



ZUZENDARITZA BATZORDEAREN 2019KO UZTAILAREN 8KO 03/07-2019 ERABAKIA, HAUR HEZITZAILEEN ORDEZKAPENAK EGITEKO ETA PLAZA HUTSAK BETETZEKO ARAUDI BERRIA ONARTZEN DUENA

Haurreskolak Partzuergoaren Lan Hitzarmeneko 18. artikulua eskumena ematen dio Zuzendaritza Batzordeari ordezkapen araudia xedatzeko, baina horretarako langileen ordezkariekin aplikatu beharreko araudia negoziatu behar du.

Negoiazio prozesua burutu ondoren eta gehiengo sindikalarekin adostuta, ERABAKI hau hartzen da:

Lehena.- Haurreskolak Partzuergoko zentroetan haur hezitzaileen lanpostu hutsak eta ordezkapenak betetzeko hautagaien zerrenda kudeatzeari buruzko honako jarraibide eta irizpide hauek onetsi dira.

#### AZKEN XEDAPENAK

Lehena.- Indargabetu egingo da 2018ko martxoaren 13an indarrean sartu zen ordezkapen eta lanpostu hutsak betetzeko araudia.

Bigarrena.- Araudi hau 2018ko baremazio/birbaremazioaren ondoriozko haur hezitzaile lanpostuentzako ordezkagaien zerrendei aplikatuko zaie.

Hirugarrena.- Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen 39//2015 Legeak, urriaren 1ekoak, ezarritako kasuetan eta moduan egin ahal izango zaio aurka Erabaki horri.

HAURRESKOLAK PARTZUERGOKO ZENTROETAN HAUR HEZITZAILE LANPOSTU HUTSAK ETA ORDEZKAPENAK EGITEKO HAUTAGAIEN ZERRENDA KUDEATZEARI BURUZKO IRIZPIDEAK

#### **1. Artikulua.- Aplikazio eremua**

Haurreskolak Partzuergoko zentroetan haur hezitzaileen lanpostu hutsak eta ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenda kudeaketan irizpide hauek aplikatuko dira.

**2.-Artikulua:** Hautagaien zerrendak eratzeko eta horietan sartzeko prozedura Hautagaien zerrendak urtero baremazioaren bidez geratuko dira eratuta. Horietan sartzeko, ezinbestekoa da Haurreskolak Partzuergoak deitutako zerrendak irekitzeko prozeduretan parte hartzea.

#### **3. Artikulua.- Zerrendetan sartzeko baldintza orokorrak**

**3.1.-** Ordezkapenak egiteko eta plaza hutsak betetzeko hautagaiak hurrengoko baldintza orokorrak eta berariazkoak bete behar ditu:

a) Espainiar Estatuko herritartasuna izatea, edo Europar Batasuneko nahiz Europako Ekonomia Esparruko beste edozein estatu kideri dagokiona, edo aske

zirkulatzeko langileen eskubidea edukitzea, Europar Batasuneko Tratatuen arabera, edo Espainiako Estatuak berretsitako beste tratatu batzuen arabera, edo eskubide hori lege-arau bidez onartua izatea.

Honako hauek ere parte hartu ahal izango dute: espainiarren ezkontideak, Europar Batasuneko gainerako estatu kideetako bateko nazionalen ezkontideak, eta, Europar Batasunak egindako eta Espainiako Estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen bidez, aske zirkulatzeko langileen eskubidea aplikagarria den estaturen bateko nazionalen ezkontideak, betiere zuzenbidez bananduta ez badaude, hala nola haien eta ezkontidearen ondorengoek, 21 urtetik beherakoak badira, edo adin horretatik gorakoak izan eta haien kontura bizi badira.

Era berean, Espainiako Estatuan bizi diren eta aurreko paragrafoetan aipatu ez diren atzerritarrek ere parte hartu ahal izango dute. Horretarako, egiaztatu beharko dute kontratuaren xede den jarduera egiteko administrazio baimenaren jabe direla.

b) Hamasei (16) urte beteta izatea, eta derrigorrezko erretiroa hartzeko, oro har, erabakitako adina oraindik ez izatea.

d) Haur hezitzaileen berezko zereginak normaltasunez betetzeko beharrezko gaitasun psikofisikoa izatea. Partzuergoak kontratatu beharreko langileei Osasun Zaintza Zerbitzuak aldeztatik azter ditzala eskatu ahal izango die, aurretik lantokien arteko Lan eta Osasun Batzordea entzun beharko duelarik.

e) Zerbitzutik bereizi ez izana, diziplina espediente bidez, edozein hezkuntza zerbitzutatik edo herri administrazioetatik, ez eta irmoki ezgaituta egotea ere. Beste estatu bateko nazionala izanez gero, ezgaituta edo balio bereko egoera batean ez egotea, ez eta bere estatuan Funtzio Publikoan sartzea eragozten dion diziplina zigorpean edo zigor kondenapean egotea ere.

f) Indarreko araudiaren arabera, legezko ezgaitasuna edo bateraezintasuna dakarren arrazoirik ez egotea, betiere araudiak aukera egiteko ematen duen eskubidea izanik.

g) Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izan ez izana sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik, mota horretako delituen artean daudela sexu eraso eta abusua, sexu jazarpena, exhibizionismoa eta sexu probokazioa, prostituzioa eta sexu esplotazioa, eta adingabeak galbideratzea, ez eta pertsonen salerosketa delituengatik ere.

