



1974-2024 • ZABALTZEN

GASTEIZKO UDALEKO

FUNTZIONARIOEN

LAN-BALDINTZAK

EGUNERATZEKO AKORDIOA

2024

ATARIKOA

ATARIKOA.....	7
ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK.....	7
1. Artikulua.- Xedea.....	7
2. Artikulua.- Alderdiak.....	7
3. Artikulua.- Barne hartzen dituen langileak.....	7
4. Artikulua.- Denbora-eremua. Indarraldia eta salaketa.....	8
5. Artikulua.- Lotura.....	8
6. Artikulua.- Jarraipen Batzorde Parekidea.....	8
7. Artikulua.- Aplikazio onuragarria.....	8
8. Artikulua.- Gatazkak konpontzeko prozedura.....	8
9. Artikulua.- Lanaren antolakuntza.....	8
LEHEN TITULUA. FUNTZIONARIOEN LANALDIA, ATSEDENALDI ETA JAIEGUNAK, OPORRAK, APARTEKO ZERBITZUAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK ARAUTZEKO ERREGIMENA.....	9
10. Artikulua.- Ohiko lanaldia.....	9
11. Artikulua.- Lan egutegia.....	9
12. Artikulua.- Benetako lana.....	9
13. Artikulua.- Lanean sartzeko ordu onartuak eta egutegi malgua.....	9
14. Artikulua.- Txandakako lana.....	9
15. Artikulua.- Lanaldien arteko atsedena.....	9
16. Artikulua.- Gaueko lana.....	9
17. Artikulua.- Telelana.....	10
18. Artikulua.- Asteko atsedena.....	10
19. Artikulua.- Asteko atsedena igande edo jaiegunetan lan egiten dutenentzat.....	10
20. Artikulua.- Iraupena.....	10
21. Artikulua.- Opor-egun gehigarriak, antzinasuna dela eta.....	10
22. Artikulua.- Opor konpentsazioko kasu berezia.....	11
23. Artikulua.- Oporrak hartzea eta zatitzea.....	11
24. Artikulua.- Oporrak hartzeko aldia.....	11
25. Artikulua.- Oporrak batera hartzea.....	11
26. Artikulua.- Opor plana.....	12
27. Artikulua.- Kasu bereziak.....	12
28. Artikulua.- Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak.....	12
29. Artikulua.- Lizentziak.....	13
30. Artikulua.- Baimenak.....	14
31. Artikulua.- Izatezko bikoteak.....	14
32. Artikulua.- Baimenak eta lizentziak eskatu eta ematea.....	14
33. Artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna.....	15
34. Artikulua.- Baimen eta lizentzien ondoren lanera itzultzea.....	15
35. Artikulua.- Bertaratzea eta absentziak justifikatzea.....	15
36. Artikulua.- Gaixotasun edo istripuengatiko lizentziak.....	15
37. Artikulua.- Lan absentismoa.....	16
38. Artikulua.- Haurdun dauden emakume funtzionarioentzako lizentzia 37. astetik aurrera, edo 35. astetik aurrera haurdunaldi anizkoitza izanez gero.....	16
39. Artikulua.- Haurra jaiotzeagatiko lizentzia ama biologikoarentzat.....	16
40. Artikulua.- Adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo aldi baterako harrera edo harrera iraunkorra zio duen lizentzia.....	17
41. Artikulua.- Ume baten jaiotza, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo adopzioa zio duen lizentzia ama biologikoa ez den gurasoarentzat.....	18
42. Artikulua.- Bularra emateko lizentzia.....	19
43. Artikulua.- Haurra jaio aurreko miaketetarako eta erditzeko prestatzeko tekniketarako lizentzia.....	19
44. Artikulua.- Haurdunaldiko arriskuagatiko lizentzia.....	19
45. Artikulua.- Lagundutako ernaltzeko tratamenduetara joateko lizentzia.....	19
46. Artikulua.- Senide baten heriotza, istripu edo gaixotasun larria, ospitaleratzea, edo etxean atsedena hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoa zio duen lizentzia, odolkidetasunezko edo ezkontzako lehenengo eta bigarren mailako senideengatik.....	19
47. Artikulua.- Senideak zaintzeko lizentzia.....	20

48. Artikulua- Ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatiko lizentzia.....	21
49. Artikulua- Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalak betetzeko eta familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutako betebeharrak betetzeko lizentzia.....	21
50. Artikulua- Sindikatuko zereginak edo prestakuntza egiteko edo langileen ordezkari aritzeko lizentzia.....	22
51. Artikulua- Dedikazio berezia behar duten adingabeen edo adinekoen edo desgaitasuna duten pertsonen legezko zaintzagatiko lizentzia. Bigarren mailara arteko senideak edo gaixotasun oso larria duen lehen mailako senideak zaintzeko lizentzia.....	22
52. Artikulua- Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba zaintzeko lizentzia.....	22
53. Artikulua- Funtzio publikoarekin edo lanpostuarekin zuzenean zerikusirik ez duten ikastegi ofizialetan ikasturte amaierako azterketak edo azken gaitasun-probak egiteko lizentzia.....	23
54. Artikulua- Etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia, bizilekua aldatu gabe.....	23
55. Artikulua- Mediku kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko lizentzia.....	24
56. Artikulua- Zeregin partikularretarako baimena.....	24
57. Artikulua- Zeregin partikularretarako baimena, antzinasuna dela eta.....	24
58. Artikulua- Guraso baimena.....	25
59. Artikulua- Erretiroaren aurreko baimena.....	25
60. Artikulua- Interes partikularrengatiko lanaldi murrizketa.....	25
61. Artikulua- Ikasketak egiteko baimena.....	25
62. Artikulua- Barruko lanbide-sustapenerako probak egiteko baimena.....	26
63. Artikulua- Norberaren zereginetarako baimen ez ordaindua.....	26
64. Artikulua- Ekitaldietara (zientziaren alorrekoak, teknikoak, lanbidearen ingurukoak, elkargoenak, elkarte nahiz sindikatuena) joateko baimenak.....	26
65. Artikulua- Bitarteko langileei baimenak ematea.....	26
BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA.....	26
66. Artikulua- Ordainsariak. Aplikazio-eremua.....	27
67. Artikulua- Publizitatea.....	27
68. Artikulua- Ordainsari kontzeptuak.....	27
69. Artikulua- Oinarrizko ordainsariak.....	27
70. Artikulua- Antzinasuna.....	27
71. Artikulua- Destino osagarria.....	28
72. Artikulua- Berriazko osagarria.....	28
73. Artikulua- Berriazko osagarriaren tarte orokorra.....	29
74. Artikulua- Dedikazio berezia.....	29
75. Artikulua- Lanaldi luzatua.....	29
76. Artikulua- Erabateko prestasuna.....	29
77. Artikulua- Lanaldi luzatua gehi erabateko prestasuna.....	30
78. Artikulua- Betekizunak betetzea.....	30
79. Artikulua- Aparteko pagak.....	30
80. Artikulua- Produktibitate osagarria.....	30
81. Artikulua- Aparteko zerbitzuengatiko eskersariak.....	30
82. Artikulua- Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko eskersariak.....	31
83. Artikulua- Egoera berezien ondoriozko aparteko zerbitzuengatiko eskersariak.....	31
84. Artikulua- Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.....	32
85. Artikulua- Ordainsari geroratuak.....	33
86. Artikulua- Gradu pertsonala.....	33
87. Artikulua- Nominen berregituraketa.....	33
88. Artikulua- Beste lanpostu bati atxikitzea.....	33
89. Artikulua- Nominak helbideratzea.....	34
90. Artikulua- Sortzea eta likidatzea.....	34
91. Artikulua- Ordainsarien gehikuntzak.....	34
92. Artikulua- Orokorrak ez diren ordainketak.....	34
HIRUGARREN TITULUA. PRESTAZIO PASIBOAK OSATZEKO BABES SISTEMA ETA LAGUNTZEN BESTE HOBETUNTZA BATZUK.....	34
93. Artikulua- Elkarkidetzak. Enplegu-sistemako BGAE.....	34
94. Artikulua- Erretiro arrunta.....	35
95. Artikulua- Bizitza eta ezintasun aseguruak.....	35
96. Artikulua- Ezintasun osoa, zerbitzu aktibora itzultzea.....	35
97. Artikulua- Kontsumorako maileguak.....	37

98. Artikulua- Ikasteko beka.....	37
99. Artikulua- Kontsumorako laguntza.....	37
LAUGARREN TITULUA. LANGILEEN HAUTAKETA, LANPOSTUEN HORNIKUNTZA ETA BARNE SUSTAPENA.....	38
100. Artikulua- Hautaketa-sistemak.....	38
101. Artikulua- Desgaitasunen bat duten pertsonen sarbidea.....	38
102. Artikulua- Barne sustapena.....	39
103. Artikulua- Barne sustapenean parte hartzea.....	39
104. Artikulua- Lanbide aurrerabidearen sustapena.....	39
105. Artikulua- Lanpostuak hornitzeko sistemak.....	40
106. Artikulua- Lanpostuak lehiaketaren bidez edo izendapen librearen bidez hornitzeko deialdiek gutxienez izan behar dituzten edukiak.....	40
107. Artikulua- Lanpostuak lehiaketaren bidez edo izendapen librearen bidez hornitzeko deialdiak argitaratzea.....	40
108. Artikulua-Lanpostuetan lehiaketaren bidez sartzeko denbora-mugak.....	41
BOSGARREN TITULUA. LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIO DELEGATUAK, LAN-JAZARPENETIK ETA GENERO INDARKERIATIK BABESTEKO NEURRIAK.....	41
109. Artikulua- Lan segurtasuna eta osasuna.....	41
110. Artikulua- Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana.....	41
111. Artikulua- Segurtasun eta Osasun Batzordea.....	41
112. Artikulua- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.....	42
113. Artikulua-Prebentzio-delegatuen eskumenak eta ahalmenak.....	43
114. Artikulua- Laneko ekipamenduak eta babesteko baliabideak.....	44
115. Artikulua- Osasuna zaintzea.....	44
116. Artikulua- arduera toxiko, nekagarri eta arriskugarrien definizioa.....	44
117. Artikulua- Jarduera nekagarriak.....	44
118. Artikulua- Jarduera toxikoak.....	45
119. Artikulua- Jarduera arriskugarriak.....	45
120. Artikulua- Segurtasun neurriak ezartzea.....	45
121. Artikulua- Ezadostasunak ebaztea.....	45
122. Artikulua- Sailkapenak berrikustea.....	45
123. Artikulua- Amen babesak.....	45
124. Artikulua- Laneko jazarpenaren, sexu jazarpenaren, jazarpen sexistaren edo sexuagatiko, orientazio sexualagatiko, genero-identitateagatiko eta genero- adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako babes-neurriak.....	46
125. Artikulua- Lan jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa.....	46
126. Artikulua- Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatiko baimena.....	47
127. Artikulua- Genero-indarkeriako egoerak egiaztatzea.....	48
SEIGARREN TITULUA. SINDIKATZEKO, SINDIKATUEN EKINTZARAKO, ORDEZKARITZA IZATEKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA BALIATZEA.....	48
128. Artikulua- Sindikatzeako eskubidea.....	48
129. Artikulua- Sindikatuen babesak.....	48
130. Artikulua- Sindikatuen babesaren gaineko kautelak.....	49
Lehen atala. SINDIKATUEN EKINTZA GAUZATZEA ETA EREMUA.....	49
131. Artikulua- Sindikatuen ekintza gauzatzea.....	49
Bigarren atala. SINDIKATU ATALAK ORO HAR.....	49
132. Artikulua- Sindikatu atalak eratzea.....	49
133. Artikulua- Sindikatu atalen bermeak, ahalmenak, zereginak eta eskumenak.....	50
134. Artikulua- Delegatu sindikalak.....	51
Hirugarren atala. SINDIKATU ATALEN AFILIATUAK.....	51
135. Artikulua- Sindikatu atalen afiliatuak.....	51
136. Artikulua-Afiliatuen eskubideak.....	51
Laugarren atala. SINDIKATU ATALEN BATZORDEAK.....	52
137. Artikulua- Sindikatu Atalaren Batzordea.....	52
138. Artikulua- Sindikatu atalaren osaera aldatzea.....	52
139. Artikulua- Sindikatu Atalaren Batzordearen ahalmenak, bermeak, zereginak eta eskumenak.....	52
140. Artikulua- Sindikatu Atalaren Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak.....	52
Bosgarren atala. DELEGATU SINDIKALAK.....	53
141. Artikulua- Delegatu sindikalak izendatzea.....	53

142. Artikulua- Delegatu sindikalen zereginak eta eskubideak.....	53
143. Artikulua-Liberazioa sindikatu orduen metaketa dela eta.....	53
Lehen atala. ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOAK.....	54
144. Artikulua- Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea.....	54
Bigarren atala. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNA ETA ESKUMENAK.....	54
145. Artikulua- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak.....	54
146. Artikulua- Ahalmena.....	55
147. Artikulua- Eskumenak.....	55
148. Artikulua- Sindikatuen ordezkaritzarako dirulaguntzak.....	56
149. Artikulua- Parte hartzeko eskubidea.....	56
150. Artikulua- Solaskidea.....	56
151. Artikulua- Ordezkaritza.....	56
152. Artikulua- Biltzea.....	56
153. Artikulua- Gai-zerrenda.....	56
154. Artikulua- Lan denboraren barruan biltzeko eskubidea.....	56
155. Artikulua- Bileretara deitzeko legimititatea.....	57
156. Artikulua-Lanaldi barruko bilerak.....	57
Artículo 157.- Lanalditik kanpoko bilerak.....	57
VI. kapitula. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA.....	57
158. Artikulua- Lan baldintzak zehazten esku hartzea.....	57
ZAZPIGARREN TITULUA. UDALEKO FUNTZIONARIOEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK.....	58
159. Artikulua- Gai orokorrak.....	58
160. Artikulua- Plantilla euskalduntzea.....	58
161. Artikulua- Ordezko araua.....	58
ZORTZIGARREN TITULUA. LAN- EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA.....	59
162. Artikulua- Bitartekotasuna mugatzea.....	59
163. Artikulua- Enplegu publikoaren eskaintza.....	59
II. kapitula. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENDU ETA HOBETZEA.....	60
164. Artikulua- Zerbitzu publikoak mantendu eta hobetzea.....	60
AZKEN XEDAPEN BAKARRA. XEDAPEN INDARGABETZAILEA.....	60

ATARIKOA

Han Hamazazpi urte igaro dira udal honetako funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen azken akordioa onetsi zenetik. Zehazki, 2006ko uztailaren 19an onetsi zen dokumentu hura, UDALHITZ erreferentziatzat hartuta, baina Udalean hitzartutako baldintza onuragarriagoak gehituta.

2006. urteaz geroztik, legeria nabarmen aldatu da; izan ere, gerora, apirilaren 12ko 7/2007 Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutua onetsi zen —dagoeneko indargabetua—, gaur egun indarrean dagoen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan bateratua —Enplegatu Publikoaren Estatutuaren testu bategina onesten baitu—, eta horrek ere zenbait aldaketa izan ditu onetsi zenetik. Orobat, epai batzuk direla medio artikulua batzuk ezin aplikatuzkoak dira, eta dokumentu hartan jaso ez ziren alderdi batzuk aplikatzeko edo argitzeko ebazpenak ere eman dira. Beraz, dokumentu hartan jasotako baldintzak aldatu egin dira, eta hainbat testutan sakabanatuta daude. Hori dela kausa, Udalaren zerbitzura dauden langileek zaila dute beren lan-baldintzak ezagutzea, eta horrek baldintzei buruzko ziurgabetasun juridikoa sortzen du.

Segurtasun juridikoaren mesedetan, testu bakar bat behar da, hau da, testu bategin bat, Udalaren zerbitzuko langileen lan-baldintza eguneratuak biltzen dituen, orain arte lan-baldintzetan lortutako onurez gain hobekuntza berriak ere sartuta.

Horregatik, eta ebazteke dauden gaiak (soldata-igoera, gaztetze-plana, lanpostuen balorazioa eta lanaldiak ehuneko ehunera zabaltzea) negoziatzen jarraitzeko konpromisoa hartuta, Udal honetako funtzionarioen lan-baldintzak onestea proposatzen da, erakundearen eta alde sozialaren arteko negoziazioan adostu ondoren.

ATARIKO TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. Artikulua.- Xedea

Akordio honek Udaleko funtzionarioen lan-baldintzak arautzea du helburutzat, erakundearen barruko lan-harremanak egoki bidera daitezen.

2. Artikulua.- Alderdiak

Udal honetako funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko Akordioa alderdi hauek adostu dute: negoziazio mahaian presente dauden sindikatuen ordezkariak, hots, enplegatuen alderdiak, eta Udalaren ordezkariak, hots, enplegatzailaileen alderdiak.

3. Artikulua - Barne hartzen dituen langileak

1. Akordioa Udaleko karrerako funtzionarioei aplikatuko zaie osorik.
2. Beste hauei ere aplikatuko zaie, beren lan-harremanaren izaerarekin bateragarria den heinean, legez karrerako funtzionarioei baino ez dagozkienetan izan ezik:
 - a) Bitarteko funtzionarioak.
 - b) Praktiketako funtzionarioak.
3. Halaber, ordezkoa izango da behin behineko langileentzat beren harreman juridikoaren izaerarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

4. Artikulua - Denbora-eremua. Indarraldia eta salaketa

1. Akordio hau gobernu-organo eskudunak onesteko hartu duen erabakia ALHAOn argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera sartuko da indarrean, eta 2024ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, hargatik eragotzi gabe egutegia eta ordainsariak eguneratzea, hala badagokio.
2. Alderdietako batek Akordioaren indarraldia salatu ezean, urte batetik hurrengorako luzatzen dela joko da.
3. Salatu nahi izanez gero, hurrenez hurreneko edozein luzapenetako urrian jakinarazi beharko zaio beste alderdiari, idatziz.
4. Beste akordiorik lortzen ez den bitartean akordio honek jarraituko du indarrean zuzenbidez aplika daitezkeen alderdi guztietan.
5. Jakinarazpena jaso eta gehienez hilabeteko epean hasi beharko dira hurrengo akordioaren negoziazioak.

5. Artikulua- Lotura

Akordioak beharrezko izaera du, eta zatiezina da ondorio guztietarako, hots, bertan adostutako baldintzek osotasun organiko unitarioa eratzen dute eta aplikazio praktikoari dagokionez baldintza guztiak batera osotasunari lotutakotzat joko dira.

6. Artikulua.- Jarraipen Batzorde Parekidea

1. Akordioaren jarraipen batzorde parekide bat eratuko da, hura betetzen den zainduko duena.
2. Udalean ordezkatuta daudelarik akordio hau sinatu duten sindikatuen ordezkari banak eta Udaleko ordezkarien kopuru berak osatu ahalko dute batzordea.

7. Artikulua- Aplikazio onuragarria

Akordioan ezarritako baldintzen esanahiari edo irismenari buruz zalantza, anbigutasun edo iluntasunik izanez gero, Jarraipen Batzorde Parekideari kontsulta egingo zaio, eta udal langileentzat onuragarrien gertatzen den eran interpretatu eta aplikatu beharko dira baldintzok.

8. Artikulua- Gatazkak konpontzeko prozedura

Akordioaren aplikazio-eremuan sartzen diren langileei eragiten dieten desadostasun guztiak — interpretazioari, iraupenari eta aplikazioari dagokienez— Batzorde Parekideari jakinaraziko dizkiote bi alderdiek, hark ebatz ditzan.

9 Artikulua.- Lanaren antolakuntza

Udalari dagokio lana antolatzea, bere zuzendaritza organoen bitartez; hori ez da eragozpen izango indarreko araudien arabera sindikatuarekin egin beharreko kontsulta eta negoziazioei eusteko.

LEHEN TITULUA. FUNTZIONARIOEN LANALDIA, ATSEDENALDI ETA JAIEGUNAK, OPORRAK, APARTEKO ZERBITZUAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK ARAUTZEKO ERREGIMENA

I. kapitulua.- LANALDIA

10. Artikulua- Ohiko lanaldia

Udaleko funtzionarioen ohiko lanaldia 1.592 ordukoa izango da.

11. Artikulua- Lan egutegia

Orduen arabera banatutako ordutegia jasotzen duen lan-egutegia langileen ordezkariekin negoziatu ondoren zehaztuko da, betiere zerbitzu bakoitzaren berariazko beharrak beteta geratuko direla bermatuz gero, kapitulu honetako hurrengo artikuluetan zehaztutako irizpideak kontuan hartuz.

12. Artikulua-Benetako lana

1. Jantziak, materialak eta lanabesak bildu, txukundu eta gordetzeko behar den denbora benetako lan-denboratzat joko da.
2. Ohiko lanaldiaren barruan araututako atsedenei, joan-etorriei eta segurtasun eta osasun arauak nahiz lanaren antolakuntzak berak agindutako beste eten batzuei dagozkien tarteak ere benetako lanaren kontzeptuaren barruan sartzen dira.

13. Artikulua- Lanean sartzeko ordu onartuak eta egutegi malgua

1. Oro har, zerbitzuari kalterik egin ezean eta ohiko lanaldiaren banaketa edozein delarik, Udaleko langileen alde lanean sartzeko ordu erdiko atzerapena onartuko da, zeina irteeran errekuiperatu beharko baita, muga horien barruan.
2. Langileen ordezkariekin alde aurretik adosturik, zenbait zerbitzu ordutegi malgutasun handiagoz antola daitezke, baldin eta zerbitzuaren kalitateari kalterik egiten ez badio eta dagozkion kudeaketa eta kontrol tresnak ezartzerik bada.
3. Lana taldeetan edo txandaka egin behar den jardueretan ezingo da aplikatu onarpen tarte hori.
4. Lan beharrek aukerarik ematen badute, Udaleko zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo aretoaren batean egutegi malguko aparteko erregimena ezar daiteke aire zabalean diharduten langileentzat, edo lana dela eta hainbat lekutara joan behar dutenentzat, kasu bakoitzean ordutegia lanen sasoian sasoiko beharretara edo ezinbesteko beste edozein egoeratarara egokituz, zerbitzua eraginkorragoa izan dadin.

14. Artikulua- Txandakako lana

Jardueraren izaera dela eta txandaka antolatu behar diren udal zerbitzu, establezimendu edo aretoetan horiek errotazioz egingo dira, langileen ordezkariak eta Udalak kontrakoa itundu ezean.

15. Artikulua- Lanaldien arteko atsedena

Lana antolatzeke era edozein delarik, lanaldi baten bukaeraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tarteak utzi behar da.

16. Artikulua- Gaueko lana

Gaueko hamarretatik (22:00) goizeko seietara (06:00) egindako lana joko da gaueko lantzat; lanaldiaren erdia edo erdia baino gehiago gauez egiten denean ere osorik gauez egindakotzat joko da.

Gaueko lanen ordainsariei edo konpentsazioari dagokienez II. tituluan ("Ordainsarien erregimena") ezarritakoa hartuko da aintzat.

