera edo adopzioa dela-eta, ondorengo baimenak emango dira, dagokion datan zenbatzen hasita: jaiotza, harreraren erabaki administratiboa edo judiziala, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala:
2008. urtekoak- 15 egun natural
2009. urtekoak- 3 astebete
2010. urtetik aurrerakoak- 4 astebete.
2. Erditzean amarentzako edo seme-alabarentzat mediku-arazoak sortu badira edo erditzea ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatutako lizentziari beste bi asteguneko baimena gaineratuko zaio, joan-etorriak errazteko.

49. artikulua.- Familiarteko baten heriotzogatik, istripuogatik, gaixotasun larriogatik edo ospitaleratzeogatik lizentzia

- ~~1. Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzogatik 5 asteguneko lizentzia emango da; gurasoen eta anai-arreben heriotzogatik 3 asteguneko lizentzia emango da; aiton-amonak edo biloben heriotzogatik 2 asteguneko lizentzia emango da.~~
1. Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzogatik 5 asteguneko lizentzia emango da; gurasoen, anai-arrebak, aiton-amonak edo biloben heriotzogatik 3 asteguneko lizentzia emango da. (2007ko otsailaren 5ean Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskide eta Bitariko Batzordeak aldatuta).
2. Ezkontidearen edo seme-alaben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeogatik 5 asteguneko lizentzia emango da; gurasoak, anai-arrebak, aiton-amonak edo biloben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeogatik 3 asteguneko lizentzia emango da.
3. Lehen mailako ahaidetasuna duten familiartekoen (suh, errain, koinatuak) istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzeogatik 3 asteguneko lizentzia emango da.
4. Bigarren mailako ahaidetasuna duten familiartekoen (koinatuak) istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeogatik bi asteguneko lizentzia emango da.
5. Gertaera langilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora jazotzen bada, aurreko atalak azaltzen dituzten lizentziak beste bi astegunekin zabaldu ahal izango dira.
6. Familiartekoen arrazoitutako gaixotasun larrien kasuetan, iraupen berbereko bigarren lizentzia eskuratu ahal izango du pertsonalak lehenengo lizentzia bukatu eta etenik gabeko 30 egun igaro eta gero, baina bigarren lizentzia horri ezingo zaio gaineratu ohiko etxebizitzaren urruntasunagatik ematen diren lizentzia egun osagarriak.
7. Eskumena daukaten osasun-zerbitzuek gaixotasun larritzat hartzen dutena izango da gaixotasun larria.
8. Lizentziako egunak jarraikakoak edo txandakakoak izango dira, baina lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira 14 egun natural baino gehiago izan. Ohiko lanaldia 8 ordukoa izango da gutxi gorabehera.

50. artikulua.- Ezkontzeogatik edo izatezko bikotea sortzeogatik lizentzia

1. Norberaren ezkontzogatik edo izateko bikoteen erregistro publikoan izena emateagatik pertsonalak 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango da, ospakizun eguna barne; lizentzia opporraldiarekin lotzeko aukera ere izango da.
2. Izatezko bikoteen kasuan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena ematearen ziurtagiria aurkeztu behar izango da, lizentzia eskuratzeko.
3. Lizentzia honen onuradunek 4 urteko epean ezin izango dute arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartu.
4. Ezkontzen direnak langile publikoaren gurasoak, aitagarreba-amagarreba, anai-arrebak, anai-arreba politikoak, bilobak edo aiton-amonak direnean, ospakizun eguneko lizentzia eguna hartzeko eskubidea izango du, eta ospakizuna langilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora bada, hiru egun naturalera zabalduko da.

51. artikulua.- Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko lizentzia.

1. Izaera publikoko eta norberaren izaerako nahitaezko betebeharrak egiteko, horiek bete ahal izateko behar den denbora iraungo duen lizentzia izango du pertsonalak, beti ere betebeharrak horiek lan ordutegitik kanpo ezin badira egin.
2. Horren harira, hauek dira izaera publikoko eta norberaren izaerako nahitaezko betebeharrak:
 - a) N.A.N., gida-baimena eta pasaportearen egitea eta berritzea, erakunde ofizialen erregistroek emandako ziurtagiriak eta epaitegirako eta polizia-etxeetarako zitazioak.
 - b) Zinegotzi, Diputatu, Batzarkide edo Parlamentari den Gobernu Erakundearen eta horren menpe dauden Batzordeen bilkuretara joatea.
3. Aurreko paragrafoko b) letran aipatzen diren betebeharrak lan orduen %20 baino gehiagoan eragiten badu hiru hilabetean, nahitaezko eszedentzia administrazio egoerara igaro ahal izango da pertsona kaltetua, hala eskatzen badu. Aipatutako karguak betetzeagatik eragindako pertsonak dietak edo kalte-ordainak jasotzen baditu, Erakundearen daukan ordainsarietatik kopuru horiek kenduko dira.

52. artikulua.- Ordezkaritza sindikala, prestakuntzako edo pertsonalaren ordezkaritza egin ahal izateko lizentzia

Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonala ordezkatzeko lizentziak emango dira, Akordio honen Seigarren Tituluan jasotzen diren terminoetan.

53. artikulua.- Amatasun eta edoskitze lizentzia

1. Haurdun dauden langileek lana husteko aukera izango dute, jaio aurretiko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak jasotzeko. Horretarako behar beste denbora hartuko dute, eta hori lanorduetan egin behar izatea aldeztu beharko du.
2. Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren bati bularra emateko, langileek egunean ordu bat lana husteko aukera izango dute, eta erditze anitza izan bada, baimena proportzionalki areagotuko da. .

Eskubide honen ordez, lanaldi arrunta lanaldiaren hasierako edo amaierako ordu erdia murriztu ahal izango da, helburua berbera izanik

3. Edoskitze artifizialeko kasuetan, lanaldia eteteko edo murrizteko eskubidea amak zein aitak hartu ahal izango du, eta aita izan beharko da aldeztu aurretik arrazoituta eskaera aurkeztuko duena; ama langilea dela eta baimena ezin duela hartu edo hartzerik ez duela nahi egiaztatu beharko du.
4. Aurreko paragrafoan aipatutako lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak edo, bestela, egunetik egunera zenbatutako orduak batu eta, langilearen egutegiaren arabera, eta amatasun baja hasi baino lehen edo bukatu ostean hartu. Eguneko lizentzia ordua hartzen hasi ahal da, eta epe jakin batetik aurrera batzen hasi eta denak batera hartu. Batu daitezkeen orduak gutxienez hilabete bati dagozkionak izan daitezke.
5. Seme-alaba aldeztu aurretik jaio bada edo erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu, langileak eskubidea izango du lana egunean gehienez bi ordu betez husteko, ordainsari osoak jasota. Era berean, bere lanaldia gehienez beste bi orduz murriztu ahal izango du, eta ordu horren zati proportzionala ordainsaritik kenduko diote.
6. Lizentzia honen ordutegia eta epea zehaztea pertsonalari dagokio bere ohiko lanaldiaren barruan; pertsonalak bere ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundeari.

54. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun lizentzia erditzeetan

1. Erditze egoeratan, langileek 126 eguneko lizentzia eskuratzeko eskubidea izango dute, eta erditze anitza izan bada, 150 egunekoa izango da. Interesdunak nahi duen moduan banatuko ditu bere lizentzia egunak, baina sei aste erditzea izan eta hurrengo egunetan izan beharko dira; ama hiltzen bada, aitak amari dagokion lizentzia osoa edo amari gelditzen zaiona erabili ahal izango du. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, amak erditu ondoren jaioberriak ospitalean egon behar duen egunera arte luzatuko da etenaldia, eta, gehienez ere, hamahiru aste gehiago luzatu ahalko da.

Seme-alaba ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako lizentzia beste bi astebete gehiago luzatu ahalko da.

Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu hala izango dira, langileek eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

2. Aurrekoa gora-behera, amak erditu eta gero duen sei eguneko derrigorrezko atsedenaldiaren kalterik gabe, guraso biek lan eginez gero, amak amatasunagatiko atsedenaldia hasten denean, aukeratu dezake beste gurasoak erditzearen osteko atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat gozatzea, aldi berean edo amarenaren ondoren. Beste gurasoak hasieran lagatuko amatasun baimena gozatzeko jarraitu dezake, nahiz eta ama aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitu lanera berriro joateko aurreikusitako momentuan.
3. Atsedenean epeak aldi berean hartzen direnean, bien batuketaren emaitzak ezin izango du aurreko ataletan aipatutako kopurua edo erditze anitzetarako egokitutakoa gainditu.
4. Amatasun baja oporraldia baino lehen etorri gero, langileek aukera izango dute lizentzia egun horiek lanera itzuli eta gero hartzeko.
- 4 BIS. Enplegatutako publikoak oporraldia data desberdin batean gozatzeko eskubidea dauka dagokion egutegiko urtea amaitua izan arren, oporraldiak honako egoerekin bat egiten duenean: haurdunaldia, erditzea, bularra emateko lizentzia, amatasunagatiko baimena, edo bularra emateagatiko bere luzapena. Eskubide bera gozatu dute Aitatasunagatiko baimena daukatenek.
5. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, lizentzia zenbatzen hasi ahal izango da seme-alabak ospitaleko alta jaso osteko egunetan, amak hala eskatzen badu eta bestela aitak. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak
6. Haurdunaldi eta erditze lizentziak idatziz eskatu beharko dira, eta langilea erditzearen aurreko epean dagoela jasotzen duen mediku ziurtagiri ofizialarekin aurkeztu beharko da; ordura arte gozatu ez duen denbora pilotzea nahi duen edo ez zehaztu beharko du eskaera horretan. Beranduago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztu beharko du.
7. Haurdunaldian dagoen arriskuagatik lizentzia: kasu horietan, Erakundeak langilearen ordainsariaren %100 osatuko du.
8. Erditzeagatiko baimena gozatu bitartean erakundeak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.

55. artikulua.- Amatasun eta Aitatasun baja, adopzioagatik edo harreraren hartzeagatik

1. Legezko adopzioa edo harrera adopzio aurrekoa zein ondorengoa nahiz, aplikatu daitezkeen legeriaren arabera, sinplea gertatzen denean, eta baldin eta harrera sinplea urtebetetik

beherakoa ez bada eta adingabekoaren adina edozein dela, lizentziaren iraupena amatasunagatikoa parekoa izango da, eta adopzioa edo harrera anitza bada, seme-alabako bi astean zabaldu ahal izango da, bigarren seme-alabatik aurrera, eta pertsonalak nahi duenean hartu ahal izango ditu asteok; lizentzia egunak harrera baimentzen den adopzioa gauzatzen den administrazio edo epaitegien ebazpen datatik aurrera zenbatzen hasiko dira. Harrera sinplearen iraupena urtebetetik gorakoa denean, adopzioa gauzatzeko ebazpena ematen den egunaren aurreko lau aste lehenago hasi ahalko da.

Seme-alaba zein adoptatu edo harreran hartutako adingabekoa ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako lizentzia beste bi astebete gehiago luzatu ahalko da.

Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu hala izango dira, langileek eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

Adopzioa atzerrian egiten bada, gurasoek adoptatutako seme-alabaren herrialdera adoptatu baino lehen joan behar dutenean, langileak bi hilabeteko lizentzia izateko eskubidea izango du, baina epealdi honetan oinarrizko ordainsariak baino ez ditu jasoko.

2. Amak eta aitak lan egiten badute, lizentzia interesdunen nahien arabera banatu ahal izango da; aldi berean edo bakoitzak bere aldetik hartzeko eskubidea izango dute, beti ere etenik gabeko epeetan. Atsedean epeak aldi berean hartzen badira, horien batuketak ezingo du gainditu aurreko atalean jasotzen den kopurua.
3. Adopzioa atzerrian egiten bada, pertsona nahitaez joan behar bada eta horrela egiaztatzen bada, adopzioagatik lizentziak behar duen iraupena izango du; adopzioa gauzatzea derrigorrean betebeharreko baldintza izango da egoera hauetan, eta gauzatzen ez bada, denbora langilearen kontura izango da.
4. Adopzio edo harrera baimena gozatu bitartean, adopzio aurrekoa, iraunkorra edo sinplea izanik, erakundeak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

56. artikulua.- Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia

1. Hamabi urte baino gutxiago dituen ume bat edo soldatadun jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko edo psikiko bat bere kargura daukan pertsonalak bere lanaldia heren batean edo erdian murrizteko aukera izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, langile publikoak nahi duen moduan; langilearen ordainsariak zati proportzionalan murriztuko dira, antzinakotasunari dagokiona ere bai. Zortzi urte baino gutxiago dituen ume bat edo soldatadun jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko edo psikiko bat bere kargura daukanak bere lanaldia gutxienez 1/8 eta gehienez erdian murrizteko aukera izango du, ordainsaria zati proportzionalan murriztuz.
- 2.- Legezko zaintza ez da bateragarria izango murrizten den ordutegiaren barruan egindako soldateko beste edozein jarduerarekin.
3. Behar bezala arrazoitutako salbuespenezko egoera jakin batzuk kenduta, lizentzi hau hamabi hilabeteko epeetan emango da; lizentzia emateko arrazoiak asko aldatuz gero, langile publikoak lanaldi murrizketa aldatu ahal izango du eta lanera itzuli baino 15 egun lehenago, Erakundeari horren berri eman beharko dio.
4. Behar bezala arrazoitutako egoeratan, ezkontidearen, gurasoen edo langilearekin batera bizi diren edo haren menpe dauden bigarren mailako ahaidetasuneko familiarteko baten ezintasun fisikoa edo psikikoa gertatzen denean, aurreko ataletan zehaztutako lanaldi murrizketak eman ahal izango dira.
5. Artikulu honetan zehazten den lanaldi murrizketa langile publikoari dagokion eskubide indibiduala da; hala ere, erakunde bereko langile bik edo gehiagok arrazoi eta pertsona beragatik eskubide hori gauzatzeko aukera badute, erakundeak aldi bereko erabilera

mugatu ahal izango du, erakundearen funtzionamenduan izango duen arrazoitutako eraginagatik.

56 bis artikulua.- Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria

Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiartekoren bat zaindu behar duen enplegatu publikoak, lanaldia ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskatu ahal izango du, ordainsaria jasota, oso gaixotasun larria denean eta, gehienez ere, hilabete bateko epealdirako. Arrazoi beragatiko eskubidearen titularrak bat baino gehiago izanez gero, murrizketa honen epealdia titularren artean proportzionalki zatitu ahal izango da, betiere, hilabete bateko gehienezko epealdia errespetatuz.

57. artikulua.- Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin zerikusirik izan ez.

Funtzio publikoarekin zerikusirik ez duten ikasketak egin ahal izateko, langile publikoek aukera izango dute azterketa akademikoetara aurkeztu ahal izateko behar besteko iraupeneko lizentzia eskuratzeko. Ikasgai bakoitzeko, urte natural batean bi lizentzia egun hartu ahal izango dira, eta ezin izango da urte natural batean 10 egun baino gehiago hartu; azterketa egilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora egiten bada azterketa, beste bi egun gehiago izango dira.

58. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia

Pertsonalaren ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun natural bateko lizentzia eskuratzeko aukera izango da.

59. artikulua.- Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia

1. Pertsonalak eskubidea dauka bere lanaldiaren barruan egin beharreko medikuak agindutako kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko, beti ere behar bezala arrazoituta badago eta joan beharreko osasun-zentroek lanalditik kanpo joateko aukerarik eskaintzen ez badute.
2. Hilean lau ordu baino gehiagotan ezin izango da eskubide hori erabili.
3. Aurreko atalean zehaztutako muga ez da bete behar medikuak osasun-zentro horretara joatea zehatz eta irmo agintzen duenean.
4. Era berean, mendekotasuna daukan adineko pertsona, ezkontidea eta adin txikiko seme-alabak medikuarengana laguntzeko lizentzia hartu ahal izango da, baina hori behar bezala arrazoitua badago eta gehienez hilean lau ordu hartuta.

60. artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia egunak.

1. Norberaren arazoetarako, urteko lan-ordutegiko lau eguneko lizentzia, edo kopuru horri lanordutan dagokiona, hartzeko aukera dago, eta gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.
2009. urtean, urteko lan-ordutegiko 5 eguneko lizentzia, edo kopuru horri lanordutan dagokiona, hartzeko aukera egongo da, eta gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.
2010. urtetik aurrera, berriz, urteko lan-ordutegiko 6 eguneko lizentzia, edo kopuru horri lanordutan dagokiona, hartzeko aukera egongo da, eta gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.

Lizentzia honek, Udalhitz hitzarmenean jasotako gainerako lizentzia, baimen eta lan-baldintzek barne hartzen dituzte Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1.k) artikulua norberaren zereginetarako aurreikusitako sei lizentzia-egunak. Horrela, urte bakoitzean norberaren zereginetarako hartu daitezkeen egunak ez dira hitzarmen honetan jasotakoak baino gehiago izango, eta egun horiek inolaz ere ez dira metatuko erakunde batean lehenago onartutakoekin. Beraz, norberaren zereginetarako egunen edo antzeko eragina duten bestelako egunen guztizko kopurua hitzarmen honetan jasotakoa izango da, hitzarmenak gai horretan aplikagarri diren aurreko baldintzak bereganatzen eta konpentsatzen baititu.