h) Ikasketa tituluak: nahitaezkoa izango da honako titulu hauetakoren bat izatea, horiek emateko eskubideak ordainduta izatea edo horiei dagozkien gaitasun agiriak izatea:

- Haur Hezkuntzako irakasle titulua: Gradua edo Diploma.
- Haur Hezkuntzako goi mailako teknikaria titulua
- Haurtzaindegietako teknikari espezialista titulua



Baldintza gisa, ez du baliorik izango EAEn, landa inguruetan –Europako Batzordeak 2001eko martxoaren 14an hartutako erabakian zehaztuta–, 0-3 urteko adin txikikoak zaintzen dituzten haur eskoletan eta/edo landa inguruetakoz hezkuntza eta laguntza zerbitzuetan haur hezitzaile aritzeko egiten den homologazio ikastaroak.

Ez dira kontuan hartuko eskatutako tituluen edo eskubideak ordaindu izanaren ziurtagiriarekin batera bidaltzen ez diren eskabideak.

Ikasketa titulua konpultsatutako fotokopia bidez egiaztatuko da, edo, parekatzeko, kopia bat eta haren jatorriko dokumentua aurkeztu beharko da.

i) Euskara titulua: Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko C-1 maila, Hezkuntzako 2. Hizkuntza eskakizuna, EGA edo horien baliokideren bat izatea (informazio gehiago nahi izanez gero, ikus apirilaren 3ko 47/2012 Dekretua, 74 zenbakiko EHAA, 2012ko apirilaren 16koa eta azaroaren 9ko 297/2010 Dekretua, 219 zenbakiko EHAA, 2010ko azaroaren 15koa).

Euskara titulua konpultsatutako fotokopia bidez egiaztatuko da, edo, parekatzeko, kopia bat eta haren jatorriko dokumentua aurkeztu beharko da.

**3.2.-** Lanpostu hutsak eta ordezkapenak betetzeko zerrendetan sartu nahi diren hautagaiak aurreko paragrafoetan esandako baldintzak bete beharko dituzte eskariak aurkezteko epean, baita horiek guztiak mantendu ere zerrendan dauden bitartean.

#### **4. Artikulua.- Zerrendak irekitzeko irizpideak**

Urtero baremazio-birbaremazio prozesuarekin batera ordezkoen zerrendetan izena emateko epea irekiko da.

#### **5. artikulua.- Zerrendak kudeatzeko irizpideak**

##### **5.1.-Zerrendetako hautagaien egoerak**

Agindu honetan, araututako hautagaien zerrendetan dauden pertsonak honako egoera hauetako batean egongo dira: lanean, lanerako prest, lanerako prest lehentasunarekin, aldi baterako bajaran, behin-behineko bajaran edo behin betiko bajaran.

a) Lanean: "lanean" egoeran dauden hautagaien zerrendan dauden eta agindu honen aplikazio eremuan zerbitzu ematen ari diren hautagaiak.

b) Lanerako prest: "lanerako prest" egoeran dauden eta beraz lan eskaintzak jaso ahal izango dituzte, hautagaien zerrendan dauden eta agindu honen aplikazio eremuan zerbitzu ematen ez dauden hautagaiak, aldi baterako bajaran edo behin-behineko bajaran egoeran ez daudenak.

Behin-behineko bajaran dagoen langileak lan kontratu bat aurkeztu duelako, Esleipenatarako deialdian hurrengo ikasturterako lanerako prest jartzeko aukera

izango du, eskainitakoa hartuko duela zin egiten badu. Ondorioz, ezin izango du berriz kontratu bera erabili lan eskaintza bati uko egiteko

c) Lanerako prest lehentasunarekin: prozedura honen helburua da akatsen konpentsazioa, hau da, zerrendan sortutako akatsa langileari egozgarria ez denean eta kontratua eskuratzeko aukera galdu duenean, zerrendaren lehenengo postuan jarri eta berak aukeratutako jardun eta zonaldeko hurrengo kontratazioari begira lehentasuna izatea da xedea.

Langileari zegokion kontratuaren puntuazioa ofizioz emango zaio eta, aukeratutako jardun eta zonaldeko sortuko den lehenengo kontratua eskainiko zaio nahiz eta zerrendan bere aurretik dagoen beste hautagai bat lanerako prest egon.

d) Behin-behineko baja egoeran egoteko aukera

Hautagaiek behin-behineko baja egoeran egoteko aukera izango dute eta horrela, beraiek eskatutako epean ez dira deituak izango ordezkapenak betetzeko.

Behin-behineko baja egoeraren iraupena:

-Esleipenetako deialdian hurrengo ikasturterako behin-behineko bajaran egoteko aukera izango du.

-Gutxienez 6 hilabeteko iraupena izango du eta beti egunak elkarren segidakoak izango dira. Iraupena, guztira, ezin izango da 18 hilabetekoa baina luzeago izan, bost urtetik behin.

Bost urteak baimen aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondoko hemezortzi hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bost urte igaro arte, lehengoaren hasiera egunetik hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera egunetik hasiko da zenbatzen, baina bost urteko epearen barruan behin-behineko egoeran eskatu ahal izango da, 18 hilabete osatu arte. Gehienez hiru aldiz eskatu ahal izango da.

