



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALA KONTZILIATZERO UPV/EHUko GIDA

2021/12/31

www.ehu.eus



Aurkibidea

1. Baimenak, lizentziak eta eszedentziak

Ordaindutakoak

1.1	Jaiotzagatiko eta haurra zaintzeagatiko baimena	5
1.2	Adingabearen zaintza, adopzioagatik eta adopziorako zaintzagatik eta aldi baterako edo behin betiko harreragatik	8
1.3	Bularreko haurraren zaintza	12
1.4	Ordaindutako baimena, haurdun dauden langileentzat	13
1.5	Ordaindutako baimena, haurdun dauden langileentzat	13
1.6	Ospitaleratzea erditzearen ondorengo jaioberriaren egoera kliniko baten eraginez	14
1.7	Jaio aurreko azterketak, erditzerako prestakuntza eta adopzioaren, adopziorako zaintzaren eta harreraren aurreko azterketa eta nahitaezko txostenak	14
1.8	Senide baten istripua, gaixotasun larria eta heriotza	15
1.9	Era askotako bileretara joatea	16
1.10	Baimena, medikuaren kontsulta, tratamendu edo era guztietako miaketetara joateko	16
1.11	Norberaren edo 2. mailara arteko senideen ezkontza edo bizikidetzaren egonkorren hasiera	17
1.12	Ohiko bizilekutik lekualdatzea	18
1.13	Ordaindutako baimena, gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko	18
1.14	Norberaren kontuetarako baimena	19
1.15	Baimenen eragina oporraldietan	19
1.16	Emakumeen aurkako genero indarkeria	20

Ordaindu gabekoak

1.17	Mendeko pertsonak eta/edo adingabeak zaintzeko eszedentziak	21
1.18	Borondatezko eszedentzia interes partikularrengatik (IRI eta AZP)	22
1.19	Borondatezko eszedentzia familia elkartzeagatik (IRI eta AZP)	23
1.20	Norberaren kontuetarako baimena	24

2. Laneko denbora eta espazioa berrantolatzeko neurriak

2.1	Ordutegi malgutasuna	27
2.2	Lanaldia murriztea kontziliazio arazoak direla eta	28
2.3	Telelana/lan ez-presentziala	31
2.4	Lanaldia egokitzea	31

3. Zaintzen aitortza ibilbide profesionalean

3.1	Doktoregoko ikasketen iraupena	33
3.2	Arduraldi osoan dauden aldi baterako lan kontratupeko irakasleen kontratuen iraupena	33
3.3	Merezimenduen ebaluazioa aldi baterako irakasle-ikertzaileen kontratazioan	33
3.4	Ebaluazioa irakasle-ikertzaileen gehigarritzko ordainsari osagarriak esleitzeari begira	34
3.5	Ordezkapenentarako hautagaien zerrendaren kudeaketa	34
3.6	Lan poltsen konfigurazioa eta kudeaketa eta AZPko langileen hurrenkera	35

1.

Baimenak, lizentziak eta eszedentziak

Multzo honetan, langileen eskubide gisa aitortuta dauden neurriak biltzen ditugu. Neurri horietako gehienetan, eskatzen dituen pertsonak aldi baterako utziko du lanpostua, denbora tarte luzeago edo laburrago batean.

1.1

Jaiotzagatiko eta haurra zaintzeagatiko baimena Ordaindutakoa



- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (martxoaren 7ko BOE).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34, 37, 45, 46 eta 48. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (7, 49. art.).
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015 ELD) (42, 177, 178, 180-185 art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.
- UPV/EHUko AZPko langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzak arautzeko akordioa, 2011ko irailaren 16koa.



Ama biologikoa

Nahitaezkoa: 6 aste
Borondatezkoa: 10 aste
UPV/EHU: 2 aste

Beste gurasoa

Nahitaezkoa: 6 aste
Borondatezkoa: 10 aste
UPV/EHU: 2 aste

Baimenak hartzea

Lanaldi osora

NAHITAEZKO ZATIA

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa.

Modalitatea: jaio eta berehala hartuko da, eta etenik gabekoa izango da.

BORONDATEZKO ZATIA

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa, zehaztutako asteetan.

Modalitateak

- Jaiotzagatiko baimena ama biologikoarentzat: hamasei asteko iraupena izango du, eta horien artetik, erditzearen ondoko sei asteak nahitaezko atsedenerako izango dira, eta etenik gabe hartuko dira. Baimena hau beste bi astez luzatuko da, adingabeak desgaitasunen bat badu, eta erditze anizkoitza ematen bada, bigarrenetik aurrera, adingabe bakoitzeko astebetez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat. Hala ere, ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa edo, hala behar bada, geratzen den baimenaren gainerako zatia hartu ahal izango du.

Salbuespena: Kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin den egoerak: hurrengo izendapen edo kontratuak egin eta berehala hartuko da baimena agortu arte, eta haurrak 12 hilabete bete aurretik betiere.

- Baimen **etena**, asteka, haurrak 12 hilabete bete arte. Une hauetakoren batean hasiko da:

(I) Ama biologikoaren kasuan: nahi duenean, 6 asteko nahitaezko atsedenaldira amaitu ondoren.

Baimenak hartzea

(II) Beste gurasoaren kasuan:

1. Ama biologikoaren nahitaezko atsedenaldiaren ondoren (6 aste).
2. Ama biologikoaren baimen osoa amaitu ondoren edo aldi berean.
3. Ama biologikoak edoskitze denbora lanegun osoetan metatzeko eskatutako baimena amaitu ondoren edo aldi berean.

BAIMEN ETENA HARTZEKO BALDINTZAK

Beharrezkoa izango da aurretiko abisu atzeraezina 15 egun lehenago gutxienez, eta asteka hartuko da.

UPV/EHU

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa, bi asterako.

Iraupena: 2 aste gehiago ama biologikoarentzat eta beste gurasoarentzat, eta elkarren segidan hartu beharko dituzte bi gurasoek.

Modalitatea: Baimena **etenik gabe** hartuko da, eta borondatezko zatia amaitu eta berehala, haren iraupena zenbatekoa den albo batera utzita.

Salbuespena: Kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin denean: hurrengo izendapenak esleitu edo kontratuak egin eta berehala hartuko da baimena agortu arte, haurrak 12 hilabete bete aurretik betiere.

Lanaldi partzialean

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa.

Baldintzak: **nahitaezko zatiaren 6 asteak izan ezik**, baimenaren gainerako asteak denbora partzialean hartu ahal izango dira. Aukera hori baliatu ahal izango da **bakarrik zerbitzuaren beharrek** horretarako aukera ematen badute.

Aukera hau **banaka adostu beharko da**. Ukatzen bada, dagokion organoaren txostena beharko da, akordio arautzailean eta/edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera.

Guraso bakarreko familia:

Guraso bakarreko familien kasuan, beste gurasoari eta nahitaezkoa ez den zatiari dagozkion baimen ordainduak luzatu eta metatu ahal izango dira.

Suposamenduak

UPV/EHUren 16+2 asteak hobetuko dira honela:

- 2 aste gehiago, jaiotako haurrak desgaitasuna badu. Luzapen horren iraupena zati berdinetan banatuko da gurasoen artean.
- 2 aste gehiago, adingabe bakoitzeko, erditze anizkoitzen kasuetan. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da gurasoen artean.

Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzailak izan gabe.