2. Norberaren arazoetarako eta famili arazoak konpontzeko, bi egun zatitzeko aukera izango du langileak, baina zati horiek gutxienez bi ordutakoak eta gehienez egun erdikoak izan beharko dute.
3. Horiek hartu baino gutxienez 15 egun lehenago egin beharko da eskaera, eta Saileko Arduradunak baimena eman beharko du, zerbitzua behar bezala eskaintzen dela ziurtatzeko helburuarekin.
4. Enplegatu publikoek seigarren hiru urtekoa betetzea bi egun gehiago gozatzeko eskubidea izango dute, zortzigarrenez geroztik betetako hiru urteko bakoitzeko egun bat gehiago gehituz.

61. artikulua.- Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena

1. Funtzioekin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza-ikasketak egiteko, prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimena emango zaie eskaera onartzen zaien langileek.
2. Baimen horren iraupena ezingo da ikastaro akademikoaren iraupena baino luzeagoa izan.
3. Zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubideari lotuta dago baimen hau, Akordio honen Bigarren Tituluak jasotzen duenaren arabera.
4. Erakundearen barruan edo kanpoan hauta-probak egin ahal izateko baimenak eman ahal izango dira, horiek egin ahal izateko beharrezkoa den iraupenarekin.
5. Euskara ikastaroak hemendik kanpo geratzen dira, hori Akordio honen Zazpigarren Tituluak arautzen duelako.

62. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak

1. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira.
2. Baimen horren gutxieneko iraupena etenik gabeko 7 egun naturalekoa izango da eta baimen egun horien batuketa ezin izango da hiru hilabetekoa baino gehiagokoa izan bi urtean.
3. Administrazioan bertan edo besteren baten mailaketan gora egiteko asmoarekin egin beharreko hauta-ikastaroetan edo praktika-epeak bete ahal izateko, baimenak emango dira. Ikastaroen eta praktiken iraupen bera izango du baimenak, baina baimen horiek ez dute ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen.

63. artikulua.- Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena

1. Urtean 15 egun naturaleko zatikako baimenak eman ahal izango zaizkio langile publikoari biltzarretara, ikastaroetara, mintegietara, simposiumetara, topaketetara, lehiaketetara, hitzaldietara, batzarretara, jardunaldietara eta bestelako izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala dutenetara joan ahal izateko.
2. Aztertuko diren gaiak Erakundearentzat interesgarriak izanez gero, dietak, bidaiako gastuak, egonaldi-gastuak, izen-emate –gastuak eta bestelakoak ordaintzeko eskatu ahal izango dio langile publikoak Erakundeari. Horretarako, ahalik eta denbora tarte laburrenean jasotako esperientziak eta horiek zerbitzu publikoan aztertzeke dauden aukerei buruzko txostena aurkeztu beharko du.
3. Aztertzen diren gaiak langile publikoaren intereserako bakarrik badira, ezin izango du kalte-ordainik eskatu, ezta ere dietak, bidai-, egonaldi eta izen-emateagatikoko gastuak. Horiek ordaintzea interesdunari egokituko zaio.

BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA

V. Kapitulua. ERREGIMEN OROKORRA

64. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua

1. Uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen arabera emango zaio bere ordainsaria lan-kontratudun pertsonalari, eta hori funtzionarioek jasotzen dutenaren parekoa izango da; ordainketaren kontzeptuak eta Akordio honetan zehazten diren kopuruak aintzat hartuko dira.
2. Bere onerako, pertsonalak ezingo du ondasunen banaketetan parte hartu ez eta Akordio honetan jasotzen ez diren lansariak jaso; proiektuak edo aurrekontuak prestatzeagatik, obrak ikuskatzeagatik edo zuzentzeagatik, aholkularitza, auditoriak, kontsultak egiteagatik eta txostenak eta ebazpenak luzatzeagatik ezin izango du aparteko lansaririk jaso.
3. Artikulu honen aurreko paragrafoetan zehaztutakoa ez betetzea erantzukizun pertsonaleko arrazoia izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat zein irregulartasunaren berri emateko ardura duten pertsonentzat.
4. Lanaldi partziala edo lanaldi murriztagoa egiteko eskubidea daukan pertsonalak horri proportzionala zaion ordainsaria jasoko du.
5. Akordio honek jasotzen dituen ordainsarien egokitze Titulu honetan jasotzen denaren arabera egingo da.

65. artikulua.- Ordaintzeko agindua

Pertsonalaren ordainsarien ordainketa agintzeak egin beharreko beste edozeinen gaineko lehentasuna izango du, eta ordezkapen prozedura ezartzeko beharrezkoak diren neurriak jarriko dira, modu horretan interesdunek jaso gabe utzi zaizkien kopuruak jaso ahal izateko.

66. artikulua.- Publizitatea

Langile publiko bakoitzak jasotzen dituen ordainsariak jendaurrean ezagutaraziko dira, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 80. artikulua jasotzen duenaren arabera; dena dela, norberaren datuak babesteko indarrean dagoen legedia bete beharko da.

67. artikulua.- Ordainsariaren kontzeptuak.

Erakundeko pertsonalak jaso ditzakeen ordainsariaren kontzeptuak hauek dira:

Oinarrizkoak eta osagarriak:

- a) Soldata.
- b) Antzintasuna.
- c) Lanpostu-mailako osagarria.
- d) Berariazko osagarriak.
- e) Aparteko ordainsaria.
- f) Produktibitate-osagarria.

g) Aparteko zerbitzuengatik haborokina.

68. artikulua.- Soldata

1. Soldataren kontzeptua, arautzea eta egitura Euskal Funtzio Publikoaren Legeak funtzionarioentzat zehazten duenaren parekoak izango dira, eta horrek eta Akordio honek zehaztuko dituzte.
2. A taldeko langileen soldatak ezin izango du E taldekoentzat zehaztutako soldata hirukoiztu.
3. Langileak taldetan bananduko dira, sartzeko eskatu zitzaaien ikasketen arabera:
 - A taldea: Doktorea, lizentziatua, Ingeniaria, arkitektoa edo horren mailakoa.
 - B taldea: Ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomatua, arkitekto teknikoa, 3. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.
 - C taldea: Batxilerra, 2. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.
 - D taldea: Eskola-graduatu, 1. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.
 - E taldea: Eskola-ziurtagiria.
4. Norbera antolatzeko irizpideari jarraituta eta Akordio honen Langileen Estatutuak jasotzen duenaren arabera, Erakundeak nahi beste Maila Profesional eratu ahal izango ditu Plantillan, horrela talde profesionalak antolatu ahal izateko.
5. Maila profesionalaren, ezagutza mailaren, lan esperientziaren, kreditatutako gaitasunaren edo gaitasun fisikoen arabera definituko dira Mailak, Erakundeko lan-prozesuen antolaketaren eta ordenazioaren arabera.

69. artikulua.- Antzinasuna

1. Antzinasunaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Akordio honek zehaztuko dituzte, eta lehenengoak jasotzen duena funtzionarioentzat jasotzen duenaren parekoa izango da.
2. Hiru urteko zerbitzuarengatik ematen diren hiru urtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio Publikotan karrerako funtzionario gisa edo bitarteko gisa egindako zerbitzu guztiak zenbatuko dira, administrazio zuzenbideko kontratupeko erregimenean izan zein lan zuzenbidean izan.
3. Hobekuntza-unean langile publikoari dagokion talde profesionalaren balioarekin sorraraziko eta ordainduko dira hiru urtekoak.

70. artikulua.- Lanpostu-mailako osagarria

1. Lanpostu-mailako osagarria kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Akordio honek zehaztuko dituzte, eta lehenengoak jasotzen duena funtzionarioentzat jasotzen duenaren parekoa izango da.
2. Lanpostu-osagarria betetzen duen lanpostuaren arabera da, eta horren zenbatekoa Erkidego Autonomoko Aurrekontu Nagusiak zehaztuko du urtero.
3. Lanpostu bakoitzari dagokion Lanpostu-mailako osagarria zehaztuko du Erakundeak.

4. Lanpostuak 30 mailatan banatuko dira, eta horien minimoak eta maximoak abenduaren 22ko 343/1993 Dekretuaren arabera zehaztuko dira, eskala hau jarraituta:

	Maila Minimoa	Maila Maximoa
A taldea:	21	30
B taldea:	17	26
C taldea:	14	22
D taldea:	11	19
E taldea:	8	16

71. artikulua.- Berriazko osagarria

1. Lanpostuari dagokion berriazko osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak funtzionarioentzat jasotzen duena eta Akordio honek zehaztuko izango da.
2. Osagarri honen izaera funtzionala da, eta berau jasotzea norberaren lanpostuan egindako jarduera profesionalaren arabera izango da; beraz, ez du egonkor izaera izango, Langileen Estatutuko 26.3 artikulua jasotzen duenaren arabera.
3. Berriazko osagarriek lanpostu batzuen ezaugarri bereziak saritzeko helburua dute, kontu berezia izanda honako ezaugarrietan, baina ez da lanpostuaren izaera egonkorretan egongo: zailtasun teknikoa, dedikazioa, ardura, bateraezintasuna, arriskua eta nekagarritasuna.
4. Lanpostu bakoitzari ezin izango zaio berriazko osagarri bat baino gehiago ezarri, nahiz eta ezartzerako orduan, aurreko atalean aipatutako eta lanpostu batek izan ditzakeen ezaugarri bat baino gehiago kontuan izan; hari horretara, Berriazko Osagarriaren tarte hauek ezarri dira:
 - a) Tarte Orokorreko Berriazko Osagarria, baina lanpostuari egonkor lotu gabea.
 - b) Dedikazio Bereziko Tarteko Berriazko Osagarria, baina lanpostuari egonkor lotu gabea.

72. artikulua. Tarte Orokorreko Berriazko Osagarria, baina lanpostuari egonkor lotu gabea¹.

- Lanpostuen oinarritzko ezaugarriak saritzen ditu Tarte Orokorreko Berriazko Osagarriak, baina lanpostuari egonkor lotu gabeak, batez ere lanpostuari ezinbestean lotuta dauden zailtasun teknikoa, erantzukizuna, bateraezintasuna, arriskugarritasuna eta nekagarritasuna, era ohikoan, jarraian eta noizbehinkakoan ez denean.
2. Era berean, jaiegunetan do gauean zerbitzuak eskaini behar izatea nekagarritasunaren barruan sartuko da, aurreko atalean jasotzen den ohikotasuna baldintzaren betetzen bada.

73. artikulua.- Dedikazio Bereziko Tarteko Berriazko Osagarria, baina lanpostuari egonkor lotu gabea

1. Lanpostuen ezaugarri bereziak saritzen ditu Dedikazio Bereziko Tarteko Berriazko Osagarriak, lanpostuari egonkor lotu gabeak, batez ere eskatzen zaionean ohikoa baino lanaldi luzeagoa egitea, arduraldi bereziak, baliagarritasuna eta bateraezintasuna; hari horretara, lanpostuari egonkor lotu gabeko Dedikazio Bereziko Tarteko Berriazko Osagarriaren barruan modalitate hauek zehazten dira:
 - a) Lanaldi Luzatua Modalitatea.
 - b) Erabateko Baliagarritasuna Modalitatea.
 - c) Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua Modalitatea.

2. Onartu baino lehen, Ordezkaritza Sindikalarekin negoziatuko da.

74. artikulua.- Lanaldi Luzatua Modalitatea

1. Urtean 93 ordu benetako lan egitea saritzen du Lanaldi Luzatua Modalitateak; lanaldi zatituan, txandakako erregimenean eta, Erakundeak bere Lanpostuen Zerrendan horrela zehazten badu, larunbatetan eta jaiegunetan egin daitezke ordu horiek, langileen ordezkariekin negoziatu eta gero eta irizpide murriztailearekin eta berezituarekin.
2. Lanaldi Luzatua duten lanpostuek Soldata, Lanpostu-Mailako Osagarria eta lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte Bereziko Berariazko Osagarria batzean lortzen den kopuruaren %10a baino gehiago ezin izango dute jaso kontzeptu horregatik.

75. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuna Modalitatea

1. Erabateko Baliagarritasuna modalitateak berarekin dakar:
 - a) Eremu publikoan zein pribatuan irabaziko jarduerarik ezin egin izatea.
 - b) Lanpostu baten titularrak bere lanpostuari dagozkion funtzioak egiteko baliagarritasun osoa izan behar du bere lanalditik kanpoko orduetan, ordutegi malguarekin; zerbitzuaren premiagatik edo larrialdi egoera baten bere zerbitzuak eskatzen direnean, baliagarritasun osoa modalitateko lanpostu baten titularrak joan lanlekura joan beharko du, eta horren barruan joan-etorriak sartzen dira, eta antzeko beste eskaera batzuk ere bete beharko ditu.
 - c) Lanalditik kanpo edo atsedendietan egindako aparteko orduengatik jaso beharreko diru-konpentsazioa eskuratzeko eskubidetik kanpo geratzen dira modalitate honetako lanpostuen titularrak.
 - d) Zerbitzu arrazoiengatik dedikazio hori indarrean jartzea beharrezkoa ez balitz, ez du diru eragin kaltegarririk izango.
 - e) Erakundeak aukera izango du lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko zerbitzuaren beharrezan arabera, baina horretarako aldaketa horren berri eman beharko du gutxieneko denbora tarte baten barruan.
2. Lanaldi Luzatua duten lanpostuek Soldata, Lanpostu-Mailako Osagarria eta Tarte Bereziko Berariazko Osagarria batzean lortzen den kopuruaren %10a baino gehiago ezin izango dute jaso kontzeptu horregatik

76. artikulua.- Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua Modalitatea

1. Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatuak aurretik aipatutako bi kontzeptuak saritzen ditu aldi berean, lanaldi luzatua eta erabateko baliagarritasuna, beren errekerimenduekin eta inplikazioekin.
2. Prestasun Absolutuko Lanaldi Luzatuari dagokion beharkizuna duten lanpostuek Soldata, Destinoarengatik Osagarria eta Tarte Orokorreko Osagarri Berezia batzearen emaitzako zenbatekoaren % 25a jaso ahal izango dute gehienez kontzeptu horregatik.

77. artikulua.- Baldintzak betetzea

Erabateko Baliagarritasuna edo Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua osagarriak jasotzen dituenak berarekin daukan irabaziko jarduerak egiteko debekua urratzen badu diziplina erantzukizuna jasoko du, falta larria egiteagatik; era berean, osagarria jasotzeko eskubidea bertan behera utziko diote automatikoki, eta debeku hori ez duela urratzen egiaztatu beharko da, urtero gutxienez.

78. artikulua.- Aparteko ordainsariak

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua dagokion araudian zehazten dira.
2. Aparteko ordainsariak nominan jasotzea Akordio honen 90. artikulua dioena beteko du.

79. artikulua.- Produktibitate-osagarria

Produktibitate osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua euskal funtzio publikoaren araudian zehazten da.

80. artikulua.- Zerbitzu Bereziengatiko Haborokina

Zerbitzu bereziengatiko haborokinak honako irizpideen arabera emango dira, baina ezingo dira finkoak izan ez bere kopuruan ez bere aldikotasunean:

- a) Aparteko ordu ez ohikoengatik, zerbitzu publikoaren kontingentziengatik, ohiko lanalditik kanpo egindako jarduerengatik eta atsedenaldian saritzen ez diren ekintzengatik ematen den konpentsazioa.
- b) Lanpostu bat egiteak berarekin dakarren nekagarritasuna eta arriskugarritasuna edo toxikotasuna une jakin batean asko handitzen denean; gauean edota jaiegunean lan egitea horren barruan sartzen da, egoera hori noizbehinkakoa ez bada.

81. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpora egindako Zerbitzu Bereziengatiko Haborokina

1. Aparteko orduak irizpide hauen arabera konpentsatuko dira:
 - a) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren %75 gehiagorekin konpentsatuko da.
 - b) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren %100 gehiagorekin konpentsatuko da.
- 2.- Lanpostu batek Erabateko Baliagarritasuna edo Erabateko Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatua osagarri bereziak jasotzen baditu, ezin izango da konpentsazio hori jaso.
3. Aparteko orduengatik eman beharreko konpentsazioak jarduera egin deneko hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

82. artikulua.- Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokina

1. Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokinetarako modalitate hauek daude. nekagarritasuna, toxikotasuna edota arriskugarritasuna, gautasuna eta jaieguna.

