

UDAL LANGILEEN LANA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIEI BURUZKO AKORDIOA

Akordioak bi lege hauek hartzen du oinarri: Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 37. eta 38. artikulua eta Estatuko 2021. urterako Aurrekontu Orokorren abenduaren 30eko 11/2020 Legea. Akordioak honako klausula hauek ditu:

KLAUSULAK

Lehena: Xedea eta aplikazio-eremua.

Akordio honen xedea da bere aplikazio-eremuko langileen lanaldiak, ez-egoteak eta ordutegiak malgutzera ahalbidetuko duten neurriak hartzea, eta norberaren bizitza pertsonala eta familiarra lan-bizitzarekin bateratzeko neurriak hobetzea, betiere zerbitzua behar bezala ematen dela bermatuz.

Akordio honetan jasotako klausulak Eibarko Udaleko langileei aplikatuko zaizkie, edozein dela ere haien zerbitzu-prestazioaren iraupena eta izaera, baldin eta honako egoera bat gertatzen bada: hamalau urteko edo hortik beherako adingabeko bat edo desgaitasuna izan eta ordaindutako jarduera bat egiten ez duen pertsona bat zuzeneko zaintzapean badauka; edo senide bat, odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa, adinagatik, gaixotasunagatik edo istripu bat izateagatik bere kabuz moldatu ezin dena zuzeneneko zaintzapean badauka. Artikulu bakoitzean aurreikusitako salbuespen espezifikoak aplikatuko dira.

Atal hau berrikusi egingo da Kirol Patronatua Eibarko Udalaren egituraren sartzaren denean.

Bigarrena: Ordutegi-malgutasuna bizitza pertsonala, familiarra eta laborala kontziliatzeko.

1. Familia eta lana bateratzeko helburuz, lehen klausulan adierazitako udal langileek, beren egutegietan, alegia, sartzeko ordutegian malgutasuna adosten den egutegietan, Saileko arduradunak aldeko eskabidea eta txostena egin ondoren, malgutasuna izango dute sartzeko orduan goizeko bederatzi eta erdiak arte.
2. Tolerantzia-marjina hori ezingo da aplikatu, talde-lana edo txanda-sistema dagoen jardueretan (Udaltzaingoa, Lantaldea, Hilerria, Euskaltegia, Portaleko Atezaintza, Zeramika, Musika eta Dibujo Eskolak, eskoletako atezainak, Liburutegia, Pegora). Kasu horietan zerbitzu bakoitzaren ezaugarri bereziak kontuan hartuta, eskabide bat egin orduko bideragarritasun-aukerak negoziatuko dira, betiere zerbitzua emateko baldintzak bermatuz. Behin neurriak zehaztu ondoren, Akordio honen eranskin gisa sartuko dira.
3. Baldin eta zerbitzuaren gutxienezko premiek horretarako aukera ematen badute bidezkoak diren lan-txandak ezarrita, egutegi malgua egiterakoan, Gabonak eta Aste Santuak hartuko dira bereziki kontuan, eta betiere eragindako langileen aurretiazko adostasunarekin.

4. Eskaerak hilabete bat lehenago aurkeztu beharko dira, zerbitzuaren premiak betetzen direla bermatzeko, eta giza baliabideak egoki planifikatzeko. Malgutasun hau urtero luzatu ahal izango da aldez aurretik eskatuta eta justifikatzen duen egoerak irauten duen bitartean, eta eskabide gehiago ez badago eta zerbitzuari eragiten ez badio. Behar bezala egiaztatu beharko da malgutasuna justifikatzen duen egoera. Ordutegia errekuperatzeko baldintzak Sailaren arduradunarekin adostuko dira. Lizentzia hau zerbitzua mantentzeko baldintzaren mende dago, eta alderdi hori Saileko arduradunaren txostenarekin egiaztatu beharko da. Zerbitzuari eragiten bazaio edo zerbitzuan eragin dezaketen beste eskabide batzuk badaude, berrikusi egingo dira emandako ordutegi-malgutasunak. Hainbat langilek eskatzen badute malgutasuna, eta horrek arrisku bat badakarkio zerbitzuari, Sailaren arduradunak soluzio bat adostu ahal du eragindako pertsonekin (adibidea: eskatzaile bakoitzari txandakako aldietan ematea malgutasuna edo zozketa erabiltzea malgutasun hori emateko).