17. Artikulua- Telelana

Aldez aurretik langileen ordezkariekin negoziatutako urteko telelan-planen barruan, funtzionarioek sistema misto baten bidez eman ahalko dute zerbitzua, hau da, ohiko lanaldi presentzialez gain, presentzialak ez diren beste batzuk ere izango dituzte, telelanaren bidez bete beharrekoak

II. kapitulua. ATSEDENALDIAK

18. Artikulua- Asteko atsedena

Osoko zerbitzu aktiboko administrazio egoeran dauden funtzionarioek astean gutxienez egun eta erdiko atsedenaldirako eskubidea izango dute, etenik gabe. Larunbat arratsaldea eta igande osoa hartuko ditu barne epe horrek, lana txanden bidez antolatu behar duten bulego, jarduera edo zerbitzuetan izan ezik; horietan Udaleko organo eskudunak arautu beharko du lan-atsedenaldia, langileen ordezkaritza-organismoekiko itun baten bidez eta hurrengo artikuluan adierazitakoa kontuan hartuz.

19. Artikulua- Asteko atsedena igande edo jaiegunetan lan egiten dutenentzat

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten funtzionarioei dagokien atsedena aurreko edo ondoko asteko beste egun batera aldatuko da.
2. Kasu honi dagokionez, bezperako 22:00etatik jaieguneko 22:00etara bitarteko denbora joko da igande edo jaieguntzat.
3. Jaiegunetan egindako lanaren ordainsariei dagokienez II. tituluan ("Ordainsarien erregimena") ezarritakoa hartuko da aintzat.
4. Jaiegunean egindako lana aparteko ordua ez bada, lan egindako ordu bakoitzeko ordu erdi libre hartu ahalko da ordain gisa, edo noizean behingo egoera dela eta (jaieguna) bete beharreko aparteko zerbitzutzat jo eta eskersari gisa ordaindu, zirkunstantzia hori kontuan hartzen duen berariazko osagarria duen lanpostua izan ezik.

III. kapitulua. OPORRAK ETA BAIMEN EGUNAK

20. Artikulua- Iraupena

Zerbitzu aktiboko administrazio egoeran dauden funtzionarioek 22 laneguneko opor ordainduak izateko eskubidea dute zerbitzuko urte natural oso bakoitzeko; zerbitzuan emandako benetako denbora laburragoa bada, berriz, proportzionalki dagokion egun kopurua izango dute, emaitza gora joz biribilduta.

21. Artikulua- Opor-egun gehigarriak, antzinasuna dela eta

Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginak —urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsia— hamalagarren xedapen gehigarrian xedatutakoarekin bat etorriz, Gasteizko Udaleko funtzionarioek gehienez ere lau opor-egun gehigarri hartzeko eskubidea izango dute, emandako zerbitzu-denboraren arabera eta eskala honi jarraituz:

27 urtetik aurrera: 3 egun.

30 urtetik aurrera: 4 egun.

22. Artikulua- Opor konpentsazioko kasu berezia

1. Oporrak ezingo dira eskudirutan ordaindu, ez osorik ez zati bat, salbu eta funtzionarioaren lan-harremana urtean zehar iraungitzen denean (erretiroa), langilea eszedentzian dagoenean edo funtziorik gabe utzi dutenean eta artean oporraldia osorik baliatu edo bete ez badu.
2. Aurreko artikuluan aipatzen diren kasu berezietan, funtzionarioek baliatu ez dituzten oporren zati proportzionala kobratzeko eskubidea izango dute, urte osoan lan egindako hilabete eta egunen arabera; horretarako hamabirenetan banatuko da urtea eta edozein frakzio hilabete osotzat joko da.
3. Funtzionarioaren lan-harremana iraungitzeko arrazoia hura hil izana balitz, 2. paragrafoan aipatutako konpentsazioa beraren eskubidedunei ordainduko litzaieke.

23. Artikulua- Oporrak hartzea eta zatitzea

Oporraldiak banatzerakoan lan gehien eta gutxien izaten diren garaiak hartuko dira kontuan, langileen atseden beharrak eta administrazioaren efizientzia-printzipioa orakatze aldera.

Oporrak gehienez bi zatitan hartu ahalko dira, eta zati bakoitzak gutxienez 5 lanegun segidan iraungo du, salbu eta eskatutako epeak tartean jaiegunen bat duen aste bat hartzen badu barne, kasu horretan lanegunak 3 edo 4 izan baitaitezke; horietaz gain, langile bakoitzak 5 lanegun gorde ditzake segidan edo bereiz hartu ahal izateko.

24. Artikulua- Oporrak hartzeko aldia

1. Langile publikoek urte bakoitzeko maiatzaren 15etik urriaren 30era arte (biak barne) hartu ahalko dituzte oporrak, kontrakoa adierazten duen eskaera idatziz aurkeztu ezean eta zerbitzuaren beharren menpe.
2. Eguberriei ere tratu berezia emango zaie, eta familia arrazoiak direla medio oporrak hartu ahalko dira, baldin eta zerbitzuko gutxieneko beharrak betetzen badira.
3. Egutegi berezia duten taldeen oporraldiak taldearen barruan arautuko dira, langileen ordezkariak entzun ondoren.
4. Oporren hasiera eta amaiera oporrei dagokien urte naturalaren barruan hartuko dira, edo egutegien negoziazioan adosten den dataren barruan. Amatasuna, jaiotza, aldi baterako ezintasuna, edoskitzaroko arriskua edo haurdunaldiko arriskua direla eta oporraldia dagokion urte naturalaren barruan hasterik ez bada, edo oporraldia hasi ondoren egoera horietako bat gertatzen bada, oporrak hartu ahalko dira dagokion urte naturala amaitu bada ere, betiere oporrak sortu diren urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

25. Artikulua- Oporrak batera hartzea

Antolakuntza, eraginkortasuna eta garai jakin bateko jardun gutxitzeari egokitu beharra tarteko, zerbitzu edo lantalde bereko funtzionarioek batera hartu ahalko dute oporren zati bat, baldin eta zerbitzuen arreta mantentzen bada eta ez bada beharrik gabe lana metatzen..

26. Artikulua- Opor plana

Edonola ere, Udalak zehaztuko du opor egutegia edo plana, langileen ordezkariak entzun ondoren, enplegatu publiko guztiek gutxienez oporrak hasi baino bi hilabete lehenagotik dagozkien datak zein diren jakiterik izan dezaten.

27. Artikulua- Kasu bereziak

1. Oporrak hasi aurretik funtzionario bati aldi baterako ezintasuna aitortzen bazaio, beste epe bat eskatzeko eskubidea izango du eta oporrak hartzeko aukera senda-agiria eman arte atzeratuko da.
2. Egoera bereziren bat tarteko (gaixotasuna, istripua) oporraldia eten egin daiteke, eta interesdunak geratzen zaion zatia egoera bere onera etorri ondoren hartzeko eskubidea izango du, dagokion urte naturala bukatu bada ere.
3. Zerbitzuaren beharrak direla eta baimendutako oporren data bi hilabete baino gutxiagoko aurrerapenez aldatuko balu Udalak, horrek eragindako gastuak ordaintzeko eskubidea izango lukete funtzionarioek, beharrezko egiaztagiria aurkeztuta.
4. Funtzionarioek urtean zehar hartzen dituzten atseden, jaiegun, lizentzia eta baimenek ez diete kenduko urteko oporrak hartzeko eskubidea, ezta horiek hartzeko dituzten egunen kopurua murriztuko ere, norberaren arazoetarako baimenaren eta diziiplina-zigorren kasuetan izan ezik, horietan behar den zatia murriztuko baita.

IV. kapitula. BESTE LAN- BALDINTZA BATZUK

28. Artikulua- Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak

1. Alor publikoan kalitateko lan-baldintzak lortu nahian, bai sindikatuak bai Udalak uste dute udal zerbitzuak ohiko lanalditik kanpo egindako orduak ahalik eta gutxienak izateko moduan antolatu behar direla.
2. Horri dagokionez, guztiz desagerrarazten dira lanaldi arruntetik kanpo ohikotasunez egindako orduak.
3. Ohiko lanalditik kanpo egin beharreko orduak ezinbesteko kopurura murriztuko dira, salbu eta istripuei edo herritarrei kalte larriak eragin diezazkieketen gertaerei aurrea hartu edo erantzun behar zaienean.
4. Premia larriko edo ezinbesteko kasuetan izan ezik, zerbitzuburuak —saileko zuzendari nagusiaren oniritziarekin— proposamen-txosten bat egin beharko du aurretik, nahitaez, non lanalditik kanpoko orduak egiteko beharra, aurreikusitako zerbitzuak eta denbora azalduko baititu, eta Funtzio Publikoaren zinegotziak baimenduko du, bidezkoa bada.
5. Aparteko zerbitzu horiek egiteko, langile boluntarioei emango zaie lehentasuna, kualifikazio egokia dutenen artean.
6. Udalak artikulua honetako 3. eta 4. apartatuetan oinarrituz egindako aparteko orduen kopurua eta aurrerantzean murrizteko hartuko dituen neurriak zehazten dituen txosten bat argitaratuko du urtero.
7. Landutako txostenak Akordioaren Jarraipen Batzorde Parekideari bidaliko dizkio Udalak.

8. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak atsedenerako denboraz konpentsatuko dira, zerbitzuaren beharrak direla eta ezinezkoa den kasuetan izan ezik; azken kasu horretan akordio honetako bigarren tituluan aurreikusitakoa aplikatuko da.
9. Irizpide hauek hartuko dira aintzat denbora libreko konpentsazioetarako:
 - a) Ezarritako lanalditik kanpo egindako ordu bakoitzeko, oro har, ordubete eta 45 minutuko konpentsazioa hartu ahalko da, lanegunetan bada.
 - b) Bi ordu eta 15 minutukoa, jaieguna bada.
 - c) Bi ordukoa, gauez egindakoa bada.
 - d) Bi ordu eta 30 minutukoa, jaiegunez edo gauez egindakoa bada.
10. Lanalditik kanpo orduak sartzeagatik eskubidez dagozkion konpentsaziozko atsedanak hartzeko egunak langileak berak aukeratuko ditu, orduak sartu diren hiruhileko naturalaren barruan eta buru hurrenarekin ados jarrita; jaiegun edo igandeetara erantsi ahalko zaizkie, baita oporretara edo bestelako lizentzia eta baimenetara ere, horiek hiruhilekoan hartzea badagokio langileari.
11. Artikulu honetan ezarritako konpentsaziozko atsedanak benetako lan-denboratzat joko dira ondorio guztietarako.
12. Edonola ere, enplegatu bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin ditzakeen orduen kopurua urtean ez da 80tik gorakoa izango, lanaldi arruntean, edo horren zati proportzionala lanaldia laburragoa bada.

29. Artikulua- Lizentziak

Funtzionarioek lizentziak hartzeko eskubidea dute arrazoi hauek direla medio, aurretik jakinarazita eta ondoren egiaztatuta:

- 1.- Gaixotasun edo istripuengatiko lizentziak.
- 2.- Haurra jaiotzeagatik lizentzia ama biologikoarentzat.
- 3.- Adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo aldi baterako edo betiko harrera zio duen lizentzia.
- 4.- Ume baten jaiotza, adopzioarako xedea duen zaintza, harrera edo adopzioa zio duen lizentzia ama biologikoa ez den gurasoarentzat.
- 5.- Bularra emateko baimena.
- 6.- Haurra jaio aurreko miaketetarako eta erditzeko prestatzeko tekniketarako lizentzia. 7.- Haurdunaldiko arriskuagatik lizentzia.
- 8.- Lagundutako ernalketa tratamenduetara joateko lizentzia.
- 9.- Senide baten heriotza, istripu edo gaixotasun larria, ospitaleratzea, edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa zio duen lizentzia, odol- ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehenengo eta bigarren mailako senideengatik.
- 10.- Senideak zaintzeko lizentzia.
- 11.- Ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatik lizentzia.
- 12.- Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalak betetzeko eta familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutako betebeharrak betetzeko lizentzia.
- 13.- Sindikatuko zereginak edo prestakuntza egiteko edo langileen ordezkari aritzeko lizentzia.
- 14.- Dediakzio berezia behar duten adingabeen edo adinekoen edo desgaitasuna duten pertsonen legezko zaintzagatik lizentzia. Bigarren mailara arteko senideak edo gaixotasun oso larria duen lehen mailako senideak zaintzeko.
- 15.- Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen semea edo alaba zaintzeko lizentzia.
- 16.- Funtzio publikoarekin edo lanpostuarekin zuzenean zerikusirik ez duten ikastegi ofizialetan ikasturte

amaierako azterketak edo azken gaitasun-probak egiteko lizentzia.

17.- Etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia, bizilekua aldatu gabe.

18.- Medikuntza, tratamendu eta miaketetara joateko lizentzia.

19.- Haurdun dauden emakume funtzionarioentzako lizentzia 37. astetik aurrera, edo 35. astetik aurrera haurdunaldi anizkoitza izanez gero.

6., 8., 12., 16. eta 18. puntuetan jasotako lizentziak baliatzeko joan-etorririk egin behar bada, horretarako behar den denborari ordu erdi gehituko zaio aurretik eta ondoren, betiere lanaldi arrunta gainditzen ez bada.

30. Artikulua- Baimenak

Arrazoi hauek direla medio eman daitezke baimenak:

1.- Zeregin partikularretarako baimena.

2.- Zeregin partikularretarako baimena antzinasunagatik. 3.- Guraso baimena.

4.- Erretiroaren aurreko baimena.

5.- Jardunaldia murrizteko baimena norberaren interesagatik. 6.- Ikasketak egiteko baimena.

7.- Barruko lanbide-sustapenerako probak egiteko baimena. 8.- Norbere arazoengatik ordaindu gabeko baimena.

9.- Ekitaldietara (zientziaren alorrekoak, teknikoak, lanbidearen ingurukoak, elkargoenak, elkarte nahiz sindikatuak) joateko baimena.

31. Artikulua- Izatezko bikoteak

Kapitulu honetan ezkontideen eskubideez egindako aipamen guztiak izatezko bikoteei ere hedatzen zaizkie; horrelakoetan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena emanda egotearen ziurtagiria aurkeztu beharko da lizentzia justifikatzeko.

32. Artikulua- Baimenak eta lizentziak eskatu eta ematea

1. Behar bezala justifikatutako aparteko kasuetan izan ezik, kapitulu honetan jasotako lizentziak eta baimenak idatziz eskatu beharko dira, organo eskudunak ebazteko besteko aurrerapenaz; horretaz gain, onuradunak gehienez bost eguneko epean justifikatu beharko du lizentzia edo baimena, hura bukatzen denetik kontatuta.
2. Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez die eragingo sindikatuarekin lotutako ekitaldietara joateko baimenei, horretarako nahikoa izango baita udal lehendakariari idatzia bidaltzea 48 lanordu lehenago, bulegoetako egutegiaren arabera.
3. Behar bezala justifikatutako kasuei dagozkien lizentziak hartzea udal langileen funtsezko eta erabateko eskubidea da, giza, gizarte eta sindikatu premiei erantzuten baitie, zeinak ezin baitira bete gabe utzi; horrenbestez, horiek ematea ez da irizpidezko ahalmena, baizik eta Udalaren betebeharrak korrelatiboa.
4. Aurreko apartatuan esandakoaren haritik, lizentziak emateko eskumena esleitu zaion aginteak ezingo ditu inola ere ukatu behar den denboraz eta behar bezala justifikatuta egiten zaizkion eskaerak, ezta horren ebazpena atzeratu, halako moduan ezen ematen direnerako ez diren egingarriak edo baliagarriak eskatzailearentzat, eta kasu horri dagokionez ez du garrantzirik zerbitzuaren beharrak lehentasunezkoztat jotzea.

5. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak ematea zerbitzuaren beharren menpekoea izango da eta, edozein kasutan, zerbitzuak eskaintzen dituen guneak baimena onartzen zaion funtzionarioaren zereginak bere gain hartuko dituela bermatu beharko da, besteri edo Udalari kalterik sortu gabe.

33. artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna

Bularra emateko geldialdia eta adingabeak edo desgaitasunen bat duten pertsonak zaintzeko jardunaldi murrizketa bateragarriak dira; horiek izan ezik, kapitulu honetan aurreikusitako lizentzia eta baimenak inola ere ezin izango dira aldi berean hartu, eta denboran geroago eman denak aurretik baliatzen ari zena baliogabetuko du.

34. Artikulua- Baimen eta lizentzien ondoren lanera itzultzea

Hartutako lizentziak eta baimenak baliatzeko epea amaitutakoan, funtzionarioek berehala itzuli beharko dute beren lanpostuetara, eta absentsia dokumentazio fede-emailearen bidez justifikatu..

35. Artikulua- Bertaratzea eta absentsiak justifikatzea

1. Lanean bertaratzerik ez duten funtzionarioek ahalik eta aurrerapen handienaz jakinaraziko dute, gero absentsia justifikatu behar badute ere.
2. Lanerako ezintasun iragankorraren kasuan (gaixotasun edo istripuengatik), nahitaezkoa izango da eskumena duten mediku-arretako zerbitzuek emandako alta eta baja agiriak izatea.
3. Lizentziarako baliozko arrazoirik gabe edo ondoren justifikatu gabe lanera huts eginez gero, orduak errekuperatu egin beharko dira, baldin eta sailaren edo zerbitzuaren lan-antolakuntzak aukera ematen badu, edo ordainsariari zati proportzionala kenduko zaio, diziplina erantzukizuna gorabehera.

36. Artikulua- Gaixotasun edo istripuengatiko lizentziak

1. Gaixotasun arrunta:
 - a) Funtzionarioak gaixorik badaude edo istripua izan badute, horrek zereginak normaltasunez gauzatzeko ezintzen badituzte, eta medikuaren txostenak eta dagokion osasun arretako zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute dagokion medikuaren alta jaso arte. Eskubide bera izango dute ezintasun iraunkorra aitortzeko dosierra bideratzen ari den bitartean ere. Aldez aurretik, Udalak legezko bitartekoak erabiltzeko aukera izango du, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.
 - b) Udalak egokitzen jotzen duen eran kontrolatu ahalko ditu lizentzia horiek.
 - c) Gaixotasun arruntagatiko bajaren edo amatasun lizentziaren kasuan, langile publikoek ordainsarien % 100a osatu arteko diru-konpentsazioa jasoko dute.
 - d) Aurreko apartatuan adierazitako diru-konpentsazioa gauzatzeko, funtzionarioak betekizun hauek bete beharko ditu:
 - (1) Medikuaren gomendioak betetzea.
 - (2) Ez aritzea inola ere baja eragin duen gaixotasunarekin edo istripuarekin bateragarria ez den jarduera batean, ordaindua izan ala ez, horregatik izan dezakeen diziplina erantzukizuna gorabehera.
 - (3) Ez luzatzea bere kabuz edo justifikaziorik gabe gaixotasun edo istripu egoera, horregatik izan dezakeen diziplina erantzukizuna gorabehera.

- e) Aurreko apartatuan aipatzen diren ordainsariak ordaintzeko, altan egonda jaso ohi ziren ordainsariak hartuko dira kontuan.
 - f) Artikulu honetan ezarritako baldintzetakoren bat betetzen ez bada diru-konpentsazio osagarria ordaintzeari utziko zaio, ez betetzea gertatu den lehen egunetik hasita eta prozesuak irauten duen denbora osoan, eta funtzionarioak Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean ezarritakoa baino ez du jasoko.
2. Lanbide gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako bajen kasuan, erakundeak behar diren dirulaguntza osagarri guztiak emango ditu ordainsarien % 100a osatu arte. Aurreko apartatuan aipatutako ordainsariak ordaintzeko gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako bajetarako ezarritakoari jarraituko zaio, bajaren aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik jasotako eskersarien batez bestekoa gehituta. Ondorio horietarako, bajaren aurreko urtean egindako zerbitzuengatik eskersariak zati 12 egingo da.

37. Artikulua- Lan absentismoa

Sinatzaileek absentismoa aztertu beharra dagoela aitortzen dute eta horri aurre egiteko zenbat neurri beharrezko dela uste dute: mediku-zerbitzuek zuzen funtzionatzea; lanean segurtasun, higiene eta ingurumen baldintza egokiak izatea, eta aldi baterako ezintasunagatik lizentzia arduraz erabiltzea. Hartara, batetik langileen osasun fisikoa eta mentala eraginkortasunez babestea eta bestetik langileak beren lanpostuan denbora gehiago egotea lortuko da.

Halaber, bi aldeek ongi baino hobeto dakite absentismoak maila batzuetatik gora eragozpen handiak sortarazten dituela eta gutxitu beharra dagoela, zerbitzuen egokitasun eta eraginkortasunean eragin negatiboa baitu.

38. Artikulua-Haurdun dauden emakume funtzionarioentzako lizentzia 37. astetik aurrera, edo 35. astetik aurrera haurdunaldi anizkoitza izanez gero

Haurdun dauden emakume funtzionarioek lizentzia bat izango dute haurdunaldiaren 37. asteko lehenengo egunetik erditze-egunera arte. Haurdunaldi anizkoitzaren kasuan, lizentzia haurdunaldiaren 35. asteko lehen egunean hasi ahalko da, erditze-egunera arte.

39. Artikulua- Haurra jaiotzeagatik lizentzia ama biologikoarentzat

126 egun natural iraungo du. Umeak desgaitasunen bat badu bi aste luzatuko da lizentzia, eta ume batez baino gehiagoko erditzean, 150 egunera arte. Erditu osteko lehenengo sei asteak nahitaezko atsedendikoak dira eta etenik gabe hartu beharrekoak.

Hala ere, ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa hartu ahalko du, edo geratzen den zatia, kasua bada.

Bi gurasoek lan eginez gero, nahitaezko atsedendiko lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen honi dagokion aldia haiek nahi duten moduan balia dezakete, epeka, erditu osteko nahitaezko atsedendia amaitzen den unearen eta haurra hamabi hilabete betetzen duen unearen artean. Baimena epeka baliatuz gero, baliatzen den aldi bakoitzeko aurreabisua eman beharko da, gutxienez 15 egun lehenago, eta aste osotan baliatuko da.

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

Haurra garaia baino lehen jaiotzen bada, edo beste edozein arrazoi dela eta jaio ondoren ospitalean egon behar badu, jaioberriak ospitalean zenbat egun ematen dituen, beste horrenbestez luzatuko da lizentzia; gehienez ere, hamahiru aste osagarri izango dira.

Haurra garaia baino lehen jaiotzen bada, edo dena delakoagatik jaio ondoren ospitalean egon behar badu, lanetik gehienez bi orduz ateratzeko eskubidea izango du funtzionarioak, eta ordainsariak osorik jasoko ditu.

Halaber, ohiko lanaldia gehienez bi orduz murrizteko eskubidea izango du; kasu horretan, ordainsariak hein berean murriztuko dira.

Alaba edo semea hilez gero, baimenaren iraupena ez da laburrago izango, salbu eta nahitaezko atsedenaldirik sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzeko eskatzen badu interesdunak.

Baimen hori baliatzen den bitartean, nahitaezko atsedenaldirik amaitu ondoren, administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahalko da.