- a) **Nekagarritasuna:** Nekagarritasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduerak egitean kalte batzuk eragiten direnean: zaratengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usaiengatik, behe-lainoengatik edo airean esekita dauden hautsengatik edo jardunarekin zerikusia duten beste substantziengatik.
 - b) **Toxikotasuna:** Toxikotasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera bat egitean gizakien osasunarentzat arriskutsuak diren produktuen eraginpean egoteko arriskua dagoenean.
 - c) **Arriskutasuna:** Arriskuaren haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera egiten duten pertsonen osotasun fisikorako arriskua dagoenean.
 - d) **Gautasuna:** Gaueko ordutegia 22:00ak eta 06:00ak bitartean egiten dena da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko ordutegiaren barruan egiten bada, lanaldi osoa gaueko txandan egina bezala hartuko da.
 - e) **Jaieguna:** Jaiegunean lan egiten da larunbateko edo jaiegun bezperako 22:00ak eta igande edo jaieguneko 22:00ak bitartean lan egiten denean.
2. Kontzeptu horiengatik lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte Orokorreko Osagarri Berezitua ezingo dute jaso bere ohikotasunagatik beren ezaugarriak haztatuta dituzten lanpostuek.
 3. Osagarri hori ezin izango da aldika jaso, eta ezin izango du kopuru finkorik izan; halaber, ezin izango ditu eskubide indibidualak eragin.
 4. Lan horiek egin ahal izateko alde zuzeneko idatzia beharko da, zeinetan zehaztuko den modalitate bakoitzeko kontzeptua emango zaiola, eta horren zergatia behar bezala adierazi beharko da. Egoera berezietan eta presazko edo atzerazineko egoeretan ez da alde zuzeneko idatzia behar izango.
 5. Kontzeptu honengatik langile batek egin behar dituen orduak ezin izango dute bere ohiko lanaldiaren %10 gaintitu nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna suposamenduetan –banaka edo batuta-, eta ezin izango du ohiko lanaldiaren %20 gaintitu gautasuna eta jaieguna kontzeptuetan.
 6. Artikulu honen atalen arabera, "lan egindako ohiko ordutzat" formula honen kalkulua dela ulertuko da:

Soldata + Lanpostu-Mailaren Osagarria + Tarte Orokorreko Osagarri Berezitua
Zehaztutako Urteko Lanaldia

7. Artikulu honetan jasotzen diren noizbehinkako egoerak irizpide hauek jarraituta konpentsatuko dira diruz:
 - a) **Gaueko ordutegian** lan egiten duen pertsonalak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino **%25** gehiagoko hazkundea edo konpentsazioa jasoko du.
 - b) Jaiegunean lan egiten duen pertsonalak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino **%50** gehiagoko hazkundea edo konpentsazioa jasoko du.
 - c) **Lan nekagarria, toxikoak edota arriskutsuak** egiten dituen pertsonalak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko alde zuzeneko zehaztutako batz bestekoaren pareko edo gehiagoko hazkundea edo konpentsazioa jasoko du, tartean dauden egoerak kontuan hartuta; era honetara banatzen da:

- 1) **Egoera bakarra** badago tartean: ohiko lanordua baino **%20** gehiago jasoko du.
 - 2) **Bi egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%25** gehiago jasoko du.
 - 3) **Hiru egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%30** gehiago jasoko du.
- d) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian egiten duen pertsonalaren batz bestekoa era honetara handituko da:
- 1) Gaueko ordutegian **egoera bakarra** tartean badago: ohiko lanordua baino **%30** gehiago jasoko du.
 - 2) Gaueko ordutegian **bi egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%35** gehiago jasoko du.
 - 3) Gaueko ordutegian **hiru egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%40** gehiago jasoko du.
- e) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian eta gainera jaiegunean egiten duen pertsonalaren batz bestekoa era honetara handituko da:
- 1) **Jaiegunean egoera bakarra** tartean badago: ohiko lanordua baino **%70** gehiago jasoko du.
 - 2) Jaiegunean **bi egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%75** gehiago jasoko du.
 - 3) Jaiegunean **hiru egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%80** gehiago jasoko du.
 - 4) Jaiegunean **lau egoera** tartean badaude: ohiko lanordua baino **%85** gehiago jasoko du.

83. artikulua.- Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik

Zerbitzu arrazoiengatik egindako gastuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du pertsonalak., Eusko Jaurlaritzak bere araudian zehaztutako kopuruetan eta baldintzetan.

VI. Kapitulua. AKORDIO HONETAN JASOTZEN DEN ORDAINSARI-SISTEMARA EGOKITZEA

84. artikulua.- Ordainsari-sistemaren egokitzea

1. Akordio hau indarrean jartzen denean, Erakundeko pertsonalaren ordainsari-sistema funtzio publikoko legediak zehazten duena izango da, Titulu honetan jasotzen diren parametroekin bat eginda.
2. Akordio honetan jasotzen den ordainsari egiturara egokitzea honako irizpideak jarraituta egin beharko da:
 - a) Lanpostu bakoitzak bere ordainsaria izango du **Soldata** kontzeptuan, dagokion Talde Profesionalaren arabera.
 - b) Erakundeko lanpostu bakoitzari **Lanpostu-Mailako Osagarria** ezarriko zaio; maila hori langileen ordezkariekin negoziatu eta gero zehaztuko da, eta ekitatea eta hierarkia bezalako irizpideak erabiliko dira horretarako, honako **orientazio-parametroak** jarraituta.

Aldez aurretik maila zehaztutako lanpostuak:

- 1) Edozein kontzeptutan lanpostu batek maila jakin bat zehaztuta badauka, lanpostu horri dagokion Lanpostu-Maila Osagarria gutxieneko bezala ezarriko zaio, erreferentzia gisa; edonola ere, sailkapen talde bakoitzerako legez ezarrita dauden tarteak bete beharko dira.
- 2) Legeak gehieneko tartea bezala definitzen duena baino gorago badago maila hori, sailkapen talde horren barruko Lanpostu-Maila Osagarria handiena ezarriko zaio.
- 3) Legeak gutxieneko tartea bezala definitzen duena baino beherago badago maila hori, sailkapen talde horren barruko Lanpostu-Maila Osagarria txikiena ezarriko zaio edo bestela, maila zehaztu gabeko lanpostuetako irizpideak erabiliko dira.

Maila zehaztu gabeko lanpostuak:

Aldez aurretik zehaztu beharreko mailarik ez badago, Lanpostu-Mailako Osagarria zehazteko antolakuntza irizpideak jarraitu beharko dira, zeinetan Lanpostu-Maila Osagarria maila Erakundeko egitura hierarkikoaren eta arduren arabera izango den; hala, Erakundeko beste lanpostuekin alderatuta lanpostu baten erantzukizuna, espezializazioa, prestakuntza edo hierarkia-maila handia bada, halakoa izango da Lanpostu-Maila Osagarriatik jaso beharrekoa.

- c) Ordu-tegi ezberdina izan arren, eduki eta erantzukizun bera duten lanpostu bi badaude, lanpostuari egonkor lotu gabeko Dedikazio Bereziko Tarteko Osagarria Berezia araberakoa izango da bi lanpostuen arteko ordainsarien aldea, 69. artikuluan jasotzen diren modalitateen eta Titulu honen jarraian egiten diren zehaztapenen arabera. 69. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte Orokorreko Osagarria Berezian sartuko da, jarraian datorren f) atalak jasotzen duen bezala.
- d) 69. artikuluan eta Titulu honen jarraian zehazten diren ezaugarrietako dedikazio berezia duten lanpostu guztietan ordainsariak berezitu beharko dira, eta ohiko lanaldiagatik jasotzen den ordainsaria eta dedikazio bereziagatik jasotzen den ordainsaria ondo berezita geratu beharko dira. Azken horrek 69. artikuluan eta Titulu honen jarraian zehazten diren modalitateak bete beharko ditu. 69. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte Orokorreko Osagarria Berezian sartuko da, jarraian datorren f) atalak jasotzen duen bezala.
- e) Dedikazio Berezia Osagarria duten lanpostu guztietan osagarria horren urteko kopuruak lanpostuari egonkor lotu gabeko Dedikazio Bereziko Tarteko Osagarria Berezira eramango dira, 69. artikuluan eta Titulu honen jarraian zehazten diren modalitateen arabera. 69. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte Orokorreko Osagarria Berezian sartuko da, jarraian datorren atalak jasotzen duen bezala.
- f) Lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte Orokorreko Osagarria Berezia (TBOB) zenbatekoa kalkulatzeko, honako formula hau erabiltzen da.

TBOB: lazko urteko ordainsaria – (Soldata + LMO +OB Dedikazio Bereziko Tartea)

- g) Formula horri dagokionez, lazko urteko ordainsaria izango da pertsonalak bere lanpostuagatik jasotzen duena, hau da, antzinakotasuna, aparteko orduengatik haborokinak eta finkoak eta aldikakoak ez diren noizbehinkako izaera edo norbanakoarena duten kontzeptuak.

3. Ordainsari-sistema berria ezartzeak inolaz ere ez du berarekin ekarriko gastu publikoaren handitzea ezta langile bakoitzak urtean jaso behar duen kopuru osoa aldatzea, Akordio honen 92. artikulua jasotzen duen urteroko hazkundera salbuetsita, eta beraz, egokitzapen honetarako lanpostuen balorazioa egitea aginduz bete beharreko jarduera

85. artikulua.- Norberaren osagarria eta iragankorra

1. Akordio honetan jasotzen den ordainsari-sistema ezarri eta gero jasotzen ari den ordainsarien txikitze bat gertatzen bada, aldea jasotzeko norberaren osagarri iragankorra jasotzeko eskubidea izango du pertsonalak. Norberaren osagarri iragankor hori garaian egindako legezko xedapenekin berrituko da.
2. 69. artikulua bitartez jasotzen dute Erakundeko langile publikoek ordura arte antzinakotasun kontzeptuagatik jaso beharrekoa; Akordio hau indarrean dagoen bitartean emango dira. Horietan izan daitekeen aldea jasotzeko, Norberaren Osagarri Iragankorra - Antzinakotasuna ezarriko da, Akordio honen II. Eranskinak jasotzen duen erara. Kopuru horiek II. Tituluko V. Kapituluak esaten duenaren arabera berrituko dira.

VII. Kapituluak. NORBERAREN GRADUA

86 . artikulua.- Norberaren gradua

1. Lan-kontratudun pertsonalak norberaren gradua izango du, barne ondorioetarako.
2. Maila jakin bateko lanpostu baten edo gehiagotan bi urte edo gehiago jarraian edo hiru urte etenekin egitean lortzen da gradua, beti ere Euskal Funtzio Publikorako araudian funtzionarioentzat ezartzen diren baldintzak betetzen badira.
3. Ikastaro bereziak eginez ere lor daiteke norberaren gradua, eta horiek egin ahal izateko, meritua eta gaitasuna irizpideak hartuko dira kontuan; Erakundeko Batzarrak erabakiko du nortzuk egingo dituzten ikastaro bereziak.
4. Ordainsari osagarriak jasotzeak ez du berarekin ekarriko langile publikoentzako mantendu beharreko eskubide batzuk sortuko direla, ez bada lortutako graduari dagokion lanpostu-mailako osagarria jasotzea.

VIII. Kapituluak. NOMINEN KUDEAKETA

87 artikulua.- Nominen berregituraketa

Erakundeko pertsonalaren nominetan alde zehaztutako ordainsari eskeman zehazten diren ordainsari-kontzeptu guztiak jasoko dira.

88. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena

1. Langile publiko bere lanpostuan baino ordainsari hobea duen lanpostu bati aldi baterako atxikita badago, lanpostu horri dagozkion ordainari osagarriak jasoko ditu.
2. Aurreko atalean esandakoan eragin barik, aldi baterako atxikipenaren ondorioz aurreko lanpostuaren edukien aldatzeagatik desagerpenarengatik kargu uztea gertatzen bada eta lanpostu berriko ordainsaria utzitakoarena baino txikiagoa bada, langileak osagarri iragankorra jasoko du, aldea estaltzeko; interesdunak parte hartu ahal izango duen lehenengo lehiaketa deitu arte jasoko du ordainsari osagarri hori.

3. Lan horiek era boluntarioan egingo dira, baina presazkoa edo atzeratu ezineko beharizanen bat sortzen bada, ezinbestean eman ahal izango da lan hori, aldez aurretik interesdunari horren berri eman eta gero edo pertsonalaren ordezkarietako organoari jakinarazi eta gero.

89. artikulua.- Nominen helbideratzea

1. Erakundeko pertsonalak bere hartzekoen nomina eta bere ordainsarien ordainketa berak aukeratutako Banketxeetan edo Aurrezki Kutxetan helbideratu beharko du.
2. Aurreko atalean xedatutakoa betetzeko asmoarekin, pertsonalak idatzia bidali beharko dio Erakundeari, helbideratze agindua eta banketxeko edo Aurrezki Kutxako kontu korrontearen zenbakia zehaztuz. Nomina eta Erakundean egindako zerbitzuengatik ordainsariaren ordainketa bertan egin beharko dira, eta horretarako egokiak diren tramiteak egingo dira.

90. artikulua.- Urtean jaso beharrekoa pagetan zatitzea

Lanpostuari egonkor lotu gabeko Tarte orokorrean eta dedikazio bereziko tarteari dagozkion urte guztiko Osagarri Berezien kopurua hainbanatzeko aukera izango du Udal-Gobernuak, langileen ordezkarietako legalarekin akordio hori lotzen badu. Hilabeteko izaera izango duten 14 pagetan banatu ahal izango du, baina ekainean eta abenduan bikoitza izango da paga.

91. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa

1. Ordainsariak hilabete osoan arabera sortu eta ordainduko dira, eta langileak daukan eskubidearen arabera, hilabeteko lehenengo lanegunean ordainduko dira; jarraian datozen kasuetan, eguneko likidatuko dira:
 - a) Zerbitzu aktibora sartu edo berriro sartu den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubidea ez duen lizentziak amaitzerakoan, eta lanpostu berri baterako atxikimendua egi bihurtu den hilabetean, lanpostu berriaren eta zaharraren artean aldeak daudenean.
 - b) Ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez duten lizentziak hasteko hilabetean eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio-egoera batera igarotzeko hilabetean.
 - c) Zerbitzu aktiboan egindako jarduna amaitzen den hilabetean, heriotza edo langile publikoak hilabete osoko ordainketara lotuta dauden pentsio publikoak jasoko dituen — eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera — kasuetan izan ezik.
2. Zerbitzuak ematen hasteko egunaren eta ekaineko edo abenduko aparteko ordainsaria ordaintzen den egunaren artean sei hilabete igarotzen ez direnean, horren kopurua proportzioan jaitsiko da.

IX. Kapitulua – ORDAINSARIEN IGOERA

92. artikulua.- Ordainsarien igoera

1. Erakundeko pertsonalaren ordainsariak urtero igoko dira Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean; ezarri behar diren aurrekontu-arauen arabera izango da igoera.
2. 2008ko ordainsariak 2007. urterako onartutako ordainsari orokorrak baino %2 handiagoak izango dira, oinarritzko osagarrietan zein ordainsari osagarrietan.
3. Halaber, Erakundearen modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen batuketaren kopurua 2007ko oinarritzko ordainsarien eta ordainsari osagarrien batuketaren kopuruaren %5,2 izateko behar den diru kopurua bideratuko da zeregin horietarako; gertatu diren kontuko hazkundeak kendu beharko zaizkio kopuru horri.
4. 2009ko ordainsariak jardun horretarako ezarrita dauden aurrekontu-aginduek jasotzen dutenaren arabera handituko dira 2008ko ordainsari orokorrekin alderatuta, oinarritzko ordainsarrietan zein ordainsari osagarrietan.
5. 4. atalean xedatutakoaren kaltetan gabe, Erakundearen modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen batuketaren kopurua Estatuko 2008ko BPB gehi %1 izateko behar den diru kopurua bideratuko da zeregin horietarako.
6. 2010eko ordainsariak jardun horretarako ezarrita dauden aurrekontu-aginduek jasotzen dutenaren arabera handituko dira 2009ko ordainsari orokorrekin alderatuta, oinarritzko ordainsarrietan zein ordainsari osagarrietan.
7. 6. atalean xedatutakoaren kaltetan gabe, Erakundearen modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen batuketaren kopurua Estatuko 2008ko BPB gehi %1 izateko behar den diru kopurua bideratuko da zeregin horietarako.
8. Soldata-igoera horietan barne hartuta daude 2008ko Aparteko Ordainsarien eta 2009. eta 2010. urteetarako Estatuko eta/edo Euskadiko Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan kontzeptu horri dagokion portzentajearen soldata-masaren % 1. .

Bi aldeek onartzen dute 2008, 2009 eta 2010. urteetako igoera horietan eragin guztietarako egin litezkeen soldata-igoera guztiak sartuta daudela. Beraz, soldaten inguruan ez da beste eskakizunik egongo eta, zehazki, ez da beste eskakizunik egongo Euskal Autonomia Erkidegoko edo Estatuko aurrekontu-legeen ondorioz. Horrek esan nahi du hitzartutako soldata-igoera hauek argudiatu litezkeen hobekuntza guztiak barne hartzen dituztela.

93. artikulua.- Izaera orokorra ez duten ordainsari jarduerak

Bere antolaketa egiturak hobetzeko eta berritzeko prozesuen barruan, Erakundeak gaitasuna izango du antolaketa maila txikienetan ordainsarien egokitzapenak egiteko, era singularrean eta salbuespenezkoan.

HIRUGARREN TITULUA. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

X. Kapitulua. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA.

94. Artikulua.- Elkarkidetzeta. Pentsio-sistema osagarriak

1. Erakundea Elkarkidetzako Pentsio-Sistema Osagarriarekin lotu beharko da; hala ere, langileak pentsio-sistemara era boluntarioan atxikitzen direla bermatu beharko du.
2. Pentsio-Sistema Osagarrira atxikitako Erakundea arduratuko da bere langileen nominetan dagokion deskontuak egiteaz eta ekarpenak eta urtesariak sartzeaz.
3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek pertsonalaren artean dauden arriskuak eta elkartasuna era aprobean banatzeko lana zailtzen du, eta hori dela eta, Erakundeko beste pertsonalarentzat ezarrita dagoen pentsio-sistematik kanpo geratzen diren langileei Erakundeak ez die kanpoko beste aurreikuspen-sistema indibidualak soldatan ordainduko ez beste era batera konpentsaziorik emango.
4. Erakundeak ezarritako pentsio-plana kontrolatzeko eta jarraitzeko sortutako organoaren funtzionamendua erraztuko du eta arlo horretarako indarrean dagoen araudia beteko du.