5. Kontziliazioa dela-eta lanaldia egokitzeko eskaerak osorik edo zati batean ukatuz gero, arrazoi nahikoak, objektiboak eta zentzuzkoak eman beharko dira eskaera horiei planteatutako baldintzetan erantzutea ezinezkoa dela azaltzen eta justifikatzen duten antolaketa-zailtasunei buruz. Ahal den guztietan, eta egindako eskaera ezin bada onartu planteatzen den moduan, beti eskainiko dira beste aukera batzuk.

6. Eskaerei buruzko ebazpenak Tokiko Gobernu Batzarrak emango ditu.

Hirugarrena. Antzinasunagatik eta kontu partikularrengatik lizentzia-egunak orduka gozatzeko

Bizitza pertsonala, familiarra eta laborala kontziliatzeko xedez, lehen klausulan adierazitako udal langileek orduka gozatu ahalgo dituzte antzinasunagatik edo kontu partikularrengatik dagozkien lizentzia-orduak.

Modalitate hori baliatzeko, eskabidea gutxienez hartu nahi den eguna baino astebete lehenago aurkeztu beharko da.

Laugarren lehena.- Lanaldia murriztea kontziliazio-arrazoiengatik.

1. Lehen klausulan adierazitako udal langileek eskubidea izango dute beren lanaldia murrizteko, gutxienez lanaldi-iraupenaren 1/8ren eta gehienez haren erdiaren artean; lanaldi-murrizketa lanaldiaren hasieran edo amaieran egingo da, eta ordainsarian dagozkion murrizketak izango ditu.
2. Legezko zainzagatiko murrizketa bateraezina izango da ordaindutako jarduera batekin, murrizketa-ordutegian zehar.
3. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko egoeretan izan ezik, lizentzia hau hamabi hilabeterako emango da; lizentzia ematea eragin zuten inguruabarrak nabarmen aldatzen badira, langile publikoak lanaldi-murrizketa aldatu ahal izango du, edo erakundeari jakinarazi ahal izango dio ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun lehenago. Pertsona aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen aldietan, ezingo da aldatu adostutako murrizketa.

4. Artikulu honetan aurreikusitako lanaldi-murrizketa pertsona langilearen eskubide bat da; nolahi ere, erakunde bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hau subjektu eragile beragatik sortuko balute, erakundeak mugatu egin ahalko du bi eskubideak batera gozatzea, erakundearen beraren funtzionamendu-arrazoiengatik.
5. Salbuespen gisa, lehen mailako senide bat zaindu beharra duen pertsona langileak eskubidea izango du lanaldiaren ehuneko berrogeita hamarrerainoko murrizketa bat eskatzeko, ordainduta, gaixotasun oso larrira bada, eta hilabeteko epean. Gertakari eragile beragatik eskubide horren titular bat baino gehiago badago, murrizketa horren denbora titularren artean hainbanatu ahal izango da, betiere hilabeteko gehieneko epea errespetatuz.
6. Kontziliazio-arrazoiengatik lanaldi-murrizketa egunero edo orduak pilatuta gozatu ahal izango da. Pilatuta gozatuz gero, ezingo da adostutako murrizketa aldatu, behin lan egin ez den pilatutako aldia hartu ondoren.

Laugarren bigarrena.- Kontu partikularrengatik lanaldi-murrizketa.

Kontu partikularrengatik lanaldi-murrizketa lanaldiaren % 50erainokoa izan daiteke, eta eskubide izango da baldin eta lanaldiaren antolaketak ez badio gastu handiagorik eragiten Udalari. Urtero eskatu ahalko da, eta urtero luzatu, aurretik eskaera eginez gero.

Lanaldi-murrizketa hau eskatu ahalko dute bai karrerako eta lan-kontratuko funtzionarioek, bai bitarteko funtzionarioek, baldin eta lanpostu-zerrendan hutsik dagoen lanpostu batean badaude, eta urtebete baino gehiagoko badaramate jarraian lanean Udalean.