Lizentzia hau baliatzen den bitartean igarotako denbora benetako zerbitzuko denboratzat hartuko da ondorio guztietarako, eta emakume funtzionarioaren eta, hala badagokio, beste guraso funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira baimenak irauten duen aldi osoan eta, hala badagokio, baimena hartu ondorengo aldietan, baldin eta aplikatu beharreko araudiaren arabera ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko aldiaren arabera zehazten bada.

Jaiotzagatiko baimenaz baliatu diren funtzionarioek eskubidea izango dute, baimenaldirik amaitu ondoren, beren lanpostura itzultzeko, baimenari dagozkion baldintzak baino okerragoak ez diren terminoetan, eta, orobat, absente egon diren bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko.

Apartatu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoa terminoak haurdun dauden transak ere barne hartzen ditu.

40. Artikulua- Adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo aldi baterako harrera edo harrera iraunkorra zio duen lizentzia

126 egun natural iraungo du. Umeak desgaitasunen bat badu bi aste luzatuko da lizentzia, eta ume bat baino gehiago adoptatu, adoptatzeko xedez zaindu edo harreran hartzeko bada, 150 egunera arte. Horietatik, sei aste adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo adopzio-helburuko zaintzari

edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala hartu beharko dira nahitaez eta etenik gabe, lanaldi osoan.

Bi gurasoek lan egiten badute eta nahitaezko atsedenaldirik lehenengo sei asteak igaro ondoren, lizentzia hori etenaldiekin hartu ahalko da, eta gertakari eragilearen ondorengo nahitaezko atsedenaldirik amaitzen denetik aurrera baliatu ahalko da, hamabi hilabeteko epean, semea edo alaba jaiotzen denetik edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik edo adopzio- helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita. Baimena etenaldiekin baliatuz gero, baliatzen den aldi bakoitzeko aurreabisua eman beharko da, gutxienez 15 egun lehenago, eta aste osotan baliatuko da.

Epearen zenbaketa gurasoak aukeratuko du, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa hartzen denetik aurrera, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera, baina adingabe berak ezin izango du lizentzia aldi batean baino gehiagotan baliatzeko eskubidea eman.

Lizentzia hori lanaldi osoa edo lanaldi partzialekoa izan daiteke, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehaztutako moduan, artikuluko honetan ezarritako arauen arabera.

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

Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabetera arteko baimena alde batera utzita, eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo aldi baterako harreragatiko zein harrera iraunkorragatiko lizentzia lau aste lehenago hasi ahalko da adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harrerari buruzko erabaki administratiboa edo judiziala baino.

Lizentzia baliatzen den bitartean prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahalko da. Lizentzia hau baliatzen den bitartean igarotako denbora benetako zerbitzuko denboratzat hartuko da ondorio guztietarako, eta emakume funtzionarioaren eta, hala badagokio, beste guraso funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira baimenak irauten duen aldi osoan eta, hala badagokio, baimena hartu ondorengo aldietan, baldin eta, aplikatu beharreko araudiaren arabera, ordainsari- kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko aldiaren arabera zehazten bada.

Adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo aldi baterako harreragatiko zein harrera iraunkorragatiko baimenaz baliatu diren funtzionarioek eskubidea izango dute, baimenaldia amaitu ondoren, beren lanpostura itzultzeko, baimenari dagozkion baldintzak baino okerragoak ez diren terminoetan, eta, orobat, absente egon diren bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko.

Adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo harrera, aldi baterakoa zein iraunkorra, Kode Zibilean (LEG 1889, 27) edo horiek arautzen dituzten autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoak izango dira, eta aldi baterako harrerak gutxienez urtebeteko iraupena izan beharko du.

41. Artikulua- Ume baten jaiotza, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo adopzioa zio duen lizentzia ama biologikoa ez den gurasoarentzat

126 egun natural iraungo du. Umeak desgaitasunen bat badu bi aste luzatuko da lizentzia, eta ume batez baino gehiagoko erditzean, 150 egunera arte. Gertakari eragilearen osteko lehenengo sei asteak nahitaezko atsedenaldirikoa dira eta etenik gabe hartu beharrekoak.

Lizentzia hartu behar duen gurasoak banatu ahalko du, betiere lehenengo sei asteak etenik gabekoak badira eta jaiotza-egunaren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzen duen erabaki judizialaren ondorengoak badira.

Bi gurasoek lan egiten badute eta lehenengo sei asteak igaro ondoren, lizentzia hori etenaldiekin hartu ahalko da, hamabi hilabeteko epean, semea edo alaba jaiotzen denetik edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita. Baimena etenaldiekin baliatuz gero, baliatzen den aldi bakoitzeko aurreabisua eman beharko da, gutxienez hamabost egun lehenago, eta aste osotan baliatuko da.

Lizentzia jaiotzagatiko lizentziaren hamaseigarren astearen ondoren hartzea aukeratzen bada, eta azken lizentzia hori baliatzen duen gurasoak hamabi hilabetetik beherako seme edo alaba baten

edoskitze-denbora lanaldi osoetan metatzea eskatu badu, aldi hori amaitzean hasiko da zenbatzen ama biologikoa ez den gurasoaren baimenaren gainerako hamar asteak.

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

Haurra garaia baino lehen jaiotzen bada, edo beste edozein arrazoi dela eta jaio ondoren ospitalean egon behar badu, jaioberriak ospitalean zenbat egun ematen dituen, beste horrenbestez luzatuko da lizentzia; gehienez ere, hamahiru aste osagarri izango dira.

Haurra garaia baino lehen jaiotzen bada, edo dena delakoagatik jaio ondoren ospitalean egon behar badu, lanetik gehienez bi orduz ateratzeko eskubidea izango du funtzionarioak, eta ordainsariak osorik jasoko ditu.

Halaber, ohiko lanaldia gehienez bi orduz murrizteko eskubidea izango du; kasu horretan, ordainsariak hein berean murriztuko dira.

Alaba edo semea hilez gero, lizentziaren iraupena ez da laburrago izango, salbu eta nahitaezko atsedendiko sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzeko eskatzen badu interesdunak.

Lizentzia hau baliatzen den bitartean, gertaera eragilearen egunaren ondorengo etenik gabeko lehenengo sei asteak igaro ondoren, administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahalko da.

Lizentzia hau baliatzen den bitartean igarotako denbora benetako zerbitzuko denboratzat hartuko da ondorio guztietarako, eta emakume funtzionarioaren eta, hala badagokio, beste guraso funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira baimenak irauten duen aldi osoan eta, hala badagokio, baimena hartu ondorengo aldietan, baldin eta aplikatu beharreko araudiaren arabera ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko aldiaren arabera zehazten bada.

Jaiotzagatiko, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo aldi baterako harreragatiko zein harrera iraunkorragatiko baimenaz baliatu diren funtzionarioek eskubidea izango dute, baimenaldia amaitu ondoren, beren lanpostura itzultzeko, baimenari dagozkion baldintzak baino okerragoak ez diren terminoetan, eta, orobat, absente egon diren bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko.

42. Artikulua- Bularra emateko lizentzia

Hamabi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko lanetik ordubete ateratzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, eta ordu hori bi zatitan banatu ahalko dute. Eskubide horren ordez, lanaldi arrunta ordu erdi murriztu ahalko da lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

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

Edoskitze-denboraren ordez, dagokion denbora lanaldi osoetan metatzen duen lizentzia ordaindua eskatu ahalko da. Modalitate hori jaiotzagatiko, adopzioagatiko, zaintzagatiko, harreragatiko baimena edo ama biologikoa ez den gurasoari dagokion baimena amaitzen denetik aurrera baliatu ahalko da soilik.

Lizentzia hori proportzionalki handituko da ume bat baino gehiagoko erditze, adopzio, adopzio- helburuko zaintza edo harreraren kasuan.

43. Artikulua- Haurra jaio aurreko miaketetarako eta erditzeko prestatzeko tekniketarako lizentzia

Haurdun dauden funtzionarioen kasuan, erditu aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko ezinbestekoa den denborarako. Adopzioaren, harreraren edo adopzio-helburuko zaintzaren kasuan, aginduzko informazio- eta prestakuntza-saiotara joateko eta egokitasun-deklarazioaren aurreko aginduzko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, lanaldiaren barruan egin behar badira.

Apartatu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoa terminoak haurdun dauden funtzionario transak ere barne hartzen ditu.

44. Artikulua-Haurdunaldiko arriskuagatiko lizentzia

Udalak % 100eraino osatuko ditu langilearen ordainsariak.

45. Artikulua- Lagundutako ernaltzeko tratamenduetara joateko lizentzia

Lagundutako ernaltzerako tratamendurik egin behar izanez gero, udal enplegatuek lanetik ateratzeko eskubidea izango dute teknika horiek egiteko behar duten denborarako.

46. Artikulua-Senide baten heriotza, istripu edo gaixotasun larria, ospitaleratzea, edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa zio duen lizentzia, odolkidetasunezko edo ezkontzazko lehenengo eta bigarren mailako senideengatik

Lizentzia hauek emango dira:

1.- Heriotza. Lizentzia hauek emango dira:

- **5 egun balioudunekoa**, ezkontidea edo seme-alabaren bat hilez gero.
- **3 egun balioudunekoa**, gurasoak, guraso politikoak, seme-alaba politikoak, anai-arrebak, aitona-amonak edo bilobak hilez gero.
- **2 egun balioudunekoa**, bigarren mailako ezkontza-ahaidetasuna duen senideren bat hilez gero: anai-arreba politikoak, aitona-amonak politikoak, biloba politikoak

2.- Istripu edo gaixotasun larria, ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa dela eta, lizentzia hau emango da:

- **5 egun balioudunekoa**, pazientea ezkontidea, izatezko bikote edo lehen mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duen senideren bat bada (gurasoak, guraso politikoak, seme- alabak, seme-alaba politikoak), eta baita funtzionarioarekin batera bizi den beste pertsonaren baten kasuan, baldin eta benetan hark zaintzea behar badu.
- **4 egun balioudunekoa**, pazientea bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duen senideren bat bada: anai-arrebak, aitona-amonak, bilobak, anai-arreba politikoak, aitona-amonak politikoak, biloba politikoak.

Dena delakoa funtzionarioaren ohiko bizilekua ez den beste herri batean gertatzen bada, 2 egun balioudun gehiago luzatu ahalko da aurreko paragrafoetan aipatutako lizentzia.

3.- Senideen gaixotasun larri justifikatuaren kasuan, lehenengo lizentzia bukatu eta hurrenez hurreneko 30 egun igaro eta gero beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, baina kasu horretan ez da luzapenik egingo ohiko bizilekura dagoen distantzia dela eta.

4.- Aipatutako ondorioetara, mediku-zerbitzuek halakotzat jotzen dutena izango da gaixotasun larria.

5.- Egunak jarraian edo bakanka hartu ahalko dira, baina lehenengo lizentzia-egunaren eta azkenekoaren artean ezin izango dira 14 egun natural baino gehiago igaro. Horri dagokionez, 8 ordu joko da ohiko lanalditzat.

47. Artikulua-Senideak zaintzeko lizentzia

Lizentzia horrek gehienez 50 ordu iraungo du urtean, eta udaleko langile guztiek hartu ahalko dute, lotura mota edozein dela ere.

Ezkontidea eta lehen eta bigarren mailako odolkidetasuneko senitartekoak zaintzeko eskatu ahalko da, baldin eta 2. edo 3. mendekotasun-gradua aitortuta badute, edo gaixotasun larri bat badute, zeinak zainketa zuzen, jarraitu eta etengabea eskatzen baitu, Osasun Sistema Publikoko mediku baten txostenaren bidez egiaztatua. Adingabeak zaintzeko, Osasun Sistema Publikoko medikuaren txostenaren bidez egiaztatuko da gaixotasun larria. Txosten horretan adieraziko da adingabeak duen gaixotasuna uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretuaren zerrendan jasota dagoela.

Pertsona berak udal funtzionario bati baino gehiagori lizentzia hartzeko eskubidea ematen badie, 50 orduak zaintzaileen artean banatuko dira. Udal funtzionario batek baldintzak betetzen dituen senitarteko bat baino gehiago baditu ere, gehienez 50 ordu hartzeko eskubidea izango du.

Urteko 50 orduak eskatzailearen izendapenaren iraupenarekiko eta lanaldiaren ehunekoarekiko proportzionalak izango dira, zaintzengatik lanaldi-murrizketen kasuan izan ezik, horietan ez baita lizentziaren iraupena murriztuko. Bitarteko funtzionarioen kasuan, izendapen ezberdinen iraupena batu ahalko da kalkulua egiteko, baldin eta horien artean etenik ez badago eta lanpostu-kode, sail, zerbitzu eta atal berari badagozkio.

Hilero 4 ordu eta 20 minutuko baimena izateko eskubidea biribilduko da. Izendapena amaitzean langileak zegozkion baino ordu gehiago erabili baditu, soberan erabilitako orduak deskontatu egingo dira.

Lizentzia hau bateragarria da ospitaleratzeagatik lizentziarekin eta senitarteko bati medikuarengana laguntzeko lizentziarekin. Lizentzia horren denbora egun osoka edo orduka erabili ahalko da, betiere emakidaren urte naturalaren barruan, eta urte naturalaren amaieran hartzeke geratzen diren egunak eta/edo orduak iraungi egingo dira.

48. Artikulua- Ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatik lizentzia

1. Funtzionarioek hogeitun egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren ezkontzagatik. Egun horiek aurre-aurretik ala atzetik har daitezke, baldin eta ezkontzaren eguna barne badago; oporrekin ere lotu daitezke, etenik gabe.

Kasu horretan, Erregistro Zibileko izen-ematea edo hori egiaztatzen duen dokumentu publikoa aurkeztuz justifikatu beharko da lizentzia.

2. Izatezko bikotea eratzeagatik, funtzionarioek hogeitun egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia hori izatezko bikotea eratzeke ebazpena eman eta hurrengo hiru hilabeteetan hartu beharko da; oporrekin ere lotu daitezke, etenik gabe.

Izatezko bikotea osatzeagatik lizentzia hartu ahal izateko izatezko bikotea eratzeke ebazpena edo izatezko bikoteen erregistro publikoan izena eman izanaren ziurtagiria —aginte eskudunak emana— aurkeztuz justifikatu beharko da.

3. Lizentzia horretaz baliatzen direnek ez dute arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartzerik izango 4 urte igaro arte.
4. Langile publikoen gurasoak, guraso politikoak, anai-arrebak, anai-arreba politikoak, seme- alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkonduz gero, edo izatezko bikote eratuz gero, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, egun horretarako. Ezkontza langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora izanez gero 3 egun naturalera luzatuko da.

49. Artikulua- Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalak betetzeko eta familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutako betebeharrak betetzeko lizentzia

1. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalak betetzeko eta familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutako betebeharrak betetzeko behar den denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, baldin eta betebeharrak horiek ezin badira lanorduetatik kanpo bete.
2. Artikulu honen ondorioetarako hauek joko dira nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:
 - a) Nortasun agiria, gida-baimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek emandako agiriak egin eta berritzea, eta epaitegi edo polizia bulegoetan agertzeko deiak. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalak betetzeko eta familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutako betebeharrak betetzeko behar den denborarako.

- b) Zinegotzi, diputatu, biltzarkide edo parlamentario izanez gero, erakunde horietako gobernu-organoen eta horien menpeko batzordeen bilkuretan parte hartzea.
3. Aurreko paragrafoko b) letran aipatutako betebeharrak betetzeak 3 hilabetez lanorduen % 20 baino gehiago galtzea badakar, eragindako pertsonak nahitaezko eszedentziako administrazio egoerara igarotzeko eska dezake. Aipatutako karguak betetzeagatik kalte-ordainik edo dietarik jasoz gero, erakundean dagozkion ordainsarietatik kenduko zaie horien zenbatekoa.

50. Artikulua- Sindikatuko zereginak edo prestakuntza egiteko edo langileen ordezkari aritzeko lizentzia

Sindikatuko zereginak edo prestakuntza egiteko edo langileen ordezkari aritzeko lizentziak emango dira, akordio honen seigarren tituluan zehaztutakoaren arabera.

51. Artikulua- Dedikazio berezia behar duten adingabeen edo adinekoen edo desgaitasuna duten pertsonen legezko zaintzagatiko lizentzia. Bigarren mailara arteko senideak edo gaixotasun oso larria duen lehen mailako senideak zaintzeko lizentzia

1. Legezko zaintza dela bitarte hamasei urtetik beherako ume baten, dedikazio berezia eskatzen duen adineko baten edo inolako jarduera ordaindurik egiten ez duen eta desgaitasuna duen pertsona baten zaintza zuzena izanez gero, funtzionarioak lanaldiaren erdia (% 50), herena (% 33,33) edo bostena (% 13,33) murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, berak aukeratzen duenaren arabera; ordainsari guztiak hein berean murriztuko dira, antzintasuna barne.
2. Legezko zaintzagatiko lizentzia bateraezina izango da murrizketari dagokion ordutegian edozein jardun ordaindutan aritzearekin.
3. Behar bezala justifikatutako egoera berezietan izan ezik, lizentzia hau hamabi hilabeteko epeetarako emango da. Lizentzia ematea eragin zuten inguruabarretan funtsezko aldaketarik izanez gero, funtzionarioak lanaldi murrizketa aldatu ahalko du, edo ohiko lanaldira itzuli, Udalarik 15 egun lehenago ohartarazita.
4. Eskubide bera izango dute bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senide bat zuzenean zaindu behar duten funtzionarioek, baldin eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik beren kabuz moldatu ezin badira eta jarduera ordaindurik egiten ez badute.
5. Funtzionarioek lanaldia ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskubidea izango dute lehen mailako senide bat zaintzeko, ordainduta, gaixotasun oso larriagatik, eta gehienez hilabetez.

Gertakari eragile beragatik eskubide horren titular bat baino gehiago badago, murrizketa-denbora haien artean hainbanatu ahalko da, betiere hilabeteko gehieneko epea errespetatuz.
6. Artikulu honetan aurreikusitako lanaldi murrizketa langile publikoaren eskubide pertsonala da. Hala ere, erakunde bereko langile batek baino gehiagok eskubidea subjektu eragile berarengatik baliatu nahiko balute, Udalak horiek batera hartzea eragotz lezake antolakuntza arrazoi justifikatuak direla medio.

52. Artikulua- Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba zaintzeko lizentzia

Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko baimena: funtzionarioak eskubidea izango du lanaldia gutxienez erdira murrizteko, baldin eta guraso biek, adoptatzaile biek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkor biek lan egiten badute; horretaz gain, ordainsariak osorik jasoko dituzte, zerbitzu ematen duten organo edo entitatearen aurrekontuen kontura, seme edo alaba adingabea zaintzeko, minbizia (tumor gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo iraupen luzeko ospitaleratzea

eragiten duen beste eritasun larriren bat badu, eta beharrezkoa bada funtzionarioak berak zaintzea, modu jarraitu eta etengabea, ospitaleratzeak eta tratamendu jarraituak irauten duten bitartean, eta, gehienez ere, semeak edo alabak edo adopzio, zaintza edo harreraren xede izan den pertsonak 23 urte bete arte. Horrelakoetan, osasun zerbitzu publikoaren edo Autonomia Erkidegoko osasuneko administrazio- organoaren edo, hala badagokio, itundutako osasun-entitatearen txostenak egiaztatu beharko du. Ondorio horietarako, semeak edo alabak edo harrera iraunkorrean edo adopzio-helburuko zaintzan hartutako adingabeak 18 urte betetze hutsa ez da lanaldiaren murrizketa amaitzeko arrazoia izango, baldin eta zaintza zuzena, jarraitua eta iraunkorra behar izaten jarraitzen badu.

Hala ere, 18 urte betetakoan, lanaldia murrizteko eskubidea aitortu ahalko da, bere kargura dagoen pertsonak 23 urte bete arte, baldin eta minbizia edo gaixotasun larria adin-nagusitasunera iritsi aurretik diagnostikatu bada, betiere eskaera egiteko unean aurreko paragrafoetan ezarritako betekizunak egiaztatzen badira, adina izan ezik.

Era berean, lanaldia murrizteko eskubideari eutsiko zaio funtzionarioaren kargura dagoen pertsonak 26 urte bete arte, baldin eta, 23 urte bete aurretik, ehuneko 65eko desgaitasuna edo handiagoa egiaztatzen badu.

Guraso biek, adoptatzaile biek, adopzio-helburuko zaintzaile biek edo hartzaile iraunkor biek baldin badute baimen hori hartzeko eskubidea, pertsona eta gertakari eragile berberagatik, edo,

hala badagokio, aplikatzekoa zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun izateko baldintzak biek betetzen badituzte, funtzionarioak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko lanaldiaren murrizketak irauten duen bitartean, betiere beste gurasoak, adoptatzaileak, adopzio-helburuko zaintzaileak edo hartzaile iraunkorrak, dagokion lanaldia murrizteko duen eskubidea galdu gabe, ez badu ordainsaria osorik jasotzen, baimen horri esker edo aplikatuko zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Hala izan ezean, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez du izango, eta dagokion murrizketa egingo zaio ordainsarietan.

Era berean, biek organo edo entitate berean lan egiten badute, entitateak murrizketa batera hartzea eragotzi ahalko du, antolakuntza arrazoi justifikatuak direla medio.

Gaixoa ezkontzen denean edo izatezko bikotea eratzen duenean, haren ezkontideak edo izatezko bikotekideak izango du baimena hartzeko eskubidea, betiere onuradun izateko baldintzak egiaztatzen baditu.

53. Artikulua- Funtzio publikoarekin edo lanpostuarekin zuzenean zerikusirik ez duten ikastegi ofizialetan ikasturte amaierako azterketak edo azken gaitasun-probak egiteko lizentzia

Betetzen duten eginkizunari edo plazari zuzenean ez doazkion gaiei buruzko ikasketak ikastegi ofizialetan egiten ari badira, enplegatu publikoek azterketetara joateko beharrezko lizentziarako eskubidea izango dute. Urte eta ikasgai bakoitzeko bi egun natural hartu ahalko dute, urteko 10 egun naturaleko muga gainditu gabe; azterketa bere bizilekutik 150 km baino gehiagora bada 2 egun gehiago izango ditu..

54. Artikulua- Etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia, bizilekua aldatu gabe

Funtzionarioek egun natural bateko lizentziarako eskubidea izango dute etxebizitzaz aldatzeko, bizilekua aldatzen ez bada.

Urtean gehienez egun bat hartu ahalko da aldaketetarako..

55. Artikulua- Mediku kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko lizentzia

1. Funtzionarioek lanaldiaren barruan mediku kontsulta, tratamendu eta miaketak egitera joateko lizentziarako eskubidea dute, bertaratu direla behar bezala frogatzen bada eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute, langilea lanorduetatik at joateko.

2. Gehienez hilean lau orduz baliatu ahalko da eskubide horretaz.
3. Aurreko atalean adierazitako murrizketa ez da ezarriko langileak medikuaren preskripzio zorrotza dela medio joan behar badu osasun zentroetara.

