

---

---

**AKORDIOA, 2005.eko EKAINAREN 22koa, EHUREN PERTSONAL  
FUNTZIONARIAREN BATZORDE PAREKIDEARENAK, KASU  
ESPEZIFIKOETARAKO LANALDI BEREZIEI BURUZKOA**

---

---

### **1. Aitzinsolasa.**

EHUren zerbitzuan den pertsonalerako lan-baldintzak arautzeko akordioaren 55. artikulua lehenengo paragrafoan adierazten du administrazio eta zerbitzuetako pertsonalak urtero bete behar dituen orduen kopurua, hauengatik ordainketa jasotzen duelarik. Aipatu artikulua horren bigarren paragrafoak unibertsitateari agintzen dio, zentral sindikalekin alde aurretik negoziatu ondoren, urteko lan-egutegiaren zehaztapena, aipatutako akordioaren II eranskinean ezarritako jarraibideen arabera.

Agindu honi jarraiturik, ohikotasunez, urte bakoitzeko abenduan negoziazio-prozesua garatu ohi da hurrengo urteko lanaldiak zehazteko asmoz, EHUko lanpostu guztietara eginiko proiektio orokorra ere eginik. Delako prozesu honen emaitzak jasoz, gerenteak erabakia egin ohi du eta honi eman beharreko publikitatea egin ohi zaio bitarteko orokorren bidez.

Azken urte hauetan, gero eta handiagoa izan da sindikatuen eskakizuna, ordutegiarekin harreman estua izanik ere, lanaldiaren banaketarekin erlazio zuzenik ez duten arazo batzuk lan-egutegiaren negoziazioan sar daitezten. Eskakizun horietako zenbaitek erantzuna izan dute batzorde parekidearen akordioetan, lan-egutegiaren aldagaiak definitzeaz gain, gerora, urteko lanaldiaren negoziazioa bere burutu eta gero, garatu beharreko konpromezu batzuk jaso dira akordioetan.

Akordio horietako azkena, batzorde parekidearen 2004.eko abenduaren 21eko bileran sinatu zen. Horretan, zazpigarren puntuan, honako konpromezu hau bildu zen:

“7.- **Lanaldi ezberdinen azterketa.**- Administrazioak konpromezua hartu du, zentral sindikalekin batera, ohiko lanaldiaren lanaldi ezberdinak burutzeko aukera aztertzeko, nolabaiteko baldintza bereziak gertatzen direnean (pertsona gutxituen zaintzea, zerbitzu medikuak informatutako egoerak...) 55 urte baino goragoko langileen kasuan”

Beraz, esandakoarengatik eta batzorde parekidearen 2004.eko abenduaren 21eko akordioaren aipatutako puntua garatuz, batzorde honek, 2005.eko ekainaren 22ko bileran eta EHUren ordezkari eta FETE-UGT, CC.OO., ELA, LAB, STEE-EILAS eta CSI-CSIF zentral sindikatuen ordezkari ados egonik, honako akordio hau hartu du.

## **AKORDIOA:**

### **1.- Helburua**

Akordio hau lanaldi bereziak baimendu eta burutzeko aukera arautzeko xedeaz sinatzen da.

Lanaldi berezitat hartuko dira, lanaldi eten arautuaren ezberdinak izanik, pertsonari pertsona moduan dagozkion suposamendu ezberdinetan justifikatzen direnak, lanpostuaren adskripzioari dagokion antolakuntzaren premiak eta betebeharrak kontutan hartu gabe.

### **2.- Lanaldi berezien izaera.**

Lanaldi berezia *ad personam* ematen zaio, hau da, pertsonari eta, ondorioz, ez da inola ere izango, pertsona onuradunak aldian-aldian betetzen duen lanpostuaren ordutegi ofizialaren aldaketa,

### **3.- Kasu espezifikoak.**

Lanaldi berezia eskatu ahal izateko kasu espezifikoek harreman zuzena izango dute pertsona zehatz bati, lanpostuko berezko lanaldia egin beharrak lekarkiokeen nahastearen justifikazioarekin

Orobat, aurreko paragrafoan aurreikusitako printzipioarekin bat etorrita, ondoko kasu hauek joko dira espezifikoetat, lanaldi berezia eskatu ahal izateko aukera eskaintzen dutelarik:

- Dokumentalki kreditaturiko osasun-problema, inongo ezbairik gabe lanaldi ezberdina egitea ezinbestean galdegingo dutenak, lanaldi berezi honek egoera hori hobetu edo egonkortuko baitu.
- 55 urtetako adina edo goragokoa, baldin eta lanaldi etenari berez dagozkion joan-etorriak egiteko zailtasun nahikoak agertuko lituzkeen mugikortasun-problema kreditatzen bada.
- Lehenengo graduako familiarren zaintza, baldin eta hauek izan eta eskatzailearekin bizi badira.

Goian zerrendaturiko kasuen zerrendak ez du esan gura bestelakoak aurkez eta justifika ezin daitezkeenik, beti ere lehenengo paragrafoan adierazitako printzipioaren arabera.

### **4. Lanaldiaren betetzeko erregimena.**

4.1.- Onetsitako lanaldi bereziekin batera, urteko lanaldiaren banaketa ezberdina egin beharko da, AZPrako oro har ezarritako banaketarekiko, urteko lanaldia murriztu gabe, hurrengo paragrafoan ezarritakoa salbuespen izanik.

4. 2.- Salbuespenez, lanaldi berezia emateko zioa eskatzailearekin bizi eta %65etik gorako ezintasun ofizialki aitortua duten lehenengo graduako familiarren zaintza denean, urte osoko lanaldia ez betetzeko lanaldi berezia onetsi ahal izango da honako parametro hauen arabera:

- Neguko lanaldia: gutxienez 7:00 ordu egunean
- Udako lanaldia: eguneroko lanaldia AZP-ari oro har urterik urte xedaturikoa izango da.

