



III. ATALA

EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Esku-har-tze Sozialeko sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48006185012006).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da ordezkaritza honetan aipatutako akordioa, 2024ko uztailaren 29an sektoreko enpresaburuen eta sindikatuen ordezkariek sinatua.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g) artikulua —Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboen eta berdintasun planen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2024ko irailaren 17an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Verónica Fernández Fernández



BIZKAIKO ESKU-HARTZE SOZIALAREN SEKTOREKO VI. HITZARMEN KOLEKTIBOA 2022-2025

2024ko uztailaren 29a.

SARRERA

Langileen lan-baldintzak eta ekoizpen-eremu jakinen jarduera bera arautzeko tresna da negoziazio kolektiboa.

Bizkaiko esku-hartze sozialeko sektorearen kasuan, orain artean egin diren negoziazio kolektiboak eta horietatik sortu diren hitzarmenak ezinbestekoak izan dira esku-hartze sozialeko zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren zehazteko, bai eta funtzio-eremu horretako langile eta enplegatzaileei eragiten dien eta behartzen dituen arau-esparrua sortzeko ere.

Era berean, Bizkaian esku-hartze sozialeko hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, adosten edo hitzartzen dituzten tokiko administrazio publikoek, foru-administrazioek eta autonomia-erkidegokoek ere kontuan hartu behar dituzte lan-baldintza horiek, ekonomia- eta lan-kostuak eta esku-hartze sozialeko zerbitzu horien zuzkidura ekonomikoa kalkulatzeko.

Hitzarmen hau sinatzaileen, esku-hartze sozialaren sektoreko langileen eta erakundeen ordezkarien arteko adostasunaren emaitza da, esku-hartze sozialeko zerbitzuak eta horiek gauzatzeko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak bermatzeko.

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua. — *Jardute-eremua*

Hitzarmen hau esku-hartze sozialaren inguruko jarduerak gauzaten dituzten enpresa, elkarte, fundazio, zentro, entitate edo antzeko erakundeei (aurrerantzean, erakundeak edo entitateak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien izaera juridikoa eskubide publikokoa ez bada, edo erakunde horren akziodun nagusi eta bakarra herri administrazioen bat ez bada.

Gizarte-premiei erantzun eta modu formalean edo antolatuta egiten diren jarduerak eta ekintzak dira esku-hartze sozialak. Jarduera horien helburua gizarte-bazterketako egoerak arindu edo zuzentzea izan daiteke, baita gizarteratze-prozesuak sustatzea eta bazterketak prebenitzea ere. Partaidetzarako eta gizarte-sarea indartzeko jarduerak sartzen dira, era berean, jardute-eremuan, hezkuntza ez formalaren (aisia hezigarriaren) eta animazio soziokulturalaren bidez egindakoak.

Hitzarmen honen eremuan sartuko dira gizarte-ekintza, gizarte- eta lan-eremua, eremu soziosanitarioa, soziokulturala (gizarte-partaidetzako prozesuak, animazio soziokulturaleko eredia baliatuta), eta gizarte- eta hezkuntza-eremua (aisia hezigarria eta hezkuntza ez formala). Jardute-eremu hau 2010eko azaroaren 3an argitaratutako 211. Bizkaiko Aldizkari Ofizialak jasotzen duen jarduera-katalogoan zehazten da.

Jarduera nagusia garapenerako lankidetzari lotuta duten erakundeak hitzarmen honen eraginpean egongo dira, baldin eta idatziz eskatzen badute eta indarrean dagoen Bizkaiko Esku-hartze Sozialeko Hitzarmena (aurrerantzean, CISB) osorik betetzen edo hobetzen badute.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira; baztertuta eta babesgabe dauden pertsonak edo egoera horretan izateko arriskuan daudenak (arazo ekonomikoak dituztelako, etxerik ez dutelako, orain duten edo lehen izandako adikzioek sortutako nahasmenduak dituzten pertsonak, immigranteak, lanik gabe dauden pertsonak, espetxean daudenak eta



izandakoak), eta edozein pertsona edo kolektibo, gizarte-partaidetza sustatzeko, kultura demokratizatzeke eta hezkuntza ez formala emateko alorretan.