Eskaera onartua izateko eta indarrean sartzeko, luzatzeko edo mozteko, 15 egun arinago egin behar da. Hasiera eta amaiera datarekin eskatu behar da.

e) Aldi baterako bajaran

Aldi baterako bajaran egoerak honako hauek dira:

1. Aldi baterako ezintasuna (ABE), gaixotasun arruntagatik edo laneko ez den istripuagatik.
2. Aldi baterako ezintasuna, lan istripuagatik edo lanbidezko gaixotasunagatik.
3. Gurasotasuna.
4. Haurra zaintzarako etena.
5. Bigarren mailako senideak zaintzeko etena.
6. Senideen ospitalizazioa edo gaixotasun larria edo heriotza.
7. Sei urte bitartekoen adopzioa, edo harrera.
8. Norberaren ezkontza edo izatezko bikotea.

9. Askatasun gabetzea, kondena epai irmoa ematen ez den bitartean.
10. Lan kontratu bat indarrean izatea.
11. Hezkuntza Sailak, IVAPek edo beste autonomia erkidego batzuetako hezkuntza administrazioak antolatutako ikastaroren batean parte hartzea, lanarekin bateraezinak badira.
12. Ikasketak edota praktika arautuak egiten aritzea.
13. Hezkuntza Sistemarekin lotura zuzena duten beka edo laguntzak jasotzea, lanarekin bateraezinak badira.
14. Atzerrian lanean jardutea, GKE baterako.
15. Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.
16. Zentro ofizial eta homologatuetan ikasketak arautuak egiten ari direnak.
17. Lan kontratua indarrean sartu behar den egunean bertan kontsulta, tratamendu edo eta azterketa medikoa izatea.
18. Genero indarkeria edo beste indarkeria mota baten biktima izatea.

Egoera horietako batean dauden hautagaiak, horrela egiaztatuz gero, uko justifikatua egin diezaioke lan eskaintzari.

f) Behin betiko bajaran. "Behin betiko baja" egoerara pasatuko dira 5.6 artikuluan azaltzen diren egoera horietako batean dauden pertsonak.

Haurreskolak Partzuergoak hautagaien zerrendetan dagoen egoera astero ikus dezaten ahalbideratzeko konpromisoa hartzen du.

## **5.2.- Lan eskaintzak emateko irizpideak**

Ordezkapenen bat egin behar bada, dagokion zerrendara joko da, eta zerrendan eskuragarri dagoen lehenengo pertsonari eskainiko zaio ordezkapena. Zentro berean ordezkapen bat baino gehiago egin behar bada eta horiek bateragarriak badira, pertsona berari eskainiko zaizkio, denak batera, betiere haurreskolaren antolakuntzan oinarriturik egokia bada.

Langile bat ezgaitasun egoeran dagoela kontratua amaitzen bazaio behin-behineko baja egoeran jarriko zaio, baja egoera amaitu eta 10 eguneko epean alta parte bidali arte.

Haur hezitzaileen jardun osoaren herena baino ordu gutxiago betetzeko zentroko haur hezitzaileen arteko ordutegiak moldatuta beteko da, herena izango baita eskaini daitekeen gutxieneko jarduna.

## **5.3.- Ordezkapenei uko egiteko arrazoi justifikatuak**

Ondoren aipatzen diren arrazoi justifikaturen bat dagoenean baino ezingo du hautagaiak lan eskaintza bati uko egin. Aitzitik, arrazoi horietako bat ere ez badago, zerrendetatik kanpo geratuko da:

a) Aldi baterako ezintasuna (ABE), gaixotasun arruntagatik edo laneko ez den istripuagatik. Aldi hau amaitu dela justifikatzen ez duen bitartean ez da lanerako

prest egongo, alta agiria bidali arte, betiere arrazoia amaitu eta 10 eguneko epean.

b) Aldi baterako ezintasuna, lan istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik.

c) Gurasotasuna: erditzen duenaren kasuan, ukoa haurdunaldiko seigarren hilabetearen eta erditzearen ondorengo hemezortzigarren astearen artean egiten bada, edo haurdunaldian eta edoskitzaroan arriskua egonez gero.

Erditu duena hiltzen bada edo informe mediko baten bidez ziurtatutako gaixotasun larria badu, besteak (bikotekideak) uko egin ahal izango die ordezkapenei, erditzea gertatu eta ondorengo hemezortzi asteetan.

Guraso edo tutore biek lan egiten badute, beste gurasoak edo tutoreak hilabete batez uko egiteko aukera izango du. Epe hori haurraren jaiotza egunetik hasiko da kontatzen.

d) Gurasotasuna:, ukoa gurasotasunagatik dituen etenik gabeko 16 asteen barruan egiten bada; edo haurraren jaiotzagatiko baimen egunetan, dagokion hitzarmen kolektiboaren arabera, edo horrelakorik izan ezean, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera.

e) Hautagaiek, haurrak zaintzeko, haurrak hiru urte egin arte, ordezkapenak egiteko aldi baterako etena eska dezakete.

Eskaera hori eginez gero, zerrendetan eutsiko zaie hautagaiei, ez besterik. Haurrak hiru urte egitean, itzuli egin beharko dute. Beti izango da zerrendetara lehenago itzultzeko aukera. Itzultzeko eskatzen ez badute, hautagaiak zerrendatik kanpo geldituko dira.

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin.