Medikuarengana laguntzeko lizentzia. Urtean 48 ordu dira, guztira, senideei laguntzeko, ahaide baten gaixotasun larriarengatik ospitaleratzearen kasuan Akordioan jasotako lizentzian aurreikusitako mailen barruan, eta, nolanahi ere, modu frogagarrian justifikatu beharko da bai sarrera-ordua, bai osasun-zentrotik irteteko ordua.

Lizentzia hori baimentzeko eta baliatzeko baldintzak (mediku-zentrora joateko denbora, etab.) ebazpen honek eragina duen egunera arte aplikatzen ziren berberak izango dira, urteko zenbaketan izan ezik.

Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatiko edo sexu-indarkeriagatiko baimena Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatiko edo sexu-indarkeriagatiko baimena: genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen asistentzia-faltak, osoak edo partzialak, justifikatutzat joko dira, arreta edo osasuneko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.

Orobat, emakumeen aurkako indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izan diren emakume funtzionarioek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute —ordainsariak hein berean murriztuta— edo lan-denbora beste era batean antolatze, egutegia moldatuz, ordutegia malgutuz edo beste bitarteko batzuk erabiliz, haren babesa edo gizarte arreta integralerako eskubidea bermatzearren, Gasteizko Udalaren berdintasun planak kasu horietarako ezartzen dituen terminoetan.

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, funtzionario publikoa den emakumeak ordainsari osoei eutsiko die lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean.

56. Artikulua- Zeregin partikularretarako baimena

1. Sei eguneko baimena ezartzen da —edo zerbitzu aktiboan emandako denboraren zati proportzionala.
2. Nahi izanez gero funtzionarioak zeregin partikularretarako sei egun horiek zatitzerik izango du, bi orduko zatietan gutxienez eta egun erdiko zatietan gehienez, norberari eta familiari dagozkion zereginak betetzeko, baldin eta lan-atalak jarraitasunez lanean segitzerik badu dituen baliabideak antolatuz.
3. Baimena hartu nahi den eguna baino 7 egun lehenagotik eskatu beharko da, eta dagokion sailaren arduradunak onartu beharko du, zerbitzua egoki emango dela berma dadin.
4. Langilea baimenaz baliatu ahal izan dadin, zerbitzuko edo saileko langileekin bakarrik zerbitzua behar bezala ematea bermatzen ez bada baino ez dira langileak ordeztuko.
5. Lanpostu Zerrendako leku hutsak edo programako lanpostuak betetzen dituzten bitarteko langileek ere hartu baliatu ahalko dute baimena. Gainerako bitarteko langileek ere izango dute horretarako eskubidea, lanpostu berean gutxienez 2 hilabeteko antzintasun jarraitua dutela egiaztatuz gero.

57. Artikulua- Zeregin partikularretarako baimena, antzintasuna dela eta

Funtzionarioek zeregin partikularretarako beste bi egun izango dituzte seigarren hirurtekoa betetzean, eta hirurtekotik aurrera egun bat gehituko da, gehienez, hirurteko bakoitzeko..

58. Artikulua- Guraso baimena

Semea edo alaba zaintzeko edo harreraren urtebetetik gora hartutako adingabea zaintzeko guraso- baimena, adingabeak zortzi urte bete arte: gehienez ere zortzi asteko iraupena izango du, jarraian edo etenaldiekin, eta

lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahalko da, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean eta erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzen arabera.

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

Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, gurasoak, adoptatzaileak edo hartzaileak zehaztuko du noiz hasiko eta amaituko den baimenaz baliatzen edo, hala badagokio, noiz hartuko dituen baimenaldiak. Administrazioari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, eta aste osoak hartu beharko ditu.

Baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek edo hartzaileek, subjektu eta gertakari eragile beragatik baimen horretarako eskubidea izateko beharrezko baldintzak betetzen badituzte, eta eskatutako aldiaren guraso-baimenaz baliatzeak larriki aldatzen badu biek lan egiten duten administrazio- unitatearen funtzionamendu zuzena, administrazioak baimena ematea atzeratu ahalko du arrazoizko aldi baterako, idatziz justifikatuz eta beste aukera malguago bat eskaini ondoren.

Apartatu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoa terminoak haurdun dauden transak ere barne hartzen ditu.

59. Artikulua- Erretiroaren aurreko baimena

Erretiroagatik lanpostua utzi aurreko urtean, funtzionarioek 20 minutuko baimen ordaindua baliatu ahalko dute eguneko lanaldian. Baimen hori ezin izango da metatu

60. Artikulua- Interes partikularrengatik lanaldi murrizketa

Funtzionarioak lanaldia bere interesarengatik murrizteko eskubidea du, betiere, lanaldiaren antolakuntzak Udalari gastu handiagorik ekartzen ez badio.

Lanaldia erdira (% 50), heren batera (% 33,33), bostenera (% 20) edo zortzigarreneira (% 13.33) murriztu ahalko da.

Lanaldiaren murrizketa antolatzeak, metaturik, lana metatzen den aldietan izaten diren lizentziak betetzea badakar berekin, adostutako lanaldiaren portzentajearen arabera izango dira ordezkapenak, ez lortutako metatze akordioaren arabera.

Lizentziak adostutako lanaldiagatik zenbatzen dira, ez aurreikusitako gauzatze-egutegiagatik. Honako hauek eska dezakete lanaldi murrizketa:

Karrerako funtzionarioek eta lan-kontratudun langileek.

Lanpostu Zerrendan hutsik dauden lanpostuak betetzen dituzten bitarteko funtzionarioek, Udalean jarraian sei hilabetetik gorako antzintasuna badute.

Aldi baterako hutsik dauden lanpostuak betetzen dituzten bitarteko funtzionarioek, lanpostuan jarraian sei hilabetetik gorako antzintasuna badute.

Programako bitartekoez, lanpostuan jarraian sei hilabetetik gorako antzintasuna badute.

Zerbitzu eginkizunetan dihardutenek, eginkizun horretan jarraian sei hilabetetik gorako antzintasuna badute.

61. Artikulua- Ikasketak egiteko baimena

1. Prestakuntzako ikastegi ofizialetan onartuak diren langileei baimena eman ahalko zaie lanpostuaren eginkizunekin zerikusi zuzena duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko.

2. Baimenaren iraunaldia ikasturte batekoa izango da, ez gehiago.
3. Baimen honek zerbitzuarengatiko kalte-ordainerako eskubidea sortuko du, akordio honetako II. tituluan ezartzen denaren arabera.
4. Euskara ikastaroetako joatea atal honetatik kanpo geratzen da, akordio honetako zazpigarren tituluan arautzen baita.

62. Artikulua- Barruko lanbide-sustapenerako probak egiteko baimena

Erakundearen barruan zein beste erakunde batean hautaprobak egiteko behar besteko denbora emango da.

63. Artikulua- Norberaren zereginetarako baimen ez ordaindua

1. Norberaren zereginetarako baimenak eman ahalko dira, inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabe.
2. Baimen horrekin gutxienez 7 egun natural jarraian hartu behar dira, eta iraupena guztira ezin izango da sei hilabetekoa baino luzeagoa izan bi urtetik behin.
3. Salbuespenez, zazpi egun baino gutxiagorako baimenak eman ahalko dira; kasu horretan ordua hartuko da kenketa egiteko unitatetzat.
4. Administrazio beraren edo beste batzuen kidego edo eskaletan sartzeko jarritako hautatze ikastaroetan edo praktikaldietan parte hartzeko eman ahalko da baimen hori. Ikastaroak eta praktikek irauten duten aldirako emango da eta ez du inolako ordainsaririk sortuko.

64. Artikulua- Ekitaldietara (zientziaren alorrekoak, teknikoak, lanbidearen ingurukoak, elkargoenak, elkarte nahiz sindikatuenak) joateko baimena

1. Biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, eztabaida, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste edozelako ekitaldietara (zientziaren alorrekoak, teknikoak, lanbidearen ingurukoak, elkargoenak, elkarte nahiz sindikatuenak) joateko baimena eman ahalko zaie langileei, urtean 15 egun naturaleko epean (zatika daitekeena).
2. Udalari interesgarri zaizkion gaiak lantzen badira, enplegatu publikoak dagokion kalte- ordainerako eskubidea izango du dietak, bidaia-gastuak, ostatua, izen-ematea eta abar ordaintzeko. Ondoren, txosten bat egin beharko du albait arinen, zeinean lortutako esperientziak eta horiek zerbitzu publikoaren intereserako aplikatzeko aukera praktikoak azalduko baititu.
3. Langilearen beraren intereserako eman bada baimena, horrek ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik sortuko eta berak ordaindu beharko ditu dietak, bidai eta ostatu gastuak edo izen-ematea.

65. Artikulua- Bitarteko langileei baimenak ematea

Bitarteko langileei ere eman ahalko zaizkie 62., 63.3 eta 64. artikuluetan aipatutako baimenak, baldin eta lanpostu berean jarraian gutxienez 6 hilabeteko antzintasuna badute.

BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA

I. kapitulua. ERREGIMEN OROKORRA

66. Artikulua- Ordainsariak. Aplikazio-eremua

1. Funtzionarioei Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearekin bat etorritik baino ez zaie ordainduko, akordio hau aplikatzeak dakartzan ordainsari kontzeptuak eta zenbatekoak kontuan hartuz, Udaleko hobekuntza programen bitartez pizgarriak ezar badaitezke ere.
2. Horri jarraituz, funtzionarioek ezingo dute inolako funts banaketatan parte hartu, ezta akordio honetan zehaztutakoez besteko ordainsaririk jaso ere, proiektuak edo aurrekontuak, obra zuzendaritza edo ikuskatzeak, aholkularitzak, auditoriak, kontsultak, irizpenak edo txostenak izan arren.
3. Artikulu honetako aurreko paragrafoetan ezarritakoa urratzeak erantzukizun pertsonala ekarriko die bai ordainketa agindu duenari bai horren balizko irregulartasunaz ohartarazteko betekizuna dutenei.
4. Lanaldi partzialeko lanpostuetan ari diren langileek, edo ohikotzat jotako lanaldiari dagozkion baino ordu gutxiagoko lanaldia egiteko baimena duten langileek, horren arabera ordainsaria jasoko dute.

67. Artikulua- Publizitatea

Enplegatu publiko bakoitzak jasotzen dituen ordainsariak ezagutza publikokoak izango dira, Euskal Enplegu Publikoaren Legearen 119-1-e artikulua arabera.

68. Artikulua- Ordainsari kontzeptuak

Hauek dira Udaleko funtzionarioek jaso ditzaketen ordainsariak:

- a) Oinarrizko ordainsariak.
- b) Ordainsari osagarriak.
- c) Aparteko ordainsariak.
- d) Ordainsari geroratuak

69. Artikulua- Oinarrizko ordainsariak

Ordainsari kontzeptu hauek jotzen dira oinarrizko ordainsaritzat:

- a) Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean azpitalde, sailkapen-talde (baldin eta azpitalderik ez badu) eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde bakoitzari esleitutako soldata.
- b) Hirurtekoak; zerbitzuan emandako hiru urte bakoitzeko zenbateko berdina izango da.
- c) Aparteko ordainsarien soldataren eta hirurtekoen osagaiak.

70. Artikulua- Antzinasuna

1. Antzinasunaren kontzeptua, araudia, egitura eta zenbatekoa zehazterakoan Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean azpitalde, sailkapen-talde (baldin eta azpitalderik ez badu) eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde bakoitzari esleitutakoa hartuko da kontuan, baita akordio honetan ezarritakoa ere.

2. Zerbitzuko hiru urte betetakoan hirurtekoak osatu eta likidatzeko, edozein administrazio publikotan benetan emandako zerbitzu guztiei dagokien denbora hartuko da aintzat, karrerako nahiz bitarteko funtzionario gisa izan ala administrazio edo lan-zuzenbideko erregimeneko kontratadun gisa izan. Hirurtekoak kalkulatzeko, ez da kontuan hartuko benetako lanaldiaren ehunekoa.
3. Hirurtekoa osatzen den unean enplegatu publikoa zein taldetan dagoen, talde horri dagokion indarreko balioaz sortarazi eta ordainduko dira hirurtekoak.
4. Udal honetako enplegatu publikoek antzinasuna eta antzinasun osagarria dela eta jaso dituzten zenbatekoak aitortzearen, jasotakoaren eta akordio honetan ezarritakoaren arteko aldeari dagokion osagarri baten bidez jaso dezaten onartzen da; osagarri hori ez da ez xurgatu ez eguneratuko.
5. Bitarteko funtzionarioei ere aplikatuko zaizkie karrerako funtzionarioei aplikatzekoak zaizkien hirurtekoak osatu eta ordaintzeari buruzko arauak.

71. Artikulua- Destino osagarria

1. Autonomia-erkidegoko aurrekontu orokorretan eta akordio honetan zehaztuko dira destino osagarriaren kontzeptua, araudia, egitura eta zenbatekoa.
2. Destino osagarria betetzen den lanpostuaren mailari dagokiona da, eta Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorretan zehazten da urtero.

Alderdi hauek hartuko dira kontuan destino-osagarriaren maila esleitzeko: eskatzen den titulazio-maila; lanpostuaren hierarkia- edo funtzio-harremanak eskatzen duen koordinazio-maila; erabakiak hartzeko zein neurriak hartzeko erantzukizuna, ekimena eta autonomia, eta lanpostuaren berezko zereginak behar bezala garatzeko prozesatu behar den informazioaren konplexutasun-maila.

3. Udalak zehaztuko du destino osagarriko zein maila dagokion lanpostu bakoitzari.
4. Lanpostuak 30 mailatan sailkatuko dira, eta horien gutxieneko eta gehieneko mailak eskala honen arabera zehaztuko:

	Mailarik baxuena	Mailarik altuena
A1	21	30
A2	17	26
C1	14	22
C2	11	19
Lanbide taldea	8	16

72. Artikulua- Berariazko osagarria

1. Euskal Funtzio Publikoaren Legeari eta akordio honi jarraituko zaie berariazko osagarriaren kontzeptua, araudia, egitura eta zenbatekoa zehazterakoan.
2. Berariazko osagarriaren zioa lanpostuen ezaugarri partikularrak ordaintzea da, zailtasun teknikoa, dedikazioa, erantzukizuna, arriskua eta nekagarritasuna aintzat hartuta.

Bateraezintasun-faktorearengatik zenbateko espezifiko bat ezarri ahalko da, lanpostu jakin batzuk betetzeko zerbitzu publikorako erabateko dedikazioa eskatzen denean.

3. Lanpostu bakoitzari ezingo zaio berariazko osagarri bat baino gehiago esleitu, baina hura zehazterakoan aurreko paragrafoan aipatutako ezaugarri partikularretako bi edo gehiago hartu ahalko dira aintzat lanpostu bakarrerako. Horrenbestez, berariazko osagarrian bi maila ezartzen dira:
 - a) Berariazko osagarriaren tarte orokorra.
 - b) Dedikazio berezia

73. Artikulua- Berariazko osagarriaren tarte orokorra

1. Berariazko osagarriaren tarte orokorrak lanpostu bakoitzaren berezko ezaugarriak ordaintzen ditu, zailtasun tekniko berezia, erantzukizuna, nekagarritasuna edo arriskua, baita lanpostuari dagokion beste edozein baldintza ere, hari etengabe eta ez noizbehinka eragiten badiote. Ondorio horietarako, jaiegunetan edo gauez zerbitzua eman beharra ere nekagarritzat joko da, aurreko paragrafoan aipatutako ohikotasuna betetzen bada.
2. Berariazko osagarriaren tarte orokorra honela banatuko da: Berariazko osagarriaren osagaia eta produktibitate-osagaia.
3. Bakarrik berariazko osagarriaren osagaia izango da oinarritzko ordainsari orokorraren parte.

74. Artikulua- Dedikazio berezia

1. Dedikazio bereziak lanpostu jakin batzuen ezaugarri partikularrak ordaintzen ditu eskakizun hauei dagokienez: ohikoa baino jardunaldi luzeagoa egin beharra, dedikazio bereziak, prestasuna eta bateraezintasuna. Horri dagokionez mota hauek zehazten dira:
 - a) Lanaldi luzatua.
 - b) Erabateko prestasuna.
 - c) Lanaldi luzatua gehi erabateko prestasuna.
2. Hori onartu aurretik langileen ordezkarietarekin negoziatuko da..

75. Artikulua- Lanaldi luzatua

1. Lanaldi luzatua urtean benetako laneko 93 ordu gehiago egitearen ordaina da; hori lanaldi banatuko erregimenean edo txandaka egin daiteke, eta larunbat eta jaiegunetako lana ere har dezake barne, Udalak hala zehazten badu Lanpostu Zerrendan, aldez aurretik langileen ordezkarietarekin negoziatuta; dena den, egoera murritzuta eta berezietan baino ez da erabiliko.
2. Lanaldi luzatua duten lanpostuek oinarritzko soldata, destino osagarria eta berariazko osagarriaren tarte orokorraren berariazko osagarriaren osagaia batuta ateratzen den zenbatekoaren % 10 jasoko dute gehienez kontzeptu hori dela eta.

76. Artikulua- Erabateko prestasuna

1. Erabateko prestasunak betekizun hauek ditu:
 - a) Irabazizko beste edozein jardueratan, publiko zein pribatutan, aritzeko debekua.
 - b) Lanpostua betetzen duenak hari dagozkion zereginak ohiko lanalditik kanpo betetzeko erabat prest izatea, ordutegia malgua delarik; lanpostura edozein unetan joateko obligazioa izango du, zerbitzuaren beharrak edo larrialdiren bat dela medio, joan-etorriak edo antzeko zereginak egin beharra badakar ere.

- c) Zati horri dagokion ordaina jasoz gero ez da bestelako konpentsaziorik (ez dirutan ez atsedean denboran) jasotzeko eskubiderik izango ohiko lanalditik kanpo aparteko zerbitzuak egiteagatik.
 - d) Zerbitzuaren beharrak direla eta dedikazio hori gauzatzeko motiborik ez balego horrek ez luke ondorio ekonomiko negatiborik izango.
 - e) Zerbitzuaren beharrak direla eta Udalak lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko ahalmena izango du, eta nahitaezko denbora gutxienekoaz baino ez du ohartarazi beharko.
2. Erabateko prestasuna duten lanpostuek oinarritzko soldata, destino osagarria eta berariazko osagarriaren tarte orokorraren berariazko osagarriaren osagaia batuta ateratzen den zenbatekoaren % 20 jasoko dute gehienez kontzeptu hori dela eta.

77. Artikulua- Lanaldi luzatua gehi erabateko prestasuna

- 1. Erabateko prestasuna duen lanaldi luzatuak aurretik adierazitako bi kontzeptuak batera ordaintzen ditu, haien betekizun eta ondorio guztiekin.
- 2. Lanaldi luzatua gehi erabateko prestasuna duten lanpostuek oinarritzko soldata, destino osagarria eta berariazko osagarriaren tarte orokorraren berariazko osagarriaren osagaia batuta ateratzen den zenbatekoaren % 25 jasoko dute gehienez kontzeptu hori dela eta.

78. Artikulua- Betekizunak betetzea

Erabateko prestasunari edo erabateko prestasuna duen lanaldi luzatuari dagozkion osagarriak jasotzen direnean irabazizko beste edozein jardueratan aritzeko debekua hausteak diziplinazko erantzukizuna ekarriko du berekin; huts larritzat joko da hori, eta automatikoki bertan behera utziko zaio osagarria ordaintzeari. Ondorio horietarako, aldian behin (gutxienez urtean behin) ordainsari osagarri hori emateko ezarri diren baldintzak betetzen diren egiaztatuko da.

79. Artikulua- Aparteko pagak

Urtean bi izango dira. Aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoak barne hartuko ditu Estatuko Aurrekontu Orokorretan urtero ezarritako oinarritzko ordainsarien hileko bat eta ordainsari osagarri finko guztiak, eta horretatik kanpo geratuko dira ordainsari aldakorrak eta aparteko zerbitzuengatiko ordainsariak.

80. Artikulua- Produktibitate osagarria

Euskal funtzio publikoari aplikatzen zaizkion arauetan zehazten dira produktibitate osagarriaren kontzeptua, araudia, egitura eta zenbatekoa.

Udalak etorkizunean ezar ditzakeen hobekuntza-programen bidez ezartzen den zenbateko aldakorra ordaindu ahalko du produktibitate gisa.

81. Artikulua- Aparteko zerbitzuengatiko eskersariak

- 1. Arrazoi hauek direla eta eman daitezke aparteko zerbitzuengatiko eskersariak; horiek ez dute inola ere zenbateko finkorik izango, eta ez dira aldian behin ordainduko:
 - a) Ezohiko eta aparteko zerbitzuengatiko konpentsazioa, zerbitzu publikoaren beharrek eskatzen badute, ohiko lanalditik kanpo egiten badira eta atsedean denboraz konpentsatzen ez badira.
 - b) Lanpostu bati dagozkion zereginen nekagarritasuna, arriskua edo toxikotasuna aldi batez eta ustekabeen larriagotzea, gauez edo jaiegunetan lan egin beharra barne, baldin eta egoera une jakin batean edo noizean behin gertatzen bada.
- 2. Premia larriko edo ezinbesteko kasuetan izan ezik, zerbitzuburuak —saileko zuzendari nagusiaren oniritziarekin— proposamen-txosten bat egin beharko du aurretik, nahitaez, non lanalditik kanpoko

orduak egiteko beharra, aurreikusitako zerbitzuak eta denbora azalduko baititu, eta Funtzio Publikoaren zinegotziak baimenduko du, bidezkoa bada.

82- Artikulua Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko eskersariak

Lanaldi arruntetik kanpo emandako aparteko zerbitzuengatiko eskersariak ez dira inola ere finakoak izango zenbatekoari dagokionez, ezta aldizkakoak ere sortzeari dagokionez. Ez da halakorik jasoko berariazko osagarria zehazteko dedikazio berezia aintzat hartu den lanpostuetan.

1. Aparteko zerbitzuak egiteagatiko konpentsazioan, % 75 gehituko zaio egindako aparteko ordu bakoitzari ordu arruntaren aldean; jaieguneko edo gaueko osagarria ere ordaindu ahalko da, hala dagokionean.
2. Ordain hau ez dagokie berariazko osagarria zehazterakoan erabateko prestasuna edo erabateko prestasuna duen lanaldi luzatua kontuan hartu zaien lanpostuei.
3. Aparteko zerbitzuengatiko zenbatekoak zerbitzua egin eta hurrengo hileko nominan ordainduko dira.