Era berean, hitzarmen honek arautuko ditu zerbitzu-adarrak, negozio-ildoak, atalak eta funtzio-eremuko zerbitzuak emateko beste unitate batzuk, horiei dagokien erakundearen jardura desberdina izan edo sektore bat baino gehiagoko jarduerak izan arren, salbu-eta erakunde horiekin hitzartutako baldintzak hitzarmen honetan hitzartutakoak baino onuragarriagoak badira; azken kasu horretan, hitzarmen hau gutxieneko bermatua izango da.

Berriaz geratzen dira hitzarmen honen aplikaziotik kanpo dibertsitate funtzional fisikoa edo psikikoa duten pertsonen kolektiboetara eta zerbitzuak ematea jardura nagusizat duten erakundeak.

Honako hauek ere hitzarmenetik kanpo izango dira: enplegu-tailerrak eta ofizio-eskolak, hirugarren adinekoren zentroak eta egoitzak, eta berezko lan-arauak dituzten etxez etxeko laguntza-zerbitzuak.

2. artikulua. — Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau funtzio-eremuko erakunde guztiei eta Bizkaiko Lurralde Historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horien sozietate-helbidea non duten kontuan izan gabe.

3. artikulua. — Pertsona-eremua

Jardute-eremuan zehaztutako erakundeetan lan-kontratuzko erregimenean lan egiten duten langile guztiak sartzen dira hitzarmen honen eremuan. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAeko Boluntariora Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kideei ere, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten pertsonetara, alegia. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira jardute-eremuan zehaztutako erakundeetako zuzendaritzako langileak eta erakundeak eta eraginpeko langileak horrelakorik adosten dutenean.

4. artikulua. — Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek lau (4) urteko indarraldia izango du: 2022, 2023, 2024 eta 2025ean egongo da indarrean, hau da, 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra.

VI. CISB hitzarmenak argitaratzen den egunetik aurrera izango ditu ondoreak. Soldata-erregularizazioak (atzerapenak) hitzarmena argitaratu eta hurrengo bi (2) hilabeteen barruan egingo dira, eta soldatak hilabete horretan bertan eguneratuko dira, baldin eta hitzarmena hilaren 15a baino lehen argitaratzen bada; hala ez bada, hurrengo hilabetean eguneratuko dira.

5. artikulua. — Hitzarmena salatzea eta luzatzea.

Hitzartutako aldia amaituta, hitzarmena automatikoki salatua geldituko da, eta, akordioa berritzeko, negoziazioak hasi beharko dituzte alderdiek, hilabete (1) igaro baino lehen betiere.

Hitzarmena salatutakoan ere, arauak eta betebeharrak ezartzen dituzten klausulak, bakearen betebeharra salbu, indarrean eta guztiz aplikagarri egongo dira, Bizkaiko edo, bestela, EAeko Esku-hartze Sozialeko Hitzarmen berriak ordeztzen dituen arte, hurrengo artikuluko bigarren paragrafoan ezarritakoaren arabera.

Salatzen denetik hogeit hamar (20) hilabete igarotakoan, alderdiek, ez badute adostasunik lortu honako hau ordezkatzeko duen hitzarmen berri bat negoziatzeko, elkarrekin erabaki beharko dute borondatezko kontziliazio, bitartekaritza edo arbitrajeko prozedurara joko duten ala ez, indarreko legedian aurreikusitakoaren arabera. Edonola ere, hitzarmen honek indarrean jarraituko du beste CISB bat adostu arte.



6. artikulua. — *Aplikatzeko lehenetasuna.*

«Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dago-kion lanbide arteko akordioaren» arabera (2017ko martxoaren 3ko EHAA, 44. zenbakia), sektoreko hitzarmen kolektibo hau lehenetasunez aplikatuko da berariaz itundutako al-dian eta ezarritako aurrera-eragineko fasean, beste edozein sektore-hitzarmenen edo honen aurretik edo ostean dagoen estatu-mailako akordioaren gainetik.

Hitzarmen honen indarraldiak dirauen bitartean, haren lurralde-eremua EAEko beste esparru batera zabaltzeko aukerak aztertuko dituzte hitzarmen hau sinatu duten alder-diek.