94 bis. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota

Ondorengo hauek dira 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera langileek zein erakundeek ordaindu behar dituzten kotizazioak, 14 hilekotan:

<u>TALDEA</u>		<u>OINARRIAK</u>	<u>TITUL. KUOTA</u>	<u>ERAK. KUOTA</u>
30/1984 Legeko A taldea	7/2007 Legeko A1 azpitaldea	45.845,33	114,61	114,61
30/1984 Legeko B taldea	7/2007 Legeko A2 azpitaldea	37.436,00	93,59	93,59
30/1984 Legeko C taldea	7/2007 Legeko C1 azpitaldea	30.711,33	76,78	76,78
30/1984 Legeko D taldea	7/2007 Legeko C2 azpitaldea	25,667,67	64,17	64,17
30/1984 Legeko E taldea	7/2007 Legeko Elkarte profesionalak	25,667,67	64,17	64,17

94. artikuluan xedatutakoari jarraiki, erakundeak akordio honen bidez ezarritako kopurua ordainduko du, enplegatu publikoak dagokion zatia ordaindu ondoren.

XI. Kapitulua. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

95. Kapitulua- Adinagatiko borondatezko erretiroa

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko esparruan eta horren helburuarekin, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko prima berezia ezartzen da Erakundeko pertsonalarentzat, ondoko artikuluan ezartzen diren kopuruekin, beti ere baldintza hauek betez gero:

- a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egitea.
 - b) Aldez aurretiko tramitearen erantzuna jaso eta gehienez ere hilabeteko epean indarrean jartzea eskubide hori.
2. Dena dela, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko adina heltzean jarriko dira indarrean eskubide ekonomikoak.
 3. Kapitulu hau betetze aldera, eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari finkoaren 1/14rena izango da hilean jaso behar duena.
 4. Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen pertsonalari nahitaezko erretirora heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatu da, ez bada aldez aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.
 5. Artikulu honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, I.Z.A.B.ek etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

96. artikulua- Erretiro aurreratuarentzako primak

Primaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatu da, beti ere urteko ordainsari gordina erreferentzia bezala hartuta, eta urteko ordainsari hori hilabeteko hainbanatu eta gero:

Adina	Hilabete kopurua
<u>60tik 61 urtera</u>	21
<u>61etik 62ra</u>	17
<u>62tik 63ra</u>	12
<u>63tik 64ra</u>	9
<u>64tik 65era</u>	6

97. artikulua- Nahitaezko erretiroa

1. Pertsonala 65 urtera heltzean, erretiroa ofizioz adieraziko da.
2. Artikulu honen lehenengo atalean jasotzen denak ez du alde batera uzten Gizarte Segurantzako Sistema Publikoaren erretiro-pentsioa jaso ahal izateko kotizatu beharreko gutxieneko urteak bete ahal izateko langile guztiek duten eskubidea; kasu horietan, langilea gutxieneko kopuru horretara heltzean jarriko da indarrean nahitaezko erretiroa, baina, beti ere, 70 urte baino gutxiago baditu.
3. Aurreko atalean jasotakoa betearazteko, beharrezkoak diren prozedura-arauak ezarriko ditu Erakundeak.

98. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua

1. Erakundeak 44.000 euroko estaldura izango duen bizi- eta ezintasun iraunkor, oso edo absolutu aseguruia izango du, bere kargura, langile guztientzat. Erakundeko gobernu-organo eskumendunak espresuki eta formalki onartzen duen egunaren hurrengo hilabeteko lehen egunetik izango ditu estaldura honek ondorioak.
2. Ezintasun Osoagatiko estaldura langileak Erakundea uzten duenean ezarriko da

99. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguru

1. Erakundearentzat egiten dituen zerbitzuen garrantziagatik kontratatutako baldintzen barruan erantzukizun motaren batean eragina izan dezakeen pertsonalari erantzukizun zibileko aseguru jarriko dio Erakundeak.
2. Dena dela, erantzukizun zibilaren kontzeptuan bermatutako kapitala ezingo da 33.000 euro baino gehiagokoa izan. Erakundeko gobernu-organo eskumendunak espresuki eta formalki onartzen duen egunaren hurrengo hilabeteko lehen egunetik izango ditu estaldura honek ondorioak.
3. Aurreko paragrafoan zehaztutako pertsonentzako edo kolektiboentzako estaldura handiagoak kontratatuta baldin badaude Erakundeak, horiek mantenduko dira, estaldura handiago horien izozte, xurgapen eta banatzaile izaeran eragin barik.

100. artikulua.- Kontsumo-maileguak

1. Urtebeteko antzinakotasuna daukan pertsonalak 1.803.04, 3.606.07 eta 5.409.11 euro aurreratuta jaso ahal izango ditu Erakundetik, eta 12, 18 edo 24 hilekotan itzuli beharko du, hurrenez hurren. Erakundeak bere irizpidez erabakiko du horiek ematea, horretarako arrazoituta eta behar-beharrezko premia badago.
2. Behar-beharrezko premia bezala hauekin zerikusia dutenak izango dira:
 - a) Eskaera egin duena ezkontzea edo izatezko bikoteen erregistroan izena ematea.
 - b) Eskaera egin duenaren dibortzioa, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.
 - c) Ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotza.
 - d) Seme-alabaren bat jaiotzea, harreran hartzea edo adoptatzea.
 - e) Eskaera egin duenak gaixotasun larria izatea edo ebakuntza egitea.
 - f) Ohiko etxebizitza erostea.
 - g) Ohiko etxebizitza erosteagatik banku-kredituen amortizazioa.
 - h) Etxebizitza mantentzeko beharrezkoak diren lanak egitea.
 - i) Lanlekua kokatuta dagoen lekura eramatea etxebizitza.
 - j) Sukaldeko eta komuneko altzariak erostea.
 - k) Eskaera egiten duenak zentro ofizialetan ikasketak egiteko matrikula gastuak ordaintzea.
 - l) Izaera hori edukitzea merezi duten antzeko beste egoera batzuk.
3. Beste ordainsari batzuen ordainketarekin egiten den bezala, Erakundeak emandako maileguak indarrean dagoen araudiak zehaztutako zerga-hizbaketetara lotuta egongo da.

101. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen musika-tresnak aseguratze erregimena

Musika zentroan irakaslearen musika-tresnak alde batetik bestera erabiltzeagatik edo erabiltzeagatik kalteren bat izaten badu, zentroko zuzendaritzak konpondu egin beharko du, edo bestela, musika-tresna berria eman.

LAUGARREN TITULUA. LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE PROMOZIOA SUSTATZEA

XII. Kapitulua. LANGILEAK HAUTATZEA

102. artikulua.- Hautatze-sistemak

1. Administrazioiko sarrera lehiaketa publikoaren bitartez egingo da; berdintasun, meritua, gaitasuna eta publizitatea baldintzak bermatzen dituen edozein lehiaketa ereduren bitartez egingo da: lehiaketa, lehiaketa-oposizioa edo oposizio librea.
2. Hautatzeko probarik ezingo da egin alde aurretik onartu ez bada eta Administrazioaren Lan-Eskaintzan argitaratu ez bada.
3. Administrazioaren Lan-Eskaintzaren prestatzea eta diseinua sindikatuen ordezkariarekin negoziatuko da.
4. Hautatze epaimahaietan ordezkariak sindikalak izendatutako pertsona bat izan beharko da.

103. artikulua.- Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera

1. Erakundeak beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu ezintasunen bat duten pertsonak gainontzeko hautagaien baldintza beretan sartu ahal izateko Funtzio Publikoan.
2. Administrazioaren Lan-Eskaintzan jasotzen diren lanpostuen %5 gutxienez ezintasunen bat duten eta izaera hori legez onartua duten pertsonentzat gordeko du.
3. Horretarako, eta ezintasunen bat duten pertsonak hauta-probak egin ahal izateko, beharrezkoak diren bitartekoen egokitzapenak egingo dira.

XIII. Kapitulua. PRESTAKUNTZA ETA BARNE PROMOZIOAREN ETA KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA

104. artikulua.- Prestakuntza

1. Toki Erakundeek, beren enplegatu publikoen prestakuntza-beharrei buruzko ebaluazio egin eta behar horien arabera prestakuntza-planak prestatu beharko dituzte.

Prestakuntza-eskaintza behar bezala funtziona dezan, sindikatuen ordezkariarekin negoziatuko dira behar horien ebaluazioa eta planen prestatzea, beren ekarpen eta iradokizunez eskaintza aberats dezaten

2. Aurrekoaren kaltetan gabe, EUDELek Prestakuntzari buruzko Batzorde Teknikoa sortuko du, enplegatu publikoen eta, oro har, erakundearen modernizazioa, eraginkortasuna eta ekoizkortasuna hobetzeko helburuz, baita norberaren garapena eta karrera profesionala ahalbidetzeko ere. Hitzarmena sinatzen duten sindikatuek ekarpenak egin ahal izango dituzte Batzorde horretan, prestakuntzari lotutako gabeziak betetzeko. Halaber, Batzorde horren baitan, EUDELek aurreikusitako prestakuntza-ekintzen berri emango die sindikatuei urtero, horiek euren ekarpen eta iradokizunen bidez prestakuntza-eskaintza aberastu dezaten.

105. artikulua.- Barne-promozioa eta horretara sartzea

1. Lan-kontratudun langile finkoek, euren baina goragoko Talde bateko edo Talde bereko lanpostuak eskuratu ahal izango dituzte, barne promozio bidez.

2. Erakundeak bere lan-kontratudun pertsonal finkoaren promozioa bermatuko du; lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera, ahal dela deialdi bakoitzeko lanpostuen %33 barne promoziorako gordeko dira.
3. Barne promozioaren probetara joateko, funtzionario-pertsonala zerbitzu aktiboko egoeran edo Jatorrizko Lanpostuaren zerbitzu berezietan aurkitu beharko da. Halaber, zerbitzu aktiboko bi urte beteta, hala nola sartu nahi duen eskalara igarotzeko ezarritako titulazioa eta beste betekizunak ere, eduki beharko ditu, legeak ezarritako salbuespenekin.
4. Barne promozioaren bitartez egindako sarreretan izaera orokorreko sarreretan lanpostu jakin batera heltzeko gainditzea eskatzen diren probak gainditu beharko dira.
5. Hala ere, barne promozioan parte-hartzen ari direnek ez dute ezagutza egiaztatzeko probarik egin behar izango beren jatorrizko lanpostuan sartu ahal izateko eskatzen ziren ezagutzen parekoak badira lanpostu berrikoak.
6. Barne promoziorako gordetako beste gabeko lanpostuak txanda librekoetara gaineratuko dira
7. Beste lanpostu batera jauzi egiteko barne promozioetan izena ematea funtzionarioaren borondatezkoa izango da, eta hautatze-prozesuaren barruan dagoen behin betiko zerrenda eta lanpostuen zerrendan bere lanpostua estalduta gelditzea bermatua geratzen dela kontuan hartuko dira. Hala ere, lanpostu-mailak aukeratzeko orduan txanda libretik datozenek lehentasuna izango dute

106. artikulua.- Promozio profesionalari bultzada

1. Erakundeak bere langileen promozio profesionala erraztuko du, dauden lanpostuen hornidura-sistemaren eta Lanpostuen Zerrendaren arabera.
2. Promozio profesionalaren bultzada aldizka negoziatuko da ordezkaritza sindikalarekin.

XIV. Kapitulua. LANPOSTUEN HORNIDURA

107. artikulua.- Lanpostuen hornidurarako sistemak

1. Lan-kontratudun pertsonalari gordetako lanpostuen hornidurarako sistemak funtzionarioei gordetzen zaienaren parekoak izango dira, eta hauek dira:
 - a) Lehiaketa.
 - b) Designazio librea.
 - c) Zerbitzuen batzordea.
 - d) Langileak berresleitzea.
 - e) Langileak birbanatzea.
 - f) Lanpostuaren atxikipen lekuagatiko leku aldaketa.
 - g) Aldi baterako atxikipena.
2. Lanpostuen hornidurarako sistema indarrean dagoen funtzio publikoko legediaren arabera egingo da.

108. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuen deialdietarako gutxieneko edukiak.

1. Deialdiek derrigorrean izan beharko dute:
 - a) Izena, kokapena, lan-mailako osagarria eta lanpostuaren osagarri berezia.
 - b) Lana egiteko behar diren baldintzak; lanpostuen zerrendan agertzen direnak bakarrik jaso ahal izango dira.
 - c) Eskakerak aurkezteko epea. Dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratu eta gutxienez 15 eguneko epea izan beharko da, eta beti ere, azken aldizkari ofizialean agertu beharko da.
2. Lehiaketa deialdietan meritu-baremoa jaso beharko da, proba bakoitzari dagokionarekin; lanpostua lortu ahal izateko eskatzen den gutxieneko puntuazioa eta hautatze batzordea nortzuk osatzen duten ere jaso beharko da. Hautatze batzorde horretan ordezkariak sindikalak izendatutako langilearen ordezkari batek egon beharko du.
3. Deialdien ebazpenak dagokion Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

109. artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea

Lanpostuak hornitzeko lehiaketa publikoak, lehiaketa zein designazio bidez izan, dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

110. artikulua.-Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko aldi baterako mugak

1. Lehiaketa bidez lanpostua lortzen duten langile publikoek handik eta bi urtera egingo diren beste lehiaketetan ezin izango dute parte hartu.
2. Lan-kontratudun langileak lortutako lanpostua Funtzio Publikoaren Euskal Legeko 50. artikuluko 3. eta 4. puntuek esandakoaren arabera galtzen duenean, aldi baterako muga horrek ez du eraginik izango.

BOSGARREN TITULUA. LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

XV. Kapitulua. LAN-SEGURTASUNA ETA -OSASUNA

111. artikulua.- Lan-segurtasuna eta -osasuna

Lan-arriskuen prebentziorako indarrean dagoen araudia ezartze aldera, Erakundeak lan-arriskuen prebentzioa egingo du prebentzio-jarduera Erakundearen egunerokoan sartuta; era berean, Erakundeko langile publikoen segurtasuna eta osasuna babesteko asmoarekin, beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu.

112. artikulua.- Lan-Arriskuen Prebentziorako Plana

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 eta Prebentzio Jardueren Plangintza 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.

113. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea da parte-hartzerako bitariko organo kolegiatua da, eta Erakundeak lan-arriskuen alorrean egindakoa aldizkako era erregularrean proposatzeko eta aztertze helburua dauka.
2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bakarra sortuko da, Erakundeak 50 langile publiko edo gehiago dituenean.
3. Erakundeak 50 langile publiko baino gutxiago duenean, Pertsonal Ordezkaria izango da Prebentzio Ordezkaria.
4. Segurtasun eta Osasun Batzordeak Prebentzio Ordezkaria guztiak egongo dira alde batetik, eta, beste aldetik, Erakundeko ordezkariak egongo dira; bi aldeek ordezkari kopuru bera izango dute.
5. Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan Ordezkaria Sindikalek eta aurreko paragrafoan zehaztutako egoeran ez dauden Erakundeko prebentziorako teknikari arduradunek parte hartuko dute, baina hitzik eta botorik gabe. Baldintza berekin parte hartu ahal izango dute organoak eztabaidatu behar duen gai zehatzen inguruko informazio zehatza edo

prestakuntza berezia duten langileek eta Erakundearekin zerikusia ez duten prebentzio teknikariek, Batzordeko ordezkariak hala eskatzen badute.

6. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin edo ordezkartzaren batek eskatzen duenean bilduko da.
7. Segurtasun eta Osasun Batzordean erabilitako denbora ohiko lanaldiaren barruan sartuko da, eta Batzordeko kideek beren goi karguei horren berri eman beharko diete.

114. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuduntzak eta ahalmenak

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskuduntza hauek ditu:
 - a) Erakundeko lan-arriskuen planen eta programen prestaketan, gauzatzen eta ebaluazioan parte hartu ahal izatea. Horretarako, indarrean dagoen araudiari eta prebentziorako prestakuntzaren antolaketari dagozkion plangintza, lanaren antolaketa eta teknologia berriak, antolaketa, eta jardueren gauzatzea indarrean jarri baino lehen, lan-arriskuetan izango duten eragina zein izango den jakiteko Batzordean eztabaidatuko dute.
 - b) Arriskuen prebentzioa benetan gauzatzeko, metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, Erakundeari baldintzak hobetzea edo dauden gabeziak konpontzea eskatuz.
2. Eskuduntzak indarrean jartzearen ondorioz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmena dauka:
 - a) Lanlekuan dagoen lan-arriskuei buruzko egoera zein den ezagutzea, horretarako beharrezkoak dituen bisitak eginez.
 - b) Beren funtzioak bete ahal izateko eta lan baldintzei buruzko beharrezkoak diren dokumentuak eta txostenak ezagutzea; beharrezkoa bada, prebentzio zerbitzuaren jardueratik datozen dokumentuak eta txostenak ere ezagutu ahal izango ditu.
 - c) Langileen osasunean eta osotasun fisikoan eragindako kalteak zeintzuk izan diren ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak zeintzuk izan diren eta hori konpontzeko proposak diren neurriak proposatze aldera.
 - d) Prebentzio-zerbitzuen urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.
 - e) Langileen jarduna eteteko ahalmena izango du, langileei jakinarazteko istripu arriskua edo beren osasunean kaltea eragiteko arriskua dagoela; akordio horren berri berehala jakinaraziko zaio Erakundeari eta lan agintaritzari, eta horrek adostutako lan etenaldia onartuko du edo bertan behera utziko du 24 orduko epean.