83. Artikulua- Egoera berezien ondoriozko aparteko zerbitzuengatiko eskersariak

1. Arrazoi hauek direla kausa emango dira egoera berezien ondoriozko aparteko zerbitzuengatiko eskersariak: nekagarritasuna, toxikotasuna edo arriskua, gaueko lana eta jaiegunetako lana.
 - a) Nekagarritasuna: aginduzko babes neurriak hartuta ere jarduerak hainbat eragozpen (zarata, bibrazioa, kea, gasak, usainak, lainoak, aireko hautsak edo beste substantzia batzuk) jasan beharra badakar, nekagarritasunagatiko eskersaria jaso ahalko da.
 - b) Toxikotasuna: aginduzko babes neurriak hartuta ere jarduerak giza osasunarentzat kaltegarriak diren produktuen eraginpean egotea badakar, toxikotasunagatiko eskersaria jaso ahalko da.
 - c) Arriskua: aginduzko babes neurriak hartuta ere jarduerak pertsonen osotasun fisikoarentzat arriskua badakar, arriskuagatiko eskersaria jaso ahalko da.
 - d) Gaueko lana: gaueko lana 22:00etatik 06:00etara arte egindakoa da; hala ere, lanaldiaren erdia edo gehiago gauez egiten bada lanaldi osoa gauekotzat joko da.
 - e) Jaia: larunbateko edo jai bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00etara bitartean egindakoa da jaiegunetako lana.
2. Lanpostuan ohikoak direlako berariazko osagarriaren tarte orokorra zehazterakoan alderdi horiek kontuan hartu diren lanpostuei ez dagokie aparteko zerbitzuengatiko ordaina kontzeptu horiek direla eta.
3. Osagarri hori ezingo da aldian-aldian jaso, ez du zenbateko finkorik izango eta ez du banakako eskubiderik sortuko hurrengo aldietarako.
4. Aparteko egoeretan edo premiazko eta atzeraezinezko kasuetan izan ezik, horrelako lanak egiteko nahitaezkoa izango da aldeztu aurretiko baimen idatzia; baimenean kontzeptu horren modalitate bakoitzaren esleipena onartu eta arrazoitu beharko da.
5. Udaleko funtzionarioak osagarri hori jasotzen badu, horri dagokion ordutegi osoa ez da inola ere ohiko lanaldiaren % 10 baino gehiago izango nekagarritasun, toxikotasun eta arrisku kasuetan (batera edo bereiz), ez % 20 baino gehiago gaueko eta jaiegunetako lanaren kasuan (batera edo bereiz).

6. Artikulu honetako hurrengo paragrafoen ondorioetarako, "lan egindako ohiko ordua" formula hau aplikatzearen emaitza izango da: oinarritzko soldata, destino-osagarria eta berariazko osagarriaren tarte orokorraren berariazko osagarriaren osagaia / 1592 (urteko lanaldia).
7. Artikulu honetan aztertutako egoera bereziak diruz ordainduko dira, irizpide hauen arabera:
 - a) Gaueko ordutegian lan egiten duten funtzionarioek lan egindako ohiko orduaren % 25eko gehikuntza edo denbora konpentsazioa jasoko dute egoera horretan egindako ordu bakoitzeko.
 - b) Jaiegunetan lan egiten duten funtzionarioek lan egindako ohiko orduaren % 50eko gehikuntza edo denbora konpentsazioa jasoko dute egoera horretan egindako ordu bakoitzeko.
 - c) Lan nekagarriak, toxikoak edo arriskugarriak egiten dituzten funtzionarioek lan egindako ohiko orduaren ehuneko jakin baten gehikuntza edo denbora konpentsazioa jasoko dute egoera horretan egindako ordu bakoitzeko, kontuan hartu beharreko inguruabar kopuruaren arabera. Beraz,
 - 1) Inguruabar bakarra denean: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 20 izango da.
 - 2) Bi inguruabar gertatzen badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 25 izango da.
 - 3) Hiru inguruabar gertatzen badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 30 izango da.
 - d) Lan nekagarri, toxiko eta arriskugarri horiek gainera gauez egin behar badira, honela handituko da ehunekoa:
 - 1) Gaueko ordutegian inguruabar bakarra kontuan hartu behar bada: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 30 izango da.
 - 2) Gaueko ordutegian bi inguruabar kontuan hartu behar badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 35 izango da.
 - 3) Gaueko ordutegian hiru inguruabar kontuan hartu behar badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 40 izango da.
 - e) Lan nekagarri, toxiko eta arriskugarri horiek gauez eta gainera jaiegunez egin behar badira, honela handituko da ehunekoa:
 - 1) Jaiegunean inguruabar bakarra kontuan hartu behar bada: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 70 izango da.
 - 2) Jaiegunean bi inguruabar kontuan hartu behar badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 75 izango da.
 - 3) Jaiegunean hiru inguruabar kontuan hartu behar badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 80 izango da.
 - 4) Jaiegunean lau inguruabar kontuan hartu behar badira: gehikuntza lan egindako ohiko orduaren % 85 izango da.

84. Artikulua-Zerbitzuagatiko kalte-ordainak

Funtzionarioek eskubidea izango dute zerbitzuaren ondorioz egindako gastuen kalte-ordaina jasotzeko, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 124. artikuluan araututako zenbatekoetan eta baldintzetan.

11. Gidatzeko baimen berezia ordaintzea. Betetzen dituzten zereginengatik gidatzeko baimen berezia behar duten udal langileei baimenaren berritzea ordainduko zaie; hiru zein bost urtean behin berritu behar diren baimenak ordainduko dira, hau da, ohiko hamar urteak baino gutxiagoko berritze epea dutenak. Arrazoi pertsonalak direla eta enplegatuari baimenak berritzeko ohiko epea laburtzen zaionean, berriz, ez da kalte-ordainik jasoko, lanpostuan aritzeak berritze-epe laburragoa duen baimena erabiltzea eskatu ezean.

85. Artikulua- Ordainsari geroratuak

Ordainsari geroratuak dira euskal administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei egindako ekarpenak, beren eremuan diharduten langileentzako pentsio- zein enplegu- planak edo aseguru-kontratu kolektiboak finantzatzekoak, erretiro-gertakizunaren estaldura ere barnean dutenak, dagozkien aurrekontu-arauetan ezarritako aurreikuspenen eta mugen arabera.

II. kapitulua. GRADU PERTSONALA

86. Artikulua- Gradu pertsonala

1. Karrerako funtzionarioek gradu pertsonal bat izaten jarraituko dute, harik eta garapen profesionaleko graduen bidezko karrera profesionala ezarri eta garapen profesionaleko maila bat aitortzen zaien arte, ezartzen diren baliokidetzak aplikatuz. Gradu pertsonala lortzeko, dagokion mailako lanpostu bat edo gehiago bete behar dira bi urtez jarraian edo hiru urtez etenik. Edonola ere, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legean xedatutakoa hartuko da aintzat.
2. Ordainsari osagarriak jasotzeak ez die berez haiek mantentzeko eskubiderik aitortzen tokiko enplegatu publikoei, gradu finkatuari dagokion destino osagarria izan ezik.

III. kapitulua. NOMINEN KUDEAKETA

87. Artikulua-Nominen berregituraketa

Udaleko langileen nominetan ordainsaria osatzen duten kontzeptu guztiak agertuko dira, ezarritako ordainketa egiturari jarraituz.

88. Artikulua- Beste lanpostu bati atxikitzea

1. Langile publiko bat bereak baino ordainsari handiago duen lanpostu bati behin-behineko atxikiz gero, hari dagozkion ordainsari osagarriak jasoko ditu.
2. Aurreko apartatuan ezarritakoa gorabehera, aurreko lanpostua desagerrarazi izanak edo lanpostuaren edukia aldatu delako lanpostutik kendu izanak eragin badu behin-behineko atxikipena, eta lanpostu berriaren ordainsariak utzi behar izan denarenak baino txikiagoak bada, funtzionarioak aldeari dagokion osagarri bat jasoko du aldi baterako, interesdunak parte hartu ahal duen lehen lanpostu hornikuntza ebazten den arte.
3. Lan horiek borondatez beteko dira; hala ere, hori ezinezkoa bada, premia larria edo atzeraezina delako, nahitaez esleituko da lanpostua, interesdunari alde aurretik entzunda edo langileen ordezkaritzak txostena eginda.

89. Artikulua- Nominak helbideratzea

1. Udaleko funtzionarioek berek aukeratzen dituzten banku-entitateetako kontuetan helbideratu beharko dituzte beren hartzekodun-nominak eta beren ordainsarien ordainketa.
2. Aurreko apartatuan ezarritakoaren ondorioetarako, funtzionarioek idazki bat bidali beharko diote Funtzio Publikoaren Sailari, zeinean argi eta garbi adieraziko baitituzte helbideratze-agindua eta nomina eta ordainsarien ordainketa transferitu behar diren banku-kontuaren zenbakia (IBAN).

90- Artikulua- Sortzea eta likidatzea

1. Ordainsariak hileko osoengatik sortu eta ordainduko dira, hilaren lehen egun baliodunean, funtzionarioa zein egoeratan dagoen eta zein eskubide duen aintzat hartuta; kasu hauetan, ordea, eguneko ordainduko da:
 - a) Langilea zerbitzu aktiboan sartzen den edo zerbitzu aktibora itzultzen den hilean, ordainsaririk gabeko lizentziak bukatu ondoren zerbitzura itzultzen den hilean, eta beste lanpostu batera atxiki behar izan duen hilean, baldin eta ordainsari alderik bada bi lanpostuen artean.
 - b) Ordainsaririk gabeko lizentziak baliatzen hasten diren hilean, eta zerbitzu aktiboaz bestelako administrazio egoera batera igarotzea gauzatzen denean.
 - c) Zerbitzu publikoa emateari uzten zaion hilean, salbu eta hileko osoengatik sortzen diren pentsio publikoen erregimenen pean dauden enplegatu publikoen heriotza edo erretiroaren kasuan, orduan eskubidea hasten den hilaren hurrenagoko lehen egunetik likidatuko baita.
2. Aparteko paga sortzen den egunera arte emandako zerbitzuei dagokien denborak ekain edo abendu aurre-aurreko sei hilabeteak osorik hartzen ez badu, proportzionalki murriztuko da ordainsaria.

IV. kapitulua.- ORDAINSARIEN GEHIKUNTZAK

91. Artikulua- Ordainsarien gehikuntzak

Akordio hau indarrean dagoen bitartean, Udaleko funtzionarioen ordainsariei aplikatzekoak diren aurrekontu arauetan ezartzen diren zenbatekoak gehituko zaizkie..

92. Artikulua- Orokorrak ez diren ordainketak

Udalak beharrezko neurriak hartuko ditu ordainsarien egokitze berezi eta apartekoak aztertzeke bere antolakuntza egiturak hobetu eta modernizatzeko prozesuen barruan.

HIRUGARREN TITULUA. PRESTAZIO PASIBOAK OSATZEKO BABES SISTEMA ETA LAGUNTZEN BESTE HOBETUNTZA BATZUK

93- Artikulua -Elkarkidetza. Enplegu-sistemako BGAE

Udalak, Elkarkidetza lehentasunezko enpleguko BGAEaren bazkide babeslea den aldetik, dagozkion deskontuak egingo ditu langileen nominetan, eta ekarpenak eta urtekoak puntualtasunez sartuko ditu. Nolanahi ere, enplegatuak borondatez atxikitzea bermatuko du.

Enplegu sistematik kanpoko ekarpenek langileen artean arriskuak eta elkartasuna egoki banatzea eragozten dutenez, Udalak ez die kanpoko edo banakako beste aurreikuspen sistema batzuei dagokiena soldatan

ordainduko Elkarkidetza lehentasunezko enpleguko BGAEari atxikitzen ez zaizkion enplegatuei, ez bestela konpentsatuko ere.

94. Artikulua- Erretiro arrunta

1. Funtzionarioen nahitaezko erretiroa ofizios deklaratu da 65 urte betetzean, edo, bestela, Gizarte Segurantzaren arloan indarrean dagoen araudiaren arabera dagokion legezko adina betetzean.

Hala ere, funtzionarioek zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapena eskatu ahalko dute, gehienez ere hirurogeita hamar urte bete arte eta, betiere, zerbitzurako gaitzat jotzen badituzte, enplegu publikoa antolatzeko plan batean edo dagozkion aurrekontu-arauetan jasotako kasuetan.

2. 1. apartatuan egiten den aurreikuspena gorabehera, funtzionario orok osatu ahalko du Gizarte Segurantzaren sistema publikoaren kotizaziopeko erretiro-pentsioa eskuratzeko galdatzen den gutxieneko kotizazio-aldia. Kasu horretan, gutxieneko kotizazio-aldi hori osatzean gauzatuko da nahitaezko erretiroa, betiere hirurogeita hamar urteak gaingiditzen ez badira.
3. Udalak behar diren prozedura-arauak ezarriko ditu 1. eta 2. apartatueta jasotako eskubideez baliatzeko.

95. Artikulua- Bizitza eta ezintasun aseguru

Udalak aseguru poliza bat kontratatuko du enplegatuen heriotzari eta ezintasun iraunkor absolutuari erantzuteko, eta ezintasun iraunkor osoko kasuetara ere hedatuko da. Enpleguak

erakundean baja hartzen badu, ezintasun iraunkor osoari dagokion estaldura ohikoaren bikoitza izango da.

Erakundean baja hartzen ez badu, estaldura orokorra ordainduko da, baina pertsona hori beste lanpostu batean sartu ondoren berriro prestaziorako eskubidea sortzeko egoeran balego, dagoeneko jaso duenaren eta pertzepzio berrirako eskubidea sortzen den unean aseguruak duen balioaren arteko aldea jasoko luke, ez besterik.

Lan-istripua edo gaixotasun profesionala dela kausa ezintasun iraunkor osoa aitortzen zaien bitarteko funtzionarioek ere eskubidea izango dute estaldura orokorraren bikoitza jasotzera.

Ezintasun iraunkor osoaren kasuetan estalduraren bikoitza jasotzeko eskubidea aitortzeko gehieneko adina 63 urtekoa izango da, salbu eta adin horretara iristerakoan borondatezko erretiroa hartzeko legezko betekizunak betetzen ez dituzten karrerako funtzionarioentzat edo lan-kontratu mugagabea dutenentzat, horiei estaldura orokorraren bikoitza ordainduko baitzaie.

Estaldura, gutxienez, 48.600 eurokoa izango da. Kapitala bikoitza izango da istripuak eragindako heriotza bada, eta hirukoiztu egingo da trafiko istripuak eragindakoa bada, egun polizak jasotzen dituen baldintzen arabera. Edonola ere, ordaintzeko irizpideak polizarenak berarenak izango dira. Udala ez da erantzule izango polizan jasota ez dauden istripuen kasuan.

96. Artikulua- Ezintasun osoa, zerbitzu aktibora itzultzea

Ezintasun osoa edo partziala aitortuz gero, karrerako funtzionarioek edo lan-kontratu mugagabea duten langileek eskubidea izango dute zerbitzu aktibora itzultzeko, haien ezintasunarekin bat datorren lanpostu edo plaza batean, baldin eta 55 urte bete ez badute, arau hauen arabera:

LEHENENGOA.- Ezintasuna aitortzen den momentuan zuten ohiko lanerako ezintasun osoa aitortzen zaien karrerako funtzionarioek edo lan-kontratu finkoa duten langile guztiek izango dute eskubide hori, ezintasunerako arrazoia gaixotasun arrunta dela, laneko gaixotasuna dela edo lan- istripua dela.

BIGARRENA.- Ohiko lanposturako ezintasun osoa aitortzen zaien 55 urte baino gutxiagoko langileek beste lanpostu batean sartu nahi badute, idatziz eskatu beharko dute, gehienez ere, lau hilabeteko epean ezintasuna aitortzen den momentutik kontatzen hasita.

HIRUGARRENA.- Aurreko apartatuan xedatutako lau hilabeteko epea pasatu eta beste lanpostu bat eman diezaieten eskatu ez duten enplegatuek horretarako eskubidea galduko dute; kasu horretan Udalak ofizioz ordainduko du ezintasun iraunkor osoa aitortzen zuen ebazpenaren egunean indarrean zeuden zenbateko eta kalte-ordainen arteko aldea, eta langileak harekin zituen lan-lotura guztiak galduko ditu.

LAUGARRENA.- Beste lanpostu batean sartu nahi duten enplegatuek eskubidea izango dute lanpostu hutsak eskaini diezazkieten bi hilabeteko epean, horretarako eskabidea Udalaren erregistroan sartu zen egunetik kontatzen hasita; aitortutako ezintasun iraunkor osoarekin bateragarri diren zereginak dituzten lanpostuak izan beharko dute, titulazio talde berekoak, jabetzan duen lanpostuaren eskala berekoak, edo haren azpi-azpiko taldekoak.

Lanpostu Zerrendan eskala bakarrez definitutako lanpostuen kasuan (polizia eta suhiltzaileak) ez da kontuan hartuko eskala, beraz, haren taldeko lanpostu hutsak edo talde horren azpi-azpikoak eskaini ahalko dira. Halaber, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetarako (lehenengo E taldea) ez da eskala kontuan hartuko eta eskala ezberdinetako leku hutsak eskaini ahalko dira.

BOSGARRENA.- Aipatutako baldintzak betetzen dituen plazarik ez badago, Udalak berariaz jakinaraziko dio langileari bi hilabeteko epean, eta eskabidea erregistratu zen momentutik urtebeteko epean eskaintza berria egin beharko dio. Epe hori agortu ondoren ezin izan bada ezintasun iraunkor osoaren ebazpenarekin bat datorren lanpostu hutsik eskaini bigarren saiakera egingo da hurrengo urtean. Bigarren saiakera horrek ere huts egiten badu hirugarrena egingo da, eta azkenengo horrek ere aurrera egiten ez badu, Udalak likidazioa ordainduko dio langileari, ezintasun iraunkor osoa aitortzen zuen ebazpenaren egunean adostu zuen zenbatekoa aintzat hartuz, eta beste lanpostu bat emateko dosierra amaitutzat joko da.

SEIGARRENA.- Lanpostu hutsak proposatu ondoren enplegatuak bi hilabeteko epean ezer aukeratzen ez badu, proposamenei uko egiten diela ulertuko da eta idatziz adierazi beharko du zergatik ez dituen onartzen, adierazitako bi hilabete horiek bukatu ondoren, hilabeteko epean.

Tramite horiek bete ezean, langileak lanpostu berri batean sartzeko eskaerari uko egin diola ulertuko da eta akordioan adostutako kapitala ordainduko zaio, ezintasun iraunkor osoaren ebazpenaren datan zuen balioa kontuan hartuta, eta Udalarekin zuen lan-harremana amaitutzat joko da.

Lanpostua ez onartzeko ezinbesteko arrazoiak edo eskainitako lanpostua burutzeko ezintasun fisikoa idatziz argudiatzen bada, eta hori egiaztatzeko mediku agiria aurkeztzen, Udalak bigarren eskaintza egingo du, aurreko eskaintzatik kontatuta urtebeteko epean eta lehenengoa egiteko ezarritako irizpide berberei jarraituz.

Aipatutako ezaugarriak dituen lanposturen bat urte horretan gelditzen bada hutsik, horixe eskainiko zaio langileari.

ZAZPIGARRENA.- Lanpostu berria emateko epea hiru urteren buruan amaituko da, eskabidea Udalaren erregistroan sartu zenetik kontatzen hasita.

ZORTZIGARRENA.- Lanpostu berrian sartu den langileak ezintasun osoa aitortu zitzaion egunera arte onartuak zituen hirurtekoak izango ditu gerora ere, eta hasieratik lanpostu berriari dagokion titulazio taldeari dagokion zenbatekoaren arabera kobratuko ditu.

BEDERATZIGARRENA.- Langilea lanpostu berrian dagoela, lanpostu horretarako ezintasuna ere gertatuz gero, lehenengo ezintasuna izan zenean polizan jasotako zenbatekoaren eta bigarrenengoaren arteko aldea ordainduko zaio.

HAMARGARRENA.- Udalak lanpostu hutsen inolako eskaintzarik ez badio egiten langileari (ez dagoelako edo horien berri ematen ez diolako), urte batez luzatuko da lanpostu berria emateko epea.

HAMAIKAGARRENA.- Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak atal hau aztertuko du, erakundearen errealitatera egokitze aldera, eta horretarako behar diren aldaketak proposatuko ditu.

97. Artikulua- Kontsumorako maileguak

Urtero 550.000,00 euro esleituko dira itzuli beharreko aurrerakinak edo kontsumorako maileguak egiteko, udal langile guztientzat. Izendapen horren kontura 48 hilabetetan itzuli beharreko kopuruak emango dira, behar hauei erantzuteko:

Ohiko etxebizitza erosteko: 10.000,00 euro gehienez.

Ohiko etxebizitza erosteko edo ohiko etxebizitzan obrak egiteko kreditua amortizatzeko: 7.000,00 euro gehienez.

Bestelako premietarako: 4.000,00 euro gehienez.

Ohiko etxebizitza eskuratzeko, kreditua amortizatzeko edo ohiko etxebizitzan obrak egiteko emandako maileguetan, zenbatekoa adierazitako helbururako aplikatu dela justifikatu beharko da. Bestelako premietarako emandako maileguek ez dute inolako justifikaziorik beharko.

Karrerako funtzionarioek edo lan-kontratudun finkoek izango dute aurrerakin itzulgarria jasotzeko eskubidea, lanpostuaz jabetu edo lan-kontratua sinatu eta hurrengo egunetik aurrera.

Esta ayuda se abonará directamente, mediante una paga única no consolidable, a todos aquellos trabajadores que estuvieran de alta en el Ayuntamiento a fecha 1 de diciembre del año en curso y hubieran permanecido en esta situación de alta, ininterrumpidamente, desde el 1 de diciembre del año anterior. Bitarteko funtzionarioek, iraupen mugatuko lan-kontratua dutenek, behin-behineko langileek eta hilabete bateko antzinatasuna duten praktiketako funtzionarioek ere izango dute aurrerakin itzulgarria jasotzeko eskubidea, baldin eta eskabidearekin batera aurkezten badute udaleko bi langileren —karrerako funtzionario edo lan-kontratudun langile finko izan behar dute— fidantzamendu pertsonal eta solidarioa, edo banku-abalaren bidez lortutakoa.

Gauzazko gainerako ordainsariekin bezala, Udalak indarrean dagoen araudian ezarritako zerga baldintzak beteko ditu maileguak ematerakoan.

98. Artikulua- Ikasteko bekak

Batzorde Mistoak (udala/langileen batzordea) du eskumena ikasketa-beketarako irizpideak eta hartzaileak eta dagozkien zenbatekoak proposatzeko, baita deialdi bakoitzaren oinarriak ezartzeko ere.

Urtero aurrekontu-kreditua esleituko da helburu hori betetzeko. Aipatutako Batzorde Mistoak (udala/langileen batzordea) egingo ditu bekak emateko proposamenak.

99. Artikulua- Kontsumorako laguntza

Laguntza hori zuzenean ordainduko zaie, ordainsari bakar ez-konsolidagarri baten bidez, urte horretako abenduaren 1ean Udalean alta emanda zeuden eta aurreko urteko abenduaren 1etik etengabe alta-egoeran egon diren langile guztiei.