7. artikulua. — *Osotasunarekiko lotura*

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian arautzen dena bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat baliogabetzen baldin badu, hitzarmena berri-kusiko da. Horretarako, hilabeteko (1) epean bilduko da Negoziazio Mahaia, epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Aldez aurretik negoziazio-mahaiko alderen batek pro-posatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

8. artikulua. — *Zuzenbide osagarria*

Hitzarmen honek arautzen ez dituen gaiak arautzeko, une bakoitzean lan-arloan zein jardueraren azpisektore bakoitzeko berariazko araudian bete beharrekoa den legezko arategian araututakoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA

BATZORDEAK

9. artikulua. — *Batzorde paritarioa*

Batzorde Paritario bat eratu da, hitzarmen kolektiboaren interpretazio-, arbitraje-, adiskidetze-organo gisa, baita hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko eta legez dagozkion gainerako eskumenak betetzeko organo gisa ere.

Bi alderdiak bat datoz edozein presio-neurri egin aurretik batzorde paritarioak bere gain hartu behar dituela hitzarmenaren aplikazioan edo interpretazioan sor daitezkeen arazoak, desadostasunak edo gatazkak.

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, Euskadiko autonomia-erkidegoko Gatazkak Judizios Kanpo Konpontzeko Akordioan (PRECO) aurreikusitako organora jo-tzea erabaki dute alderdiek, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko.

Batzorde paritarioaren esku-hartzea eta, beharrezkoa baldin bada, PRECOren bitar-tekaritza-prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitezkeen edozein auzibide edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa, uko ezin eginezko eskubideak bazter utzi gabe.

Batzorde paritarioak betetzeko duen legediari erreparatuta, hitzarmena aldatzeko prozedurak abiaraz daitezke hitzarmena indarrean den denboran, arau bati edo gehia-gori eragiten dieten akordioen bidez, artikulua aldatuz edo beste artikulua batzuk txertatuz. Aldaketa horien xedea izan behar du hitzarmen honek langileentzat arautzen dituen lan-baldintza material eta juridikoak hobetzea edota hitzarmen honen xede den sekto-reko erakundeen eta enpresen efikazia eta efizientzia handitzea. Negoziazio partzialak egiteko prozesuak abiaraziz gero, horrela jokatuko da:

1. Aldatu edo berriz negoziatu beharreko artikulua edota gaiak zehaztuko ditu hitzarmenaren batzorde paritarioak.
2. Hitzarmenaren batzorde paritarioa batzorde negoziatzaile bihurtuko da, eta batzorde paritarioak akordio partzialerako gai negoziagarri gisa zehaztu dituen arti-kuluak edota gaiak soilik jorratuko ditu.



3. Negoziatzeko legekotzat jotzen diren alde guztiek osatuko dute batzorde negoziatzailea, bai langileen aldea, bai enpresaren aldea, betetzekoak diren arauak agintzen duten moduan eta batzordea sortzen den unean duten ordezkariekin.

10. artikulua.— *Osaera*

Batzorde paritario bakarra izango da Bizkaiko lurralde historikorako eta 12 kidek osatuko dute. Horietatik, enpresa-erakundearen ordezkari izango dira 6 kide, eta hitzarmena negoziatzen ari diren zentral sindikalen ordezkariak beste 6. Guztiek izango dituzte ordezkariak.

Hitzarmen honetako alderdi sinatzaile den erakunde bakoitzak gutxienez batzordeko kide bat izango du bermatuta; nolahi ere, negoziatio-mahaitik eratorritzen den boto-proporzio bera izango du horietako bakoitzak batzordean.

Langileen eta enpresaren ordezkari izan eta boto-eskubidea dutenen gehiengoz hartu behar dira erabakiak.

Batzordeko kide gonbidatu iraunkorrek izango dira sektorean ordezkariak duten sindikatu- eta enpresa-erakundeak, eta, hitzarmena izenpetu ez arren, hitz egiteko eskubidea izango dute, baina ez dute boto-eskubiderik izango.