115. artikulua.- Prebentzio Ordezkariak

1. Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean eskumen eta ahalmen espezifikoak dituzten langileen ordezkariak dira Prebentzio Ordezkariak.
2. Lan-kontratudun pertsonaleko Prebentzio Ordezkariak Langileen Batzordeak izendatuko ditu, eskala hau jarraituta:

Langile publiko kopurua	Prebentzio ordezkari kopurua
1etik 30ra:	Prebentzio ordezkaria Pertsonal Ordezkaria izango da.
31tik 49ra:	Prebentzio ordezkari 1.
50etik 100era:	2 Prebentzio ordezkari.
101etik 500era:	3 Prebentzio ordezkari.
501etik 1000ra:	4 Prebentzio ordezkari.
1001etik 2000ra:	5 Prebentzio ordezkari.
2001etik 3000ra:	6 Prebentzio ordezkari.
3001etik 4000ra:	7 Prebentzio ordezkari.
4000tik gora:	8 Prebentzio ordezkari.

3. Hauteskunde bidez hautatuak izan diren prebentzio ordezkariak hilean 20 orduko kreditua izango dute, lan-arriskuen arloan dauzkaten funtzioak egiteko.
4. Hala ere, aurreko atalean esandakoa benetako lan bezala hartuko da aipatutako ordutegi-kredituan zenbatu beharrik gabe Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako bileretan eta lan-arriskuen prebentzioaren gaia aztertzeko Erakundeak deitutako beste edozein bileretan emandako denbora.
5. Beren funtzioak bete ahal izateko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza eman beharko die Erakundeak Prebentzio Ordezkariari. Prestakuntzan emandako denbora benetako lan bezala hartuko da. Era berean, eta funtzio horiei dagokionez, prestakuntza ikastaroetara, jardunaldietara edo bestelako ekitaldietara joateko lizentzia lortu ahal izango dute, horren berri alde aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman eta gero; izen-emate eta matrikula gastuak Erakundearen kontu izango dira.

116. artikulua.-Prebentzio Ordezkarien eskumenak eta ahalmenak

1. Prebentzio Ordezkarien eskumenak dira:
 - a) Prebentzio-jarduera hobetzeko lanean Erakundea laguntzea.
 - b) Lan-arriskuen prebentziorako araudia prestatzerako orduan, langileen arteko elkarlana sortzea eta sustatzea.
 - c) Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean Erakundeak hartu beharreko edozein erabakiren aurretik horren inguruan daukaten iritzia galdetzea Erakundeak.
 - d) Lan-arriskuen prebentziorako araudia betetzen den edo ez ikusteko, jarraipena eta kontrol lana egitea.
2. Prebentzio Ordezkarien ahalmena da:
 - a) Lan-arriskuen prebentziorako araudia betetzen den edo ikusteko Erakundearen egiten diren bisitak eta egiaztapenak egiten dituztenean, teknikariari eta ikuskatzaileari laguntzea. Baliagarriak ikusten dituzten ekarpenak azal diezaizkete teknikariari eta ikuskatzaileari.
 - b) Bereen funtzioak egin ahal izateko beharrezkoa duten informazioa eta dokumentazioa lortu ahal izatea, datu horiek erabiltzeko dituzten mugekin. Helburu baztertzailerekin eta langile publikoen kalterako ezingo dira inoiz datu horiek erabili. Halaber, norberaren izaerako mediku-informazioa ezin izango du eskuratu.

- c) Erakundeak langileen osasunean kalteren bat izan denaren berri izaten duenean, horren berri eman beharko die Prebentziorako Ordezkariei. Lan ordutegitik kanpo ere gertaerak jazo diren lekuan agertzeko ahalmena izango du, zelan gertatu den ezagutzeko.
- d) Erakundeko lan-arriskuen prebentziorako arduradunarengatik Erakundearen babes eta prebentzio jarduerak egiteaz arduratzen diren pertsonak prestatzen dituzten informazioak eskuratzea.
- e) Lan baldintzak nolakoak diren lehen eskutik ezagutzeko, lanlekuetara bisitak egitea, han zaintze eta kontrol lana egin ahal izateko. Lanlekuko edozein eremutara sartu ahal izango da eta lanaldiaren edozein momentutan langileekin komunikazioa eduki ahal izango du, zerbitzuan eragina izan barik.
- f) Erakundeari langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko prebentzio izaerako neurriak ezartzea eskatu ahal izatea; Erakundeari proposamenak egin ahal izango dizkio eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari eztabaidatzeko proposamenak egin ahal dizkio.
- g) Gaiaren inguruko legedian jasotzen diren baldintzak gertatzen badira, lan-jarduera eteteko proposamena egin ahal izango diote langileak ordezkatzen dituen organoari.

117. artikulua.- Lan ekipamendua eta babes-neurriak

- 1. Lan ekipamenduak egin beharreko lanerako aproposak izan daitezten, beharrezkoak diren neurriak jarriko ditu indarrean Erakundeak. Lantalde horiek behar bezala egokituta egon beharko dira, horiek erabiltzean, langileen segurtasuna eta osasuna bermatuta egoteko.
- 2. Erakundeak beren lana egin ahal izateko aproposak diren norberaren babeserako ekipamenduak eman beharko dizkie langile publikoei. Era berean, horiek erabiltzen direla bermatu beharko du, batez ere lanak hala eskatzen duenean, beharrezkoak direnean.
- 3. Erakundeak emandako norberaren babeserako ekipamenduak erabiltzera behartuta daude langileak; hori betetzen ez bada, dagokion diziplina-espeditentea zabalduko zaio.

118. artikulua.- Osasunaren zaintza

- 1. Prebentziorako eraginkorra den lanpostuan osasunaren zaintza eredia ezartzeko helburuarekin kontuan izan beharko da:
 - a) Arriskuen Ebaluazioak zehaztutako lan baldintzen analisia eta langileen osasun-egoera, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak zeintzuk diren bilatzeko asmoarekin.
 - b) Lanpostuarekin lotutako funtzioekin zerikusia duten arriskuen kontrola, batez ere horiek gauzatzen ari diren langile publikoen osasunean kalteak eragin ditzaketenean.
 - c) Prebentzio-jardueraren plangintza, atal honen a) eta b) puntuetan jasotzen denaren arabera.
- 2. Aurreko atalean zehaztu denagatik, honako mediku-azterketa hauek egingo dira:
 - a) Aldez aurretiko edo sarrerako mediku-azterketa: derrigorrean egin beharko da, eta langileak Erakundearen sartzeko baimena eskuratu baino lehen egingo da.

- b) Aldizkako mediku-azterketa: lanpostuari lotutako arriskuen arabera egingo da, Protokolo bereziek agintzen dutenaren arabera. Horretarako, langile publikoek bere oniritzia eman beharko du, izaera orokorreko araudian eragin barik. Horren berri Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman beharko zaio. Langile publiko bakoitzak gutxienez urtean mediku-azterketa bana egiteko eskubidea izango du.
3. Lanpostuari dagozkion funtzioak betetzeko arriskuak daudela azaltzen badu mediku-azterketak, lanpostua pertsonaren baldintzetara egokituko da. Hori posible ez denean, lanpostuaren funtzioari lotutako osasun-arriskuak txikitzeko edo ezabatzeke neurriak ezarriko dira.
4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duintasuna zaindu beharko ditu; era berean, bere osasun-egoerarekin lotutako informazioaren konfidentzialtasuna gorde beharko da.

119. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen kontzeptualizazioa

Lan-kontratadun pertsonalak bere funtzioak baldintza toxikoetan edo baldintza bereziki nekagarrietan eta arriskutsuetan egiten baditu, jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuen taldean sartuko dira, nahiz eta jarduera horiek gauzatzeko langileek dituzten betebeharrak derrigorrean bete behar izan.

120. artikulua. Jarduera nekagarriak

Zaratengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usainengatik, behe-lainoengatik, esekitako hautsengatik edo beste edozein substantziengatik langileari traba eragiten dioten jarduerak nekagarriak izango dira. Era berean, denboran zehar jarduera horiek egiteagatik gainkarga eragiten duten eta langilearen osotasun psikikoan eta fisikoan eragin kaltegarria izan dezaketen jarduerak ere jarduera nekagarrien multzoan sartuko dira; hala nola, postura ezegokian egindakoak, pisua sarritan altxatzea eskatzen dutenak, behartutako mugimenduak egitea eskatzen dituztenak...

121. artikulua. Jarduera toxikoak

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

122. 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.

123. artikulua. Segurtasun neurriak ezartzea

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

124. artikulua. Ezadostasunen ebazpena

Jarduera batzuk nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak direla adierazteko adostasunik ez badago Erakundearen eta langileen ordezkari legalen artean, bi aldeek gaiaren inguruko txostena prestatuko dute, eta I.Z.A.B.eri igorriko diote. Horrek gatazka konpontzeko eta

epaitzekoa ahalmena izango du, eta behar izanez gero, Segurtasun eta Osasun Batzorderi bere txostena bidaltzeko eskatuko dio.

125. artikulua. Katalogazioen berrikuspena

Jatorriz toxikoak, edo bereziko nekagarriak edo arriskutsuak katalogatutako jardueren Segurtasun eta Osasun baldintzak aldatzean, kontzeptu aldaketa ere egongo da; katalogazio hori bertan behera gera daiteke, ezarritako neurriak egokiak suertatuko balira.

126. artikulua.- Amatasuna babestea

1. Haurdun edo erditu berri dauden langile publikoen osasunean edo haien umekian eragin ahal duen agenteen, prozeduren edo lan baldintzen esposizioaren izaera, gradua eta iraupena neurtu beharko du Arriskuen Ebaluazioak, batez ere arriskutsua izateko edozein jarduera tartean dagoenean.
2. Arriskuen Ebaluazioak aipatutako langileen segurtasunerako edo osasunerako edo haurdunaldian edo edoskitzean arriskua eragiteko baldintzak daudela agerian uzten badu, Erakundeak beharrezko neurriak hartuko ditu, langilea egoera horren aurrean ez jartzeko; horretarako, lan baldintzak eta langilearen lanorduak moldatuko ditu.
3. Lan baldintzak edo lanorduak egokitzea posible ez denean, edo nahiz eta aldatu, dauden baldintzek haurdun dauden langilearen osasunean edo umekian eragin kaltegarriak izan ahal badute, eta medikuak hala zehazten badu, langileak bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo funtzio bat bete beharko du.
4. Funtzio aldaketen suposamenduetarako indarrean dagoen araudiaren irizpideen eta arauen arabera egingo da lanpostu edo funtzio aldaketa, eta langilea aurreko lanpostura itzultzeko moduan izan arte iraungo du lanpostu edo funtzio aldaketak.
5. Aurreko ataletan aipatutakoa edoskitze garaian ere indarrean egongo da; lan baldintzek emakumearen edo seme-alabaren osasunean eragin kaltegarria izan ahal badute eta langilea aztertu duen Gizarte Segurantzako mediku batek hala egiaztatzen badu ezarriko da aurreko ataletan zehaztutakoa.

XVI. Kapituluak. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

1. atala: AUKERA BERDINTASUNA

127. artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.

1. Toki-erakundeek berdintasun-eskubidea txertatuko dute beren eskumenak gauzatzekoan, eta horren alde egiten lagunduko diete gainerako Administrazio Publikoiei.
2. Erakundeak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta horretarako, emakumeen eta gizonen artean inolako lan-bazterkeriarik ekiditeko neurriak hartu beharko dituzte. Neurri horiek langileen ordezkariekin negoziatu eta, hala badagokio, hitzartu beharko dituzte.
3. Aurreko atalak aipatzen dituen berdintasun-neurrien helburua berdintasun-plan bat egin eta aplikatzea izango da. Erakunde txikietan berdintasun-planak borondatez ezartzearen alde egiteko, sustapen-neurriak eta beharrezko laguntza teknikoak ezarriko dira

4. Beharrezko laguntza tekniko eta BERDINSAREA edo antzeko sareen bitartez, duten tamainagatik horretarako baliabiderik ez duten erakunde guztietan berdintasun-planak onartu eta aplikatzearen alde egingo da.
5. Erakundeek, dagozkien eskumenen esparruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuz, honakoak egin beharko dute:
 - a) Inolako bazterkeria-motari bide ematen dioten oztopoak egotzi, emakumeek eta gizonak lan-eskaintza publikoan esku hartu eta beren ibilbide profesionala garatzerakoan baldintza berberak izan ditzaten.
 - b) Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri izatea erraztu, lanbide-sustapenaren kaltetan gabe.
 - c) Berdintasuneko prestakuntza sustatu, hala enplegu publikoan sartzeko nola ibilbide profesionalean zehar.
 - d) Hautatze- eta balorazio-organoetako gizon eta emakumezkoen kopurua orekatua izatearen alde egin.
 - e) Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako neurri eraginkorrak ezarri.
 - f) Ordainsarian, sexua dela-eta, inolako diskriminaziorik ez egoteko neurri eraginkorrak ezarri.
 - g) Aldizka, berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna dagozkien jarduketaren eremuetan ebaluatu.

2. atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

128. artikulua.- Laneko jazarpenaren kontrako babes neurriak

1. Pertsona guztiek dute errespeturako eta bere duintasuna behar bezala hartzeko eskubidea, eta irizpide nagusi horretatik abiatuta, Erakunde honek bere ardura eta konpromisoa adierazten ditu, prebentzioaren bitartez langile publikoen laneko sexu-jazarpen edo jazarpen moral egoerak gertatzea saihesteko, oro har laneko jazarpen egoerak.
2. Hari horretara, jarraitu beharreko jarduera-protokoloak sortzeko konpromisoa hartzen du. Jarduera-protokolo horien bitartez laneko sexu-jazarpen egoera gertatu aurretik ezagutu daitezke, eta horien bitartez bi jazarpen ereduko egoerak gertatzea saihestu daiteke: jazarpena eta jazarpen morala.
3. Europako Parlamentuko 2002/73/EB Zuzentarauarekin eta 2002ko irailaren 23ko Batzordeak esandakoarekin bat eginez, honela definituko da "sexu-jazarpena": nahi ez den sexu izaerako hitzeko jarduera edo hitzik gabeko edo jarduera fisikoa, zeinen helburua den pertsonaren duintasunari eraso egitea, batez ere ingurumaria jakin bat sortzen denean (beldurra eragitekoa, areriorsua, iraingarria, umiliagarria, edo erasokorra).
4. Europako Batasuneko definiziotik abiatuta, "jazarpen morala" hau izango da: izaera diskriminatzailea, erasokorra, umiliagarria, beldurra eragitekoa edo indarkeriako jarrera duena. Lanlekuan pertsonaren duintasunaren kontra eginez norberaren bizitza pribatuan sartzen den edozein jarrera ere izan daiteke; pertsonari berari eragindako prestigio galtzea edo hark egindako lana gutxiestea izan daiteke, modu horretan kaltetutako pertsonari min psikikoa edota fisikoa eraginez.

128 bis artikulua.- Lanlekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri bereziak.

1. Erakundeek sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena galaraziko dituzten lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, bai eta horiei aurrea hartzeko eta jazarpen hori jasan dutenek salaketak eta erreklamazioak bideratu ahal izateko prozedura bereziak ezarri ere. Horretarako, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri beharko dira,

hala nola: praktika egokietarako kodeak prestatu eta zabaltea edo, informazioa- eta prestakuntza-kanpainak burutzea.

2. Langileen ordezkariak, lan lekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzearen alde egin beharko dute, langileak horren aurrean sentikortuz eta eskumena duen organoari horrelako jokabide edo portaera ezagunen, edo litezkeen, berri emanez.
3. Horrelako jokabideak galarazteko, lanlekuan jazarpen morala eta sexu-jazarpena prebenitzeko enplegatu publikoei zuzenduriko prestakuntza-ekintzak barne hartuko dituzte erakundeek beren prestakuntza-planetan, horiei, lanlekuan jazarpen moral eta sexu-jazarpenaren inguruan sor daitezkeen gatazkei aurre egiteko tresnak bideratze aldera

129. artikulua.- Laneko jazarpen egoerarako jarduera protokoloa

1. Aldez aurretik laneko jazarpen egoerak ez gertatzeko prebentzio-jarduerak proposatuko dituen jarduera protokoloa sustatzea da Erakunde honen helburua, eta gerora egin behar diren tramiteak eraginkorrak eta azkarrak izatea eta hain konfidentzialtasuna gordetzea.
2. Hari horretara, ikerketaren bidez jazarpena izan den edo ez argituko duen prozedura formala ezarriko da; hau izango da:
 - a) Giza Baliabideen Arduradunari kaltetutako langileak entregatzen dion idatzizko dokumentuarekin abiatzen da prozedura. Idatzi horretan gertaera zerrenda bat jasoko da, ahalik eta zehatzena. Langileak egoki ikusten badu, idatzi horren kopia bat ordezkari sindikalei igorriko zaie.
 - b) Salaketaren ondoren, informazio-espeditentea zabalduko da, gertaerak argitze aldera. Salatutako gertaerak argitzeko asmoarekin, tartean dauden pertsona guztiei deituko zaie.
 - c) Gehienez ere 30 eguneko epean, txostena ezagutaraziko da. Bertan jazarpen zantzuak dauden edo ez esango da, eta agertu diren arazoak konpontzeko proposatzen dituen neurriak jasoko dira.
 - d) Laneko jazarpena egon dela egiaztatzen bada, diziplina erantzukizuna edo zigor erantzukizuna ezarriko da, kasuen arabera.
 - e) Gertaerak egiaztatzerik ez badago, inolaz ere ez zaio zigorrik jarriko salaketa egin duen langileari.
 - f) Salaketa faltsua dela ageri-agerian geratzen bada, dagokion diziplina-espeditentea zabalduko da.
3. Erakundeak bitarteko egokiak ez izateagatik jarduera protokoloa garatzerik ez badu, laneko jazarpenean adituak diren aholkulari espezializatuengana jo ahal izango du.
4. Prozedura honen kaltetan gabe, Jazarpen kasuetan egungoa garatu eta erakunde ezberdinentzat erreferentzia izango den Jarduketa Protokolo Markoaren eredia idatze aldera, batzorde tekniko berezia sortuko da Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordearen baitan. Honek, eratzen denetik, gehienez ere, 6 hilabetera aurkeztu beharko dio lana organo horri.

130. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak

Egoera horietan, langileek eskubide hauek izango dituzte:

- a) Informazio-espeditentea tramitatzen den bitartean, salaketa egin duen pertsonak lanpostu aldaketa eska dezake, horretarako aukerarik baldin badago. Lanpostu

aldaketak erabakiren bat izan arte iraungo du, Giza Baliabideen Sailak zehaztutako irizpideen arabera.

- b) Informazio-espeditentean parte-hartzen duten guztien esku-hartzearen konfidentzialtasuna gorde behar da, eta salaketa egin duenari zein salatuari edo salatuari behar bezalako errespetua gorde behar zaie.

131. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak

1. Indarrean dagoen legediarekin eta abenduaren 28ko Genero Indarkeriaren Kontrako Babes Neurriak 1/2004 Lege Organikoarekin bat eginez, Erakunde honek bere langileen artean genero indarkeria egoerarik gertatzea saihesteko bere eskura dauden neurri guztiak ezartzea erraztuko du.
2. Genero indarkeria pairatu duten langile publikoek beren babesa gauzatzeko eskubidea dute, eta hori bermatzeko, honako hauek eskuratu ahal izango dituzte:
 - a) Biktima babesteko epailearen aginduak irauten duen bitartean, lanaldia murrizteko aukera izango du, bere ordainsariak proportzioan txikituta. Hori guztia Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda gauzatu beharko da.
 - b) Orduategia egokituta edo ezar daitezkeen bestelako neurriekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.
 - c) Dituen beharizanen arabera, orduategi malgua ezartzea, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.
 - d) Lanlekuz aldatzea, horretarako dauden aukerak aztertu eta gero.
 - e) Emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute aldeztu aurretik gutxienezko zerbitzu-denbora eman gabe eta horretan egoteko inolako eperik ezarri gabe. Lehenengo sei hilabeteetan betetzen duten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epealdi hori mailak igotzeko, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako zenbatu ahal izango dira.

Nolanahi ere, babes judizialeko jarduketan ondorioz biktimaren babes-eskubidea bermatzeko epe hori luzatu behar dela ezarri gero, hiru hilabete epealdia luzatu ahal izango da, eta gehienez ere hemezortzi, eta aurreko paragrafoarekin bat etorriz, lanpostua gordetzeko aukera izango du eta ondorio berberak izango ditu biktimarentzat. Aurreko lehen bi hiletan, funtzionarioak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai.

- f) Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez.

132. artikulua.- Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea

1. Aurretik araututako eskubideak eskuratzeko aukera eskaintzen duten genero indarkeria egoerak biktima babesteko epaileak emandako aginduaren bidez egiaztatu behar dira.
2. Salbuespen bezala, egoera hori egiaztatu ahal izango da fiskaltzaren txostenaren bitartez. Babes neurriak ezarri arte, biktimak genero indarkeria egoerak pairatu dituenaren zantzuak daudela esan beharko du fiskaltzak bere txostenean.

SEIGARREN TITULUA. SINDIKATUKO KIDE IZATEKO ESKUBIDEA INDARREAN JARTZEKO ERREGIMENA, SINDIKATU-EKINTZA, ORDEZKARITZA, PARTE-HARTZEA, BATZARRA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

XVII. Kapituluua. ASKATASUN SINDIKALA

133. artikulua.- Sindikatuko kide izateko eskubidea

1. Berari dagozkion interes profesionalak, ekonomikoak eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko aukera izango du pertsonalak.
2. Administrazio Publikoko agintarienganako, organoenganako eta hierarkienganako erabateko independentzia gorde ahal izango dute Zentral Sindikalek, eta esku-hartzeren bat gertatuz gero, babes legala eskatzeko eskubidea izango dute.

134. artikulua.- Babes sindikala

1. Diskriminazioa eragiten duen sindikatuen kontrako ekintzetatik edo daukan enpleguaren gutxiestea eragiten duten jardueretatik bere langileak babesteko, Erakundeak babes aproposa eskainiko die.
2. Jarduera hauen kontra egiten dutenetan eragingo du babes horrek:
 - a) Langilearen lan baldintzetan eragitea, hark Zentral Sindikal batean izena ez emateko edo sindikatu bateko kide izateari uzteko.
 - b) Zentral Sindikal bateko kide izateagatik edo erakunde horretako jardueretan parte-hartzeagatik, langilea zigortzea edo bere lanpostutik kentzea edo edozein eratarik kaltea eragitea.
 - c) Langile publikoaren izaera Zentral Sindikal bateko kide izatearen edo ez izatearen ginetik jartzea.

135. artikulua.-Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia

Titulu honetan pertsonalari onartzen zaizkion eskubideak pertsonari eta ondasunei zor zaien errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko martxa onean edo zerbitzuen beharrezan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

XVIII. Kapituluua – EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUA

Lehenengo atala . EKINTZA SINDIKALAREN OSAKETA ETA ERAGIN-EREMUA

136. artikulua.-Ekintza sindikalaren osaketa

1. Erakundeetan bertan edo hortik kanpo ekintza sindikalean jarduteko eskubidea dute langile publikoek, era librean eta sindikatu bateko kide izateko eskubidea era praktikoan garatuta, abuztuaren 2ko Askatasun Sindikalaren 11/1985 Legeak jasotzen duena erabat errespetatuta.
2. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Erakundeen barruan ekintza sindikala egiteko eremu material bezala lanlekua ulertuko da; Erakunde horretako egoitzak zein bere menpe dagoen bestelako bulego, establezimendu, lokal edo lanleku ekintza sindikala egiteko leku dela ulertuko da, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean egon.

3. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Erakunde mailan ordezkariak handiena duten Zentral Sindikalen Atal Sindikalek osatzen dutena izango da ekintza sindikala egiteko beharrezko antolakuntza markoa.

Bigarren atala. ATAL SINDIKALAK OROKORREAN.

137. artikulua.- Atal Sindikalen sorrera

1. Legez onartutako Zentral Sindikaletako pertsonal afiliatuak Atal Sindikalak eratu ahal izango ditu.
2. Atal Sindikalei Akordio honetan onartzen zaizkien bermeei, ahalmenei, funtzioei eta eskuduntzei buruz Kapitulu honetako lehenengo atalean jasotzen denaz gainera, kide diren Zentral Sindikalek Administrazio Lokaleko Sektorean egindako hauteskunde sindikaletan hautetsiak ordezkatzeko dituzten organoetan gutxienez %10eko parte-hartzea lortu dutela era zehatzean eta zalantzarik gabekoan egiaztatu beharko dute Atal Sindikalek dagokion Erakundearen aurrean.

Erakundearen zerbitzura dagoen langile kopurua	Atal sindikalari afiliatutako gutxieneko portzentajea
6 baino gutxiago	%75
6tik 30era	%50
31tik 100era	%20
101 baino gehiago	%15

138. artikulua.- Atal Sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak

Aurreko atalak aipatzen dituen atal sindikalek honako ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak izango dituzte:

- a) Kide diren Zentral Sindikalaren eta bertako kideen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko.
- b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, bere afiliatu guztien gizarte eta lan arazoetarako ordezkariak legala edukitzea eta praktikan jartzea, baina beste eredu legal batzuk ere jardueran berak egin ditzakete.
- c) Atal Sindikalei horrelako ordezkariak emateak honelako ahalmenak eskaintzen dizkie: gizarte eta lan gaien inguruan edozein esku-hartzeak, eskaerak, aldarrikapenak edo erreklamazioak; Idatziz zein ahoz egindakoa adierazpenen bidez egin ditzakete, eta edozein afiliaturen izenean eta hura ordezkatzuz, nahiz eta langile bakoitzak bere kabuz hori egiteko eskubidea izan.
- d) Erakundeko pertsonalaren gaiei buruzko legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak jasotzen dituen bideetatik.
- e) Erakundeari zerbitzua eskaintzen dion pertsonalaren gizarte eta lan gaietarako aldarrikapenak jasotzea, eta bertako agintariei, eskumena duten organoek eta hautetsiak ordezkatzeko organoek horiek aurkeztea, Akordio honek jasotzen dituen bideak erabilita.
- f) Erakunde honetako pertsonalari eragiten dioten gaiak bere ekimenetik aztertzea eta hori buruzko informazioa jasotzea; horretarako, Legeak ezartzen dituen baldintzetan gai horiei buruzko dokumentazioa kontsultatzeko eta kopiak egiteko ez dute ordaindu beharko Ataletako Batzordeek eta Ordezkaritza Sindikalek.
- g) Izaera sindikala edo lan arloko interesa duten informazioa, prentsa artikulua, propaganda eta argitalpenak lanorduetan eta lanlekuan prestatzea, erakustea eta zabaltzea.

- h) Horretarako, Erakundeak iragarki-oholak jarriko ditu Atal Sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aurretik deskribatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan; Erakunde barruko egoitza guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabekoak izango dira, ahalik eta publizitate eta iredgarritasun handiena ziurtatze aldera.
- i) Era berean, Erakundeko agintariak edo eskumena daukan organoak Atal Sindikalak eskatzen duena eman beharko dio: aipatutako argitalpenak egin ahal izateko laneko materialak eta baliabideak erabili ahal izatea, beti ere, era arrazional eta moderatuan erabiltzen badira eta zerbitzuen material baliabideetan eragiten ez bada.
- j) Erakundeak utzitako lokalak ekintza sindikalerako erabili ahal izatea. Lokal horren ezaugarriek eta ekipamenduak gaitasun, hornikuntza, material eta kokapen beharrianak ase beharko ditu. Material baliabideek horretarako aukera eskaintzen dutenean, lokala era eskusiboan eta esklusibean erabili ahal izango da. Atal Sindikalak 137.2 artikuluan (Atal Sindikalen Sorrera) jasotzen den eskalako mugak gainditzen baditu egin ahal izango du lokala erabiltzeko eskaera. Dena dela, Erakundeak 500 langile publiko baino gehiago baditu, %20ko ordezkaritza lortzen ez duten atal sindikalek ere egin ahal izango dute lokala erabiltzeko eskaera.
- k) Lanaldiaren barruan edo hortik kanpo afiliatuen, pertsonalaren zati baten edo Erakundearen batzarrak eta asanbladak deitzea eta egitea, Erakundearen egoitzetan zein hortik kanpo. Akordio honetan batzarrak egiteko eskubidea praktikan jartzeaz jasotzen duena beteaz egin beharko da.
- l) Bere eskumenen barruan dauden jardueretan aholkulariak erabili ahal izatea.
- m) Pertsonala, Lan segurtasuna eta osasuna, Laneko higieena eta gizarteko laguntza, segurtasuna eta prebentzioa alorretako gaiak Erakundeko ebazpen organoetan proposatzea eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez.
- n) Administrazioaren borondatearen prestakuntza prozesua prestatzeko fasean parte-hartzea eta esku-hartzea; horren helburua izango da m) letran aipatzen diren gaien inguruko ebazpenak ematea, titulu honetako XX. kapituluak (Parte-Hartzeko Eskubidea) jasotzen duenaren arabera.
- o) Bere jarduera-eremuko gaien inguruan daukan iritzia era librean azaltzea.
- p) Beren afiliatuei zabalduko diziplina prozeduren aurrera jarraituz gero, laguntza eta defentsa eskaintzea eta audientzia lortzea, langile bakoitzak bere kabuz gauza bera egiteko daukan eskubidean eragin barik.

Hirugarren Atala. ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK.

139. artikulua.-Atal Sindikaletako afiliatuak

1. Atal Sindikaletako afiliatuak izango dira Erakundearen zerbitzura dauden eta Zentral Sindikalean izena emanda dauden eta ordainketak eginak dituztenak, eta, halaber, sindikatuko norberaren txartela daukatenak.
2. Euskadiko Tokiko Erakundearen Lan Harremanen Protokolo-Markoaren barruan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak atal sindikal bakoitzak kreditatu beharreko afiliatu kopurua zein den zehaztuko du, honako orientazio irizpide hauek jarraituta:
 - a) Norberaren datuen babesari buruz indarrean dagoen legediaren ingurukoa.

- b) Aleatorioak diren egiaztatze mekanismoak ezartzea edo emandako informazioaren laginen arabera.
- c) Datuak egiaztatzen dituen arduraduna identifikatzea.
- d) Emandako informazioa egiaztatzen duen dokumentazioa aurkezteko baldintza ezartzea: banketxeen ziurtagiriak, notario-aktak, etab.

140. artikulua.- Afiliatuen eskubideak

Tokiko Erakundearen kreditatuta dauden Atal Sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

- a) Bere afiliazio sindikalarengatik lanean jasan ditzakeen gehiegizko eta minezko jarreretatik zein jarrera baztertzailleetatik babestu behar ditu Erakundeak.
- b) Akordio honen barruan jasotzen diren funtzio sindikalak praktikan jartzeko, bere Erakunde Sindikalarekin lotu duen akordioaren arabera liberatuta geratzea.
- c) Izaera sindikaleko laguntza, defentsa eta audientzia jasotzea dagokion Erakundearen aurrean eta diziplina erregimenak jasotzen duen fase guztietan, eta hori interesdunak daukan defentsa eta audientzia eskubidean eragin barik.
- d) Bere Zentral Sindikalak emandako aginduari jarraituz, edozein ordezkari edo agindu sindikal egitea dagokion Erakundearen, lanlekuan zein hortik kanpo, eta hori Akordio honetan jasotzen diren terminoetan egitea.
- e) Afiliatuek bost laneguneko lizentzia izango dute lanorduetan prestakuntza sindikaleko ikastaroetara eta bere Zentral Sindikaleko kongresuetara edo antzeko jardunaldietara joan ahal izateko; Erakundeari horren berri eman beharko dio, gutxienez 48 ordu lehenago. 137.2 artikuluan (Atal Sindikalak Eratzea) jasotzen diren Atal Sindikaletako afiliatuek izango dute lizentzia eskubide hori.
- f) Akordio honek jasotzen duenaren arabera, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo eta lanlekuan zein hortik kanpo biltzeko aukera izango dute.
- g) Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordean eta horren babesean sortutako Protokolo-Markoaren Negoziazio Batzordean batzordekide edo aholkulari sindikal bezala parte hartu behar duenean, bere lanpostuan ordezkoa jartzea, bere ordainsarrietan eraginik izan barik. Funtzio horiek betetzeko denboran izango du ordezkoa bere lanpostuan, Akordio honetan jasotzen diren baldintzak beteta.

Laugarren atala. ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.

141. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordea

Akordio honen 137.2 artikulua (Atal Sindikalak Eratzea) jasotzen duena betetzen duten atal sindikaletako afiliatuen zuzendaritza, ordezkari, negoziazio, mobilizazio eta defentsa egiten duen organo kolegiatua Atal Sindikaleko Batzordea izango da; horren osaketa, kide kopurua, antolaketa eta funtzionamendua Zentral Sindikalaren ardurara izango da.

142. artikulua.- Atal sindikalaren sorrera edo osaketa aldaketa

Erakundearen aurrean Atal Sindikala kreditatuta daukan Zentral Sindikalak Erakundeari jakinarazi beharko dio Atal Batzordeak nola sortu den eta zein den horren osaketa. Bi kontzeptu horietan aldaketaren bat gertatzen denean, horren berri eman beharko dio Erakundeari.

143. artikulua.-Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak

Atal Sindikaleko Batzordeari dagokio dagozkion ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak era kolegiatuan praktikan jartzea; horretarako, bere kideen gehiengoak hartuta erabakien ondorioz administrazio- zein zuzenbide-jarduerak abiatzeko ahalmena eta erabateko gaitasun juridikoa izango du.

144. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak

Atal Sindikaleko Batzordeko kideek, bertako afiliatuen ordezkari legal bezala, berme eta ahalmen hauek izango dituzte.

- a) Beren jarduera sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziplina zigorrik jaso eta ezin izango dituzte baztertu, ezingo zaie sustapen ekonomikoa edo profesionala ezarri eta beste lanpostu edo lanleku batera behartuta ezingo dituzte eraman; hautatuak izan diren denboran eta hori amaitu eta bi urtera arte iraungo du horrek.
- b) Bere lanorduetan lan sindikalak egiteko ordu kopuru jakin bat izango dute, beren ordainsarrietan inolako eraginik izan barik. Hautetsi ordezkari bezala ordezkarietara organoetan izateagatik izan ditzakeen eskubideetan ez du eraginik izango aurreko horrek, eskala honi jarraituta:

Erakundeari zerbitzua eskaintzen dioten langileak	Atal Sindikalak izan behar duen gutxieneko afiliazioaren %100a	Segurtasun eta Osasun Batzordean ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideak	Ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideek daukaten ordu kopurua
6 baino gutxiago	%75	1	5
6tik 30era	%50	2	5
31tik 100era	%20	3	10
101etik 250era	%15	4	15
251tik gora	%10	5	20

Erakundeak bere zerbitzura 30 langile baino gehiago dituzenean, aurreko eskalak jasotzen duena baino gutxieneko afiliatu portzentajea baino handiagoa daukan atal sindikalak gutxieneko portzentaje horren kopurua betetzen duen afiliatu kopuru bakoitzeko beste kide bat egokituko zaio Atal Sindikaleko Batzordean, eta horrek ordu sindikalak edukitzeko eskubidea izango du.