- **Adingabea hiltzen bada**, etenaldia ez da murriztuko, non eta, nahitaezko atsedenaldiaren sei asteak igaro ondoren, berriro lanean hastea eskatzen ez den.
- Aurrez abisatutako baimena hartzen hasi aurretik **lan istripuren bat gertatuz gero**, baimena **atzeratu** ahal izango da, adingabeak hamabi hilabete bete arte betiere.
- **Ama biologikoaren heriotzaren kasuan**, beste gurasoak oinarrizko araudiak onartutako baimen osoa edo, hala behar bada, geratzen den baimenaren zatia hartzeko eskubidea izango du.
- Hartu beharreko asteak zehazteko, edonola ere, **gertaeraren data erreferentziazat** hartuko da; hala, dagokion baimenaren epea amaitu aurretik berriro lanean hasiz gero, jatorrizko esparruaren lan baldintzak mantenduko dira, legezkioken gehieneko asteen mugarekin, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruz AZPko langileen etairakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko Erabakian ezarritakoaren arabera (UPV/EHUren Gobernu Kontseilua 2019ko urriaren 30ekoa).

Ñabardurak

- Baimen horiek hartu dituzten langileek, baimena amaitu ondoren, beren lanpostuetara itzultzeko eskubidea izango dute, baimena hartu aurrekoak baino okerragoak izango ez diren baldintzetan, eta, lanpostuan egon ez diren denboran lan baldintzak hobetu badira, hobekuntzen onurak jasoko dituzte.
- Baimen hori hartzen ari den bitartean, jaiotzaren ondorengo lehen sei asteak igaro ondoren, administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.
- **MUFACEn** dauden langileei adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruz AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko Erabakian aurreikusitakoa aplikatuko zaie, alderdi hauei dagokienez: alde batetik, GSAOn dauden langileentzako nahitaezko eta borondatezko zatiak hartzeko baldintzak; eta bestetik, UPV/EHUUn hobekuntzen zatirako ezarritako baldintzak.

Adingabearen zaintza, adopzioagatik, adopziorako zaintzagatik eta aldi baterako edo behin betiko harreragatik

Ordaindutakoa



- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (martxoaren 7ko BOE).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34, 37, 45, 46 eta 48. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (7, 49. art.).
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015 ELD) (42, 177, 178, 180-185 art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatik kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.



Adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea

Nahitaezkoa: 6 aste
Borondatezkoa: 10 aste
UPV/EHU: 2 aste

Beste adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea

Nahitaezkoa: 6 aste
Borondatezkoa: 10 aste
UPV/EHU: 2 aste

Baimenak hartzea

Lanaldi osora

NAHITAEZKO ZATIA

Nork: adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak.

Modalitatea: Dagokion ebazpen judiziala edo erabaki administratibo edo judizialaren ondoren hartzen da nahitaez eta etenik gabe (nazioarteko harreraren eta adopzioen kasuetan izan ezik).

BORONDATEZKO ZATIA

Nork: adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak, aurreko tauletan zehaztutako asteen bitartean.

Modalitateak:

- **Etenik gabekoa eta nahitaezkoa** da, baimenaren aste guztiak agortu arte. Nahitaezkoa izango da, gurasoetako batek etxetik kanpo lan egiten ez duenean.

Salbuespena: Kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin denean: hurrengo izendapenak esleitu edo kontratuak egin eta berehala hartuko da baimena agortu arte, haurrak 12 hilabete bete aurretik betiere.

- Baimen **etena** gertaera eragilearen ondoko nahitaezko atsedenaldiaren ondoren hartuko da, asteka, adopzioaren gaineko ebazpen judiziala edo adopziorako zaintzaren edo harreraren gaineko erabaki administratiboa eman eta hurrengo hamabi hilabeteen barruan. Une hauetakoren batean hasiko da:

Baimenak hartzea

(I): Adoptatzailearen, zaintzailearen edo hartzailearen kasuan: nahi duenean, 6 asteko nahitaezko atsedena amaitu ondoren.

(II): Beste **adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearen** kasuan:

1. Adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearentzako nahitaezko atsedena (6 aste) ondoren.
2. Adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearen baimenaren ondoren edo aldi berean.
3. Adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak edoskitze denbora lanegun osoetan metatzeko eskatutako baimena amaitu ondoren edo aldi berean.

BAIMEN ETENA HARTZEKO BALDINTZAK

1. Aurretiko abisu atzeraezina 15 egun lehenago gutxienez.
2. Asteka hartuko da.

UPV/EHU

Nork: adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea edo beste adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea aurreko tauletan zehaztutako asten bitartean.

Iraupena: 2 aste gehiago beste adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearentzat eta beste gurasoarentzat, eta baimena elkarren segidan hartu beharko dituzte biek.

Modalitatea: Baimena **etenik gabe** hartuko da, eta borondatezko zatia amaitu eta berehala, haren iraupena zenbatekoa den albo batera utzita.

Salbuespena: Kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin denean: hurrengo izendapenak esleitu edo kontratuak egin eta berehala hartuko da baimena agortu arte, adingabeak 12 hilabete bete aurretik betiere.

Baimenak hartzea

Lanaldi partzialean

Nork: adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak edo beste adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak.

Baldintzak: nahitaezko zatiaren **6 asteak izan ezik**, baimenaren gainerako asteak denbora partzialean hartu ahal izango dira. Aukera hori baliatu ahal izango da **bakarrik zerbitzuaren beharrek** horretarako aukera ematen badute.

Aukera hau **banaka adostu behar**ko da. Ukatzen bada, dagokion organoaren txostena beharko da, akordio arautzailean eta/edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera.

Guraso bakarreko familia

Guraso bakarreko familien kasuan, beste adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearen nahitaezkoa ez den zatiari dagozkion baimen ordainduak luzatu eta metatu ahal izango dira.

Suposamenduak

18 asteak hobetuko dira honela:

- Bi aste gehiago, adoptatutako edo harreran hartutako adingabeak ezgaitasunen bat edukiz gero. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da adoptatzaileen, zaintzaileen edo hartzaileen artean.
- Bi aste gehiago, ardurapeko adingabe bakoitzeko, adopzio edo adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da bi adoptatzaileen, zaintzaileen edo hartzaileen artean.

Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzailak izan gabe.

- **Adingabea hiltzen bada**, etenaldia ez da murriztuko, non eta, nahitaezko atsedenaldiaren sei asteak igaro ondoren, berriro lanean hastea eskatzen ez den.
- Aurrez abisatutako baimena hartu aurretik lan **istripu bat gertatzen bada**, baimena

atzeratu ahal izango da, dagokion ebazpen judizial edo erabaki administratibo edo judizialaren ondorengo 12 hilabeteak igaro baino lehen hartzen bada.

- **Adoptatzailea, hartzailea edo zaintzailea hiltzen bada**, beste pertsonak oinarritzko araudiak onartutako baimen osoa edo, hala behar bada, geratzen den baimenaren zatia hartzeko eskubidea izango du.
- Hartu beharreko asteak zehazteko, edonola ere, **gertaeraren data erreferentziatzat** hartuko da; hala, dagokion baimenaren epea amaitu aurretik berriro lanean hasiz gero, jatorrizko esparruaren lan baldintzak mantenduko dira, legezkiokkeen gehieneko asteen mugarekin, adingabeak zaintzeagatik kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruz AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko Erabakian ezarritakoaren arabera (UPV/EHUko Gobernu Kontseiluaren 2019ko urriaren 30eko bilera).