Ordezkaritza guztiek egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

11. artikulua.— *Funtzionamendua*

Hitzarmen hau izenpetu eta egutegiko hurrengo 15 egunen barruan eratuko da batzordea. Lehenengo bileran, burutza eta idazkaritza aukeratuko dira, eta beharrezkoa baldin bada, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori erabakitzen badute, espresuki eta boto nahikoz, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontaktzen hasita, bost eguneko aurrerapenez, gutxienek.

Erabakiak baliodunak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren %50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bitartez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundearen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, erakundearen aldeetik eta langileen aldeetik dauden ordezkariaren %50ek onartu behar ditu erabaki horiek ezinbestean.

Burutzak deituko ditu, hasiera batean, Batzordeko bilerak, edo burutzak deialdirik egiten ez baldin bada, alderdietako edozeinek. Idazkaritzarako izendatutako pertsonak jakinaraziko ditu erabakiak.

Batzordeak hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Bileren akta egiteaz gain, jorratutako gaiak artxibatu beharko dira, eta baita eskumeneko lan-administratioko agintaritzan erregistratu ere.

12. artikulua.— *Egoitza*

Batzorde Paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitzarena da: Bilboko Urkixo zumarkalea, 2. zenbakia - 3. ezkerria (PK: 48008).

13. artikulua.— *Langileek parte hartzeko mekanismoa*

Hitzarmena ez dela bete uste den kasuetan, haren interpretazioa eskatzeko edo gatazka kolektibo batean bitartekotza edo arbitrajea eskatzeko, alderdiek batzorde paritariora jo beharko dute, batzorde horrek gaiari buruzko ebazpen bat eman dezan ohiko lehen bileran edo hilabeteko epean gehienez.

Batzordea osatzen duen edozein kideri egin ahal izango zaizkio jakinarazpenak.

Batzorde paritarioak emandako ebazpenek hitzarmenak berak duen lege-indar bera izango dute eta hitzarmeneko xedapenak izango dira.



II. TITULUA LANAREN ANTOLAKETA

14. artikulua.— *Definizioa*

Erakundeei dagokie, zuzendaritzaren bitartez, lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua egitea, baina, antolamendu hori egitean, ezin dira bazterrerara utzi hitzarmen honek, Langileen Estatutuak eta bete beharrekoak diren gainerako arauak langileei eta haien ordezkariari ematen dizkieten eskubideak: entzunak izatekoak, informatuak izatekoak, negoziatzekoak eta gainerakoak.

15. artikulua.— *Ordezkapenak*

Lehen egunetik egingo dira ordezkapenak hutsuneak betetzeko, aplikatzekoa den araudi, lehiaketa publiko, itun edo lankidetzaren hitzarmenean eskatzen diren langileen baldintzak (ratioak) bermatzeko edo zerbitzua era egokian ematen dela bermatzeko ezinbestekoa den kasuetan.

Baldin eta babes-behar bereziak edo babes-behar berezien gaineko esku-hartzeak dituzten zentro eta zerbitzuetan (hitzarmen kolektibo honen 29. artikuluan araututakoak) lanpostura huts egiteko arrazoi justifikatu bat gertatzen bada (egutegian planifikatutako egoerak salbu) eta hutsune horren berri hamabost (15) egun lehenago eman bada, lehen egunetik jarriko da ordezkia.

Era berean, babes-behar bereziak edo babes-behar berezien gaineko esku-hartzeak dituzten zentro edo zerbitzu horietan lanpostura huts egiten bada justifikatuta baina aurreikusitako gabe, ahalik eta arinen jarriko da ordezkia, inoiz ere ez hutsunea jakinarazi eta zazpi (7) egun igaro ondoren. Kasu horietan, aurreikusitako epeetan ordezkapenik egiten ez bada, entitateak ordezkapen hori ezinezko bihurtu duten arrazoiak egiaztatu beharko ditu, eta langileen legezko ordezkariari jakinarazi.

Justifikatuta dauden eta hamabost (15) egun lehenago jakinarazten diren hutsuneen gainerako kasuetan, entitateek ahalegina egingo dute ordezkioak jartzeko, baldin eta zerbitzuak egoki funtzionatzeko beharrezkoa bada.