Murrizketa egunero edo orduak pilatuta gozatu ahal izango da. Pilatuta gozatuz gero, ezingo da adostutako murrizketa aldatu, behin lan egin ez den pilatutako aldia hartu ondoren.

Bosgarrena.- Ordu berreskuragarrien poltsa bizitza pertsonala eta familiarra bateratzeko.

1. Estatuko 2018rako Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 144. xedapen gehigarriaren bosgarren paragrafoan aurreikusitakoarekin bat etorriz, 2020ko ekitalditik aurrera onartzen diren egutegiekin aukera jasoko dute urtean 32 ordutan (berreskuragarriak) lanera ez joateko, mendekotasuna duten adinekoak, desgaitasuna duten pertsonak eta seme-alaba adingabeak zaintzeari lotutako kontziliazio-premiei erantzuteko, artikulu honetan jasotako baldintzetan.
2. Lehen klausulan aurreikusitako baldintzak betetzen dituzten eta ordu berreskuragarrien poltsa hau erabiltzeko aukera aktibatu nahi duten langileek aldeztu aurretik eskatu eta agiri bidez egiaztatu beharko dute badituztela hamalau urteko edo gutxiagoko seme-alabak, edo 65 urtetik gorako pertsona bat, edo aitortutako desgaitasuna edo mendetasuna duen pertsona bat beren kargura, zeinengan, gainera, akordio honetan ezarritako baldintzak beteko diren, mendekotasun fisikoa gaixotasun larriarekin parekagarritzat jotzeko.
3. Poltsa honen kontura erabilitako orduak hartu eta hurrengo hiruhilekoan

errekuperatuko dira, edo, hala badagokio, orduak errekeratzeko aurreikusitako hilabeteen lanera joan ez diren langileak lanera itzuli eta hurrengo hiruhilekoan . Sailaren Zuzendaritzarekin edo dagokion Sailaren Agintaritzarekin adostu beharko da noiz berreskuratu orduak, betiere zerbitzuaren premiak kontuan hartuta.

4. Bai ordu berreskuragarrien poltsa, bai erabilitako kredituak berreskuratzea, langilearen egutegian erregistratu beharko da.

Seigarrena: Borondatezko eszedentzia seme-alabak zaintzeagatik.

Udal langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko —biologikoki norberarena zein adoptatua izan—, edo adopzio aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuetan.

Eszedentzia-aldia bakarra izango da subjektu eragile bakoitzeko. Subjektu eragile berri batek eszedentzia berri bat eragiten duenean, eszedentzia-aldiaren hasierak amaiera emango dio gozaten ari den aldiari.

Lanpostua gorde egingo da 3 urte horietan.

Eszedentziaren lehen hiru urteak kotizazio efektibokotzat hartzen dira, ordaindukoaren arabera familia-prestazio gisa.

Egoera honetan dagoen denbora zenbatu egingo da hiruhilekoetarako, karrerarako eta eskubideen ondorioetarako, aplikagarria den Gizarte Segurantzako araubidean.

Eszedentzia-aldi osoan zehar, langileak eskubidea du formakuntza-ikastaroetara joateko.

Zazpigarrena.- Borondatezko eszedentzia senide bat zaintzeagatik.

Udaleko langileek gehienez ere 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute beren ardurapean duten bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senide bat zaintzeko, senide hori ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik ez badu egiten, adinagatik, istripuren bat izateagatik edo gaixotasun edo desgaitasunen bat izateagatik.

Aldi hori modu zatikatuan gozatu ahal izango da.

Eszedentzia-aldia bakarra izango da subjektu eragile bakoitzeko.

Subjektu eragile berri batek eszedentzia berri bat eragiten duenean, eszedentzia-aldiaren hasierak amaiera emango dio gozaten ari den aldiari.

Lanpostua gorde egingo da 3 urteetan zehar.

Eszedentziaren lehen urtea kotizatutako alditzat hartzen da.

Eszedentzia-aldi osoan zehar, langileak eskubidea du formakuntza-ikastaroetara joateko.

Zortzigarrena.- Lizentzia mediku-kontsultetara, -tratamenduetara eta -azterketetara joateko.