- c) Hautetsiak ordezkatzeko organoetara ahotsarekin joan ahal izatea, azken horiek horretarako oniritzia eman eta gero; hori ordu sindikalen barruan sartzea.
- d) Bere lanean zati batean edo era osoan ordezkari bat izatea, bere Atal Sindikaleko beste kide batzuen ordu sindikalak pilatzeagatik kopurua gainditzen duenean, baina hori bere ordainsarrietan eragin barik egitea. Erakundearen arduradun nagusiari horren notifikazioa ematea nahikoa izango da.
- e) Bere jarduerarekin zerikusia duten gaiei buruzko norberaren iritzia edo sindikatuarena askatasunarekin eman ahal izatea.
- f) Diziplina espediente bat zabaltzen denean, Erakusle edo Idazkari izendatzen badute, horri uko egiteko eskubidea izango du.

Bosgarren atala. ORDEZKARI SINDIKALAK.

145. artikulua.- Ordezkarari sindikalak izendatzea

Kreditatutako atal sindikaletan, 137.2 artikulua (Atal Sindikalak Eratzea) jasotzen duenarekin bat eginez, Zentral Sindikalak Ordezkarari Sindikal bat edo hainbat izendatu ahal izango ditu.

146. artikulua.- Ordezkarari Sindikalen funtzioak eta eskubideak

Kreditatutako Atal Sindikaletako Ordezkarari Sindikalek 137.2 artikulua (Atal Sindikalak Eratzea) jasotzen duenarekin bat eginez, funtzio eta eskubide hauek izango dituzte, Erakundeko hautetsien ordezkariarako organoetako kide izateagatik izan ditzaketenen gainera:

- a) Erakundeko hautetsien ordezkariarako organoen eskura Erakundeak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea; legeak hala agintzen duen alorretako informazioa isiltasun profesionala gorde beharko du.
- b) Pertsona ordezkatzeko organoen batzarretara eta Erakundeak laneko segurtasuna eta osasunari buruz dituen barne-organoen batzarretara joan ahal izatea, ahotsarekin bai, baina boto eskubiderik gabe.
- c) Langileei eta bere afiliatuei eragingo dien neurriak indarrean jarri aurretik, Erakundeak haien iritzia entzuteko eskubideak, batez ere bere afiliatuei buruzko kaleratzeak eta zigor ezartzeak aztertzen direnean.
- d) Atal Sindikalari dagozkion eskumenak indarrean jartzea.
- e) Bere Atal Sindikalak iragarki-oholetan jartzen duena bere sinadurarekin egiaztatzea.
- f) Atal Sindikalaren Batzordea eta bere afiliatuak bileretara deitzea.
- g) Bere jarduna bete ahal izateko eta bere Atal Sindikalaren izenean eta hura ordezkatzu, jarduera judizialak edo administrazioko jarduerak abiatzea.
- h) Atal Sindikalak 100 afiliatu edo gehiago hartzen baditu, hilabetean 20 ordu sindikal erabiltzeko aukera izango du, bere ordainsarrietan eragin gabe; Beste 100 afiliatu bakoitzeko, beste 20 ordu sindikal izateko eskubidea izango du. Hori guztia Atal Sindikaleko Batzordeko kide izateagatik edo hautetsien ordezkari organoko kide izateagatik izan ditzakeen orduetan eragin barik.

147. artikulua. Ordu sindikalak pilatzeagatik liberazioa

1. Beste Erakunde bateko ordu sindikalak pilatzeagatik zentral sindikal bateko kide baten liberazioa bakarrik gertatuko da Erakundeak 125 langile baino gehiago baditu bere plantillan. Horretarako, pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu pilatu behar direla adosten da. Erakunde berean gertatutako ordu sindikalen pilaketagatik liberazioa gertatzeko, 1.592 ordu pilatu beharko dira.
2. Horretarako, beharrezkoa da:
 - a) Ordezkarari edo Zentral Sindikal Bateko kideek pilatzeko asmoa duten ordu kopuruaren berri ematea Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari.
 - b) Erakundeen arteko liberazioak gertatzen direnean, Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeak eskubide horri heltzen dioten langile publikoen

erregistroa eta kontrola egingo du, tartean dauden erakundeei horren berri 15 egun lehenago eman ostean.

3. Liberazio eskubidea indarrean jartzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du zerbitzuak eskaintzen dituen Erakundean, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:
 - a) Bere Erakunde Sindikaleko Pertsonal Batzordeko kideek, Langileen Batzordeko kideek, Pertsonal Ordezkariek eta Atal Sindikaleko Batzordeko kideek adieraztea beren ordu sindikalak pertsona horri utzi nahi dizkiotela bere borondatez.
 - b) Beren ordu sindikalak laga nahi dituzten Pertsonal Batzordeko kideak, Langileen Batzordeko kideak, Pertsonal Ordezkariek eta Atal Sindikaleko Batzordeko kideak ordezkatzeko dituen Erakunde Sindikalaren ziurtagiria. Ziurtagiri horretan jasoko da kide horiek organo horietako kideak direla eta oraindik erabili gabe dauden ordu sindikalen kreditua zein den eta nori lagatzen dioten.
4. 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 aldez aurretiko denbora nahikoarekin.
5. Lehen aipatutako sistemaren bitartez bere lanpostuan erabat ordezkaturik geratzen den langile publikoak zerbitzu aktiboa administrazio egoeran jarraituko du, bere eskubide ekonomikoetan, profesioaletan eta gizarterakoetan inolako eraginik izan barik.

XIX. Kapitulua. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

Lehenengo atala. ORDEZKARITZA MAILA ETA ORGANOAK.

148. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa praktikan jartzea

Erakundeko lan-kontratudun pertsonalaren ordezkari kolektiboa hautatutako ordezkari organoen, Enpresa Batzordeen edo pertsonal ordezkarien bitartez egingo da.

Bigarren atala. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK.

149. artikulua.- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak

Hautetsien ordezkari organoetako kideek, Pertsonalaren Ordezkariek zein Enpresa Batzordeetako kideak izan, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

- a) Organoan audientziarako eskubidea izatea, bertako kide baten kontrako diziplina prozedura batek aurrera jarraitzen badu, prozedura horren barruan dagoenak daukan eskubidean eragin barik.
- b) Bere ordezkari eremuari dagozkion gaiei buruzko bere iritzia edo taldearena askatasunarekin eman ahal izatea; interes profesionala, lanerakoa edo gizarterakoak duten informazioak prestatzeko, argitaratzeko eta zabaltzeko aukera izango du.
- c) Horretarako, Erakundeak iragarki-oholak jarriko ditu Atal Sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aurretik deskribatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan; Erakunde barruko egoitza guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, ahalik eta publikitate eta iredarritasun handiena ziurtatze aldera.

- d) Beren jarduera sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziplina zigorrik jaso eta ezin izango dituzte baztertu, ezingo zaie sustapen ekonomikoa edo profesionala ezarri eta beste lanpostu edo lanleku batera behartuta ezingo dituzte eraman; hautatuak izan diren denboran eta hori amaitu eta bi urtera arte iraungo du horrek.
- e) Zigor oso larrien berri izan beharko dute.
- f) Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta horren arrazoiak, zerbitzua egiten ari zirela izandako istripuak eta lan-gaixotasunak edo horien ondorioak, istripu-indizeak, lan baldintzen inguruko aldikako azterketen edo azterketa berezien emaitzak eta erabiltzen diren prebentzio neurriak ezagutzea.
- g) Zerbitzu publikoak hobetzera bideratutako neurrien ezarpenean laguntzea.
- h) Bere eskumenekoak diren gai guztien berri ematea ordezkatzan dituen pertsonen.
- i) Gai hauen inguruko gauzen berri izatea eta horren inguruan duten iritzia entzutea:
1. Lanaldia eta lan ordutegia ezartzea.
 2. Baimenen, oporraldien eta lizentzien erregimenak.
 3. Produktibitate-osagarriagatik langile bakoitzak jasotzen duen kopurua.
- j) Ordezkaritza funtzioak bete ahal izateko, hilabetean ordu kopuru jakin bat izatea, bere ordainsarrietan eragin barik; ordu kopurua eskala honen arabera kalkulatu da:

100 lanpostura arte	30 ordu hilean
101 lanpostutik 250 lanpostura arte	35 ordu hilean
251 lanpostutik gora	40 ordu hilean

- k) Era berean, Presidente edo Idazkari lana hartzen duen hautetsien ordezkaritza organoko kideak hilabetean beste ordu batzuk edukiko ditu, bere kargua bete ahal izateko; ordu horiek eskala hau beteta zehaztuko dira.

100 lanpostura arteko erakundeak	5 ordu
101 eta 250 lanpostu arteko erakundeak	7 ordu
251 eta 500 lanpostu arteko erakundeak	9 ordu
501 eta 750 lanpostu arteko erakundeak	12 ordu
751 lanpostu baino gehiagokoak	15 ordu

- l) Aipatutako bi ordu asignazio motak zenbatzerako orduan, Erakundeko Informazio Batzordeetara, horrek sustatutako batzarretara eta Erakundeko negoziazio kolektiboetara joaten emandako denbora ez da kontuan hartuko.
- m) Bere jarduerarako erakundeak utzitako lokala erabili ahal izatea; lokalaren ezaugarriak eta ekipamenduak gaitasunean, material baliabideetan eta kokapenean izan ditzakeen beharrianak ase beharko dituzte.

150. artikulua. Gaitasuna

Hautetsien ordezkaritza organoek bere eskumenekoak diren eta bere kideen gehiengoak onartutako jarduera judizialak edo administrazio jarduerak abiatzeko gaitasuna izango dute.

151. artikulua. Eskuduntzak

Hautetsien ordezkariak organoek eskuduntza hauek izango dituzte:

- a) Legez ezarritako informaziorik osatuena jasotzea legez ezarritako bideetatik, erakundeko langileei dagokien gai guztietan.
- b) Erakundeko eskudun organo ebazleei, langileriaren arduradunaren bitartez, langile eta laneko segurtasun- eta higiene-egoerei buruz jasotzen diren arazoak azaldu eta negoziatzea, lanaren garapenari buruz, eta laguntza, segurtasun eta gizarte aurreikuspenari buruz, beti ere erakundearen eskumenekoa denean.
- c) Pertsonala, Lan segurtasuna eta osasuna, Laneko higiena eta gizarteko laguntza, segurtasuna eta prebentzioa alorretako gaiak Erakundeko ebazpen organoetan proposatzea eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez.
- d) Administrazioaren borondatearen prestakuntza prozesua prestatzeko fasean parte-hartzea eta esku-hartzea; horren helburua izango da m) letran aipatzen diren gaien inguruko ebazpenak ematea, titulu honetako XX. kapituluak (Parte-Hartzeko Eskubidea) jasotzen duenaren arabera.

XX. Kapituluak. PARTE-HARTZE ESKUBIDEA

152. artikulua.- Parte-hartze eskubidea

Langile publikoek administrazioaren borondatezko prestakuntza-prozesuetan parte-hartzeko eskubidea izango dute Atal Sindikalen edota hautetsien ordezkarien bitartez. Prestakuntza prozesu horren helburua izango da pertsonal, lana gauzatzen den momentuko segurtasun eta higiean eta laguntza erregimenean eta segurtasunean eta gizarte aurreikuspenen ebazpenak egitea, Erakundeko eskuduntzak direnean.

153. artikulua.- Elkarrizketa

Aurreko artikuluan jasotakoa betetze aldera, pertsonalarekin elkarrizketak izango dituen solaskidea izendatuko du Erakundeak.

154. artikulua.- Ordezkaritza

Lan-kontratadun pertsonalaren ordezkariak hautetsien ordezkariak organoengan edo Erakundearen ordezkariak daukaten Atal Sindikalengan egongo da, Akordio honek jasotzen duenaren arabera.

155. artikulua.- Batzarrak

Erakundeko ordezkariak hautetsien ordezkarietako organoekin edota Atal Sindikalekin egingo dituzten batzarrak gutxienez bi aldeek adosten duten aldizkakotasunarekin egingo dira.

156. artikulua.- Gai-ordena

1. Hautetsien ordezkariak organoek edota Atal Sindikalek aurreko artikuluan aipatutako batzarren gai-ordena prestatzeko lanean parte-hartzeko eskubidea izango dute, eta nahi beste gai sartu ahal izango dituzte bertan.
2. Era berean, hurrengo batzarreko gai-ordena zein izango den era formalean jakinarazi beharko zaie, gutxienez 48 ordu lehenago. Aztertuko diren gaien inguruko dokumentazio guztia beraien esku jarri beharko da, ezagutu eta azter ditzaten.

3. Atal Sindikalek edota hautetsien ordezkariak albo batera utz ditzakete, beraien ustez azterketa sakonagoa edo informazio txosten zehatzagoa izatea merezi duten gaiak, ebazpena emateko datuak eta aurrekariak falta direla irizten diotenean.
4. Eskubide hori gehienez ere 15 eguneko epea izango du, parte-hartzea informazio batzordean izaten den kasuetan izan ezik.

157. artikulua.- Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari kontsulta

1. Erakunde Sindikalak Erakundeko ordezkarien irizpidearekin ados ez daudenean, bi aldeek adostasunarekin gaia Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordera igoko da, Akordio honetan jasotzen diren terminoen barruan.
2. Lan-kontratudun pertsonalaren ordezkariak batzarraren aktan, ebazpenaren azalpen zatian zein Erakundeko ordezkariak gaiaren inguruan prestatutako txostenean jaso ahal izango dute beren desadostasunak zeintzuk diren eta horiek zertan oinarritzen dituzten.

XXI. Kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA

158. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea

1. Lan-kontratudun pertsonalak batzartzeko eskubidea erabili ahal izango du kapitulu honetan zehazten diren betekizunekin eta baldintzekin.
2. Erakundeko pertsonalak bere lanaldiaren barruan batzartzeko eskubidea izango du bere ordainsarietan eraginik izan barik; gehienez ere, urtean hamabi ordu erabili ahal izango ditu horretarako.
3. Atal Sindikaleko kide diren langileak beren lanaldiaren barruan batzeko aukera izango dute, jarraian datorren taulan jasotakoarekin bat eginez:

Erakundeko langile kopurua	Urteko orduak
30 arte	5
31tik 100era	8
101etik 250era	11
250 baino gehiago	14

159. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea

1. Atal Sindikalak batera afiliatutakoekin batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute Ordezkari Sindikalek.
2. Erakundeko pertsonalaren batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute:
 - h) Erakunde Sindikalek, zuzenean edo beren Ordezkari Sindikalen bitartez.
 - i) Hautetsien ordezkariak organoak.
 - j) Nahi beste langile publikok, beren kopurua kaltetutako kolektiboaren %40a baino txikiagoa ez bada.

160. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak

1. Hauek dira Atal Sindikaleko afiliatuen edo pertsonalaren batzarrak egin ahal izateko bete behar diren baldintzak:
 - a) Eskaera batzarra egin baino 48 ordu lehenago egin beharko da gutxienez, salbuespenezko kasuak ez badira.
 - b) Batzarra egingo den lekua eta ordua zehaztu.
 - c) Batzarra deitzen duten pertsonak horretarako legitimitatea dutela egiaztatzen duten datuak igortzea.
 - d) Gai-ordena.
 - e) Eskaera erregistratu eta 24 orduko epean Erakundeko Presidenteak ez badu idatziz eragozpenik agertzen, batzarra beste baldintzarik bete barik egin ahal izango da.
2. Batzarrek izaera orokorra izan dezakete, edo bestela zerbitzu, bulego edo lanleku bakoitzeko egin daitezke.

161. artikulua.- Lanalditik kanpoko batzarrak

Lanalditik kanpo batzarrak egiteko mugarik ez da egongo; ez bada instalazioen eta bulegoen segurtasunaren muga edo batzarra egiteko lekuak zabalik egotea edo zabaltzeak zailtasun handirik ez eragitea.

XXIII. Kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

162. artikulua.- Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea

Lan baldintzak zehazterako orduan, lan-kontratudun pertsonalak parte-hartzeko eskubidea izango du, indarrean dagoen legedia eta Akordio honek jasotzen dutenaren arabera.

ZAZPIGARREN TITULUA. ERAKUNDEKO LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK PRAKTIKAN JARTZEA

163. artikulua .- Gai orokorrak

1. Euskal Administrazio Publikoetako hizkuntza ofizialen erabilera bermatuko du Erakundeak, kanpora begirako zein barrura begirako harremanetan.
2. Horretarako, Erakundeko langileek Euskararen ezagutza eta erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen du Erakundeak, lanpostu bakoitzari ezartzen zaion hizkuntz eskakizunaren arabera.