Eskaera horiek gutxienez 15 eguneko aurreikuspenarekin egin beharko dira, eta iraupena gutxienez 15 egunekoa izan beharko da.

f) Hautagaiek, bigarren mailako odol edo ezkontza ahaidetasunezko senideak zaintzeko, gehienez bi urteko ordezkapenak egiteko aldi baterako etena eska dezakete. Eten hori eskatzeko, ziurtatu beharko da istripu, gaixotasun edo aniztasun funtzional arrazoiengatik ezingo dela bere kasa moldatu.

Eskaera hori eginez gero, zerrendetan eutsiko zaie hautagaiei, ez besterik. Bi urte horiek igarotzean, itzuli egin beharko dute. Beti izango da zerrendetara lehenago itzultzeko aukera. Itzultzeko eskatzen ez badute, hautagaiak zerrendatik kanpo geldituko dira.

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin.

Eskaera hauek gutxienez 15 eguneko aurreikuspenarekin egin beharko dira eta eskaerak gutxienez 15 egunekoa izan beharko da.

g) Senideen ospitalizazioa edo gaixotasun larria edo heriotza (2. maila arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideak). 2. maila artekoak badira, ukoak hiru laneguneko muga izango du, eta gaixoak ezkontidea, bikotekidea edo haurra badira, ez du mugarik izango.

Mediku ziurtagiri bidez egiaztatu beharko da gaixotasunaren larritasuna, eta agiri horretan bertan argi eta garbi adierazi beharko da zer egunetan gertatu den gaixotasuna.

Gaixoak ezkontidea, bikotekidea edo haurrak badira, jakinarazi egin beharko da hori amaitzen denean, hau da, ospitaleko alta edo eta mediku alta hartzen dutenean bukatuko da lan eskaintzari uko egiteko arrazoia.

Ukoaren hiru eguneko epeari egutegiko beste bi egun natural gehituko zaizkio gaixotasun larria edo heriotza bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatu bada.

Bigarren mailako senideen gaixotasun larria eta justifikatua azalduz gero, ezingo da arrazoi hori bera erabili lan eskaintza bati uko egiteko (justifikatzen bada ere), 30 egun jarraian pasatu arte.

h) Sei urte bitartekoen adopzioa edo etxean hartzea, dela adopzio aurrekoa dela behin betikoa, uko egitea adoptatu edo etxean hartu eta hurrengo edo aurreko hemezortzi aste baino lehen egiten bada. Epe hori bi aste luzatu daiteke haur bakoitzeko, haur bat baino gehiago adoptatu edo hartzen bada. Epe horiek guztiek etxean hartzeko ebazpen administratiboa edo judiziala edota adopzioa ematen duen ebazpen judiziala ematen denetik edo eman aurretik hasiko dira kontatzen.

Hemezortzi asteko ukoa egin ahal izango da, halaber, sei urtetik gorako haur bat adoptatzen edo etxean hartzen bada, baldin eta ezgaituak badira, edota, egoera eta esperientzia pertsonalagatik edo atzerritik datorrelako, gizartean edo familian sartzeko arazoak badituzte (egoera hori gizarte zerbitzu eskudunek ziurtatu beharko dute).

i) Norberaren ezkontza edo izatezko bikotea, ekintzaren aurreko edo egutegiko ondorengo 20 egunen barruan egiten bada ukoa.

j) Askatasun gabetzea, askatasun gabetzeko zigorra dakarren kondena epai irmoa ematen ez den bitartean.

k) Ordezkapena egin behar den garaian lan kontratu bat indarrean izatea. Uko egiteko arrazoia uko egin ondorengo 10 lanegunetan justifikatu beharko da, indarrean dagoen kontratua bidalita. Bidali ondoren, ukoa lan kontratuak aurreikusten duen bukaera data arte ulertuko da; aldiz, lan kontratuan bukaera data agertu ezean lan egiteko ukoa mugagabetzat hartuko da, Partzuergoari jakinarazi arte uko egiteko arrazoia bukatu dela. Gerora arrazoi beragatik egiten bazaie uko kontratazioei, indarreko kontratu desberdin bat aurkeztu beharko da.

l) Hezkuntza Sailak, IVApek edo beste autonomia erkidego batzuetako hezkuntza administrazioak antolatutako ikastaroren batean parte hartzea, lanarekin bateraezinak badira.

m) Ikasketak edota praktika arautuak egiten aritea. Ikasketak egiten ari badira, ikasturte osoan egin ahalko zaio uko, eta matrikula bidez egiaztatuko da. Praktikak egiten ari badira, ukoa praktika aldiak egin ahal izango da, eta aldiak egiaztagirian adierazita egon beharko du.

n) Hezkuntza Sistemarekin lotura zuzena duten beka edo laguntzak jasotzea, lanarekin bateraezinak badira.

ñ) Atzerrian lanean jardutea, GKE baterako.

o) Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia. Ezinbestez bete behar diren betebeharrak egiteko lan eskaintzari uko egin diezaioke.