1. Funtzionarioek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikuak egitera joateko, arrazoiak behar bezala egiaztatzen badituzte eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute lanorduetatik at joateko. Eskubide hau lehen arretako medikuntza-kontsultetara eta medikuek agindutako tratamenduetara joateari dagokio. Hortaz, ez dira bertan sartzen

osteopaten, fisioterapeuten, podologoek, psikologoek eta halakoek tratamenduak, ez badira medikuek agindutakoak.

2. Ezingo da eskubide hau baliatu urtean berrogeita zortzi ordutik gorako aldi batez.
3. Aurreko paragrafoan zehaztutako muga hori ez da bete behar —beraz, hortik kanpo geratzen da—, medikuak berak esandako zentro-mediku horretara derrigorrez joan beharra dagoela esaten duenean. Salbuespen hori mediku espezialistarengana joateari dagokio.
4. Era berean, lizentzia hau hartu ahal izango da mendekotasuna duen adineko pertsona, ezkontidea eta adin txikiko seme-alabak medikuarenera joateko laguntzeagatik, urtean berrogeita zortzi orduko mugarekin eta behar bezala justifikatuta.
5. Lagundutako ernalkuntzaren kasuetan, emakume langileek eskubidea izango dute lanetik at egoteko tratamendu hori jasotzeko, berau burutzeko beharrezkoa den denboran; halaber, eskubide bera izango du tratamendua jasoko duen bikotekidearen udal langileak.
6. Laguntzeagatik lizentzia hau ere aplikagarria izango da, baldin eta udal langileak desgaitasuna duten seme edo alabak baditu, osasun- edo gizarte-arloan laguntza gehigarria behar dutenak.

Bederatzigarrena. Lizentzia senide baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik.

1. 5 laneguneko lizentzia emango da ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta seme-alaben heriotzagatik; eta 3 lanegun aita, ama, anai-arreba, aiton-amona eta biloben heriotzagatik.
2. 5 laneguneko lizentzia emango da honako kasuetan: ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta seme-alaben istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo etxean behar bezala justifikatutako atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik eta 3 laneguneko lizentzia aitaren, amaren, aiton-amonen, biloben eta anai-arreben istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo etxean behar bezala justifikatutako atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik.
3. Lehen mailako ezkontza-ahaidetasunezko senide baten (suhia, erraina eta aitagarrebak) heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo etxean behar bezala justifikatutako atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik, 3 laneguneko baimena emango da.
4. Bigarren mailako ezkontza-ahaidetasunezko senide baten (koinatu-koinatak) heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo etxean

behar bezala justifikatutako atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik, 2 laneguneko baimena emango da.

5. Gertakaria langilearen ohiko etxebizitzatik kanpo gertatzen bada, aurreko atalek aipagai duten lizentzia beste bi lanegun gehiagoraino zabal daiteke.
6. Senideen justifikatutako gaixotasun larrien kasuetan, funtzionarioak eskubidea izango du bigarren lizentzia bat izateko iraupen berekoa, lehen lizentzia amaitzen denetik 15 lanegun pasatu ondoren, baina kasua horretan ez da aplikatuko ohiko etxebizitzagatik distantziaren baldintza.
7. Aurrekoen ondorioetarako, gaixotasun larritzat ulertuko da kasuan kasuko medikuzerbitzuek halakotzat jotzen dutena.
8. Lizentzia-egunak denak segidakoak izango dira edo tartekatua, eta ez dira 14 egun natural baino gehiago igaroko lehenengoaren eta azken lizentziaren artean. Ondorio horietarako, lanaldi normalizatutzat joko dira 8 ordu gehiago/gutxiago.
9. Lizentzia honen ondorioetarako, bere egutegiagatik larunbat, igande eta jai-egunetan lan egin behar duen langilearentzat, egun horiek laneguntzat hartuko dira, baldin eta benetan lan-egun gisa markatuta badituzte.

Hamargarrena. Lizentzia etxeko ospitalizazioagatik.

Etxeko ospitalizazioa, lizentziaren ondorioetarako, ospitaleratzetzat jotzen da. Ezingo da lizentziarik eskatu ospitaleratzeagatik eta jarraian etxeko ospitalizazioagatik, bigarrena lehenengoaren ondorioa baita.