164. artikulua.- Euskalduntze Plangintzak

1. Hizkuntza Prestakuntzarako Plangintzaren barruan, Erakundeko gobernu organoak egin beharreko jarduerak zehaztuko ditu eta nortzuk parte hartuko duten esango du. Hizkuntza Prestakuntzarako Plangintza onartu gabe daukaten erakundeek berau onartzeko prozesua hasiko dute; horretarako, alde zuzenetik pertsonalen ordezkariekin negoziatu beharko dute, 2006ko lehen seihilekoaren barruan.
2. Bestalde, dagokion hizkuntz eskakizuna egiaztatzea beharrezkoa izango da behin behineko izendapenentarako, LPZak hala eskatzen duenean.
3. Langile publikoek hizkuntza eskakizun finko gabeko lanpostua dutenean eta hari emandako eskakizuna behin behinekoa dutenean, horretarako ezarritako ikastaroetara joateko lehentasuna eta eskubidea izango dute; ikastaroak doanekoak izango dira eta horietara joateko liberatuta egongo dira.
4. Hizkuntza eskakizunen erregimen orokorrak ezartzen dituen baldintzetatik salbuetsita geratuko dira:
 - a) Plangintza Epea hasterakoan, 45 urte baino gehiago dituztenak, interesduna horrekin ados badago.
 - b) Beren ikasketak Oinarrizko Batxilerra edo Oinarrizko Hezkuntza Orokorra maila gainditzen ez duten pertsonak; eskolatze ziurtagiriaren harira ordenamendu juridikoak ezartzen dituen ekibalentziak eta balioztatuak ez dira kontuan hartuko.
 - f) Ezintasun fisiko edo psikologikoak izanik, gaur egun helduen hizkuntz trebakuntza eta gaitasuna lortzeko erabiltzen diren programen bidez euskaraz ikasteko eragozpenak eta ezintasunak dituzten pertsonak.
 - g) Hizkuntza ikasteko prozesuan ezinbestekoa den gutxieneko trebetasun-gaitasunik ez duten pertsonak, ezintasun hori ageri-agerikoa eta egiaztatua denean eta helduek hizkuntzak ikasteko gaur egun erabiltzen diren programak kontuan hartuta.
 - h) Aurreko ataletan aipatzen ez diren bestelako jarduerak jasotzen baditu Plangintzak, bertara joan ahal izateko erabiliko diren irizpideak hauek izango dira:
 1. Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta oraindik egiaztatu ez dutenek.
 2. Derrigorrezkotasun-datadun hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.

3. Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.
- f) Langileak lanpostuari ezarri zaiona baino hizkuntza eskakizun txikiagoa egiaztatu daukanean, prestakuntza plan indibiduala ezarriko da, kaltetutako langilearekin adostuta; hala, ahalik eta denbora txikienean bere lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna lortu ahal izango du langileak.
- g) Ikastaroa emango den zentroa lanleku bezala hartua izango da, eta horrenbestez, langile batek ikastaroetara joateari huts egiten badio edo berandu heltzen bada, Giza Baliabideen Arduradunak horren berri izan beharko du.

165. artikulua.- Lanalditik kanpoko Euskara ikastaroak

Langileren batek bere borondatez eta bere lanalditik kanpo eguneko 3 ordu eta asteko 15 ordu baino gutxiagoko euskara ikastaroetara joatea erabakiz gero, konpentsazio modura egunean ordu bat liberatzeko eskubidea izango du ikastaroak egunean 2 ordu hartzen baditu eta ikastaroak ohiko lanegun batean 3 ordu hartzen baditu, egunean ordu eta erdi liberatzeko eskubidea izango du, eta era proportzionalen ikastaroaren eguneko iraupenaren arabera.

166. artikulua.- Udal Kontserbatorioetako eta Musika Eskoletako irakasleen euskalduntzea

Administrazioak ezarritako euskalduntze plangintzaren barruan bere lanpostuari dagozkion euskara ezagutzak jasotzeko ikastaroak egin behar dituzten musika zentroetako irakasle titularrek bere eskola orduetan ordezkoa edukitzeko eskubidea izango dute; euskara ikastaroek duten iraupenaren %50ean ordezkoa izateko eskubidea izango dute.

167. artikulua.- Arau Osagarria

Titulu honetan jasotzen ez denaren kasuetan, hizkuntza normalizaziorako indarrean dagoen araudiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak ezarritako irizpideak beteko dira.

ZORTZIGARREN TITULUA. LAN EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA

XXIV. Kapituluua. LAN EGONKORTASUNA

168. artikulua.- Behin-behinekotasunerako muga

1. Kudeaketaren eta hiritarrei eskaini beharreko zerbitzuaren arretaren eraginkortasuna eta kalitatea bermatzeko, Erakundeak behin-behineko lan-kontratudun pertsonala salbuespen egoeratan, eta beharrezkoa den denbora tarterako, kontratatuko du, eta beti ere, indarrean dagoen lan arloko legedia beteta.
2. Plantillan dagoen behin-behineko lan-kontratupeko langileen kopuruak ez du plantilla osoko egiturazko lanpostuen %6 gaitutuko zentzu homogoneoan; horretarako, gehienezko portzentaje hori bete ahal izateko, Akordio hau sinatu eta hiru urteko epean Lan Eskaintza Publikorako deialdia egiteko konpromisoa hartzen da.
3. Hala ere, 65 langile baino gutxiago dituzten eta gehienezko portzentaje hori ezartzeak arazo praktikoak sortzen dituen Erakundeen kasuetan, gaiaren azterketa proposamena igorriko zaio Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze eta Bitariko Batzordeari, horrek haren beharrianetara hobeto egokitzen den proposamen bat prestatzeko; akordiorik egon ezean, irizpide orokorrak esaten duena bete beharko da.
4. Enplegu publikoan dagoen behin-behinekotasunaren berri emango du urtero Erakundeak; bere ezaugarriak, eremu jakinetan zenbatekoa den, eboluzioa eta berau zuzentzeko hartuko diren neurriak zeintzuk diren jakinaraziko du. Txosten hori I.Z.A.B.en eztabaidatuko dute.

169. artikulua.- Lan-eskaintza publikoa

1. Giza baliabideen beharrianak, dagokien aurrekontuko kontu-sailarekin, sarrera berriko pertsonala bilduz hornitu behar dira eta enplegu publikoaren Eskaintza egitea eskatuko dute, edo bestela pertsonal beharrianen hornidura kudeatzeko antzeko tresna baten bitartez.
2. Horrek dagozkion hautaketa prozesuen deialdia egiteko obligazioa dakar, konprometitutako plazak eta ehuneko hamar gehigarri bat ere betetzeko, horien deialdia egiteko epemuga ezarritik.
3. Erakundeak urtero egingo du lan eskaintza publikoa eta urtebeteko epean horren tramitazioa bete beharko du.
4. Ordezkapenentarako egingo diren behin-behineko izendapenak bitarteko funtzionarioak hautatzeko deialdi publikoaren bitartez edo lan-poltsen bitartez egingo dira; berdintasun, meritu eta gaitasun irizpideak bermatuta egon beharko dira eta deialdiak behar besteko publikitatez izan beharko du.

170. artikulua.- Praktiketarako kontratuak

Praktiketarako kontratuen prestakuntza helburua bermatuko da.

171. artikulua.- Aldi baterako kontratuak

Obrako kontratuak eta aldi baterako bestelako kontratuak baimenduta izan diren helburuetarako bakarrik izango dira, eta helburu horiek eskusiban eta modu zehatzean bete beharko dituzte.

172. artikulua.- Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetzaz hitzarmenak eta gizarte-bazterketako kontratuak

A) GIZARTE INTERESEKO KONTRATUAK ETA LANKIDETZA HITZARMENAK

Gizarte-intereseko kontratuak eta lankidetzaz hitzarmenak gizarte intereseko edo interes orokorreko lanak egiteko erabiliko dira. Kontratu horien gutxieneko ordainsariak erakundearen dagoen gutxieneko mailari dagozkionak izango dira.

Kontratu horien iraupena ez da 8 hilabetetik gorakoa izango eta kontratuak ez dira erabiliko Administrazioaren egiturazko lanpostuak betetzeko

B) GIZARTE BAZTERKETAKO KONTRATUAK

3. artikuluan adierazitakoaren kaltetan izan gabe, enplegu-programen edo prestakuntza-enplegu-programen esparruan iraupen jakineko eta gizarte bazterketako lanak egiteko kontratatzen diren langileak, ordainsariari dagokionez, haien lanbideari dagozkion sektore-hitzarmenen arabera arautuko dira. Arau orokor horren salbuespen bakarra kontratatutako langileak eta erakundearen zerrendako lanposturen batek eginkizun berberak izatea da.

Kontratu horien iraupena ez da 8 hilabetetik gorakoa izango.

Gainerako lan-baldintzak hitzarmen orokorrean finkaturikoak izango dira, Lehenengo Xedapen Gehigarrian jasotakoak salbuespen direla.

173. artikulua.- Denbora partzialeko txanda kontratuak eta borondatezko erretiroa

Indarrean dagoen legediak jasotzen dituen baldintzak beteta, eskaera egiten duten langileei denbora partzialeko borondatezko erretiroa hartzeko aukera emango die Erakundeak: horren ordezkotzat denbora partzialekoa edo lanaldi osokoa izango da.

XXV. Kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA

174. artikulua.- Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea

1. Kontratazioak mugatzeko konpromisoa hartzen du Erakundeak, batez ere bere izaerako jardueren alorrean; beraz, laguntza zerbitzuetatik bereiztuko ditu jarduerak horiek.
2. Erakundeak egindako kontratu publikoen administrazio-klausulen pleguetan azpikontratutako enpresek Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea beteko dutenaren bermea jasoko da.
3. Era berean, Erakundeak honako ondorio hauek abiatuko ditu:
 - a) Oro har:
 1. Bere zerbitzuen kanpoko kontratazioak mugatzea.
 2. Enpresa kontratista eta azpikontratuak egiten dituzten enpresen arteko kontratazio portzentajeak kontrolatzea.
 3. Legedia betetzen dela zaintzea.
 4. Kontratutako eta azpikontratutako enpresetako langileen eskubide kolektiboak eta sektoreko lan hitzarmenetako ordainsariak betetzen direla bermatzea.

5. Kontratu publikoen pleguetako administrazio-klausulak betetzen direla zaintzea; batez ere, Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea betetzen dela eta azpikontratatuak enpresako pertsonalaren subrogazioa.

b) Zehatzago:

- 1) Egiten dituzten kontratazioak egiturazko enplegua diren edo ez begiratuko dute tokiko erakundeek, eta behar izanez gero, neurriak hartuko dituzte.
- 2) Aipatutako erakundeek egindako laneratze-kontratuek Erakunde bakoitzeko maila baxueneko ordainsariak izango dituzte gutxienez.
- 3) Udal elkarte publikoek egiten dituzten azpikontratatuak mugak ezartzea, eta, aldi berean, pertsonal horrek aldizkako eta egonkor eran Erakundeko lokaletan eta bulegoetan lanik ez duela egiten zaintzea.
- 4) Udal elkarte publikoetako pertsonala ez da bidaliko erreferentziarako udal erakundeek egin ohi dituen jarduerak betetzeko.
- 5) Aurretik aipatutako neurriak betetzeko, egingo diren jardueren egutegia aurkeztuko zaio ordezkari sozialari, eta jarduera horiek sinatzaile guztien artean aztertuko eta adostuko dituzte.

175. artikulua.- Enpresa adjudikazioduneko langileen subrogazioa

1. Zerbitzu beraren kontratu publikoetan jarraian gertatutako esleipenak daudenean, eta plantillen egonkortasuna bermatze aldera, enpresa adjudikaziodunek adjudikazio bakoitza gertatzen den momentuan dauden langileen subrogazioa bermatuko dute, gaiaren inguruan sektoreko hitzarmenek esaten dutena albo batera utzita. Horretarako tramitatzen diren espediente guztietako baldintza-pleguetan subrogazio-klausula jasoko da, et hori beteko dela ziurtatzeko, gardentasun eta fede ona baldintzak ezarriko dira.
2. Dena dela, artikulua honen aurreikuspenak egoera hauetan bakarrik aplikatuko dira:
 - a) Lan-kontratua daukan eta kontratua egiten duen erakundearentzat azken sei hilabetean gutxienez lan egin duen langileari bakarrik eragingo dio subrogazioak; ordezkariak ere sartuko dira, amaitu arte.
 - b) Subrogazioak ez die eragingo kontratua lagatzen duen enpresako jabeak, akziodunei, zuzendaritzako kideei, bitarteko karguei eta jabe, akziodun, zuzendaritzako kide eta bitarteko kargu horien bigarren mailako familiartekoak.

Adostasunik ez badago atal horren interpretazioan, Erakunde bakoitzeko Jarraipen Batzordeak emango du ebazpena. Ezadostasunak jarraituz gero, Bitariko Batzordera igoko da.

176. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena.

Erakunde bakoitzak txosten bat egingo du urtero, zerbitzuak emateko kontratatutako enpresen kalitatea, eraginkortasuna eta Udalhitz 2008-210 Sektore Hitzarmenaren baldintzen agiriko eskakizunak eta aginduak betetzen direla erakusteko. Txostenak honako datu hauek jasoko ditu zehazki

1. Kontratatutako xedea eta zerbitzuan alta eta, hala badagokio, baja emateko datak.
2. Enpresak zerbitzua emateko kontratatutako langile kopurua.
3. Langileei aplikatzen zaien hitzarmena.
4. Lan-osasunari buruzko informazioa eta, bereziki, erakundeak kontratatutako enpresako lan-arriskuen maparen egoera.

5. Informazio hori eskuratzeko datu pertsonalak babesteko araudiak agindutakoa beteko da.

Beharrezko gardentasuna bermatzeko xedez, erakunde bakoitzeko langileen legezko ordezkariak eta langile-batzordeak espresuki eskatzen dutenean, aurreko paragrafoan aipatutako txostenaren kopia bat emango die erakundeak.

Erakunderen batek arrazoitutako kausarik gabe uko egiten badio kanpo-kontratazioari buruzko informazioa garaiz eta forman emateari, langileen legezko ordezkariak eta langile-batzordeak horren berri emango diote Bitariko Jarraipen Batzordeari. Orobat, Udalhitz 2008-210 Hitzarmenak sorraraziko duen Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordeari ere horren berri emango diote, berak jakin, aztertu eta, hala badagokio, txostena egin dezan. Sindikatuak, langileen legezko ordezkariak edo langile-batzordeak erakundeari txostena eskatzen duenetik hilabetea igaro denean, erakundearen txostenarekin ados ez balego edo txostenik ez balego, zuzenbidez dagozkion neurriak erabaki litzake Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordeak.

BEDERATZIGARREN TITULUA. DIZIPLINA ERREGIMENA

177. artikulua.- Diziiplina erregimena

Lan-kontratudun pertsonalaren diziiplina erregimena funtzio publikoaren araudiak jasotzen duenaren arabera izango da bere sailkapenean, faltak eta zigorrak ezartzean eta bere prozeduran, pertsonalak izan dezakeen erantzukizun zibilean edo penalean eragin barik.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Aldi baterako kontratatutako lan-kontratudun pertsonalari ez zaio ezarriko kontratu finkoa duten langileentzat gordetako 95. eta 96. artikulua (aldez aurretiko erretiroa) eta 100. artikulua (kontsumo-mailegua), Erakundearekin bestelakorik negoziatu edo adostu ezean.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

6/1989 Euskal Funtzio Publikoaren Legeak jasotzen duen funtzionario bihurtzeko prozesuak sustatuko ditu Erakundeak.

LEHENENGO AZKEN XEDAPENA. INDARGABETZE-KLAUSULA

Aurreko akordioak, hitzarmenak eta tratuak indargabetuta geratzen dira; era berean, hemen adostu direnaren kontrakoak, bateraezinak, mugatzaileak edo kontraesankorrak izan daitezkeen bestelako aginduak, akordio partzialak eta izaera kolektiboko edo indibidualeko besteko xedapenak indargabetuta geratzen dira.

BIGARREN AZKEN XEDAPENA. ARGITARAPENA

EUDELek honako Akordioa Euskal Herriko Aldizkari Ofizialean argitaratuko du. Tokiko erakundeetako organo eskudenek berari Atxikitzeko hartutako Akordioak haien lurralde historikoari dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

1. ERANSKINA

Hitzarmen honetako Ordainsari-sistema Egokitzeko VI. Kapituluak, Ordainsari-erregimeneko II. Tituluak eta Funtzio Publikoan indarrean dagoen legediak esaten dutena kontuan hartuta eta desagertutako ARCEPACEk ezartzen zituen ordainsari-mailaren egokitzapenak eginda, Hitzarmen honen Eranskin gisa taula hau jasotzen da, orientazio helburuarekin:

Ordainketa maila/ Nivel retributivo	2008ko Urteko ordainketa / Retribución anual 2008
30	58.763,87 €
29	57.123,71 €
28	55.483,16 €
27	53.842,61 €
26	52.203,23 €
25	50.562,01 €
24	48.921,59 €
23	47.280,79 €
22	45.641,28 €
21	44.000,20 €
20	42.360,18 €
19	40.719,62 €
18	39.079,33 €
17	37.438,65 €
16	35.798,23 €
15	34.157,81 €
14	32.517,38 €
13	30.877,09 €
12	29.453,38 €
11	28.029,93 €
10	26.606,34 €
9	25.182,88 €
8	23.858,31 €
7	22.534,01 €
6	21.228,91 €
5	19.923,80 €

2. ERANSKINA

85. 2 artikularekin bat eginez, Hitzarmen honen Eranskin gisa honako taula hau jasotzen da, orientazio helburuarekin:

2008. URTEA-HILEKO				
30/84	7/2007 Legea	Hirurtekoa	OPI Antzinasuna	Batura
A Taldea	A1 Azpitaldea	43,63 €	13,85 €	57,48 €
B Taldea	A2 Azpitaldea	34,92 €	11,61 €	46,53 €
C Taldea	C1 Azpitaldea	26,22 €	15,51 €	41,73 €
D Taldea	C2 Azpitaldea	17,52 €	15,99 €	33,51 €
E Taldea	Elkarte profesionalak	13,15 €	16,42 €	29,57 €

Kopuru horiek 8. artikuluan jasotako suposamenduetan erabil daitezke.