Ñabardurak

- Baimen horiek hartu dituzten langileek, baimena amaitu ondoren, beren lanpostuetara itzultzeko eskubidea izango dute, baimena hartu aurrekoak baino okerragoak izango ez diren baldintzetan, eta, lanpostuan egon ez diren denboran lan baldintzak hobetu badira, hobekuntzen onurak jasoko dituzte.
- Baimen hori hartzen ari den bitartean, administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.
- **MUFACE**n dauden langileei Erabakian aurreikusitakoa aplikatuko zaie, alderdi hauei dagokienez: alde batetik, GSAOn dauden langileentzako nahitaezko eta borondatezko zatiak hartzeko baldintzak; eta bestetik, UPV/EHUn hobekuntzen zatirako ezarritako baldintzak.
- Adopzio, adopziorako zaintza edo harrera —bai aldi baterakoa bai behin betikoa— kasuetan, dagokion legeria zibilean ezarritakoak izango dira. Dena dela, **aldi baterako harrerak** gutxienez urtebeteko iraupena eduki beharko du.

Baimen espezifikoak

- Baldin eta, **nazioarteko** adopzio edo harrera kasuetan adoptzaileek edo hartzaileek alde aurretik adingabearen herrialdera joan behar badute, **bi hilabetera arteko baimena hartzeko** eskubidea ere izango dute, eta aldi horretan **oinarrizko ordainsariak** bakarrik jasoko dituzte.
- Aurreko baimen espezifikoa albo batera utzita, **nazioarteko** adopzio, zaintza edo aldi baterako nahiz behin betiko harreragatik baimena hartu ahal izango da **adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harrerari dagokion erabaki administratibo edo judiziala eman baino lau aste lehenagora arte**. Hori langilearen eskubide indibidual bat da, eta ezin zaio transferitu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo hartzaileari.

Bularreko haurraren zaintza

Ordaindutakoa



- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (martxoaren 7ko BOE).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34, 37, 45, 46 eta 48. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (7. eta 48. art.).
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015 ELD) (42, 177, 178, 180-185 art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordea, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.

Eskubideak eta modalitateak

- Lana ordubetez uzteko baimena bi frakzioetan banatu ahal izango da.
- Lanaldi arruntaren murrizketa bat, akordio erregulatzailerik edo hitzarmen kolektibo aplikagarri bakoitzean ezarritakoaren arabera.
- Edoskitze denbora lanaldi osotan metatuko duen baimen ordaindua. Modalitate hori eskatu beharko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza eta harreragatiko baimenaren nahitaezko aldia amaitu aurretik, eta hartu ahal izango da bakarrik:
 - Beste gurasoaren jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza eta harrerarako baimena amaitzen denetik.
 - Haurra jaiotzen denetik, aipatutako baimenei dagokien denbora baliokidea (18 aste, oro har) igarotzen denean.

Hartzeko baldintzak

- Eskubide indibidual bat da, beste gurasoari, adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo hartzaileari transferitu ezin zaiona.
- Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio eta zaintza anizkoitzen kasuetan.
- Baimenak haurrak urtebete bete aurretik hartu behar dira.
- Bi gurasoak enplegatu publikoak badira, biek hartuko dute.
- ERABILERA BALDINTZAK (ezin da gerora aldatu):
 - Jaiotza, adopzio, harrera edo zaintza baimena etenik gabe hartzea hautatu bada, hartutako baimen osoa amaitzen denean.
 - Jaiotza, adopzio, harrera edo zaintza baimena modu etenean hartzea hautatu bada, nahitaezko aldia amaitzen denean.

1.4

Ordaindutako baimena, haurdun dauden langileentzat

Ordaindutakoa



- Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 EDL) (Hamaseigarren xedapen gehigarria).

Eskubideak eta modalitateak

- Baimen ordaindua, haurdunaldiaren 37. astearen lehen egunetik erditze egunera arte.
- Haurdunaldi anizkoitzen kasuan, baimen hori haurdunaldiaren 35. astearen lehen egunetik hartu ahal izango da erditze egunera arte.

1.5

Arriskua haurdunaldian /Arriskua edoskitze naturalean

Ordaindutakoa



- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuaren Prebentzioari buruzkoa (BOE, 1995eko azaroaren 10ekoa) (26. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Laneko baldintzak edo denbora edo laneko txanda egokitzeko edo lanpostua edo eginkizunak aldatzeko eskubidea.
- Kontratua etetea harik eta:
 - Erditzeagatik kontratuaren etenaldia hasi arte edo bularreko haurrak 9 hilabete bete arte.
 - Aurreko lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera itzultzeko langilearen ezintasuna desagertzen denean.

Hartzeko baldintzak

- Prebentzio Zerbitzuaren alde aurreko gomendio txostena.
- Haurdun dagoen edo bularra ematen duen emakumeak ahalik eta lasterren jakinarazi behar dio bere haurdunaldia edo edoskitzea Prebentzio Zerbitzuaren Osasun Arloari.

Ospitaleratzea erditzearen ondorengo jaioberriaren egoera kliniko baten eraginez

Ordaindutakoa



- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (37. eta 48. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (49. art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.

Eskubideak eta modalitateak

- Jaiotzari dagokion etenaldia luzatu egiten da, jaioberria ospitalean dagoen egunetan bezain beste. Gehieneko etenaldia: 13 aste gehiago.
- Lana gehienez bi orduz uzteko eskubidea, ordainsari osoa jasota.
- Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea dago, bi ordura arte gehien jota, ordainsariak proportzionalki murriztuta.

Jaio aurreko azterketak, erditzerako prestakuntza eta adopzio, adopziorako zaintza edo harreraren aurreko azterketa eta nahitaezko txostenak

Ordaindutakoa



- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (37.3 art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.e art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.
- Negoziazio Mahaiaren Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, UPV/EHUko AZPko langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzak arautzeari buruzkoa.

Eskubideak eta modalitateak

Jaio aurreko azterketak: azterketak egiteko beharrezkoa den denbora. Ezkontideari edo bikotekideari ere luzatzen zaio. Ziurtagiri medikoa behar da, azterketaren ordua adierazita. Horrez gain, familia liburuaren edo izatezko bikoteen erregistroaren kopia behar da.

Erditzea prestatzeko teknikak: bi ordu egunean, bi hilabetez, gehienez ere. Erditze aurreko gimnasiarako medikuaren agindua behar da alde aurretik: dokumentu mediko bat gimnasia aginduz eta prestakuntza saio teknikoaren egutegi bat.

Adopzio edo harrera edo adopziorako zaintza kasuetan: informatzeko eta prestatzeko nahitaezko saioetara joateko eta egokitasunaren deklarazioaren aurretik egin beharreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, lanaldiaren barruan egin behar direnean.

Senide baten istripua, gaixotasun larria eta heriotza Ordaindutakoa



Funtzionarioak:

- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.a art.).
- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (23. artikulua).
- IV. akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHU indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (1996) (8. art.).
- Negoziazio Mahaiaren Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, UPV/EHUko AZPko langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzak arautzeko buruzkoa.