4.3.- Lanaldi berezi bat izanik, 4.2 atalean zehazturiko baldintzen arabera, bateraezina izango da ordaindutako baimenekin edo lanaldi txikiagoa dakarten lanaldi-murrizpenekin, baimenok edo murrizpenok lanaldi berezia eskatzeko justifikazio bera dutenean.

4.4.- Ez da lanaldi berezirik onartuko, lanaldi berezi honek eskatzaileak betetzen duen lanpostuaren berezko ordutegiaren erregimen zeharo desberdinean egin beharreko zerbitzuen emankizuna eraginen duenean, administratzaileak honelakorik ontzat eman eta ziurtatuko duenean izan ezik. Honetara, ikastegiak edo zerbitzuak ezin izango du kontratazio berririk eskatu edo beste dotazio baten ordutegia aldatu, lanaldi bereziaren pertsona onuradunak egiteko uzten duen ordutegiaren estaltzeko.

4.5.- Lanaldi berezien pertsona onuradunek, nolnahi ere, ordainketa osoak jasoko ditu.

## **5.- Prozedura.**

5.1.- Akordio honen hirugarren epigrafean jasotako egoeretako batean legokeen pertsonalak eskari-inprimakia aurkeztu ahal izango dio administratzaileari edo zerbitzu-buruari eta eskari honetan, lanaldi berezi bat lortzeko borondatea adierazteaz gainera, urtean egin beharreko lanaldirako proposamena egingo du, sarrera eta irteera-orduak ere zehaztuz.

Proposamen hau nahitaez lotuko zaie honako parametro hauei:

- Presentzia eraginkorreko egunen kopurua ez da lan-egutegiari buruzko ibiltorriak betetzen duen lanpostuari ezartzen dion ordu-banaketaren arabera esleitutako kopurua baino handiagoa izango.
- Asteko lanaldia ez da 40 orduatik gorakoa izango eta egunekoa, gehien dela, 8 ordutakoa.

5.2.- Administratzailea eskatzaileak eginiko ordutegi-proposamenarekiko ados ez balego, ezezkoa justifikatuko luketen arrazoiak agertu beharko ditu idatziz.

5.3.- Ordutegi-proposamena administrariak edo, hala dagokionean, zerbitzu-buruak eritzitakoaren arabera informatu ondoren, eskatzaileak eskari-inprimakia igorriko dio pertsonalerako gerenteordetzari eta honekin batera ondoko dokumentazioa gehitu du derrigorrez:

- Lanaldi berezia eskatzeko arrazoa zehazki eta hala fedez justifikatuko luketen dokumentu jatorrizkoak edo erkatutako kopiak.
- Egin nahi den ordutegiaren proposamena, administratzaileak edo, dagokionean, zerbitzu-buruaren ontzat emana edo, hala balitz, ezezkoaren justifikazio idatziaz, sarrera eta irteera-orduak ere zehaztuz.

5.4.- Pertsonalerako gerenteordetzak aztertuko du aurkezturiko dokumentazioa eta doituko du proposaturiko ordutegia. Beharko balitz, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, eskariarekin batera agertutakoak eskariaren oinarrian datzan arrazoiaren errealitatea nahiko justifikatzen ez duelakoan.

Lanaldi berezia eskatzeko justifikazioa osasun-problema batean edo mugikortasun-zailtasunean datzanean, txosten medikua eskatuko zaio lan-osasunerako zerbitzuari, zerbitzu honek eskaturikoaren egokitasunari buruzko eritzia eman dezan, pertsonaren koadro klinikoa egiten ari den ordutegiarekin parekatuz.

Lan-osasunerako zerbitzuak deitu ahal izango du pertsona eskatzailea azterketa medikua egin dezan, espedientearen ebazteko beharrezko baderitzo.

Azterketa hau egiteko ezetzak bertan behera utziko du automatikoki planteaturiko eskaria, arrazoi berarengatik berriro egiteko aukerarik agortuz.

5.5.- Espedientea osaturik, kasuan kasuko batzorde parekideari igorriko zaio (sekretupean gorde beharreko medikuntz dokumentazioa izan ezik) eta honek eritzia emango du eskaturiko lanaldi bereziaren inguruan.

5.6.- Kasuan kasuko batzorde parekidearen aurreko tramitea egin ondoren, gerentzia egin beharreko erabakia egingo du, pertsona eskatzaileari jakinaraziko zaiona.

#### **6.- Lanaldi bereziaren mantentzea.**

Lanaldi berezi bat onartuta, administrazioak bere gordetzen du, egoki baleritzo, lanaldi bereziaren eskaria sortu duen egoerak dirauen edo ez kreditatzera bideraturiko dokumentazioa urtero eskatzeko.

#### **7.- Iraungitzea.**

Lanaldi bereziak iraungi egingo dira eta, beraz, pertsona ukitua itzuliko da, berak betetzen duen lanpostuaren berezko lanaldia egitera, lanaldi berezia emateko egon ziren arrazoiak eta kausak desagertuko balira.

#### **8.- Arau subsidiarioak.**

Honako akordio honetan araututako alderdiak ukitzeke, guztiz aplikagarri izango zaizkio lanaldi berezien pertsona onuradunei, gerentziak EHUko administrazio eta zerbitzuetako pertsonalerako lanaldi, ordutegi, baimen eta oporraldien inguruan osatuko lituzkeen ibiltorriak.

FETE-UGTren aldetik	LABen aldetik	ELAren aldetik
STEE-EILASen aldetik	CC.OO.en aldetik	CSI-CSIFen aldetik
ADMINISTRAZIOAREN ALDETIK		