Hamaikagarrena. Lizentzia nahitaezko betebeharrak publikoak eta norberaren betebeharrak betetzeko.

Nahitaez bete behar diren betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak egiteko, langileek ezinbestekoa den denbora izango dute bizitza familiarra eta laborala bateratzearekin eta izaera publiko edo pertsonalarekin lotutako betebeharrak egiteko.

Hauek hartuko dira nahitaezko betebeharrak publikotzat eta norberaren betebehartzat:

- a) Nortasun agiria edo pasaporte egitea eta berritzea; erakunde ofizialetako erregistroek emandako agiriak; epaitegietako eta polizia-etxeetako zitazioak; odol- eta muin-ematea; bizi-testamentua egitea; eta Notariotzaren aurrean egin beharreko egintzak.
- b) Zinegotzi, ahaldun, batzar nagusietako kide edo legebiltzarkide izateagatik Jauriaritzako organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joatea.
- c) Adin txikiko seme-alabak beren kargu duten langile publikoek eskubidea izango dute behar besteko denbora egoteko lanetik kanpo, irakasleekin bileretara joateko ikastetxera, edo heziketa bereziko edo integrazio-zentzora.

- d) Familia eta lana bateragarri egitearekin lotutako betebeharrak betetzeari dagokionez, bigarren mailarainoko odolkidetasun- edo ezkontza-ahaidetasunezko pertsoneri eragiten dieten urgentziazko egoerei aplikatuko zaie, baldin eta ahaide horiek langilearen ardurapean badaude, egoera horiek lanegun bat baino gutxiagoz lantokian bat-batean ez egotea eskatzen badute, eta aplikatzekoa den araudian aurreikusitako gainerako lizentziek babesten ez duten egoera bat bada.

Hamabigarrena.- Lizentzia jaiotzagatik eta adopzioagatik.

Jaiotzari eta adopzioari dagozkion alderdiak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 49. artikulua arabera arautzen dira. Haurdunaldiari eta edoskitzeari buruzko alderdiek jarraitzen dute Udaltzaren 53. artikulua arabera arautzen.

Honako baimen hauek emango dira, betiere, gutxieneko baldintza hauek errespetatuta:

- a) Erditzeagatik baimena ama biologikoarentzat: hamasei aste iraungo du. Nolanahi ere, erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez eta etenik egin gabe hartu beharko du atsedena. Baimen honek bi asteko luzapena izango du, haurrak desgaitasunen bat badauka; eta erditzea multiplea bada, bigarren haurrarendik aurrera izandako haur bakoitzeko aste bat guraso bakoitzeko.

Hala ere, ama hiltzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak, edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Bi gurasoek lan egiten badute eta nahitaezko atsedenen lehenengo sei asteak igaro ondoren, gurasoek nahi bezala burutu ahal izango dute baimena, etenak eginez, eta betiere erditzearen ondorengo nahitaezko atsedena amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Atsedena etenaren kasuan, eskatuko da, gozamenaldi bakoitzeko gutxienez 15 egun lehenago jakinaraztea; atsedenen gozamen-aldia aste osotan egingo da.

Baimen hau lanaldi osoz nahiz lanaldi partzialez baliatu ahal izango da, zerbitzuko beharrezko horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera, artikulua honetan ezarritako arauari jarraituz.

Erditze goiztiarra gertatzen denean, eta, beste edozein arrazoi dela-eta jaioberriak ohiko denboran baino gehiagoan ospitalean jarraitu behar duenean, baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean eman behar duen beste denboran; gehienez ere, hamahiru aste gehigarri izango dira.

Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedenen sei asteak amaituta lanpostura itzultzea eskatzen bada.

Baimen hau gozatu bitartean, behin nahitaezko atsedena-denbora amaituta, parte hartu ahaliko da Administrazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan.

b) Baimena adopzioagatik, adopzio aurreko zaintzagatik, edo harreragatik, aldi baterakoa zein iraunkorra: hamasei aste iraungo du. Sei aste ezinbestean lanaldi osoz eta etenik gabe gozatu beharko dira, adopzioa eratzen den ebazpen judiziala, edo adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren administrazio-erabakia hartzen denetik aurrera.