Lan kontratadun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa.
- UPV/EHUko Lan kontratadun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (71. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Baimena eragiten duten gertaerak ematen diren egunetan hartuko da.
- Bi egun natural gehiago gehituko dira, gertaerak ohiko bizilekutik 150 km-era baino gehiagora ematen badira.
- **5 lanegun arte** ezkontide, bikotekide, ardurapeko adingabe eta, bizikide izanez gero, haren ama edo aitaren istripu, justifikatutako gaixotasun larri edo heriotzagarik.
- **3 lanegun arte** 2. mailara arteko odolkidetasun edo ezkontza kidetasun arteko senideen heriotzagarik, eta are maila handiagoa ere, bizikidea bada.
- **2 lanegun arte** 2. mailara arteko odolkidetasun edo ezkontza kidetasun arteko senideen istripu edo gaixotasun larriagarik, eta are maila handiagoa ere, bizikidea bada.
- **3 egun baliiodun arte** lehen mailako senide baten istripu edo gaixotasun larriagarik, bizikidetzarik gabe.
- **3 egun baliiodun arte** atsedenaldea eskatzen duten ospitaleratze gabeko interbentzio kirurgikoagarik, lehen mailako edo maila altuagoko senide baten kasuan bizikidetzatartean egongo balitz.

Gaixotasun larritzat ulertuko da:

- UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuaren Arlo Medikoak horrelakotzat katalogatzen duena.
- Ospitaleratze denbora, gaua bertan igarota.
- Ebakuntza anestesia osoarekin eta ospitalean gau bat igarota.
- Ebakuntzaren ondoren etxean etengabeko arreta eskatzen duen eriondoa, UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuaren Arlo Medikoak horren beharra baloratu duenean betiere.

Gaixotasun larria justifikatua: iraupen bereko **bigarren baimen** baterako eskubidea, lehenengoa amaitu eta 30 egun igaro ondoren. Gaixotasun terminalen kasua, bigarren baimen horren eskubidea automatikoki erabili ahal izango da, 30 egun igaro arte itxaron gabe, eta eskaera telefonoz egin ahal izango da. Bigarren baimenaren kasuetan, ez da luzapenik izango 150 km-tik gorako distantziagarik.

Hartzeko baldintzak

- UPV/EHUko Zerbitzu Medikoaren txostena.
- Ospitaleratze ziurtagiria, hala behar bada.
- Bizikidetzatartea ziurtagiria, dagokion kasuetan, edo familia liburua.
- Heriotza ziurtagiria edo eskela, hala behar bada.
- Ospitaleratze gabeko ebakuntza ziurtagiria, etxean atsedean hartzen igaro beharreko denbora adierazita.

1.9

Era askotako bileretara joatea Ordaindutakoa



- Funtzionarioak: UPV/EHUko Langileen Lan Baldintzak Arautzeko Akordioa (1996), eta IV. akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHUn indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (1996) (9. art.).
- Lan kontratudun langileak: UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (38. art.), eta UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (73. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Bileretara joatea adingabearen irakasleekin edo tutorearekin, gehienez 4 ordu urtean ardurapeko adingabe bakoitzeko.

Hartzeko baldintzak

Beharrezkoa da ikastetxearen ziurtagiria, non ordutegia zehaztuko den.

1.10

Baimena medikuaren kontsulta, tratamendu edo era guztietako miaketetara joateko Ordaindutakoa



- Funtzionarioak: UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (30. artikulua).
- Lan kontratudun langileak: UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (41. art.), eta UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (79. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Baimena lanaldian medikuen kontsulta, tratamendu edo miaketetara joateko, horren beharra dutenean norberak, ardurapean dugun 16 urtetik beherako adingabeak, desgaitasuna duten edo 65 urtetik gorakoak diren gurasoek edo desgaitasun iraunkorra duen ezkontideak.

Hartzeko baldintzak

- Behar bezala justifikatu behar dira, eta egingo diren zentroek ez dituzte izango kontsulta orduak, laneko ordutegitik kanpo joan ahal izateko.
- **Iraupena:** gehienez 4 ordu.

Norberaren edo 2. mailara arteko senideen ezkontza edo bizikidetza egonkorren hasiera

Ordaindutakoa



Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (22. art.).

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (35. art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (70. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Norberaren ezkontza denean, langileak 20 egun natural hartzeko eskubidea izango du.
- Ezkondu aurretik edo ondotik hartu ahal izango du, eta ezkontza ospakizunaren eguna aldi horren barruan egongo da beti.
- Baimen hau oporraldiari batu ahal izango zaio eta, AZPko langileen kasuan, baita berreskuratutako baimen txandei ere, hartu aurretik edo ondoren, eta dagokion organoari jakinarazi beharko zaio beti 15 egun lehenago gutxienez.
- Langileak baimen hori hartzeko eskubidea izango du ere, izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legeak adierazitako baldintzetan izatezko bikote bat eratzen denean, betiere Euskadiko Izatezko Bikoteen Erregistroak edo, bikotekide bakar baten bizilekua autonomia erkidego hau ez bada, antzeko beste erregistro batek igorritako ziurtagiriaren bidez egiaztatuta. Erregistrorik izan ezean, nahikoa izango da interesdunak bizi diren udalerriko Udalak igorritako bizikidetza ziurtagiria aurkeztea.
- Ezin izango da ezkontzagatiko edo bizikidetza egonkorren hasieragatiko beste baimen bat hartu, harik eta 6 urte igaro arte, eta, inola ere, bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.
- Gurasoak edo guraso politikoak, anai-arrebak edo anai-arreba politikoak, seme-alabak, ilobak eta aitona-amonak ezkontzen direnean, langileak egun natural bat hartzeko baimena izango du, ezkontza ospakizuna egiten den egunarekin bat etorriko dena. Baimena beste hiru egun naturalez luzatu ahal izango da guztira, ospakizuna bizilekutik 150 km baino gehiagora egiten denean.
- Izatezko bikotea eratzen denean, bizikidetzaren hasieraren eta baimena hartzen den egunaren artean ez da egongo hilabete natural bat baino gehiago.

Hartzeko baldintzak

- Ezkontza ziurtagiria edo familia liburuaren fotokopia.
- Izatezko Bikoteen Erregistroaren Ziurtagiria.
- Udalaren bizikidetza ziurtagiria, autonomia erkidego honetatik kanpo.

1.12

Ohiko bizilekutik lekualdatzea Ordaindutakoa



Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (25. artikulua).

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (39. art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (74. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Bi egun naturaleko baimena egungo bizilekua aldatzeagatik edo mudantzagatik, eta hiru egun natural, aldaketa interesdunen bizilekua ez den beste udalerrri batera egiten bada.

Dagokion errolda ziurtagiriaren bidez egiaztatu behar da.

1.13

Ordaindutako baimena gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko Ordaindutakoa



Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (11. artikulua).

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (43. art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (78. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Urtean 50 ordura arteko baimen ordaindua, gaixotasun kronikoren bat duten, mugikortasun arazoak dituzten edo gaixotasun larri luze bat duten senideak zaintzeko. Txosten medikoaren bidez egiaztatu beharko da:

- Eguneko gehienez 2 ordu hartuko dira.
- Baimen hori hartzeko aukera kontuan hartuko da irakasleen ordutegiak egitean, eta horrek ez du ekarriko eskola eta tutoretza orduen murrizketa (**IRI**).
- Baimena hartu beharko da beti lanerako irteerarekin edo sarrerarekin bat etorrita (**AZP**).

1.14

Norberaren kontuetarako baimena Ordaindutakoa



- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.k art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzueta lan kontratadun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (27. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Norberaren kontuetarako baimen ordaindua eta berreskurazina (AZP):

- Baimen ordaindua eta berreskurazina, 6 egunekoa, 45 orduren baliokidea.
- Baimen hauek eten egingo dira, aldi baterako ezintasun egoeretan eta jaiotza, adopzio, harrera eta zaintzagatiko baimenetan.
- Interesdunak gainerako orduak hartzeko aukera izango du, alta hartu eta ondorengo hiru hilabetetan, eta betiere dagokion urtearen barruan.