16. artikulua.— *Lan-baldintzak aldatzea*

Entitateek, jarduera normalaren barruan, ezingo dute aplikatu Langileen Estatutuaren 41. artikuluan aurreikusitako lan-baldintzen aldatzea nabarmena ohiko gorabeheren erantzuteko; esaterako, langileen eszedentzia eta baimenetan, oporretan eta aldi baterako ezintasun-egoeretan.

17. artikulua.— *Mugikortasun geografikoa*

Mugikortasun geografikoa, betiere, borondatezkoa izango da langilearentzat, Bizkaiko lurralde historikoan izan ezik, eta berarekin adostu beharko da, lekuz aldatu nahi izanez gero.

III. TITULUA KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA KONTRATAZIOA

18. artikulua.— *Diskriminaziorik ezaren klausula orokorra*

Debekatuta dago arrazak, sexuak, aukera sexualak, erlijioak, etniak, aukera politiko edo sindikalak edota adinak eragindako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

Emakumeek eta gizonen aukera berberak izango dituzte enplegurako, prestakuntzarako, lanpostuz igotzeko eta haien lana garatzeko.



Gizonek eta emakumeek soldata berbera izango dute lan bera egiten badute, eta gainerako lan-baldintza guztietan ere berdintasuna bermatuko zaie.

Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko neurriak hartuko dira.

Halaber, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak betetzeko Bizkaiko esku-hartze sozialaren eremuko erakundeetan, eta, betiere, honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzekoa.
- 1995eko urriaren 21 ean Florentzian egindako Gizarte Elkarrizketari buruzko goi-bileran onartutako baterako deklarazioa. Goi-bilera horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko deklarazio bateratua»
- Enplegu eta okupazio gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauak islatzen dituen oharra, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak.

19. artikulua. — Kontratazioa orokorrean

Hitzarmen honen eremuan, kontratuak, kontratuen luzapenak edo aldaketak idazki bidez formalizatu behar dira, eta kontratupeko langileak, kontratua sinatzen duenean, horren kopia bat jasotzeko eskubidea izango du. Bestalde, kontratuaren oinarriko kopia epe laburrean langileen legezko ordezkarien esku jartzeko betebeharra izango dute erakundeek. Hamar (10) eguneko izango da epe hori gehienez, kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita.

20. artikulua. — Kontratu-modalitateak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak gaur egun legez indarrean dauden kontratu-motetako edozeinetan kontrata daitezke. Nolanahi ere, hitzarmenaren eraginpeko erakundeak ahaleginduko dira kontratuak irizpide hauekin eta kontratazio-modalitate hauetan egiten:

1. Kontratazio mugagabea. Mota horretako kontratuak lanpostu iraunkor eta finkoen premiei erantzuteko erabiliko dira. Kontratazio mota hori edozein modalitatean aplikatu ahal izango da (lanaldi osokoa, lanaldi partzialekoa, hobari-eskubidearekikoa edo hobari-eskubiderik gabekoa, aldizkako finkoena, eta abar).

Gainera, kontratu-modalitate horretan sartuko dira kontratatutako langileen subrogazioari buruzko klausula jasotzen duten esleipen-baldintzak dituzten programa edo proiektu publikoetara atxikitako langileak.

2. Aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea. Modalitate honen barruan, entitateak lanaldi osoan edo partzialean erabili ahalko du lan-kontratu hori, eta urtaroko lanak edo sasoikako ekoizpen-jarduerei lotutakoak egiteko izango da, edo, bestela, era horretakoak ez diren baina aldizkakoak izanda aldi jakin, zehatz edo zehaztugabeetan egitekoak diren lanak egiteko. Aldizkako lan-kontratu finkoa egin ahal izango da merkataritzako edo administrazioko kontratei lotutako zerbitzuak emateko, baldin eta zerbitzu horiek aurreikusteko modukoak badira eta enpresaren ohiko jardueraren parte badira.

Aldizkako lan-kontratu finkoa nahitaez idatziz formalizatu beharko da, eta lan-jardueraren funtsezko elementuak jaso beharko ditu (besteak beste, jarduera-aldiaren iraupena, lanaldia eta ordutegi-banaketa). Hala ere, azken horiek gutxi gorabeherakoak izan daitezke, hargatik eragotzi gabe deialdia egiten den unean zehaztea.