Betebeharrak publikotzat joko dira Haurreskolak Partzuergoko 35. artikulua 2 puntuan aipatzen direnak (besteak beste, NANA egiteko baimena, gidabaimena berritzera joateko, notaritzara joateko,...). Hurrengo egunetik aurrera berriro lanerako moduan egongo dela ulertzen da, kontrakoa frogatzen ez den bitartean. Ziurtagiri gisa, erakunde publikoan egon dela ziurtatzen duen agiria aurkeztu beharko da.

p) Zentro ofizial eta homologatuetan ikasketa arautuak egiten ari direnek bertan azterketa ofizialak egiteko azterketaren egunean lan eskaintzari uko egiteko aukera izango dute. Ondoren, azterketara aurkeztu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute.

q) Zerrendan lanerako moduan dagoen pertsona bati deitu eta pertsona horrek kontratua indarrean sartu behar den egunean bertan kontsulta, tratamendu edo eta azterketa medikoa duela jakinarazten badu, lan eskaintzari uko egin diezaioke.

Era berean, eskaintako kontratua indarrean sartu behar den egunean lehen mailako senide, senar edo emazte edo adin txikiko hurrekin mediku kontsultara joan behar badu, lan eskaintzari uko egin diezaioke. Aipatutako bi kasuetan, medikuan egon dela ziurtatzen duen agiria aurkeztu beharko da eta, laguntzera joan den pertsonaren kasuan, baita familia liburua ere.

Era berean, ezkontza pertsonaren bigarren maila arteko ahaidetasuna duen senide batena bada, lan eskaintza jaso duen pertsonak

r) Genero indarkeria edo beste indarkeria mota baten biktima izatea. Hori egiaztatu egin beharko da.

s) Eskaintzen zaion lan kontratua lanaldi erdikoa baino txikiagoa bada eta Haurreskolak Partzuergora emandako helbidetik eskaintako haurreskolara 50 km



baino gehiago baldin badago. Google maps-en arabera, bidaiarik laburrena (km gutxien) eta peajerik gabekoa.

t) Irailean eta urrian zehar eskaintzen diren jardunaldi partzialeko lan eskaintzei uko egiteko aukera emango zaie jardunaldi biak aukeratuta dituzten langileei. Horrek ez dio inolako kalterik eragingo eta ez da zerrendatik kanpo geldituko. Irailean eta urrian zehar uko egin duen hautagaiari ez zaio berriz deituko lanaldi partzialetarako lan kontratuen eskaintza egiteko, urriaren 31a bitartean. Azaroaren 1etik aurrera indarrean sartuko diren lan kontratueterako lanaldi osoko eta partzialeko eskaintzetarako libre egongo da.

u) Ibiltari lanposturako lan eskaintza bada.

v) Goizeko 9:30ak arte, baldin eta egunean bertan lanera joateko lan eskaintza bada.

Uko egiteko arrazoi horietakoren bat alegatzen duenak, hori jakinarazten duenetik, 10 laneguneko epea izango du kontratuei uko egiteko eredia sinatuta eta dagozkion egiaztagiria aurkezteko (hori horrela gertatzen dela egiaztatzeko). Horrez gain, ukoa eragin zuen arrazoia amaitu egin dela jakinaraztean, egiaztagiria aurkeztu beharko zaio Haurreskolak Partzuergoari (hori amaitu dela egiaztatzeko). Jakinarazpena uko egitearen arrazoia amaitu eta 10 laneguneko epean egin beharko da.

#### **5.4.- Hautagaiak indarrean daukan lan kontratuari uko egiteko aukera izango du soilik arrazoi justifikatu hauen kasuan**

a) Kurtso hasieran (iraila-urria) LEP arteko kontratua egin behar bada, ordezkapena egiten ari den langileak aukera izango luke indarrean daukan ordezkapen kontratuari uko egiteko. Horretarako, zerrendan dagoen lehenengo ordezkoari deituko zaio, hautatako zonalde eta jarduna egokitzen badira.

b) Hurrengo ikasturteko irailaren 1ean libre egon ahal izateko, ikasturte bukaeretan LEP arteko eta ordezkapen kontratuei uko egiteko epea irekiko da. Kontratu horiek abuztuaren 31ean amaituko dira baldin eta indarrean dagoen lan kontratuak ez badu lehenagoko amaiera datarik.

c) Indarrean dauden heren bat baino gutxiagoko kontratuak badira.

d) Baremazio aldian, behin betiko zerrendak indarrean sartzen direnean, zonaldea eta jarduna aldatzean indarrean duzun lan kontratua ez badago zonalde eta jardun horretan.

e) Ikasturtean zehar beste administrazio publiko bateko eskaintza onartuz gero. Indarrean dagoen lan kontratuari uko egiteko eredia sinatuta bidali beharko da. Uko hauek ez dute ordainsarrietan eraginik izango, justifikatuak baitira.

## 5.5.- Baremazio/birbaremazioan puntuatzea. Egoera babestuak

Aldi baterako etena eskatu izan ez balute bezala kontatuko zaie Haurreskolak Partzuergoan gertatutako aldi baterako ezintasuna, lan istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik, gurasotasuna, haurrak edo bigaren mailako senideak zaintzeko (5.3 artikuluan b, c, d, e, f eta h ataletan) aurreikusten diren hautagaiei, eta eskaintzen zaien ordezkapen aldia emandako zerbitzu alditzat hartuko da, baina zerrendaren baremazio/birbaremazioaren ondorioetarako bakarrik. Aitzitik, zerbitzu horiek ez dute eraginik izango "antzinatasuna" ordainketarako, ez eta kotizazioetan ere.