1.15

Baimenen eragina oporraldietan Ordaindutakoa



- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duena (BOE, urriaren 31koa) (50. art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (38. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Aldi baterako ezintasun egoerek eta haurdunaldi, adopzio, harrera eta zaintzagatiko baimenek oporraldia eteten badute, interesdunak oporrak berriro hartzeko eskubidea izango du, eskolaldiarekin bat egiten badu ere, lizentzia horiek amaitu eta berehala.

Aldi baterako ezintasun egoerek eta jaiotza, adopzio, harrera eta zaintzagatiko baimenek oporraldia etengo dute, eta interesdunak dagozkion orduak hartzen jarraitzeko eskubidea izango du urte naturalaren barruan, eta urtea amaitu bada, hartu ahal izango dira altaren datatik hasita eskubidez dagozkion orduak bete arte, betiere hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira orduak sortu diren urtearen amaieratik eta zerbitzu beharrak errespetatuta.

Hartzeko baldintzak

AZPko langileak:

Oporren datak, baimen berreskuratuen txandak edo Lanaldiaren Zirkularrean aurreikusitako gainerako baimenak, lizentziak edo konpentsazioak hautatzeko arlo bakoitzari atxikitako langileen arteko adostasunik izan ezean, hautaketa hurrenkera honako hau izango da:

1. Txandakatzea, aurreko urtean egindako hautaketarekiko.
2. Antzinasuna UPV/EHU.

Emakumeen aurkako genero indarkeria

Partzialki ordaindua



- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (49., 82. eta 48. art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (37.8, 40.4 eta 49. art.).

Eskubideak eta modalitateak

1. Emakumeen aurkako genero indarkeriagatiko baimena:

- Lanera ez joatea, egun osoan edo zati batean, justifikatutzat hartuko da arretarako gizarte edo osasun zerbitzuek zehaztutako epean eta baldintzetan.

2. Emakumeen aurkako genero indarkeriagatiko lanaldia murriztea:

- Biktima diren langileek, beren babesa edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea eraginkorra izateko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria modu proportzionalan gutxituta. Ordainsari osoak mantenduko dira lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten denean.

3. Laneko denbora berrantolatzea:

- Eskubide honek ordutegia egokitzeko, ordutegi malgua aplikatzeko eta laneko denbora antolatzeke aplikagarriak diren beste modu batzuk hautatzeko aukera ematen du.

4. Eszedentzia:

- Bere babesa edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea eraginkorra egiteko, biktimak diren langileek eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute, alde zuzenetik zerbitzuan gutxienezko denbora bat emateko beharra izan gabe, eta ezin izango zaie eskatu eszedentzian epe jakin bat egoteko.
- Lehenengo sei hilabeteetan, biktima diren emakume funtzionarioek beteko duten lanpostua erresebatzeko eskubidea izango dute, eta horrela igarotako aldia zenbatu egingo zaie antzinatasunean, karreran eta aplikagarri zaien Gizarte Segurantzaren araubidearen eskubideetan.
- Jardun judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez hemezortzi hilabetera arte.
- Eszedentzia horren lehenengo bi hilabeteetan biktima diren langileek ordainsari osoak eta, halakorik bada, adingabeak ardurapean edukitzeagatiko familia prestazioak jasotzeko eskubidea izango dute.

5. Mugikortasuna:

- Beren babesa edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea eraginkorra izateko, biktima den emakume langileak, lanpostua halabeharrez utzi behar badu, beste unitate administratibo bateko lanpostu batera lekualdatzeko eskatu ahal izango du, herri berean edo beste batean, nahitaez bete beharreko plaza huts bat izan gabe.
- Eskaera horretan lekualdaketa zer herri edo herritara eskatzen den adieraziko da, babes aginduaren edo Fiskaltzaren txostenaren kopia batekin batera.
- Genero indarkeriari lotutako jarduera eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da, eta, bereziki, haren datu pertsonalak, haren ondorengoak eta haren zaintza edo babespean dauden pertsona guztiak.

1.17

Mendeko pertsonak eta/edo adingabeak zaintzeko eszedentziak Ordaindu gabekoa



- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (89. art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (46.3. art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen II. Hitzarmen Kolektiboa (51.2.4 art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (86. art.).

Eskubideak eta modalitateak

1. Eszedentzia ardurapeko adingabea zaintzeko:

Eszedentzia, **3 urtekoa** gehienez ere, bai naturala denean, bai adopzioa, adopziorako zaintza edo harrera iraunkorra denean, jaiotza egunetik edo, hala behar bada, ebazpen judiziala edo administratiboa eman den egunetik zenbatzen hasita.

2. Eszedentzia, odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko, adina, istripu, gaixotasun edo desgaitasun baten eraginez bere kabuz zaindu ezin duenean eta soldatapeko jarduera bat egiten ez duenean.

Eszedentzia gehienez 3 urtekoa izango da.

Hartzeko baldintzak

- Zatika hartu ahal izango da, gizon edo emakume izan, langileen eskubide indibidual bat delako.
- Lanpostua erreserban gordetzeko eskubidea mantenduko da hiru urtez. Epe hori igaro ondoren, erreserba talde profesional berean edo kategoria baliokide batean mantenduko da.
- ERRESERBA LUZATZEA: langilea familia ugari bateko kidea denean, lanpostuaren erreserba 15 hilabetera arte luzatuko zaio gehienez ere, familia ugari orokorra denean, eta 18 hilabetera arte, berriz, familia ugari berezia denean. Pertsonak eskubide hori beste gurasoaren araubide eta iraupen berberarekin erabiltzen duenean, lanpostuaren erreserba gehienez 18 hilabetera arte luzatuko da.
- MUGA: enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute subjektu eragile beragatik, eskubidearen aldi bereko erabilera mugatu ahal izango da, enpresaren funtzionamendu arrazoi justifikatuak ematen badira.

Borondatezko eszedentzia interes partikularragatik (IRI eta AZP)

Ordaindu gabekoa



- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (89.2 art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (46.2 art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen II. Hitzarmen Kolektiboa (51.2.2 art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen III. Hitzarmen Kolektiboa (86.2.2. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Kasu honetan, eszedentzia zerbitzuaren aldi baterako beharren menpe geratuko da.
- Interes partikular batengatik eszedentzia hartzeko eskaera egiteko, beharrezkoa izango da zerbitzuak eman izana edozein administrazio publikotan aurreko bost urteetan, eta gehienez ere bi urtez segidan egon ahal izango da eszedentzian. Adierazitako epeak zenbatzeari begira, zerbitzu efektibotzat hartuko dira postuaren zain zerbitzu berezietan igarotako urteak eta haurrak zaintzeko eszedentzian igarotakoak.
- Ezin izango da interes partikular batengatik borondatezko eszedentzia eman, funtzionarioa zigor espediente baten menpe edo zigorra betetzeko zain badago.
- Egoera horretan dauden funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badute eta plaza hutsik ez dagoelako itzuli ezin badute, egoera horretan jarraituko dute, harik eta plaza bat izan arte.
- Borondatezko eszedentziak ez du lanpostuaren erreserba ekarriko, eta egoera horretan igarotako denbora ez da kontuan hartuko promoziorako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako. Borondatezko eszedentzian dagoen funtzionarioak **ez du ordainsaririk sortuko** eszedentzian dagoen bitartean.