Bi gurasoek lan egiten badute, eta nahitaezko atsedeneko lehen sei asteak igaro ondoren, baimen hau hartzeko aldia etenak eginez baliatu ahalko da, gertakari eragilearen ondorengo atsedena amaitu ondoren kontatu beharreko hamabi hilabeteen barruan, edo seme edo alaba jaiotzen denetik, edo adopzioa eratzen den ebazpen judiziala edo adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren administrazio-erabakia hartzen denetik aurrera. Atsedenaldi etenaren kasuan, eskatuko litzateke, gozamen-aldi bakoitzeko gutxienez 15 egun lehenago jakinaraztea; atsedenen gozamen-aldia aste osotan egingo da.

Baimen honek bi asteko luzapena izango du, adoptatutako edo harreran hartutako adin txikikoak desgaitasunen bat badauka; eta astebete guraso bakoitzarentzat, bigarrenetik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza bada.

Epea zenbatzen hasiko da gurasoaren erabakiz, adingabea adopzio aurreko zaintzan edo harreran hartzeko erabaki administratiboa hartzen denetik, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik hasita; dena dela, adingabe beragatik baimen hori aldi batean baino gehiagotan erabiltzeko eskubiderik ez da izango, inolaz ere.

Baimen hau lanaldi osoz nahiz lanaldi partzialez baliatu ahal izango da, zerbitzuko beharrianak horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera, artikulua honetan ezarritako arauari jarraituz.

Gurasoek adoptatutakoaren jatorrizko herrira joan behar izango balute, nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, gehienez bi hilabetera arteko baimenerako eskubidea izango dute, eta aldi horretan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko dituzte.

Aurreko paragrafoan ezarritako bi hilabetera arteko baimena alde batera utzita eta paragrafo horretan ezarritako kasurako, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harreragatik baimena hartu ahal izango da, bai aldi baterakoa bai iraunkorra, adoptatzeko edo hartzeko erabaki administratibo edo judiziala **egiten** duen ebazpen judiziala eman baino lau aste lehenago gehienez.

Baimen hau gozatu bitartean, Administrazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahalko da.

Artikulu honetan jasotako adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera (bai aldi baterako bai iraunkorra) Kode Zibilean edo arlo hori arautzeko autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoak izango dira; dena dela, aldi baterako harrerak gutxienez urtebeteko iraupena izango du.

c) Ama biologikoa ez den gurasoaren lizentzia, seme edo alabaren jaiotzagatik, adopzio aurreko zaintzagatik, harreragatik edo adopzioagatik: hamasei aste iraungo du, eta aste horietatik gertakari kausa-eragilearen osteko lehenengo sei asteetan nahitaez hartu beharko du atsedena. Baimen hau bi aste luzatuko da, aste bat guraso bakoitzarentzat, seme edo alaba desgaitua bada, eta, seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, jaiotza, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza bada; eta jaiotza-datatik, adopzio

aurreko zaintzaren edo harreraren administrazio-erabakitik, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialek aurrera hartu beharko da.

Baimena baliatu behar duen gurasoak nahi duen moduan banatu ahalko du denbora, betiere lehen sei asteak jarraian hartzen badira eta justu jaiotzaren, adopzio aurreko zaintza edo harrerarako ebazpen judizialaren, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren ondoren hartzen badira.

Bi gurasoek lan egiten badute, eta lehen sei asteak igaro ondoren, baimen honen gozamen-aldia etenak eginez baliatu ahalko da, kontatu beharreko hamabi hilabeteen barruan, edo seme/alaba jaiotzen denetik, edo adopzioa eratzen den ebazpen judizialek, edo adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren administrazio-erabakia hartzen denetik aurrera. Atsedena gozamen-aldi etenaren kasuan, gozamen-aldi bakoitzeko gutxienez 15 egun lehenago jakinaraztea eskatuko da eta aste osotan egingo da.

Baimen hau jaiotzagatiko baimenaren hamaseigarren astearen ondoren hartzea erabakitzen bada, baldin eta jaiotzeagatiko baimena duen gurasoak hamabi hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba baten edoskitze-denbora 48. artikuluko f) ataleko lanaldi osoetan metatzea eskatu badu, epealdi hori amaitzean hasiko dira zenbatzen ama biologikoa ez den gurasoaren baimenaren gainerako hamar asteak

Baimen hau lanaldi osoz nahiz lanaldi partzialez baliatu ahal izango da, zerbitzuko beharrianak horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera, artikuluko honetan ezarritako arauak jarraituz.