LAUGARREN TITULUA. LANGILEEN HAUTAKETA, LANPOSTUEN HORNIKUNTZA ETA BARNE SUSTAPENA

I. kapitulua.- LANGILEEN HAUTAKETA

100. Artikulua- Hautaketa-sistemak

1. Gasteizko Udalak onetsiko du bere lan-eskaintza, Estatuko oinarrizko araudian ezarritako irizpideen arabera.

Langile guztien hautaketa enplegu publikoaren eskaintzaren arabera egin behar da, deialdi publikoaren bidez eta lehiaketa, oposizio edo lehiaketa-oposizio librearen sistemaren bidez, betiere berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak bermatuta.

2. Negoziatu egingo dira irizpide orokorrak finkatzeko arauak, gai hauetan: enplegu publikora sartzea, karrera egin eta lanpostuak betetzeko moduak, lanpostuak sailkatzeko sistemak eta giza baliabideak antolatzeke planak eta planifikazio-tresnak. Baita enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak ere.

Negoiazioaren obligaziotik kanpo geratzen dira enplegu publikora sartzeko eta sustapen profesionalerako sistemak, irizpideak, organoak eta prozedurak kasu bakoitzean arautzea eta zehaztea.

3. Hautaketa epaimahaietan EZ da langileen ordezkariak izendatutako langileen ordezkariak izango.

101. Artikulua- Desgaitasunen bat duten pertsonen sarbidea

1. Udalak beharrezko neurriak hartuko ditu desgaitasunak dituzten pertsonen funtzio publikoan sartzeko aukera izan dezaten, gainerako hautagaien baldintza beretan.
2. Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren eskaintzetan kupo bat gordeko da desgaitasunen bat duten pertsonen betetzeko, zehazki, gutxienez deitutako lanpostu hutsen ehuneko zazpi.

Halakotzat hartuko dira indarreko legerian zehazten direnak, administrazio bakoitzeko langile guztien ehuneko bira iristearren. Enplegu publikora iristeko, izangai horiek hautaketa-prozesuak gainditu beharko dituzte, eta desgaitasuna egiaztatuta beharko dute, baita desgaitasunaren eta eginkizunak betetzearen arteko bateragarritasuna ere.

Lanpostuen ehuneko 7a erreserbatzean, eskainitako plazen ehuneko 2, gutxienez, desgaitasun intelektuala edo mentala duten pertsonen betetzeko moduan gordeko da, eta eskainitako gainerako plazak, berriz, beste edozein desgaitasun mota egiaztatzen duten pertsonen betetzeko moduan.

3. Behar diren neurriak hartuko dira hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak zentzuz egokitzeke eta doitzeko, eta, prozesu hori gainditu ondoren, lanpostuak desgaitasuna duten pertsonen beharretara egokitzeke.

II. kapitulua. BARNE SUSTAPENA ETA LANBIDE AURRERABIDEA

102. Artikulua- Barne sustapena

Karrerako funtzionarioek barne sustapen bertikaleko prozesuetan parte hartu ahalko dute —hau da, azpitalde bateko kidego edo eskala batetik (edo talde bateko kidego edo eskala batetik, azpitalderik ez badago) goragoko beste batera igotzea—, edo barne sustapen horizontaleko prozesuetan —hau da, lanbide-azpitalde bereko kidego edo eskaletara sartzeta—.

Udalak, bere giza baliabideen politikekin bat etorritik, genero-ikuspegia txertatuta, beharrezko prestakuntza emango du karrerako funtzionarioek aurrera egin ahal izan dezaten lanean eta lanpostuz igotzeko eta garapen profesionala izateko itxaropenetan, beren lanpostuan edo antolaketa aldetik zehazten diren lanpostu-taldeetan. Deialdi bakoitzean barne-sustapenerako erreserbatutako lanpostuen kopurua gutxienez % 33koa izango da, ahal den guztietan.

103. Artikulua- Barne sustapenean parte hartzea

1. Barne sustapeneko probetan parte hartzeko, karrerako funtzionarioek edo lan-kontratudun langile finkoek baldintza hauek guztiak bete beharko dituzte:
 - a) Zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egotea jatorrizko kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo lanbide-taldean, edo eszedentzian egotea, dela senideak zaintzeko, dela indarkeria terroristagatik edo genero-indarkeriagatik, edo nahitaezko eszedentzian, lan-kontratudun langileen kasuan.
 - b) Karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko gisa bi urtez zerbitzuak eman izana, jatorrizko kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo lanbide-taldean.
 - c) Kidegora, eskalara edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batera sartzeko ezarritako titulazioa eta gainerako betekizunak izatea.

2. Barne sustapenerako dena delako eskalan sartzeko deialdi orokorrean ezarritako proba berak gainditu beharko dira.

Hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen duten pertsonak proba motaren bat egiteki salbuetsi ahalko dira, baldin eta jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batzuetan proba horiek egin direla egiaztatzen bada, edo lanpostuen eduki funtzionaletik ondorioztatzen bada hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasuna izatea.

3. Barne sustapenerako gordetako lanposturen bat hutsik geratzen bada txanda librean eskainitakoei gehituko zaie.

Barne sustapenaren bidez beste kidego edo eskala batera igaro diren funtzionarioak lanpostu hutsei atxikitzeko haien nahia hartuko da kontuan, hautaketa-prozesuan lortu duten behin betiko emaitzaren hurrenkerari jarraituz, eta Lanpostu Zerrendan haiek betetzeko ezarritako betekizunak betetzen badituzte. Nolanahi ere, destinoa aukeratzeko unean lehentasuna izango dute deialdian txanda librean parte hartu duten izangaien aurretik.

104. Artikulua- Lanbide aurrerabidearen sustapena

1. Udalak funtzionarioen lanbide aurrerabidea ahalbidetuko du, lanpostuak hornitzeko dauden sistemak eta Lanpostu Zerrenda aintzat hartuz.
2. Aldian behin negoziatuko da langileen ordezkariekin lanbide aurrerabidearen sustapena.
3. Lanpostuen egokitasuna berrikustea aztertuko da, erreferentziako legeriak ezarritakoa kontuan izanik, eta egokitzeko neurriak hartuko dira beharrezkoa bada.

III. kapitulua. LANPOSTUEN HORNIKUNTZA

105. Artikulua- Lanpostuak hornitzeko sistemak

1. Sistema hauek erabiliko dira funtzionarioentzat gordetako lanpostuak hornitzeko:
 - a) Lehiaketa.
 - b) Izendapen librea.
 - c) Zerbitzu-eginkizunak.
 - d) Langileak beste lanpostu batera atxikitzea.
 - e) Langileak beste era batera banatzea.
 - f) Lanpostuen atxikipen aldaketaren bidezko mugikortasuna.
 - g) Behin-behineko atxikipena.
2. Alor horretan indarrean dagoen araudiari jarraituz baliatuko dira lanpostuak hornitzeko sistema horiek

106. Artikulua- Lanpostuak lehiaketaren bidez edo izendapen librearen bidez hornitzeko deialdiek gutxienez izan behar dituzten edukiak

1. Deialdiek eduki hauek izango dituzte nahitaez:
 - a) Lanpostuaren izena, kokapena, destino osagarria eta berariazko osagarria.
 - b) Lanpostuan aritzeko eskatzen diren betekizunak: lanpostu zerrendetan jasotakoak baino ezingo dira aipatu.
 - c) Eskabideak aurkezteko epea, zeina gutxienez 15 egun baliodunekoa izango baita, dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen denetik edo egiten den azken argitalpenetik kontatuta.
2. Lehiaketa deialdietan alderdi hauek zehaztuko dira: merezimenduen baremoa, berariazko probak, lanpostuan sartzeko behar den gutxieneko puntuazioa eta epaimahaiaren osaera.
3. Deialdien ebazpenak Arabako Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

107. Artikulua- Lanpostuak lehiaketaren bidez edo izendapen librearen bidez hornitzeko deialdiak argitaratzea

Lanpostuak lehiaketa bidez edo izendapen aske bidez betetzeko deialdiak eta prozedura horiei amaiera ematen dieten ebazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo lurralde historikoetako aldizkari ofizialean argitaratuko dira, hurrenez hurren, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko

lanpostuei edo gainerako euskal administrazio publikoetako lanpostuei eragiten dieten. Hala ere, beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioei irekitako lanpostuak betetzeko deialdiak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian ere argitaratu beharko dira, guztiek horren berri izan dezaten. Lehiaketa guztien deialdiak egoitza elektronikoan argitaratuko dira..

108. Artikulua-Lanpostuetan lehiaketaren bidez sartzeko denbora-mugak

Lanpostua lehiaketa bidez lortzen duten funtzionarioek ezingo dute hurrengo bi urteetan deitzen diren lehiaketetan parte hartu. Denbora-muga hori ez da aplikatuko funtzionarioak lanposturako atxikipena galdu badu, lanpostutik mugiarazi dutelako edo lanpostua kendu egin delako.

BOSGARREN TITULUA. LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIO DELEGATUAK, LAN-JAZARPENETIK ETA GENERO INDARKERIATIK BABESTEKO NEURRIAK

I. kapitulua.- LAN- SEGURTASUNA ETA OSASUNA

109. Artikulua- Lan segurtasuna eta osasuna

Laneko arriskuen prebentzioaren alorreko araudia aplikatze aldera, Udalak bere jardunean txertatuko du laneko arriskuen prebentzioa, eta udal enplegatu publikoen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurri guztiak hartuko ditu.

110. Artikulua- Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana

1. Laneko arriskuen prebentzioa Udalaren kudeaketa sistema orokorrean txertatu beharko da, hala jardueren osotasunean nola hierarkia maila guztietan, Laneko Arriskuen Prebentziorako Plan bat landu eta aplikatuz.
2. Laneko Arriskuen Prebentziorako Planak alderdi hauek hartuko ditu barne: antolakuntza egitura, erantzukizunak, zereginak, praktikak, prozedurak, prozesuak eta Udalean prebentzio-lana gauatzeko behar diren baliabideak.
3. Laneko arriskuen ebaluazioa eta prebentzio jardueraren plangintza izango dira Prebentzio Plana kudeatu eta aplikatzeko ezinbesteko baliabideak, honen arabera:
 - a) Laneko arriskuen ebaluazioak jardueraren izaera eta dauden lanpostuen eta haiek bete behar dituzten enplegatu publikoen ezaugarriak aztertuko ditu oro har, baita berariazko arriskuei eta arriskugarritasun berezia duten jarduerari buruzko araudiari jarraituz gauzatu behar den beste edozein jarduera ere.
 - b) Prebentzio jardunaren plangintzak laneko arriskuen ebaluazioak agerian utzitako arriskuak desagerrarazi, gutxitu edo kontrolatzea izango du helburutzat. Prebentzio jarduerak haiek betetzeko behar diren epeak, arduradunak eta giza baliabideak zein baliabide materialak zehaztuko dituzte, eta Udalak etengabe jarraituko ditu prebentzio ekintza horiek.

111. Artikulua- Segurtasun eta Osasun Batzordea

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea arduratuko da Udalean arriskuen alorrean hartu beharreko neurriak proposatu eta aldian behin kontsultatzeaz; organo kolegiatua eta parekidea da.

2. Batetik Udaleko prebentzio delegatu guztiek eta bestetik haiek adinako Udalaren ordezkariak osatuko dute Segurtasun eta Osasun Batzordea.
3. Aurreko paragrafoan aipatutakoen artean ez dauden delegatu sindikalek eta Udaleko prebentzio arduradun teknikoek ere parte hartu ahalko dute Segurtasun eta Osasun Batzordean, hitza bai baina botorik ez dutela; baldintza beretan parte hartu ahalko dute organo horretan eztabaidatzen diren gai jakinei buruz kualifikazio edo informazio berezia duten udal langileek, edo Udaletik kanpoko prebentzio teknikariek, baldin eta batzordeko ordezkariaren batek eskatzen badu.
4. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta batzordeko ordezkariaren batek eskatzen duen bakoitzean.
5. Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek horretan ematen duten denbora ohiko lanaldikotzat joko da ondorio guztietarako; buru hurrenari eman beharko zaio horren berri.

112. Artikulua- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak

1. Udalean dauden arriskuak prebenitzeko planak eta programak prestatu, abian jarri eta ebaluatzean parte hartzea. Helburu horrekin, martxan jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, batzordearen barruan eztabaidatuko dira alderdi hauei buruzko proiektuak: plangintza; lanaren antolaketa eta teknologia berriak txertatzea; indarrean dagoen legediak aipatzen dituen babes- eta prebentzio-jardueren garapena, eta prebentzio arloko prestakuntzaren antolaketa.
2. Arriskuei benetan aurrea hartzeko metodo eta prozedurekin lotutako ekimenak sustatzea, Udalari baldintzak hobetzeko eta gabeziak zuzentzeko proposatuz.

Bere eskumenez baliatuz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmen hauek izango ditu:

- a) Arriskuen prebentzioari dagokionez lanlekuen egoera zuzenean ezagutzea; horretarako egokitzen jotzen dituen bisitak egin ahalko ditu.
- b) Bere zereginak betetzeko ezagutu behar dituen agiri eta txosten guztiak eskura izatea, lan-baldintzekin lotutakoak zein prebentzio zerbitzuaren jarduerak sortutakoak, halakorik bada.
- c) Enplegatuen osasunean edo osotasun fisikoan gertatutako kalteak ezagutu eta aztertzea, kausak balioetsi eta beharrezko prebentzio neurriak proposatzearen.
- d) Prebentzio zerbitzuen memoria eta urteko programazioa ezagutu eta horiei buruzko txostena egitea.
- e) Plantillako kideren bat istripua izateko edo osasuna hondatzeko arrisku larri eta hurbil-hurbilean bada, haren jarduna geraraztea; erabaki hori Udalari eta lan-agintariei jakinaraziko zaie berehala eta haiek baliogabetu edo berretsiko dute erabakia, 24 orduko epean.

Prebentzio-delegatuak

1. Prebentzio-delegatuak langileen ordezkariak dira, laneko arriskuen prebentzioaren alorrean berariazko eskumenak eta ahalmenak dituztenak.
2. Langileen Batzarreko kideek hautatuko dituzte funtzionarioen prebentzio-delegatuak; 6 edo 7 izango dira, Udala osatzen duten pertsonen kopuruaren arabera.
3. Hautetsiak ez diren prebentzio-delegatuek hilean 40 orduko kreditua izango dute laneko arriskuen alorreko zereginak betetzeko.

4. Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilkuretara eta Udalak arrisku prebentzioaren alorrean deitzen duen beste edozeinetara joateko denbora benetako lan-denboratzat joko da, eta ez zaio aipatu ordu kredituari egotziko.
5. Udalak beren zereginak betetzeko prebentzioari buruz behar duten prestakuntza eta bitartekoak emango dizkie prebentzio-delegatuei. Prestakuntzarako behar den denbora benetako lan- denboratzat joko da ondorio guztietarako; halaber, zeregin horiekin lotutako prestakuntza ikastaroetara, jardunaldietara eta ekitaldietara joateko lizentziarako eskubidea izango dute ordezkariak, Segurtasun eta Osasun Batzordeak aldeztu aurretik onartuz gero, eta izena emateko eta matrikulako gastuak Udalak ordainduko ditu.

113. Artikulua-Prebentzio-delegatuen eskumenak eta ahalmenak

1. Prebentzio-delegatuek eskumen hauek izango dituzte:
 - a) Udalarekin lankidetzan aritzea prebentzio jarduna hobetzeko.
 - b) Udal langileek laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen lagundu dezaten sustatzea.
 - c) Udalaren kontsultak jasotzea laneko arriskuen prebentzioaren alorreko erabakiak bete aurretik.
 - d) Laneko arriskuen prebentzioaren alorreko araudia betetzen den zaindu eta kontrolatzea.
2. Prebentzio-delegatuek ahalmen hauek izango dituzte:
 - a) Teknikari eta ikuskatzaileei laguntzea laneko arriskuen araudiak betetzen diren ikusteko Udalera egiten dituzten bisita eta egiaztatzeetan, eta egokitzen jotzen dituzten oharra egin ahalko dizkiete haiei.
 - b) Beren zereginak betetzeko lan-baldintzei buruz behar duten informazioa eta dokumentazioa eskuratzea, mediku informazio pertsonala izan ezik; datu horiek ezingo dira erabili bereizkeriazko xedeetarako edo langile publikoari kalte egiteko.
 - c) Udalak langile publikoen osasunak kalterik izan duela jakinez gero, prebentzio-delegatuei ezagutaraziko die; nahi izanez gero gertaerak izan diren lekura joaterik izango dute, baita lanalditik kanpo ere, zer-nolakoak ezagutzearren.
 - d) Udaleko laneko arriskuen prebentziorako arduradunak Udalean babes eta prebentzio jarduerak arduratzen diren pertsonak emandako informazioak helaraziko dizkie.
 - e) Lanleketara bisitak egitea lan-baldintzen egoera zaindu eta kontrolatzearren; horretarako, edozein aldetara sartu ahalko dira eta lanaldian zehar langileekin hitz egin, zerbitzuari traba ez egiteko moduan.
 - f) Udalari eskatzea prebentziorako eta enplegatu publikoen segurtasunaren eta osasunaren babes maila hobetzeko neurriak har ditzan; Udalari ez ezik Segurtasun eta Osasun Batzordeari ere proposamenak egin ahalko dizkio, bertan eztabaidatzeko.
 - g) Enplegatu publikoak ordezkatzeko dituen organoari jarduerak geldiarazteko erabakia har dezan proposatzea, indarreko legerian horren inguruan aurreikusitako egoeraren bat gertatuz gero.

114. Artikulua- Laneko ekipamenduak eta babesteko baliabideak

- 1.- Udalak behar diren neurriak hartuko ditu laneko ekipamenduak egin behar den lanerako egokiak izan daitezen eta horretarako behar bezala egokituak egon daitezen, erabiliko dituzten langile segurtasuna eta osasuna bermatze aldera.
2. Beren zereginak betetzeko behar dituzten norbera babesteko ekipoak eman beharko dizkie Udalak enplegatu publikoei, eta haiek benetan erabiltzen direla zaindu, lanen ezaugarriak direla eta halakorik erabiltzea beharrezkoa denean.
3. Langileak Udalak emandako norbera babesteko ekipoak erabiltzera behartuta daude, bestela, diziplina dosierra abiaraziko da.

115. Artikulua- Osasuna zaintzea

1. Prebentziorako eraginkorra izan dadin, laneko osasunaren zaintzak alderdi hauek hartu beharko ditu kontuan:
 - a) Arrisku ebaluazioan zehaztutako lan-baldintzen eta langileen osasun egoeraren analisia, lanarekin lotutako osasun arazoak antzematearren.
 - b) Lanpostuko zereginak betetzean bertan ari diren enplegatu publikoen osasunari kalte egin diezaioketen arriskuak kontrolatzea.
 - c) Prebentzio jarduera planifikatzea, apartatu honetako a) eta b) puntuetan ezarritakoa oinarritzat hartuz.
2. Aurreko apartatuan xedatutakoaren ildotik, mediku azterketa hauek egingo dira:
 - a) Aldez aurretiko edo sarrerako mediku azterketa: nahitaezkoa izango da eta langile publikoa Udalaren zerbitzuan onartu aurretik egingo da.
 - b) Aldian aldiko mediku azterketa: lanpostuak berez dituen arriskuen arabera egingo da, berariazko protokoloak aplikatuz, baldin eta langileak baimena ematen badu. Horrek ez du eragotziko araudi orokorra aplikatzea; kasu horretan, Segurtasun eta Osasun Batzordeari aldez aurretik jakinaraziko zaio.
 - c) Osasun arrazoiengatik lanetik kanpo luze egon direnei mediku azterketa egingo zaie berriz laneratzean, osasun arazo horiek lanarekin zerikusirik izan dezaketen aztertzeke, eta udal plantilla babesteko ekintza egokiak gomendatzeko.
3. Azterketetan lanpostuaren berezko zereginetan aritzeak osasunerako arriskua dakarrela antzematen bada, lanpostua pertsonari egokituko zaio; hori posible ez bada, beharrezko neurriak hartuko dira lanpostuaren berezko zereginetan aritzeak osasunerako dakartzan arriskuak desagerrarazi edo gutxitzeko.
4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duintasuna errespetatu beharko ditu, baita haien osasun egoerarekin lotutako informazioari buruzko konfidentzialtasuna ere.

116. Artikulua- arduera toxiko, nekagarri eta arriskugarrien definizioa

Funtzionarioek beren zereginetan egiten dituzten jarduerak baldintza toxiko edo bereziki nekagarri edo arriskugarrietan gertatzen direnean joko dira toxiko, nekagarri edo arriskugarritzat, langile publikoen betekizunak zorrotz betetzeak jarduera horiek betetzea berezko badu ere.

117. Artikulua- Jarduera nekagarriak

Jarduera nekagarritzat joko dira hainbat eragozpen (zarata, bibrazioa, kea, gasak, usainak, lainoak, aireko hautsak edo beste substantzia batzuk) jasan beharra dakarten jarduerak, baita etengabe horretan aritzeak

gainkarga sorraraz dezaketenak ere, horrek osasun fisiko zein psikikoari arriskurik badakarkio, hala nola etengabe jarrera ezerosoetan lan egitea, etengabe zamak jaso behar izatea eta mugimendu bortxatuak egitea eskatzen dutenak.

118. Artikulua- Jarduera toxikoak

Toxikotzat joko dira giza osasunarentzat kaltegarriak izan daitezkeen produktuen isurketa sortzen duten jarduerak.

119. Artikulua- Jarduera arriskugarriak

Arriskugarritzat joko dira arrisku larriak sorraraz ditzaketen produktuak ekoitzi, manipulatu, saldu edo gordetzeko helburua duten jarduerak, dela lehertu edo erre daitezkeelako, dela irradiazioak sortzen dituztelako, dela pertsonen eta ondasunen horiek bezalako kalteak eragin diezazkieketelako; kalte fisiko zuzena eragin dezaketen jarduerak ere halakotzat joko dira.

120. Artikulua- Segurtasun neurriak ezartzea

Edonola ere, aipatutako nekagarritasun, toxikotasun eta arrisku baldintzak beharrezko segurtasun eta osasun neurrien bidez konpontzeko ahalegina egingo da.

121. Artikulua- Ezadostasunak ebaztea

Jarduera batzuk nekagarri, toxiko edo arriskugarritzat sailkatzerakoan Udala eta funtzionario publikoen ordezkariak bat ez badatoz, bi alderdiek horri buruzko txostena egingo dute, eta Jarraipen Batzorde Parekideari bidaliko, hark auzia ebatz dezan; horretarako Segurtasun eta Osasun Batzordearen txosten osagarria eska dezake.

122. Artikulua - Sailkapenak berrikustea

Toxiko, nekagarri edo arriskugarritzat jotako jardueretan segurtasun eta osasun baldintzak aldatuz gero, sailkapen horiek berrikusi egingo dira, eta ezarritako neurriak egokiak gertatuz gero sailkapen hori kendu ahalko zaie.