Borondatezko eszedentzia familia elkartzeko (IRI eta AZP) Ordaindu gabekoa



• 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoarena (EHAA 144. zk.) (61.1.c art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Familia elkartzeko borondatezko eszedentziak gutxienez bi urte eta gehienez 15 urteko iraupena izango du, eta funtzionario bati eman ahal izango zaio, haren ezkontidea edo izatezko bikotea beste herri batean bizi denean, behin betiko lanpostu bat lortu duelako edo betetzen ari delako, karrerako funtzionario edo lan kontratadun langile gisa, beste edozein administrazio publikotan, organismo autonomotan edo Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzailean, baita konstituzio organotan, Eusko Legebiltzarrean, Herri Kontuen Euskal Epaitegian eta Arartekoan, eta Botere Judizialaren organoetan ere.
- Familia elkartzeko borondatezko eszedentziaren gehieneko epea amaitzen denean, funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu beharko du, 30 eguneko epean gehienez ere, eta, horrela egin ezean, interes partikularrengatik borondatezko eszedentzian dagoela adieraziko da, betiere Legeak horretarako eskatzen dituen baldintzak betetzen baditu.
- Borondatezko eszedentziak ez dulanpostuarenerreserba ekarriko, eta egoera horretan igarotako denbora ez da kontuan hartuko promoziorako, hiru urtekoetarako eta eskubide pasiboetarako. Borondatezko eszedentzian dagoen funtzionarioak **ez du ordainsaririk sortuko** eszedentzian dagoen bitartean.

Norberaren kontuetarako baimena

Ordaindu gabekoa



Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (32. artikulua).
- IV. akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHU indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (13. art.).
- Akordioa, 2005eko azaroaren 18koa, indarrean den akordio arautzailearen lan baldintzak hobetzeari buruzkoa (13. art.).

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (48. art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (82. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Baimena zati daiteke, gehienez 3 hilabetez bi urtean behin, baimena hartzen denetik zenbatzen hasita.

Hartzeko baldintzak

- Soilik eska daiteke urtebete igaro denean, eskatzailea zerbitzua aktiboan sartu edo berriro hasi denetik.
- Norberaren kontuetarako baimenak hartzeko aukera zerbitzu beharren menpe egongo da. Ukatzen bada, horren arrazoiak eman behar dira.
- Ez dago ordainduta.
- Oporrak kalkulatzeko zenbaketatik kanpo geratzen da.
- Ezin izango da 3 hilabetetik gorakoa, 2 urtean behin. Bi urte horiek zenbatzen hasiko dira baimena hartzen den egunean; hartara, hiru hilabetez segidan hartzen bada, ezin izango da baimen bera hartu bi urte igaro arte, data horretatik zenbatzen hasita. Denbora gutxiagoko eskaerak egiten direnean, zenbaketa berdin hasiko da baimena hartzen den egunean, eta egun horretatik bi urtera norberaren kontuetarako baimenak eman ahal izango dira, hiru hilabete osatu arte geratzen den denboraz.
- Baimena **ikasketa ofizialak** egiteko eskatzen denean, lau hilabetez segidan eman ahal izango dira, aldi bakarrean eta urtean behin. Ikasketa ofizialei dagokien matrikula eskatuko da.
- **Kartzelan dauden odolkidetasuneko bigarren mailara arteko senideak bisitatzeko**, baimena beharrezkoa den denborarako hartuko da, eta, hasiera batean, lan orduetatik kanpo. Ezin bada, justifikatu beharko da (bisitaren ziurtagiria).
- **Administrazio eta erakunde publikoetara sartzeko deialdien kasuan**, baimena probetara joateko beharrezkoa den denbora hartuko da. Bertaratze ziurtagiria eskatuko da, ordutegia adierazita.



2.

Denbora eta lan-espazioa berrantolatzeke neurriak

Laneko denborak berrantolatzeari edo malgutzeari dagokionez, hainbat neurri planteatzen dira ordutegiak eta laneko egutegia bera pertsona bakoitzak senideak zaintzeko beharretara egokitu ahalizateko. Kontziliazio ordutegiak ezar daitezke, hainbat ekitalditarako (laneko bilerak, prestakuntza); ordutegiak malgutu daitezke egunero edo astero bete beharreko hainbat muga ezarrita, hala nola laneko orduak murriztea eta egunero lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko ordutegi malguak ezartzea.



- Akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHUn indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (14. art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (53. art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (83. art.) eta Erabakia, 2011ko martxoaren 23koa, Irakasleen arloko errektoreordearena, irakaskuntza aldi baterako esleitzeko eta irakasleen artean banatzeko Arautegia argitaratzea agintzen duena (4. Xed. Gehi.).

Eskubideak eta modalitateak

1. **12 urtetik beherako pertsonak, zaintzan edo harreran dauden 12 urtetik beherako pertsonak edo desgaitasunak dituzten pertsonak edo gaixotasun larria duten senideak — odolkidetasun edo ezkontza kideatasuneko bigarren mailara artekoak—** beren ardurapean dituzten langileak.

Laneko sarrera eta irteeretan ordu erdiko malgutasun gehigarria.

2. **Odolkidetasun edo ezkontza kideatasuneko 2. mailara arteko edo, bizikide bada, are goragoko maila bateko senide bat, mugikortasun arazoak dituelako edo gaixotasun larri luze bat duelako, zaindu behar duen langileak,** egoera hori txosten medikoaren bidez egiaztatuz gero, ordutegi malgutasuna eduki ahal izango du.

Hartzeko baldintzak

IRAKASLE-IKERTZAILEAK (IRI):

- Langileak ordutegi malgua izateko eskubidea izango du zaindu behar duenean txosten medikoaren bidez egiaztatutako mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri luzea duen senide bat, **bigarren mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza kideatasunekoa dena** edo, langilearekin bizi bada, are maila goragoko batekoa. Malgutasun hori kontuan hartuko da **irakaskuntza ordutegiak egiterakoan**, baina ez du ekarriko eskola edo tutoretza orduak gutxitzerik.
- Ordutegi malgutasunak ikastegiak zehaztutako irakaskuntza ordutegia aldatzea dakarrenean, irakaslanari buruz sailen oinarritzko arautegiak xedatutakoaren barruan, sailak interesatuarekin adostuko du ordutegi malgutasuna eta sailak esleitutako irakats betebeharrak nola bateratuko diren.
- **Hamabi urtetik beherako pertsonak beren ardurapean** dituzten langileek ordu **erdi gehiagoko malgutasuna** izango dute eskolaldian. Malgutasun hori ere kontuan hartuko da irakaskuntza ordutegiak egiterakoan.

Hartzeko baldintzak

ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEAK (AZP):

- Langileak **odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko 2. mailara** arteko edo, bizikide bada, are goragoko maila bateko senide bat zaindu behar badu, mugikortasun arazoak dituelako edo gaixotasun larri iraunkor bat duelako, bi ordura arteko ordutegi malgutasuna eduki ahal izango du sartzeko eta ateratzeko ordutegian, bazkaltzeko etenaldia barne hartuta, egoera hori txosten medikoaren bidez egiaztatuz gero. Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan berreskuratuko da, eta egun batean gehienez ordu eta laurden berreskuratu ahal izango da, zerbitzuari komeni zaiolako denbora gehiago berreskuratzea uzten denean izan ezik.
- **12 urtetik beherako pertsonak beren ardurapean** dituzten langileek 9:30ak arte sartzeko aukera izango dute, edo, aukeran, bazkaltzeko etenaldia 12:45ean hasi, ateratzeko ordua lanaldia osatu arte atzeratuta. Edonola ere, hartutako denbora hilabeteko zenbaketan berreskuratuko da, eta egun batean gehienez ordu eta laurden berreskuratu ahal izango da, zerbitzuari komeni zaiolako denbora gehiago berreskuratzea uzten denean izan ezik.