Ikasturtearen hasierarako esleipenean ere lanpostua aukeratzea izango dute 5.3 artikuluan b, c, d eta h ataletan aurreikusten diren hautagaiek, eta lanpostua edota ordezkapen aldia emandako zerbitzu alditzat hartuko da, baina zerrendaren baremazio/birbaremazioaren ondorioetarako bakarrik. Aldi baterako etenaldia amaitzean, hautagaiak esleipenetan eskuratutako lan kontratua indarrean sartuko da.

Goian aipatzen diren kasuetan, eskaintzen den ordezkapen aldia emandako zerbitzu alditzat hartu ahal izateko, hautagaiek ziurtatu beharko dute zerbitzu alditzat hartuko zaien epe horretan ez daudela beste lanpostu bat betetzen. Horretarako, baremazioko dokumentazioa aurkezteko garaian lan bizitza aurkeztu beharko dute. Baldintza horiek bete ezean, ez zaie puntuazio hori kontutan hartuko, ezta beste lantoki batean lortutakoa ere.

Lan eskaintzari uko egiteko arrazoia ondoren aipatzen direnetako bat denean, epe horretan egindako zerbitzuak kontuan hartuko dira, zerrenden baremazio xedeetarako soilik:

- Haurdunaldiko seigarren hilabetearen eta erditu edo adoptatu edo umea etxean hartzearen ondoko hemezortzi asteko epeen artean egiten bada.
- Gurasotasunagatik dituen etenik gabeko 18 asteko lanuztearen epean egiten bada.
- Haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuagatik kontratua eten bazaio.
- Haurdunaldiko arriskuagatik aldi baterako lan ezintasun egoeran bada.
- Haurra zaintzeko aldi baterako etena ("eszedentzia fiktizioa") onartua baldin badauka.
- Senideak zaintzeko aldi baterako etena ("eszedentzia fiktizioa") onartua baldin badauka.
- Haurreskolak Partzuergoan gertatutako lan istripu edo gaixotasun profesionalen kasuetan.

Puntuazioa zenbatzeko, beharrezkoa da honako dokumentazio hau ematea:

- Gurasotasuna biologikoa bada, famili liburua.
- Adopzioa bada edo etxean umea hartu bada, administrazioaren ebazpena.
- Gurasotasun kasuetan, gurasotasunagatik prestazioak jasotzeko eskubidearen aitortpena, edo jaiotza ziurtagiria eta familia liburua.

-Haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskua izateagatik kontratua eten bada, prestazio hori onartzen duen ebazpena, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak edo dagokion Mutuak emana.

-Haurdunaldiak eragindako behin-behineko ezgaitasuna, mediku espezialistaren txostena, bateraezintasuna frogatzen duena. Ez da nahikoa izango familia medikuak egindako txostena neurri hau indarrean sartu zenetik (2008/2009ko ikasturtea), eta adopzio ziurtagiria.

-Haurra zaintzeko aldi baterako etenaldian badago, familia liburua.

-Senideak zaintzeko aldi baterako etenaldian badago, familia liburua eta senide hori istripu, gaixotasun edo aniztasun funtzionala arrazoiengatik bere kasa ezingo dela moldatu ziurtatzen duen agiria, mediku txosten bidez edo menpekotasun balorazioaren edo Gizarte Segurantzako ebazpenaren bidez.

-Lan istripu edo gaixotasun profesionalen kasuetan, prestazio hori onartzen duen ebazpena, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak edo dagokion Mutuak emana.

Lan bizitza, edozein kasutan. Epe horretan beste nonbait lanean egon bada, baremazioan ez da punturik emango lan egindako denbora horregatik, ez haurreskoletako lan bezala, ez eta kanpo esperientzia bezala ere.

## **5.6.- Hautagaiak ez deituak izateko arrazoiak**

5.6.1- Kasu hauetan, gertakaria gertatu eta bi hilabete naturaletan ez zaiei hautagaiei deituko:

a) Epe barruan, arrazoitutako ukoan adierazitako arrazoiak egiaztatzen ez badira.

b) Horrez gain, ukoa eragin zuen arrazoiak amaitu egin dela jakinaraztean, Haurreskolak Partzuergoari egiaztatzea (arrazoi hori amaitu dela egiaztatzeke) aurkezten ez bazaio, gertaera eragilea amaitu eta 10 laneguneko epean.

c) Aurkitzeko moduan ez badago. Pertsona horrekin harremanetan jartzea ezinezkoa dela ulertuko da, hau gertatzen bada, eta hurrengo hurrenkeran:

- Telefonoz 3 dei egin ondoren (3 deiak 3 egun desberdinetan egiten dira).

- SMS bat bidali ondoren.

- Postaz gutun ziurtatua bidali ondoren.

5.6.2- Kasu hauetan, gertakaria gertatu eta urte natural batean ez zaiei hautagaiei deituko:

a) Adierazitako arrazoiak bestelako arrazoi batengatik uko egiten bada (5.3 atalean jasotzen direnez bestelako arrazoi bat).

b) Hautagaiak eskatutako ezaugarriak, modalitateak, lurraldea eta abar betetzen dituen ordezkapena betetzeko deitzen bazaio, ordezkapen hori betetzera agertzen ez bada eta uko egiteko arrazoiak aurkezten ez badu.

c) Indarrean dagoen kontratu bati uko egiten badiu.