123. Artikulua- Amen babesa

Gasteizko Udalak badu haurdun edo edoskitze naturaleko aldian dagoen langilea babesteko prozedura bat. Prozedura horretan, Lan Arriskuen Prebentzioaren 31/95 Legearen 26. artikuluan amatasuna babesteari buruz xedatutakoa betetzeko oinarritzko irizpideak zehazten dira. Artikulu hori martxoaren 6ko 298/2009 Errege Dekretuak garatu zuen, zeinak Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onesten duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua aldatzen baitu haurdun edo edoskitze naturaleko aldian dagoen langilearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari dagokionez.

Dokumentu horren bidez, Gasteizko Udaleko Prebentzio Zerbitzuaren jarduera-prozedura arautzen da, enpresan haurdun edo edoskitzaroan dagoen langilerik izanez gero, haien babes berezia bermatzeko.

Horretarako, beharrezko neurriak hartuko ditu lanpostuko zereginak betetzeak eta lanpostuaren giro-baldintzek ekar ditzaketen arriskuek amaren, fetuaren edo umetxoaren osasunean kalterik eragin ez dezaten.

II. kapitulua. LANEKO JAZARPENAREN, SEXU JAZARPENAREN, JAZARPEN SEXISTAREN EDO SEXUAGATIKO, ORIENTAZIO SEXUALAGATIKO, GENERO-IDENTITATEAGATIKO ETA GENERO-ADIERAZPENAGATIKO JAZARPENAREN AURKAKO BABES-NEURRIAK

124. Artikulua- Laneko jazarpenaren, sexu jazarpenaren, jazarpen sexistaren edo sexuagatiko, orientazio sexualagatiko, genero-identitateagatiko eta genero- adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako babes-neurriak

1. Hasteko, esan beharra dago pertsona guztiek dutela eskubidea besteek beren duintasuna errespetatu eta behar bezala aintzat har dezaten; hala ere, Udalak kezka berezia adierazi nahi du enplegatu publikoek sexu jazarpenik, jazarpen sexistarik edo sexuagatiko, orientazio sexualagatiko, genero-identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpenik edo jazarpen moralik jasan ez dezaten, eta prebentzioaren bidez lan egiteko konpromisoa hartzen du.
2. Horretarako, Udalak bi protokolo onartu ditu, honako kasu hauetan prebenitzeko eta jarduteko:
 - a) Lan-jazarpena.
 - b) Jazarpen sexuala, jazarpen sexista edo sexuagatiko, orientazio sexualagatiko, genero-identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpena.

125. Artikulua- Lan jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa

1.- Bi protokoloek zenbait prebentzio-neurri eta jarduteko printzipio biltzen dituzte, erakundean jazarpen-kasuen prebentzioa sustatzen dutenak:

- Osasunaren zaintza.
- Arrisku psikosozialen ebaluazioa eta prebentzioa.
- Sentsibilizazio- eta prestakuntza-estrategiak lantzea (zabalkundea, prestakuntza eta ikerketa eta ezagutza).
- Zero tolerantzia.
- Errespetuzko ingurunea sortzeko erantzukizun indibiduala.
- Egoera onartezinen berri emateko betebeharra.
- Jarduketa-prozedura bat abiaraztea.

2.- Jarduteko prozedurari dagokionez, parte hartzen duten pertsonentzako berme batzuk jasotzen dira:

- Entzutea, errespetatzea eta pertsonen osasuna babestea.
- Inpartzialtasuna (salatutako egitateak).
- Kontraesana (eragindako pertsona guztientzako bidezko tratamendua eta alegazioetarako eskubidea).
- Konfidentzialtasuna.
- Diligentzia eta azkartasuna.
- Errepresalia posibleen aurkako babesa.

- Berriz ez biktimizatzea, behin eta berriz azalpenak eman beharra saihestuta.
- Biktimak leheneratzea (lan-baldintzak).
- Prozesuari buruzko informazioa. Jarduera-prozeduraren helburua da ikerketa bidez argitzea jazarpen motaren bat izan den ala ez.

Lan-jazarpena izan bada, Prebentzio Zerbitzuari aurkeztuko zaio salaketa: prevencion.fp@vitoria-gasteiz.org.

Jazarpen sexista edo sexuagatiko, orientazio sexualagatiko, genero-identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpena izan bada, Aholkularitza Konfidentzialari aurkeztuko zaio kexa/salaketa: asesoriaconfidencial@vitoria-gasteiz.org.

- Ikerketaren helburua salatutako egitateak gertatu diren ala ez argitzea izango da. Horretarako, elkarriketak egin ahalko zaizkie eragindako langileei, lekuko izan daitezkeenei eta abarrei. Udal plantillak egitateak argitzeko prozesuan parte hartzeko betebeharra du.
- Kexa/salaketa erregistratzen denetik 15 egun balioduneko epean, Prebentzio Zerbitzuak edo Aholkularitza Konfidentzialak txostena egingo du, kasuaren arabera; jazarpen-zantzurik dagoen ala ez baloratuko da txostenean, eta hauteman diren arazoei aurre egiteko neurriak proposatuko. Kautelazko neurriak hartu ahalko dira, egoera ebazten den bitartean.
- Zantzurik bada, Aholku Batzordea (laneko jazarpena) eta Ikerketa Batzordea (gainerako jazarpenak) izendatuko dira, egoerak zehatz-mehatz argitzeko. Organo horiek izendatu eta 60 egun balioduneko epean, kasuari eta beharrezkoak diren neurri osagarriei buruzko informazioa emango da.
- Era fede-emaillean inputazioak faltsuak direla egiaztatzen bada, dagokion diziplina dosierra abiaraziko da.
- Proposatutako neurrien jarraipena egingo du haiek ezarri zituen organoak.

3.- Bitarteko egokirik ezean Udalak ezin badu ikerketa burutu, lan-jazarpenaren alorrean espezializatutako aholkulariengana jo dezake.

126. Artikulua- Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatiko baimena

Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen asistentzia-faltak, osoak edo partzialak, justifikatutzat joko dira, arreta edo osasuneko gizarte-zerbitzuek —dagokiona— zehazten duten denboran eta baldintzetan.

Orobat, emakumeen aurkako indarkeriaren biktima izan diren emakume funtzionarioek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute —ordainsariak hein berean murriztuta— edo lan-denbora beste era batean antolatzeko, egutegia moldatuz, ordutegia malgutuz edo beste bitarteko batzuk erabiliz, haren babesak edo gizarte arreta integralerako eskubidea bermatzearen, Gasteizko Udalaren berdintasun planak kasu horietarako ezartzen dituen terminoetan.

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, funtzionario publikoa den emakumeak ordainsari osoei

eutsiko die lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean. 41

Enplegatu publiko diren emakumeek genero-indarkeriagatik sorburu-administrazioan zuten lanpostua utzi behar badute, horien mugikortasuna erraztuko da, eta, arlo horretako araudiaren arabera, behar diren ekintzak abiaraziko dira, babes-neurriak edo gizarte-laguntza osorako eskubidea betez, honako hauen bidez:

- a) Genero-indarkeriaren biktima diren enplegatu publikoen mugikortasun-eskaerei erantzutea, beste administrazio publiko batek eskatuta, baldin eta genero-indarkeriaren biktimaren egoera behar bezala egiaztatzen bada eta administrazio horrek mugikortasunari konponbidea ematea ezinezkoa bada.
- b) Prozedura horiek lehentasunez izapidetzea, ebazpena ahalik eta lasterren eman dadin.
- c) Biktimen intimitatea babestea, bereziki haren datu pertsonalak, aurreko ahaideenak, ondorengoenak eta zaintzapean duen edozein pertsonarenak.
- d) Eszedentzia eskatzea, lanpostua gordetzeko aukera izanik, legez ezarritako baldintzetan.
- e) Zerbitzuan gutxieneko epe bat bete beharrik gabe ere eszedentzia eskatzea, eta egoera horretan egoteko epe jakinik gabe; eszedentziako lehen bi hilabeteetan ordainsari osoak jasoko dira.

127. Artikulua- Genero-indarkeriako egoerak egiaztatzea

Legean araututako eskubideak aitortzea dakarten genero-indarkeriako egoerak egiaztatzeko, kondena-epai bat aurkeztuko da lege honetan aurreikusitako emakumeen aurkako indarkeriaren edozein agerpenengatik, babes-agindu bat edo biktimaren aldeko kautela-neurri bat erabakitzen duen beste edozein ebazpen judizial, edo, bestela, Fiskaltzaren txostena, eskatzailea genero- indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazten duena. Halaber, emakumeen aurkako indarkeria-egoerak egiaztatu ahalko dira gizarte-zerbitzuen, zerbitzu espezializatuen edo administrazio publiko eskudunak genero-indarkeriaren biktimentzat dituen harrera-zerbitzuen txostenaren bidez, edo beste edozein tituluren bidez, baldin eta hori aurreikusita badago eskubide eta baliabide bakoitzerako sarbidea arautzen duten izaera sektorialeko arau-xedapenetan.

SEIGARREN TITULUA. SINDIKATZEKO, SINDIKATUEN EKINTZARAKO, ORDEZKARITZA IZATEKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA BALIATZEA

I. kapitulua.- SINDIKATZEKO ASKATASUNA

128. Artikulua- Sindikatzeako eskubidea

- 1. Funtzionarioek sindikatzeako eskubidea dute, beren lanbide, ekonomia eta gizarte interesak aldeztu eta sustatzearren.
- 2. Sindikatuek erabateko independentzia izango dute administrazio publikoko agintari, organo eta hierarkiekiko; ezein esku-hartzeren kontra legezko babesa izateko eskubidea dute.

129. Artikulua- Sindikatuen babesa

- 1. Udalak babes egokia eskainiko die bere langileei sindikatzearen aurkako lan arloko bazterkeria edo demeritu edozein ekintza dela eta.
- 2. Helburu hauek dituzten ekintzen kontrakoa izango da bereziki babesa:
 - a) Langilearen lan-baldintzetan eragitea hura sindikatu batean izena eman ez dezan edo kide izateari utz diezaion.

- b) Langile bat lanean jazarri edo bazter uztea, edo beste kalteren bat egitea, sindikatu baten kide izateagatik edo erakunde horretako berezko jardueretan parte hartzeagatik.
- c) Lan publikoa sindikatu batean izena ez emateko edo kide izateari uzteko baldintzaren pean jartzea.

130. Artikulua- Sindikatuen babesaren gaineko kautelak

Langileei titulu honetan aitortutako eskubideak pertsona eta ondasunei zor zaien begiruneaz baliatuko dira, lan-jarduna eta zerbitzuaren beharrak betetzea eragotzi gabe.

II. kapitulua - SINDIKATUEN EKINTZARAKO ESKUBIDEA: GAUZATZEA, EREMUA ETA PARTAIDEAK

Lehen atala. SINDIKATUEN EKINTZA GAUZATZEA ETA EREMUA

131. Artikulua- Sindikatuen ekintza gauzatzea

1. Tokiko udal langileek, udaleko zerbitzuaren barruan zein kanpoan, sindikatu ekintzetan aritzeko eskubidea dute, sindikatzeko duten eskubidea aske baliatuz, sindikatzeko askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Legean ezarritakoari jarraituz eta hura guztiz betez.
2. Aurreko paragrafoaren ondorioetarako, lanlekua joko da erakundeetan sindikatuen ekintza gauzatzeko eremu material hurbilekotzat, hots, erakunde horien egoitzak edo haren menpeko beste edozein bulego, areto edo gunea, beste eraikin batean egonda ere.
3. Aurreko paragrafoan aipatutako ondorioetarako, erakundeetan ordezkaritza handiena duten sindikatuen atalek osatutakoa joko da erakundeetan sindikatuen ekintza bideratzeko beharrezko antolakuntzatzat.

Bigarren atala. SINDIKATU ATALAK ORO HAR

132. Artikulua- Sindikatu atalak eratzea

1. 1.- Legez ezagututako sindikatuen kide diren langileek sindikatu atalak eratu ahalko dituzte.
2. 2.- Akordioan sindikatu atalei aitortutako bermeak, ahalmenak, zereginak eta eskumenak emateaz kapitulu honen lehen atalean xedatutakoaz gain, haiek era fede-emaile eta zalantzezinean egiaztatu beharko diote dagokien erakundeari toki-administrazioan egindako sindikatu hauteskundeetan ordezkaritza organoetarako hautetsi diren kideen ehuneko hamar lortu dutela beren sindikatuak, edo dagokion erakundearen zerbitzuko langileen artean gutxieneko afiliatze ehuneko dutela, eskala honen arabera kalkulatu:

Erakundearen zerbitzuko langileen kopurua	Sindikatu atalak gutxienez eduki beharreko afiliatu kopurua
101 baino gehiago	% 15

133. Artikulua- Sindikatu atalen bermeak, ahalmenak, zereginak eta eskumenak

Aurreko artikuluan aipatutako sindikatu atalek, besteak beste, ahalmen, berme, zeregin eta eskumen hauek izango dituzte:

- a) Beren sindikatuaren eta afiliatuen interesak ordezkatu eta aldezte.
- b) Delegatu sindikalen bitartez, afiliatu ororen legezko ordezkari gisa jardutea gai soziolaboralean, haiek legez izan ditzaketen beste ordezkaritza batzuk gorabehera.
- c) Ordezkaritza hori dela medio, sindikatu atalek izaera soziolaboraleko era guztietako esku- hartzeak, eskaerak, galdeak edo erreklamazioak egiteko ahalmena izango dute, idatziz edo agerraldien bidez, edozein afiliaturen izenean eta hura ordezkatzuz; hori ez da eragozpen izango afiliatuek ahalmen horietaz bakarka ere baliatzeko.
- d) Erakundeko langileei buruzko gaien inguruan legez ezarrita dagoen informazio osoena jasotzea, legez ezarritako bideetatik.
- e) Udalaren zerbitzuko langileen eskabide soziolaboralak biltzea, edo agintari zein organo eskudunei eta ordezkaritza organo hautetsiei aurkeztea, akordio honetan zehazten diren bideetatik.
- f) Beren ekimenez, erakundeko langileei eragiten dieten gaiak ikertzea eta haietaz jakitun egotea; horretarako, ataletako batzordeak eta delegatu sindikalek gai horiei buruzko agiri guztiak eskuratu eta doan kopia ahalko dituzte, legearekin bat etorritik.
- g) Sindikatuei buruzko edo lanarekin lotutako argibideak, kazetak, propaganda eta argitalpenak eragozpenik gabe landu, erakutsi eta zabaltzea, lanorduen eta lanlekuen barruan.
- h) Hori betetzearren, sindikatuek ez bestek erabiltzekoak izango diren iragarki taulak jarriko ditu Udalak bere kontura, haiek beren agiriak erakutsi eta zabaltzeko. Iragarki taulak lanleku guztietan jarriko dira, leku egoki eta ikusgarrietan; horien kopurua, tamaina eta banaketa lanlekuaren neurri eta egiturarekin bat etorriko dira, erakusgai jartzen denak ahalik eta zabalkunde eta irisgarritasun handiena izango duela bermatzeko.
- i) Halaber, erakundean eskumena duen agintari edo organoak aipatutako argitalpenak lantzeko behar dituen lanabesak eta bitartekoak erabiltzen utziko dio hori formalki eskatzen duen sindikatu atalari, baldin eta zentzuz eta neurrian erabiltzen baditu eta horrek zerbitzuen material hornikuntzaren ohiko funtzionamendua eragozten ez badu.
- j) Erakundeak utzitako areto bat sindikatu jardueretarako erabiltzea; aretoaren ezaugarriak eta tresneriak sor daitezkeen beharrak (neurria, material hornikuntza eta kokapena) bete beharko dituzte. Aukera materialek ahalbidetzen duten heinean, aretoa ezingo du beste inork erabili, baldin eta sindikatu atalak 137.2 artikuluan ("Sindikatu atalak eratzea") zehaztutako eskalako mugak gainditzen baditu; edonola ere, Udalak 500 langile publiko baino gehiago baditu eta sindikatu atalak afiliatuen %20a iristen badira, areto hori eman beharko zaie.
- k) Afiliatuen zein udal langile guztien edo talde baten bilera eta asanbledetara deitu eta horiek egitea, lanaldi barruan zein kanpoan, udal eraikinen barruan zein kanpoan, akordio honetan biltzeko eskubideaz baliatzeko ezartzen diren baldintzen barruan.
- l) Beren eskumenen barruko edozein jardueratan aholkulariak baliatzea.

- m) Langile-arduradunaren bitartez, Udalean ebazteko ahalmena duten organoei bidezko diren hainbat arlotako gaiak aurkeztu eta haiekin negoziatzea, Udalaren eskumena den neurrian: langileak, lan-segurtasuna, osasuna eta higieena, eta gizarte asistentzia, segurantza eta prebisioa.
- n) Administrazioaren iritzia osatzeko prozesua prestatzeko aldian parte hartzea, aurreko m) letran aipatutako arloetako ebazpenak hartzeari begira, eta XX. kapituluan ("Parte hartzeko eskubidea") aurreikusitakoarekin bat etorritik.
- o) Bere jardute eremuarekin lotutako gaiei buruzko iritzia ematea.
- p) Afiliatuetako baten kontra diziiplina prozedurarik abiaraziz gero, hari laguntza eta defentsa ematea eta entzunaldirako aukera izatea, prozedura horretan araututako banakako entzunaldirako eskubideaz gain.

134. Artikulua- Delegatu sindikalak

Enpresa Batzorderako edo Udaleko ordezkari organorako hauteskundeetan botoen % 10 lortu duten sindikatuen sindikatu atal bakoitzak izango dituen delegatu sindikalen kopurua eskala honen arabera zehaztuko da:

2.001 eta 5.000 langile bitartean: hiru.

Botoen ehuneko 10era iritsi ez diren sindikatuen atalak delegatu sindikal bakarria izango du.

Hirugarren atala. SINDIKATU ATALEN AFILIATUAK

135. Artikulua- Sindikatu atalen afiliatuak

- 1. Sindikatu batean izena emana duten, kuoten ordainketa egunean duten eta hori egiaztatzen duen txartela duten udal langileak joko dira sindikatu atal bakoitzaren afiliatutzat.
- 2. Akordioaren Jarraipen Batzorde Parekideak ezarriko du sindikatu atal bakoitzak duen afiliatu kopurua egiaztatzeko sistema, irizpide hauek baliatuz:
 - a) Datu pertsonalak babestearen alorrean indarrean dagoen araudia betetzea.
 - b) Emandako informazioa ausaz edo laginen bidez egiaztatzeko bideak ezartzea.
 - c) Datuak egiaztatzen dituen arduraduna zehatz identifikatzea.
 - d) Emandako informazioa egiaztatzeko agiriak eskatzea: finantza entitateen ziurtagiriak, notario aktak, etab.

136. Artikulua-Afiliatuen eskubideak

Dagokion toki erakundearen kreditutako sindikatu atalen afiliatuek eskubide hauek izango dituzte:

- a) Udalaren babesa izatea sindikatura afiliatuta egoteagatik lanean jasan ditzaketen gehiegikerietatik, kalteetatik edo bazterkeriatik.
- b) Sindikatuaren erabakiz akordio honen barruko sindikatu zereginak betetzeko liberatua izatea.
- c) Diziiplina erregimena osatzen duten fase guztietan laguntza, defentsa eta entzunaldirako aukera izatea, bidezko baldintzetan eta dagokion erakundearen aurrean, interesdun gisa izan dezaketen banakako defentsa eta entzunaldirako eskubideaz gain.

- d) Sindikatuaren izendapena bitarte, Udalean edonolako ordezkari itza edo agintea betetzea, zerbitzuaren barruan zein kanpoan, eta akordio honetan ezarritako baldintzetan.
- e) Afiliatu guztientzat, lizentziako bost lanegun izatea lanorduetan bere sindikatuak antolatutako sindikatu prestakuntzako ikastaro zein batzar eta antzeko jardueretara joateko; erakundeari 48 orduko lehentasunez jakinarazi beharko zaio hori, eta 132.2 artikuluan adierazitako sindikatu atalen afiliatuen kasuan ordaindua izango da lizentzia.
- f) Lanorduetan edo lanorduetatik kanpo biltzea, lanlekuan edo handik kanpo, akordio honetan aurreikusitakoaren arabera.
- g) Lanaz guztiz salbuetsita geratzea, ordainsarietan inolako murrizketarik izan gabe, Batzorde Parekidean kide gisa edo sindikatu aholkulari gisa aritzeagatik, baita haren babespean osatutako Bitartekaritza, Interpretazio eta Bategite Batzordean eta oinarritzko protokoloa negoziatzeko mahaian aritzeagatik ere, zeregin horiek betetzeko behar den denborarako eta akordio honetan ezarritako baldintzetan.

Laugarren atala. SINDIKATU ATALEN BATZORDEAK

137. Artikulua- Sindikatu Atalaren Batzordea

Akordio honetako 132.2 artikuluko betekizunak betetzen dituzten sindikatu ataletan, Sindikatu Atalaren Batzordea da afiliatuen zuzendaritza, ordezkari itza, negoziazio, mobilizazio eta defentsa organo kolegiatua, eta dagokion sindikatuaren eskumena da horren osaera, ordezkari kopurua, antolaketa eta funtzionamendua zehaztea.

138. Artikulua- Sindikatu atalaren osaera aldatzea

Erakundean kreditatutako sindikatu atala duten sindikatuak hari jakinarazi beharko diote nortzuek osatzen duten Atalaren Batzordea, eta aldaketan berri eman..

139. Artikulua- Sindikatu Atalaren Batzordearen ahalmenak, bermeak, zereginak eta eskumenak

Sindikatu atalaren batzordeari dagokio hari esleitutako ahalmenak, bermeak, zereginak eta eskumenak baliatzea; ondorio horietarako ahalmen juridiko eta jarduteko ahalmen osoa izango du dagozkion ekintza administratibo edo judizialak gauzatzeko, kideen gehiengoaren erabakiz.

140. Artikulua- Sindikatu Atalaren Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak

Sindikatu Atalaren Batzordeko kideek, haren afiliatuen legeko ordezkariak diren aldetik, berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

- a) Ezingo zaie diziplina-zigorrik ezarri, ez dute bazterkeriarik jasango lanean edo diru edo lanbide aurrerabidean, eta ezingo dituzte beste lanpostu edo lanleku batera nahitaez aldatu sindikatu jarduera dela eta, ez hautatuak izan diren epean ezta hurrengo bi urteetan ere.
- b) Sindikatu zereginetan aritzeko hilean lanaldi barruko ordu kopuru jakin bat izatea, ordainsarietan inolako kenketarik izan gabe, ordezkari itza organo hautetsien kide gisa dagozkienez gain, eskala honen arabera:

Erakundearen zerbitzuko langileen kopurua	Sindikatu atalak gutxienez eduki beharreko afiliatu portzentajea	Sindikatu orduak hartzeko eskubidea duten ataleko kideen kopurua	Horretarako eskubidea duen kide bakoitzeko sindikatu orduen kopurua
251 baino gehiago	% 10	5	20

Erakundeak 30 langile baino gehiago baditu, aurreko eskalako gutxieneko afiliatu ehunekoa baino afiliatu gehiago duen sindikatu atalari sindikatu orduak hartzeko eskubidea duen beste batzordekide bat izan ahalko du portzentaje hori besteko afiliatu multzo bakoitzeko.