2.2

Lanaldia murriztea kontzilio arrazoiak direla eta



- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoarena (72. art.).
- Akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (IV. akordioa) (10., 11., 14. art.).
- Erabakia, 2007ko uztailaren 4koa, UPV/EHUren Gerentziarena (3.6 art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (49.e art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 LED) (37.4 eta 6 art.), martxoaren 3/2007 LOren hamahirugarren xedapen gehigarriak aldatutakoa.
- Akordioa, 2019ko azaroaren 5koa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluarena, 2019ko urriaren 28ko Akordioa berresten duena (VI).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (37, 42, 43, 45 eta 48. art.).
- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (72., 77. eta 82. art.).

Eskubideak eta modalitateak

SUPOSAMENDUAK:

Zaintzea:

- **12 urtetik beherako pertsona baten legezko zaintzagatik.** Lanaldia murrizteko aukera emango zaie AZPko langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak familia liburua edo legezko zaintza egiaztatzen duen ziurtagiriren bat aurkeztu beharko du. Eskatu ahal izango da soilik zerbitzu aktibora sartu edo itzuli eta bi urtera, eta, gutxienez, urtebeterako. Ezingo da beste eskaera bat izapidetu baimena bukatu eta hiru urte igaro arte. Langilearen oporrak ere murriztuko dira horren eraginez.

Eskubideak eta modalitateak

- **Dedikazio berezia eskatzen duen adineko pertsona bat.**

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie AZPko langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak legezko zaintza egiaztatu beharko du. Langilearen oporrak ere murriztuko dira horren eraginez.

- **Desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duen pertsona bat, soldatapeko jarduerarik egiten ez duena, legezko zaintza dela eta.**

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie AZPko langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak aurkeztu beharko ditu: familia liburuaren kopia edo legezko zaintza egiaztatzen duen beste edozein ziurtagiri, desgaitasunaren ziurtagiria eta laneko errentak ez jasotzearen ziurtagiria (Ogasuna). Langilearen oporrak ere murriztuko dira horren eraginez.

- **Senide bat, odolkidetasun edo ezkontza kidesuneko bigarren mailakoa edo, bizikidea bada, are maila goragokoagoa, gaixotasun oso larri luzea duena edo errehabilitazio prozesuan dagoen droga mendekoa dena.**

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie AZPko langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak familia liburua edo, hala behar bada, bizikidetzatza ziurtagiria entregatu beharko du. Era berean, txosten mediko bat, non gaixotasuna "larria" dela adieraziko baita. Langilearen oporrak ere murriztuko dira horren eraginez.

Ezkontidea, bikotekidea, ardurapeko adingabea eta gurasoak, edo, bizikidea bada, maila hurrunagoko senidea zaintzea, oso gaixotasun larria duelako: Lanaldia % 50 arte murrizteko eskubidea, ordainduta, gaixotasun oso larria duen lehen mailako senide bat zaintzeko.

- Gehieneko epea: 1 hilabete. Eskubide horren titular bat baino gehiago egongo balitz gertaera eragile berberetatik, murrizketa hori titularren artean hainbanatzeko aukera egongo litzateke, hilabete bateko gutxieneko epea errespetatuz betiere.
- Langilearen **oporrak** ere murriztuko dira horren eraginez.

% 65eko edo hortik gorako desgaitasuna duen eta gure ardurapean dagoen adingabea zaintzea: Lanaldia 1/3 murriztea. Ordainsariak 1/6 murriztuko dira. Familia liburuaren kopia eta desgaitasun ziurtagiria entregatu beharko dira.

Hartzeko baldintzak

Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen adingabea zaintzea:

- Gurasoak, adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak **lanaldia gutxienez iraupenaren erdira murrizteko eskubidea izango du.**
- Ordainsariak osorik jasoko dira (baldintzak daude beste guraso/adoptatzaile/zaintzaile/hartzailearen kasuan. Baldintzak betetzen ez badira, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, horren arabera ordainsariak ere murriztuta).
- Langilearen **oporak ez dira murriztuko** dira horren eraginez..
- Baldintzak:
 - Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo hartzaileek etxetik kanpo egin behar dute lan. Bi gurasoek baimena hartzeko eskubidea badute, beste gurasoak ordainsaria osorik jasotzen ez duela egiaztatu beharko da.
 - Gaixotasun larria duen ardurapeko adingabea, horren eraginez denbora luzez ospitaleratuta egon behar duena eta zaintza zuzen, etengabe eta iraunkor egiaztatua behar duena.
 - Muga: baimena ematearen arrazoia desagertzen den arte edo adingabeak 23 urte bete arte.
 - Baimena aldi berean hartzeko aukera muga daiteke zerbitzuaren funtzionamendu zuzena ziurtatzeko, baldin eta eskubide horren titular diren bi langileek zerbitzuak erakunde berean ematen badituzte.
 - Familia liburua eta Osakidetzaren edo, hala behar bada, dagokion itunpeko osasun erakundearen txostena eskatuko dira. Txostenean berariaz adieraziko da gaixotasuna "larria" dela (zerbitzuari komeni zaiolako goragoko bat baimentzen denean izan ezik).

Hartzeko baldintzak

Ezingo da lanaldi murriztetik lanaldi arruntera itzuli interes partikularrengatik urteko zenbait garaitan, hala nola oporrak, jaiegunak edo egun bereziak, giza baliabideen arloko organo eskudunek baloratu eta justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2.3

Telelana/lan ez-presentziala



- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (47. eta 47 bis art.).
- Akordioa, 2016ko otsailaren 29koa, AZPko funtzionarioek eta lan kontratudunek zerbitzua telelanaren formularen bidez modu ez-presentzialean emateari buruzkoa.
- III. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2018/2022) (4.3.6 puntua).
- Irakasle-ikertzaileen telelana Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratuaren 47. artikulua bidez arautuko da.
- 28/2020 Errege Lege Dekretu, irailaren 22koa, urruneko lanari buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34 art.).

Eskubideak eta modalitateak

UPV/EHUren konpromisoa, berdintasun plana indarrean dagoen bitartean, telelaneko plaza kopurua pixkanaka handitzeko, betiere adingabeak zaintzeko kontziliazioari lotuta. 2020an 35 plaza eskaini ziren; 2021ean, 38 plaza; eta, 2022an, 40 plaza eskainiko dira. Adingabeak ardurapean edukitzeak puntuatzen du, baita desgaitasuna duen edo mendekotasun egoeran dagoen pertsona bat zaintzea eta langilearen beraren osasuna zaintzea ere.