## **5.7.- Hautagaiak zerrendatik kanporatzeko arrazoiak**

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

a) Diziplinako espediente baten bidez, lan hutsegite oso larria egiteagatik zigorra jaso izana edozein administrazio publikotan edota Partzuergoan bertan, baldin eta inpugnatuta ez badago.

b) Dagokion prozeduran egiaztatzen baldin bada haur hezitzaileak ohiko zereginak egiten jarraitzea galarazten dion ageriko ezgaitasun psikofisikoa duela. Kanporatze hori mantenduko da prozedurari hasiera eman zaion egoera mantentzen den bitartean.

c) Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izatea sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik.

## **5.8.- Berariazko beharrak**

Haurreskoletan sor daitezkeen berariazko beharrei edo hezkuntza behar bereziei erantzuteko, horretarako berariazko deialdiak egin ahal izango dira, edota berariazko lan poltsak egin, zerrenda orokorrean egonik, behar horiei erantzuteko gaitasuna ematen dieten titulazioa duten pertsonekin (zeinu hizkuntza...). Berariazko lan poltsetako hurrenkera zerrenda orokorrean duten puntuazioaren araberakoa izango da. Horretarako, haur hezitzaileek eskatzen diren dituzten titulazio osagarriak aurkeztu ahal izango dituzte deialdi horietan.

## **6. artikulua.- Ordezkapenen kasuistika: ordezkapenak betetzeko irizpideak.**

**6.1.-** Kontratu hobekuntza.- Zerrendaren hurrenkeraren betetzean oinarrituta, ordezkapen bat betetzen ari den langileari sortu berria den bete arteko bitartekotasun- bakantea kontratua eskaini beharko zaio. Eskaintza onartzea borondatezkoa izango da, baina onartu ezean ikasturte horretan ez zaio horrelako eskaintzarik berriz egingo.

**6.2.-** Kontratazioaren bat egin behar bada, indarrean dagoen hautagaien zerrendara joko da, betiere aukeratutako irizpideei jarraituta (lanaldi mota eta zonalde aukeraketa) zerrendan puntuaziorik handiena duen lehenengo pertsonari eskainiko zaio lan kontratua.

Ordezkapen bat baino gehiago egin behar bada haurreskola berean eta horiek bateragarriak badira, pertsona berari eskainiko zaizkio, denak batera.

**6.3.-** Ordezkapenen bat egin behar bada, indarrean dagoen ordezkoen zerrendara joko da, betiere aukeratutako irizpideei jarraituta (lanaldi mota eta zonalde aukeraketa) zerrendan puntuaziorik handiena duen lehenengo pertsonari eskainiko zaio ordezkapena. Hautagaien bat lanaldi partzialeko ordezkapena egiten ari bada, eta haurreskola berean lanaldi partzialeko beste ordezkapen bat egiteko beharra sortzen bada, hautagai horrek lehentasuna izango du ordezkapen hori egiteko, puntuazio handiagoa duten izangairik badago ere,

betiere ordutegiak bateragarriak badira eta zonalde eta jardun aukeraketak errespetatuta.

Egoera horretan haur hezitzaile bat baino gehiago egongo balitz ordezkoen zerrendan lehenengoa dagoenari emango zaio kontratua.

**6.4.-** Lanaldi partzialeko ordezkapenak direnean, halako ordezkapenak egiteko nahia adierazi duen zerrendako lehen hautagaiarengana joko da. Lanaldi partzialaren bidez hautagaiaren jarduna osatzen joan daiteke haurreskola berean jardun osoa lerratu arte, betiere hautagaiak zonalde horretan jardun osoa aukeratuta badu.

Hala eta guztiz ere, hautagaiak lan eskaintzari uko egin diezaiotse lan eskaintza berriari eta horrela hautatuz gero ikasturte horretan eta haurreskola horretan ez du bere lanaldia osatzeko aukerarik izango.

**6.5.-** Lanpostu horren titularra berriz lanean hasten bada lanaldi murrizketarekin, ordezkoak ordezkapena egiten jarrai dezake, lanaldi murrizketarekin, betiere lanaldi partzialeko eta osoko ordezkapenak egitea ere aukeratu badu. Alderantziz denean ere, hau da, pertsona bat lanaldi partzialeko ordezkapenean ari bada, eta ordezkatzeko ari den titularrak edozein arrazoi medio ordezkatua izan behar badu bere lanaldia osatzen ari den langileari osatuko zaio lanaldia, betiere langileak lanaldi partziala eta osoa aukeratua badu.

Dena den, haurreskolaren antolakuntzan oinarriturik eta koordinatzaileak behar bezala justifikatuz gero, erabaki daiteke jardun partzian dagoen langileari lan eskaintzarik ez egitea, hots, horrek lehentasunik ez edukitzea eta ordezkapen eta kontratazioak hitzartzeko ohiko prozedura jarraitzea ekarriko du.

**6.6.** Haurreskola batean haurren matrikulazioa igotzearen ondorioz kontratazio berria egingo da, lan metaketa kontratua. Kontratu hori eskuratzeko orduan ordezkoen zerrendara joko da eta libre dagoen lehenengo hautagaiari eskainiko zaio lan kontratua.

Haurreskola batean eskaintzen den lan metaketa kontratua bertan ordezkapena egiten dagoen langilearen jardunarekin bateragarria bada, langile horrek kontratu hori eskuratzeko aukera izango du. Zerrenda bere postura iristean lan eskaintza hori hartu gabe baldin badago berari osatuko zaio jarduna (lan jarduna eta zonaldea kontuan harturik).