- c) Ordezkaritza organo hautetsien bileretan parte hartzea, hitza dutela, sindikatu orduen kontura.
- d) Lanetik guztiz edo zati batez salbuetsita geratzea, ordainsarietan inolako murrizketarik izan gabe, sindikatu ataleko beste kide batzuen sindikatu orduak metatuz gero; horretarako nahikoa izango da erakundearen arduradun nagusiari metatze horiek idatziz jakinaraztea.
- e) Banaka zein taldean, beren jardunarekin lotutako iritziak askatasunez adieraztea.
- f) Diziiplina dossier batean instruktore edo idazkari izendatu dituztelarik abstentzioa edo errefusa adieraziz gero hura onartzea.

Bosgarren atala. DELEGATU SINDIKALAK

141. Artikulua- Delegatu sindikalak izendatzea

132.2 artikuluaarekin bat etorritik kreditatutako sindikatu ataletan, dagokion sindikatuak delegatu sindikal bat edo gehiago izendatu ahalko ditu.

142. Artikulua- Delegatu sindikalen zereginak eta eskubideak

132.2 artikuluaarekin bat etorritik kreditatutako sindikatu atalen delegatu sindikalek zeregin eta eskubide hauek izango dituzte, udaleko langileak ordezkatzeko organoek dituztenez gain:

- a) Udalak langileak ordezkatzeko organoen eskura jartzen dituen informazioa eta agiriak eskuratu ahal izatea; legez agindutako alorretan isilean gorde beharko dute informazio hori.
- b) Langileak ordezkatzeko organoen bileretan parte hartzea, baita lan-segurtasun eta osasun arloko udal barne organoen bileretan ere, hitza dutelarik baina botorik gabe.
- c) Langileei oro har eta bere sindikatuko afiliatuei bereziki eragiten dieten neurriak hartu aurretik Udalak entzuteko aukera ematea, batez ere azken horiek kaleratu edo zigortu behar badira.
- d) Sindikatu atalari esleitutako eskumenak baliatzea.
- e) Bere sindikatu atalak iragarki oholetan jartzen dituen agiriak bere sinaduraz benetakoak direla egiaztatzea.
- f) Afiliatuen bileretara deitzea.
- g) Bere sindikatu atalaren izenean eta hura ordezkatzuz bere zereginak betetzea eskatzen duten ekintza administratibo edo juridikoak gauzatzea.

- h) Bere ordainsarrietan murrizketarik izan gabe, lanaldiko 20 sindikatu ordu izatea hilean bere sindikatu atalak 100 afiliatu baino gehiago badu, eta beste 20 ordu gehiago hortik gorako 100 afiliatuko multzo bakoitzeko, ordezkari organo hautetsiaren kide izateagatik dagozkion sindikatu orduetaz gain.

143. Artikulua-Liberazioa sindikatu orduen metaketa dela eta

1. Plantillan 125 langile baino gehiago duten erakundeetan bakarrik liberatu ahalko dira sindikatuak kideak; helburu horietarako, pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu metatu beharko direla erabaki da. Erakunde bereko orduak metatzeagatik liberatu ahal izateko, 1.350 ordu metatu beharko dira.
2. Liberatzeko eskubideaz baliatu nahi duen pertsonak jakinarazpena aurkeztu beharko du lan egiten duen udalean, eta agiri hauek erantsi:
 - A) Langileen Batzarreko eta Enpresa Batzordeko kideen, langile-delegatuen edo delegatu sindikalen adierazpena, zehazten dituzten orduak lagatzeko borondatea dutela dioena.
 - B) Liberatzeko eskubidea eskatzen duenari orduak lagatzeko prest dauden Langileen Batzarreko eta Enpresa Batzordeko kideak, langile-delegatuak edo delegatu sindikalak afiliatu diren sindikatuaren ziurtagiria, non pertsona horiek aipatutako organoetako kide direla eta dagokien urteko ordu kreditua (erabili gabea edo lagatakoa) zehaztuko baita.
3. Sindikatu orduak baliatzeko, hierarkiako nagusiari 48 lanordu lehenago jakinaraziko zaio, zerbitzu publikoak egoki antolatu eta eman ahal izateko.
4. Azaldutako sistemaren bidez lanetik salbuetsita geratzen den langile publikoak zerbitzu aktiboko administrazio egoeran jarraituko du, bere eskubide ekonomiko, profesional eta sozialen kalterik gabe.

III: kapitulua. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

Lehen atala. ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOAK

144. Artikulua- Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea

Ordezkaritza organo hautetsiek (langileen batzarrek) beteko dute Udaleko funtzionarioen ordezkari kolektiboa.

Bigarren atala. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNA ETA ESKUMENAK

145. Artikulua- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak

Ordezkaritza organo hautetsietako kideek, Langileen Batzarreko kideek, berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

- a) Kide baten kontra diziiplina prozedurarik abiaraziz gero, organoak entzunaldirako aukera izatea, prozedura horretan araututako banakako entzunaldirako eskubideaz gain.
- b) Bere ordezkariarekin zerikusia duten gaietan iritzia askatasunez eman ahal izatea, banaka edo taldean; lanbide, lan-edo gizarte intereseko informazioak landu, argitaratu eta banatu ahalko ditu.

- c) Hori betetzearen, aipatutako informazioak zabaltzeko iragarki taulak jarriko ditu Udalak bere kontura. Iragarki taulak lanleku guztietan jarriko dira, leku egoki eta ikusgarrietan; horien kopurua, tamaina eta banaketa lanlekuaren neurri eta egiturarekin bat etorriko dira, erakusgai jartzen denak ahalik eta zabalkunde handiena izango duela bermatzeko.
- d) Ezingo zaie diziplinazko zigorrak ezarri, ez dute bazterkeriarik jasango lanean zein diru edo lanbide aurrerabidean, eta ezingo dituzte beste lanpostu edo lanleku batera nahitaez aldatu ordezkari-tza jardueraren dela eta, ez hautatuak izan diren epean ez eta hurrengo bi urteetan.
- e) Arau-hauste oso larrien berri izatea.
- f) Alderdi hauen berri izatea: absentismo indizeari buruzko estatistikak eta horren arrazoiak, jardunean gertatutako istripuak eta lanbide gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar tasak, lan- baldintzen aldian aldiko ikerketak edo ikerketa bereziak eta erabiltzen diren prebentzio bitartekoak.
- g) Zerbitzu publikoak hobetzeko neurriak ezartzen laguntzea.
- h) Ordezkatzen dituen pertsonen bere eskumeneko gaien berri ematea.
- i) Gai eta alor hauen berri izatea eta entzunak izatea:
 - 1. Lanaldia eta lan-ordutegia zehaztea.
 - 2. Baimen, opor eta lizentzia erregimena.
 - 3. Funtzionario bakoitzak produktibitate osagarri gisa jasotzen dituen zenbaterakoak.
- j) Hilean lanorduetako batzuk (40 ordu hileko) ordezkari-tza zereginak betetzeko erabili ahal izatea, ordainsarrietan murrizketarik izan gabe.
- k) Halaber, ordezkari-tza organo hautetsien lehendakari edo idazkari den kideak karguari dagozkion zereginak betetzeko 15 ordu gehiago izango ditu hilean.
- l) Aipatutako ordu kopuruetatik kanpo utziko da erakundeko organoekiko bileretan parte hartzeko denbora, baita Udalaren funtzio esparruaren barruan erakundeak sustatutako bileretan eta negozio-azio kolektiboetan parte hartzeko denbora ere.
- m) Bere zereginetarako Udalak utzitako aretoa erabiltzea; aretoak sor daitezkeen beharrak (neurria, material hornikuntza eta kokapena) betetzeko adinako ezaugarriak eta tresneria izango dituzte.

146. Artikulua- Ahalmena

Ordezkaritza organo hautetsiek ahalmen juridiko eta jarduteko ahalmen osoa izango dute dagozkion ekintza administratibo eta judizialak gauzatzeko, kideen gehiengoaren erabakiz.

147. Artikulua- Eskumenak

Ordezkaritza organo hautetsiek eskumen hauek izango dituzte:

- a) Erakundeko langileei buruzko gaien inguruan legez ezarritako dagoen informazio osoa jasotzea, lege- ezarritako bideetatik.
- b) Beren ekimenez, erakundeko langileei eragiten dieten gaiak ikertzea eta haietaz jakitun egotea; horretarako, delegatu sindikalek gai horiei buruzko agiri guztiak eskuratu eta doan kopiatu ahal- ko dituzte, legearekin bat etorriz.

- c) Langile-arduradunaren bitartez, Udalean ebazteko ahalmena duten organoei bidezko diren hainbat arlotako gaiak aurkeztu eta haiekin negoziatzea, Udalaren eskumena den neurrian: langileak, lan-osasuna eta arriskuen prebentzioa, eta gizarte asistentzia, segurantza eta prebisioa.
- d) Administrazioaren iritzia osatzeko prozesua prestatzeko aldian parte hartzea, aurreko letran aipatutako arloetako ebazpenak hartzeari begira, eta XX. kapituluan ("Parte hartzeko eskubidea") aurreikusitakoarekin bat etorritz.

148. Artikulua- Sindikatuen ordezkaritzaarako dirulaguntzak

Urtero, udalaren aurrekontuetan aurrekontu-kreditua esleitu da dirulaguntza hori ordaintzeko. Ezarritako zenbatekoa ordainketa bakarrean emango zaie eraturako sindikatu-atalei. Kopuru hori hurrengo urtekoari dagokiona jaso baino lehen justifikatu beharko da. Udalaren kontu hartzaileak ikuskatuko du dirulaguntza horren ordainketa, indarrean dagoen legediak xedatutakoarekin bat etorritz.

IV. kapitulua. PARTE HARTZEKO ESKUBIDEA

149. Artikulua- Parte hartzeko eskubidea

Funtzionario publikoek, sindikatu atalen edo ordezkaritza organo hautetsien bitartez, Administrazioaren iritzia osatzeko prozesua prestatzeko aldian parte hartzeko eskubidea izango dute, hainbat arlotako gaiak buruzko ebazpenak eman behar dituenean, Udalaren eskumena den neurrian: langileak, lan-osasuna eta arriskuen prebentzioa, eta gizarte asistentzia, segurantza eta prebisioa.

150. Artikulua- Solaskidea

Aurreko artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, Udalak alkate lehendakaria izendatuko du solaskide, edo hark eskuordetuz gero, Funtzio Publikoaren zinegotzi ordezkaria.

151. Artikulua- Ordezkaritza

Ordezkaritza organo hautetsiek edo akordio honetan ezarritakoarekin bat etorritz Udalean ordezkaritza duten sindikatu atalek ordezkatzeko dituzte funtzionarioak.

152. Artikulua- Biltzea

Udalaren ordezkariak eta ordezkaritza organo hautetsiak zein sindikatu atalak gutxienez haiek adosten duten maiztasunaz bilduko dira.

153. Artikulua- Gai-zerrenda

1. Ordezkaritza organo hautetsiek eta sindikatu atalek aurreko artikuluan aipatutako bileretarako gai-zerrenda zehazten parte hartu ahalko dute, eta egokituz jotzen dituzten gaiak sartu.
2. Halaber, hurrengo bilkuraren behin betiko gai-zerrenda gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago jakinaraziko zaie formalki, eta une berean gai-zerrendan sartutako gaiak buruzko agiriak ere jasoko dituzte, ezagutu eta azter ditzaten.
3. Sindikatu atalek edo ordezkaritza organo hautetsiek mahai gainean utzi ahalko dituzte beren iritsiz zehatzago aztertu behar diren edo txostena behar duten gaiak, edo zuzen ebazteko datu edo aurrekari garrantzitsuak falta direla uste badute.
4. Eskubide hori baliatzeko epea gehienez hamabost egunekoa izango da, informazio batzordean jakinarazi ezean.

V. kapitulua .BILTZEKO ESKUBIDEA

154. Artikulua- Lan denboraren barruan biltzeko eskubidea

1. Funtzionarioek biltzeko eskubidea izango dute, kapitulu honetan xedatutako betekizun eta baldintzekin.
2. Udaleko langileak, osotara, urtean hamabi orduz gehienez bildu ahalko dira lanaldiaren barruan, ordainsarietan inolako eraginik izan gabe.
3. Sindikatu atal bateko kide diren afiliatuak lanaldiaren barruan bildu ahalko dira, ordainsarietan inolako eraginik izan gabe, taula honetan zehaztutakoaren arabera:

Erakundeko langile kopurua	Ordu kopurua
250 baino gehiago	14 ordu

155. Artikulua- Bileretara deitzeko legitimitatea

1. Delegatu sindikalek legitimitatea dute sindikatu atal baten afiliatuak bileretara deitzeko. 2.- Hauek dute legitimitatea Udaleko langileak oro har bileretara deitzeko:
 - a) Sindikatuak, zuzenean edo delegatu sindikalen bitartez.
 - b) Ordezkaritza organo hautetsiak.
 - c) Edozein langile publiko, eragindako taldearen % 40 baino gutxiago ez badira.

156. Artikulua-Lanaldi barruko bilerak

1. Sindikatu atal baten afiliatuak edo langileak oro har betekizun hauek bete beharko dituzte bilera egiteko:
 - a) Eskabidea gutxienez berrogeita zortzi lanordu lehenago egitea, kasu berezietan salbu.
 - b) Bilera egiteko ordua eta lekua zehaztea.
 - c) Sinatzaileen datuak aurkeztea, bilerara deitzeko legitimitatea dutela egiaztatzeko.
 - d) Gai-zerrenda.
 - e) Baimen eskabidea erregistratu ondorengo hogeita lau orduko epean Udaleko lehendakariak idatziz eragozpenik adierazi ez badu, bilera egin ahalko da, beste baldintzarik gabe.
2. Bilerak orokorrak izan daitezke, edo zerbitzu, eraikin edo lanlekuen arabera.

Artículo 157.- Lanalditik kanpoko bilerak

Ez da inolako mugarik lanalditik kanpo bilerak egiteko, instalazio eta aretoen segurtasuna izan ezik; dena den, biltzeko aretoak irekita daudenean egingo dira, edo haiek irekitzeak eragozpenik sortzen ez badu.

VI. kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

158. Artikulua- Lan baldintzak zehazten esku hartzea

Funtzionarioek lan-baldintzak zehazten esku hartzeko eskubidea izango dute, aplikagarria den legerian eta akordio honetan xedatutakoaren arabera..

ZAZPIGARREN TITULUA. UDALEKO FUNTZIONARIOEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

159. Artikulua- Gai orokorrak

1. Euskara, gaztelania bezala, erabilera normal eta orokorreko zerbitzu-hizkuntza eta lan- hizkuntza izango da udal jarduera guztietan, eta Udalak haren erabilera bermatuko du.
2. Horretarako, udal langileek euskara jakin eta erabil dezaten sustatuko du Udalak, lanpostu bakoitzari esleitu zaion hizkuntza-eskakizunaren arabera.

160. Artikulua- Plantilla euskalduntzea

Gasteizko Udalak ahalegina egingo du langileek hizkuntza-gaitasun egokia izan dezaten. Horretarako, euskara ikasteko barne-erregimeneko arauak hizkuntza prestakuntza, gaitasun eta optimizaziorako neurriak arautuko dituzte.

Arauetan ezarriko dira lanaldiaren barruan eta kanpoan ikasteko bete behar diren baldintzak, baita konpentsazio ekonomikorako eta ordutegietarako ezarritako baldintzak ere. Era berean, laneko hizkuntza-laguntzako moduluak arautuko dira.

161. Artikulua- Ordezko araua

Titulu honetan xedatuta ez dauden kasuetan, hizkuntza normalizazioari buruz indarrean dagoen araudia eta Gasteizko Udaleko euskara-ikasketak egiteko barne-erregimeneko arauak hartuko dira aintzat, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak alor horretan ematen dituen jarraibideekin bat etorritz.

Dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzea ezinbesteko betekizuna izango da izendapen guztietarako, baita aldi baterakoetarako ere, Lanpostuen Zerrendak hala eskatzen duenean.

Betekizuna ez den kasuetan, lanpostu bakoitzari esleitutako maila nagusiaren arabera baloratu beharko da, eta beheagoko eta goragoko mailai ematen zaien puntuazioak koherentea eta proportzionatua izan beharko du.

Hizkuntza-eskakizunen derrigortasun-araubide orokorra betetzetik salbuetsita egongo dira, titular diren lanpostuari dagokionez, 19/2024 Dekretuaren 40. artikuluan zerrendatutako pertsonak, edo 11/2022 Legearen 187.6 artikulua erregulamenduz zehazten direnak.

Udal langile guztiek beti eta edozein egoeratan errespetatu beharko dituzte herritarren eta udal langileen hizkuntza-eskubideak. Dena delako langileak hizkuntza-gaitasun nahikoa ez badu, udal zerbitzuaren erabilzailea beste pertsona batengana bideratuko da euskarazko zerbitzua bermatzeko.

Udaleko langileek euskararen erabilera zaindu, babestu eta sustatzeko irizpideen arabera jardungo dute beren eskumeneko eremu guztietan.

Lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatu duten langileei behar adinako gaitasuna aitortzen zaie beren lanpostuari dagozkion eginkizunak bi hizkuntza ofizialetan betetzeko. Beraz, euskara lan-hizkuntza edo zerbitzu-hizkuntza gisa erabiliko dute, une bakoitzean indarrean dauden Gasteizko Udalaren euskararen erabilera-planetan ezarritako irizpideen arabera.

Derrigorrezko 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna duten langileek euskaraz jasoko dituzte Udalaren prestakuntza-planeko ikastaroak, eta Prestakuntza Atalak behar diren neurriak hartuko ditu horretarako.

Gasteizko Udalak euskarazko aplikazio informatikoak jarriko ditu bere plantillaren eskura, langileek eskatzen dutenean erabiltzeko, eta, nolana ere, lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatu dutenentzat.

ZORTZIGARREN TITULUA. LAN- EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA

I. kapitulua. LAN- EGONKORTASUNA

162. Artikulua- Bitartekotasuna mugatzea

1. Udalak bitarteko langileak izendatu ahalko ditu honako egoera hauetakoren bat gertatzen denean, eta ez besterik, berariaz justifikatutako premiazko eta urgentziatzko arrazoiengatik: lanpostu hutsak daudelarik karrerako funtzionarioek bete ezin dituztenean, gehienez ere hiru urterako; titularrak aldi baterako ordezteak, behar-beharrezkoa den denboran; aldi baterako programak gauzatzea, oro har, hiru urte baino gehiago iraun ez dezaketenak, eta, premia justifikatuz gero, beste urte batera arte luza daitezkeenak, edo zeregin-kopuru handiegia izatea edo zereginak pilatzea, gehienez ere bederatzi hilabetez, hemezortzi hilabetezko epean.

Horretarako, Gasteizko Udalak berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak betez burututako hautaketa prozesuetan osatu dituen zerrendak baliatuko ditu. Lan-poltsa gisa erabiliko dira zerrenda horiek, betiere dagozkion hautaketa prozesuaren emaitzetan izan den hierarkia errespetatuz, indarrean dagoen Aldi Baterako Kontratazio Zerrendak Kudeatzeko Araudian xedatutakoaren arabera.

Funtzio Publikoaren Sailak aldian behin informazioa emango dio Kontratazio Zerrendak Kudeatzen dituen Batzordeari.

2. Oro har, bitarteko funtzionarioek betetako plantillako lanpostu hutsen kopurua gehienez % 6koa izango da egiturazko lanpostuetan; ehuneko horretara iristeko, akordio hau sinatu eta 3 urteko epean dagozkion lan-eskaintzetarako deialdiak egiteko konpromisoa hartzen da.
3. Urtero, Udalak enplegu publikoren behin-behinekotasunari buruzko txostena plazaratuko du, zeinean horien ezaugarriak, eremuak, bilakaera eta zuzentzeko neurriak zehaztuko baitira; txosten hori Jarraipen Batzorde Parekidean eztabaidatuko da.

163. Artikulua- Enplegu publikoaren eskaintza

1. Udalak enplegu publikoaren eskaintzak urtero deitzeko konpromisoa hartzen du, indarrean dagoen legeriaren arabera.
2. Eskaintzan aurrekontuko ekitaldi bakoitzaren barruan zerbitzuak funtzionatzeko behar diren eta aurrekontuko zuzkidura duten lanpostu hutsak sartuko dira; egiturazko lanpostuei dagozkion programako lanpostuak ere sartuko dira, Lanpostu Zerrendan aldeztutakoak.

II. kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENDU ETA HOBETZEA

164. Artikulua- Zerbitzu publikoak mantendu eta hobetzea

Udalak konpromisoa hartzen du, akordio hau indarrean dagoen bitartean, lanpostuak langile finkoekin mantentzen jarraitzeko, Legeak gaitzen dituen kudeaketa-tresnak erabiliz, gaur egun ematen ari diren eta etorkizunean eman beharko diren zerbitzu publikoetan modu eraginkorrarekin banatzeko, bere gain hartzen dituen eskumenen eta zerbitzuen kudeaketaren plangintzaren arabera.

Halaber, berezko jardueratzat jotzen diren alorretan batik bat kontratazioak murrizteko konpromisoa hartzen du, zerbitzu osagarrietatik bereiziz.

Udalak egiten dituen kontratu publikoen administrazio baldintzen orrietan azpikontratatzeko diren enpresek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea beteko dutelako bermea jasoko da.

Halaber, Udalak neurri hauek abiaraziko ditu:

- a) Oro har:
 1. Zerbitzu propioen kanpoko kontratazioa mugatzea.
 2. Enpresa kontratisten azpikontratazioaren ehunekoa kontrolatzea.
 3. Legezko araudia betetzen den zaintzea.
 4. Kontrata eta azpikontraten langileen eskubide kolektiboak bermatzea, baita alorreko akordioetan ezarritako ordainsariak ere.
 5. Kontratu publikoen baldintza-agirietan ezarritako administrazio baldintzak betetzen diren zaintzea, besteak beste, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeari dagozkionak.
 6. Enpresa kontratistek langileak subrogatzeko aukera ematea, legeak baimentzen duenean eta alorreko akordio kolektiboetan aurreikusitakoa betez.
- b) Zehazki:
 1. Zuzenean egiturazko enplegua sor dezaketen zerbitzuen kontratazioa berraztertzea, eta beharrezko neurriak hartzea.
 2. Horretarako, langileen ordezkariari aipaturako neurriak abiarazteko jardueren egutegia aurkeztuko diete, sinatzaileek aztertu eta adostu ditzaten.

AZKEN XEDAPEN BAKARRA. XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indarrik gabe geratzen dira aurreko akordio, hitzarmen eta itun guztiak, baita orain onesten diren erabakien kontrako izan daitekeen edo horrekin bateraezin edo kontraesanean gertatzen den maila bereko edo beheragoko agindu, erabaki partzial zein banakako edo taldeko xedapen oro

Gasteizen, 2024 ekainaren 20an

Funtzio Publikoko Saileko zinegotzi ordezkaria
JON ARMENTIA FRUCTUOSO