2.4

Lanaldia egokitzea



- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (47. eta 47 bis art.).
- Akordioa, 2016ko otsailaren 29koa, AZPko funtzionarioek eta lan kontratudunek zerbitzua telelanaren formularen bidez modu ez-presentzialean emateari buruzkoa.
- III. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2018/2022) (4.3.6 puntua).
- Irakasle-ikertzaileen telelana Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratuaren 47. artikulua bidez arautuko da.
- 28/2020 Errege Lege Dekretu, irailaren 22koa, urruneko lanari buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34 art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan edo lan kontratuetan hitzartutakoa izango da.
- Hitzarmen kolektiboaren bidez edo, halakorik ez bada, enpresa eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez lanaldiaren banaketa irregularra ezarri ahal izango da urte osoan, baita egindako lanaldiaren eta legezko edo hitzartutako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren arteko diferentziak —gehiegi edo gutxiegi— konpentsatzeko modua ere.
- Langileek eskubidea dute lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskatzeko, laneko denboraren antolakuntzan eta zerbitzua emateko moduan, urrutiko lana barne hartuta, familia eta lana kontziliatzeko eskubidea erabili ahal izateko. Egokitzapen horiek zentzuzkoak eta neurritzekoak izan beharko dute, langilearen beharrak eta enpresaren antolakuntza eta produkzio beharrak aintzat hartuta.

3.

Zaintzen aitortza ibilbide profesionalen

Neurri hauen bidez kontziliazio neurriak hartu ondoren berriro lanpostura sartzen diren pertsonak zaintzan igaro duten denbora konpentsatu nahi da; hartara, lanpostutik kanpo igarotako denbora hori ez da penalizazio bat izango haien ibilbide profesionalen.

3.1

Doktoregoko ikasketen iraunpena



- Erabakia, 2019ko uztailaren 19ekoa, Graduoko eta Graduondoko Ikasketen arloko errektoreordearena, Gobernu Kontseiluak 2019ko uztailaren 12an onartutako Doktoregoko Ikasketak Kudeatzeko Arautegia argitaratzen duena (6. art).

Eskubideak

Doktoregoko ikasketen iraunpena zenbatzeari begira (3 urte dedikazio osoa eskaintzen bazaio eta 5 dedikazio erdia eskaintzen bazaio), ez dira kontuan hartutako ez gaixotasun edo haurdunaldi bajak, **ez jaiotzagatiko baimena, ez adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzeko baimena.**

3.2

Arduraldi osoan dauden aldi baterako lan kontratupeko irakasleen kontratuen iraunpena



- UPV/EHUko Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (11. eta 12. art.).

Eskubideak

Irakasle laguntzaile eta irakasle atxiki kontratuen iraunpena zenbatzeari begira, zenbaketa etengo dute **“aldi baterako ezintasun egoerek edo jaiotza baimenak eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzeko baimenak, kontratuaren iraunaldian”.**

3.3

Merezimenduen ebaluazioa aldi baterako irakasle-ikertzaileen kontratazioan



- Erabakia, 2011ko maiatzaren 2koa, UPV/EHUko Irakasleen arloko errektoreordearena, aldi baterako irakasle-ikertzaileak kontratatzeko araudia argitaratzen duena (III. eranskina).

Eskubideak

Lan, irakaskuntza, ikerketa eta kudeaketa esperientzia ebaluatzeko, **azken 10 urteak puntuatuko dira**, eta zenbaketa horretatik **salbuetsita** geratuko da hautagaiak igarotako denbora **senideak** zaintzeko eszedentzian edo **jaiotza baimen batean eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzeko baimen batean.**

3.4

Ebaluazioa irakasle-ikertzaileen gehigarriko ordainsari osagarriak esleitzeari begira



- Akordioa, 2021eko uztailaren 1ekoa, UPV/EHUko Gizarte Kontseiluaren osoko bilkurarena, lan kontratadun irakasle-ikertzaileen gehigarriko ordainsari osagarriak esleitzeko ebaluazioa eskatzeko urteko deialdia onartzen duena.

Eskubideak

UPV/EHUrekin izandako lotura urteak zenbatzeari begira, gehigarriko ordainsari osagarrien C, B eta A mailak edo unibertsitate eskolako irakasle titular ez doktoarearen espezifikoa eskatzen duten irakasle-ikertzaileen kasuan, zerbitzu aktiboaren egoera **analogotzat hartuko dira honako hauek: zerbitzu berezietako egoerak, ardurapeko adingabe bat zaintzeko eszedentzia, senideak zaintzeko eszedentzia, genero indarkeriaren biktima diren edo antzeko egoera batean dauden funtzionarioen lehen sei hilabetetako eszedentzia.**

3.5

Ordezkapenatarako hautagaien zerrendaren kudeaketa



- Erabakia, 2011ko martxoaren 11koa, UPV/EHUko Irakasleen arloko errektoreordearena, UPV/EHUko irakasleak ordezkatzeko hautagaien zerrenda kudeatzeko arautegia argitaratzea agintzen duena (7. eta 8. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Lan, irakaskuntza, ikerketa eta kudeaketa esperientzia **ebalutzeko, azken 10 urteak** puntuatuko dira, eta zenbaketa horretatik salbuetsita geratuko da hautagaiak igarotako denbora senideak zaintzeko eszedentzian edo jaiotza baimen batean eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzeko baimen batean.

ORDEZKAPEN ZERRENDEN FUNTZIONAMENDUA:

Eskainitako kontratuak urtebetetik gorako iraupena izango duela aurreikusten denean, amatasun baimena (oraingo jaiotza eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzea) hartzen ari den hautagaiari aukera emango zaio **kontratua formalizatzeko zerbitzuak has ditzan amatasun baimen hori (oraingo jaiotza eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzea) amaitu ondorengo data batean**, eta hura lanean hasi arteko ordezkapena zerrendako hurrengo hautagaiari eskainiko zaio.

ORDEZKAPEN ESKAINTZA BATI UKO EGITEKO ARRAZOIAK:

Dagokion jakintza arloko eta saileko zerrendatik kanpo geratu gabe ordezkapen bati uko egiteko arrazoi hauek onartuko dira:

- **Amatasuna** (oraingo jaiotza eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzea) eta arriskua haurdunaldia, amaren kasuan.
- **Gurasoetako bat hiltzen bada** uko egin ahal izango zaio, erditze ondorengo hemezortzigarren astera arte.
- **Bi gurasoek lan egiten badute**, aitag uko egin ahal izango dio hilabete batez haurra jaiotzen den egunetik zenbatzen hasita.

Lan poltsen konfigurazioa eta kudeaketa eta AZPko langileen hurrenkera



- Erabakia, 2018ko maiatzaren 2koa, UPV/EHUko errektorearena, lan poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta poltsetako kideak ordenatzeari buruzko 2017ko uztailaren 18ko akordioa argitaratzeko dena (EHAA, 2018ko maiatzaren 16koa) (18. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Behin-behinean poltsetatik kanpo geratzen diren pertsonak ez dituzte lan eskaintza berriak jasoko, AZPko langileen Zerbitzuari berriro prest daudela idatziz jakinarazi arte eta bere garaian kanpoan geratzeko arrazoiak agiriaren bidez justifikatzen ez duten arte. Jakinarazpen hori egin ondoren, poltsan sartuko dira dagokien lekuan.

BEHIN-BEHINEAN KANPO GERATZEKO ARRAZOIAK:

- Ziurtagiri medikoen bidez egiaztatutako osasun edo amatasun arrazoiak.
- Egoera bera emango da ardurapeko adingabe bat zaintzeko eta interesdunarekin bizi diren adineko pertsonak zaintzeko eszedentzian, funtzionarioen legedian oro har aurreikusitako baldintzetan eta epean. Egoera hori ez da bateragarria izango arlo publiko edo pribatuan egindako beste edozein lanekin eta ezingo da alegatu kontratu edo izendapen bat indarrean dagoenean, non eta ez duten onartuta ere jatorrizko erakundearen eszedentzia egoera.
- Familia arrazoi larriak, behar bezala justifikatuta.