**6.7-** Bestalde, haurreskola batean hautagaiaren batek lan metaketa edota ordezkapen bat egin badu eta 10 egun naturalak baino lehen ordezkatu den langile hori bera edo haurreskola bereko beste haur hezitzaile bat ordezkatzeko beharra sortzen bada, lan metaketa edo ordezkapena egin zuen horrexek izango du lehentasuna, betiere erabilgarri badago, puntuazio handiagoko hautagaiak egon arren.

Egoera horretan hautagai bat baino gehiago baldin badaude, zerrendaren hurrenkera hartuko da kontuan lehentasuna aplikatzeko orduan.

Aitzitik, jarraian diren ordezkapenen kasuan, ordezkatu behar den haur hezitzaile berdina baldin bada, ordezkapen hori betetzen egon den ordezko berberak izango du-lehentasuna. ordezkapen hori betetzeko, egoera berean puntuazio handiagoko hautagaiak egon arren.

Titularra bueltatu arte ordezkapena mantenduko da.

**6.8.** Jardun murrizketa eskatu behar duten ordezkoei, jarduna murriztu ahal izateko kontratua indarrean sartu eta eskaria lehenengo 5 lanegunetan egiten bada, 5 lanegun igaro ondoren indarrean sartzeko aukera emango zaio.

## **7. Artikulua.- Neurri onuragarria**

Ikasturtean zehar gutxienez 165 egunez lan egin duten ordezkoek eskubidea izango dute aparteko ordainsaria jasotzeko; dagokien zatia ordainduko zaie, abuztuan edo irailean. Diru-kopuru horren zenbatekoa kalkulatzeko, bi hauen arteko aldea hartuko da kontuan: ikasturte osoan altan izaten diren langileei dagozkien 30 opor egunak, eta ordezkoak ikasturtean altan egondako egunei dagozkien opor egunak. Egun horien arteko aldeari dagokion zenbatekoa jasoko dute, beraz. Zenbateko hori altan izandako epeari egotziko zaio (gutxienez 165 egun egin beharko dute lan), eta likidazio osagarri baten bidez kotizatuko da.

## **8. Artikulua.- Plaza hutsak behin-behingo betetzea eta beste kontratazio batzuk hitzartzeko irizpideak**

Esleipen publiko bidez bete ahal izango dira, behin-behingo, hutsik dauden plazak. Urriaren erdialdetik aurrera (haurreskolaren egutegiaren arabera), plaza hutsak behin-behingo betetzeko (LEP arteko lan kontratuak) kontratazioak ez dira eskainiko plazak esleitzeko egiten diren prozesu publikoen bidez ez bada.

Ikasturtearen hasierarako esleipenean ere lanpostua aukeratzea izango dute lan istripu edo gaixotasun profesionalagatik aldi baterako ezintasunean dauden hautagaiak eta gurasotasun edo adopzio eta harrera egoeran daudenak (5.3 artikuluan b, c, d eta h ataletan aurreikusten diren hautagaiak), eta lanpostua edo eta ordezkapen aldia emandako zerbitzu aldiztat hartuko da, baina zerrendaren baremazio/birbaremazioaren ondorioetarako bakarrik. Aldi baterako etenaldia amaitzean, hautagaiak esleipenetan eskuratutako lan kontratua indarrean sartuko da.

Esleipen publikoan lehentasuna "suprimituak"<sup>1</sup> eta esleipeneko lehenengo deialdian deituak izango dira. "Suprimituak" izan diren haur hezitzaileen artean, Partzuergoaren kontratazio zerrendetan puntuazio handiena duenari eskainiko zaio; betiere, zerrendetan izen ematean plaza huts horri dagokion lurralde

---

<sup>1</sup> Suprimituak LEP arteko lan kontratua duten haur hezitzaileen lanpostuak izango dira eta zentro bakoitzaren haur kopurua eta haurreskolaren baldintzaren arabera erabakiko da lanpostu bat suprimitu ala ez.



historikoa eta lanaldia aukeratu baditu. Haur hezitzaile suprimituak hutsunea betetzea onartu beharko du ezinbestean.

Gero, zerrendan puntuaziorik handiena duen eta libre dagoen pertsonari eskainiko zaio.

Aurretik plaza hutsa betetzen zuenak uko egin diolako kontratazio bat eskaini behar bada, zerrendan puntuaziorik handiena duen eta libre dagoen pertsonari eskainiko zaio. Horrenbestez, ukoa aurkezten duen hautagaiak ez du lehentasuna izango esleipeneko bigarren deialdian eta lanpostu hutsak eta, orohar, lan kontratuak zerrendaren arabera eskainiko zaie.

Lan Hitzarmenak eta Araudiak aurreikusten dituen lan kontratuak eskainiko dira, eta bertan aurreikusten diren baldintzak beteko dira. Araudiak finkatzen dituen mugak aplikatuko dira, hots, azkeneko 30 hilabeteetan 24 hilabete baino gehiago ezin dute bi lan metaketa edo gehiago hitzartu.

Eibarren, 2019ko uztailaren 8an

Cristina Uriarte Toledo  
Haurreskolak Partzuergoko Lehendakaria

Maite Larrañaga Orbea  
Haurreskolak Partzuergoko Idazkaria