Erditze goiztiarra gertatzen denean, eta, beste edozein arrazoi dela-eta, jaioberriak ohi baino denbora gehiagoan ospitalean jarraitu behar duenean, baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean eman behar duen beste denboran; gehienez ere, hamahiru aste gehigarri izango dira.

Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, ezpada nahitaezko atsedena sei asteak amaituta lanpostura itzultzea eskatzen bada.

Baimen hau gozatu bitartean, jaiotza-dataren ondorengo lehen sei asteak igaro ondoren, Administrazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahalko da.

a), b), eta c) letretan jasotako kasuetan, baimen horietan igarotako denbora guztia benetako zerbitzu modura kontatuko da ondorio guztietarako, eta erabat berrmatuko dira emakume funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak, baita, hala dagokionean, beste guraso funtzionarioarenak ere, baimenak irauten duen denbora guztian, eta, hala badagokio, baimena baliatu ondorengo denbora-tarteetan ere bai, baldin eta, aplikatu beharreko araudiaren arabera, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko denboraren arabera zehazten badira.

Seme-alaben jaiotza edo amatasuna, aitasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera (aldi baterakoa edo iraunkorra) dela-eta baimena baliatu duten funtzionarioek, baimen-denbora bukatutakoan, eskubidea izango dute berriz beren lanpostuetan hasteko, lan-egoerak eta baldintzak baimena baliatzen ari zirenean baino okerragoak izan gabe, eta, gainera, lan-baldintzetan izandako edozein hobekuntza beren onerako hartzeko, kanpoan izan diren bitartean horretarako eskubidea edukiz gero/ bazuten behintzat.

Hamahirugarrena. Lanpostura itzultzea lizentzia eta baimenetan.

Bizitza familiarra eta laborala bateratzeko neurrien artean, Erradioterapia- edo kimioterapia-tratamendu bat edo larritasun handiko beste tratamendu batzuk amaitzean lanera itzultzen den enplegatu publikoak lanaldi arruntera_pixkanaka egokitzea eskatu ahal izango du. Udalak egokitzapen hori eman ahal izango dio, baldin eta horrek langilearen errekupeazio funtzional osoari laguntzen badio, eta bere lana egitean zailtasun edo nekagarritasun bereziko egoerak saihesten badizkio. Egokitzapen hori medikuaren alta-agiritik hilabetera arte luzatu ahal izango da, eta eguneko lanaldi-iraupenari % 25eraino eragin ahal izango dio, ahal dela lanaldiaren zati malguan, benetako lan-denboratzat harturik.

Eskabidearekin batera, interesdunak egoera hori egiaztatzeko duen dokumentazioa aurkeztu beharko du, eta Udalak hiru eguneko epea izango du horri buruzko ebazpena emateko. Nolanahi ere, egokitzapen hori bidezkoa dela egiaztatzeko, egokitze jotzen duen beste edozein organori informazioa eskatu ahal izango dio Udalak jasotako tratamenduari buruz edo agindu zaizkion errehabilitazio-jarduerei buruz.

Aurreko paragrafoan aipatzen den epea beste hilabete batez luzatu ahal izango da, enplegatuak justifikatzen badu erradioterapia- edo kimioterapia-tratamenduaren ondoriozko inguruabarrek bere horretan jarraitzen dutela.

Salbuespen gisa, eta adierazitako baldintza berberetan, lanaldi-egokitzapen hori larritasun handiko beste tratamendu batzuen errekupeazio-prozesuetan eskatu ahal izango da, horrelakoetan, kasu bakoitzean gertatzen diren inguruabarrak aztertu beharko dira.

Eibar, 2021eko maiatzaren 14a

Udal ordezkariak

PERTSONALEKO ZINEGOTZI ANDREAK
ZUZENDARI ANDREA

PERTSONALEKO

SINDIKATUEN ORDEZKARITZA

CCOO

ELA.

LAB

ERNE