Deialdia idatziz egin beharko da, ahalik eta aurrerapen handienaz, eta, nolana ere, zerbitzua ematen hasi baino hamar (10) egun natural lehenago gutxienez. Gainera, deiak lan-egutegia, lanaldia eta jardueraren iraupena zehaztu beharko ditu. Deialdia egiten zaionetik 72 ordu igaro baino lehen erantzun beharko dio langileak hari, zerbitzua hasiko dela bermatzeko.

Deia jasotzean, aldizkako langile finkoak borondatezko eszedentzia eskatu ahal du, hitzarmen kolektibo honen 50. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

Entitateek egutegiaren berri eman beharko diote langileen legezko ordezkariari, eta urteko edo, hala badagokio, sei hilekoko deialdiari buruzko aurreikuspenak jakinarazi behar dizkiote, baita aldizkako langile finkoen benetako altei buruzko datuak ere (altak gertatzen direnean).

Urtean gehienez ere sei (6) hilabetekoa izango da jarduerarik gabeko denbora, baldin eta kontratatzen den zerbitzua edo jarduera ez bada sei (6) hilabetetik gorakoa.

Aldizkako langile finkoek lan egindako aldiaren barruan hartuko dituzte dagozkien opor-egunak. Egun horiek ezingo dira konpentsatu ekonomikoki.

Aldizkako langile finkoek ezin izango dute kalterik izan kontziliazio-eskubideak erabiltzeagatik, lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten absentiengatik eta legean eta hitzarmen kolektibo honetan aitortutako eskubideen arabera justifikatutako beste arrazoi batzuegatik.

Jarduerarik gabeko aldietan, aldizkako langile finkoak lehentasunezko kolektiboa izango dira lan-arloan enplegurako lanbide-heziketako sistemako prestakuntza-ekimenetan parte hartzeko orduan.

3. Produktioari lotutako inguruabarren ziozko lan-kontratua. Kontratu mota honekin aurre egingo zaie jardueraren ezusteko eta noizbehinkako igoerei eta gorabeheri, baldin eta, entitatearen ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorraren eta behar denaren artean, eta, betiere, aldizkako langile finkoaren kasuekin lotuta ez badaude eta horien beharra behar bezala justifikatuta badago.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren gorabeheren barruan sartuko dira urteko oporren ondorioz sortzen direnak, baina entitateek ahalegina egingo dute oporrak langileei kontratu mugagabea eginez estaltzeko, izan finkoak, izan aldi baterako finkoak.

Iraupena gehienez ere urtebetekoa (1) izango da. Hala ere, egindako kontratua urtebete (1) baino laburragoa bada, luzatu egin ahal izango da, bi alderdiek hala erabakitzen badute, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak guztira ezin izango du iraun gehieneko mugatik gora.

Era berean, produktioari lotutako inguruabarren ondoriozko kontratuak formalizatu ahal izango dira ezusteko, noizbehinkako eta iraupen mugatu eta murrizteko egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako eran. Halako kontratuak urte naturalean gehienez ere laurogeita hamar (90) egunez erabili ahal izango dituzte entitateek, kontuan hartu gabe zenbat langile behar diren egun bakoitzean egoera zehatz horiei aurre egiteko. Edonola ere, egoera horiek behar bezala identifikatu beharko dira kontratuan. Laurogeita hamar (90) egunak ezingo dira jarraian erabili.

Aurrekoa gorabehera, honako hauek langile finko bihurtuko dira: hogeita lau (24) hilabeteko epean hamazortzi (18) hilabete baino denbora gehiago etenik gabe edo etenekin, enpresa berean edo enpresa-talde berean, lanpostu berean edo beste batean eta bi (2) kontraturen edo gehiagoren bidez kontraturik egon direnak produktioari lotutako inguruabarrengatik.

Era berean, finko bihurtuko da etenik gabe edo etenekin okupatuta egon den lanpostu bat betetzen duen pertsona, lanpostua hogeita lau (24) hilabeteko epean hamazortzi (18) hilabete baino gehiago okupatuta egon bada produktioari lotuta-



ko inguruabarren ziozko kontratuen bidez, aldi baterako lanerako enpresen bidez egindako kontratuak barne.

Enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa gertatzen denean ere, legez edo hitzarmen bidez zehazturik dagoen bezala gertatzen bada, hemen aurreikusitako hori aplikatuko da.

Produkzioari lotutako inguruabarrak direla-eta egindako kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du kalte-ordaina jasotzeko: zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi (12) soldata-egun ordainduta egokituko litzaiokeen zenbatekoaren zati proportzionala.

4. Langilea ordezkatzeko lan-kontratua. Lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko erabiliko da. Horretarako, alabaina, ezinbestekoa izango da ordezkaturako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehaztea kontratuan. Kasu horretan, ordezkatu behar den pertsona falta baino lehen hasi ahal izango da ordezkoa zerbitzuak ematen; izan ere, biak batera aritu ahal izango dira lanean lanpostuaren eginkizunak behar bezala betetzen direla bermatzeko behar den denboran zehar, baina, gehienez ere, bi (2) urtez.

Era berean, langilearen lanaldi murriztua beste langile batekin osatzeko egin ahalko da ordezkapen-kontratua, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan legez ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada eta kontratuan langile ordezkatuaren izena eta ordezkapena egiteko arrazoia zehazten badira.

Lanpostu bat behin-behinean betetzeko ere egin ahal izango da ordezkapen-kontratua, hura kontratu finko bidez behin betiko betetzeko hautaketa- edo promozio-prozesuan zehar. Edonola ere, haren iraupena ezin da izan hiru (3) hilabetetik gorakoa, eta, gainera, gehieneko iraupen hori gainditutakoan, ezingo da egin beste kontratu bat xede berarekin.

Legez eta erregelamenduz araututako kasuez gain, beste arrazoi hauek ezartzen dira hura aplikatzeko: enplegua eta soldata etetea diziiplina-arrazoiengatik; eszedentzia, lanpostua gordeta; ordaindutako baimenak; guraso-baimena, amatasuna edo haurdunaldiko arriskua; bularreko haurra zaintzeko baimena; baja medikoagatik aldi baterako ezintasuna; eta legez jasotako beste kasu batzuk.

5. Lanaldi partzialeko kontratua. Prekaritate-egoera ezabatzeko asmoari eutsiz, lanaldi partzialeko kontratazioek asteen 20 orduko ohiko lanaldia izango dute gutxienez, edo hilean 84 ordukoa, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, langileak berariaz bestelakorik baimendu ezean.

Azaldutako modalitateak eta goian zehaztutako edukia gorabehera, hitzarmen honen eremu funtzionalaren barruan lanean diharduten antolakundeek legez aurreikusita dagoen beste edozein kontratu-modalitate sinatu ahalko dute.

21. artikulua.— Aldi baterako kontratuak

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak antolakundeke antzinasunerako baliodun gisa zenbatuko dira.

Aldi baterako kontratazioaren bolumena sektoreko kontratazio-beharretara egokitze-ko aukera ematen duten irizpide orokorrak ezartzeko, lan-batzorde espezifiko bat sortuko da hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Batzorde hori hitzarmena sinatu eta sei (6) hilabeteko epean eratu beharko da.

22. artikulua.— Kontratua mugagabe bihurtzea

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki baldin eta, kontratuan zehaztutako epea amaituta, beren lanak egiten jarraitzen baldin badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik egin ez baldin bada.

**23. artikulua.— Txanda-kontratua**

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta egoera hori lortzeko une bakoitzean indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintza orokorrak betetzen badituzte langile horiek.

Irizpide orokor gisa, txanda-kontratua iraingitakoan, kontratatutako langileari lan-kontratu finkoa egingo zaio, betiere lanpostu horri eusten bazaio erakundearen.

24. artikulua.— Probaldia

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak probaldirako baliodun gisa zenbatuko dira.

Langile berri guztiek probaldi bat gainditu behar dute. Kasu guztietan, hiru (3) hilabetekoa izango da; 4. eta 5. talde profesionalen kasuan izan ezik, hilabetekoa (1) izango baita talde horietako langileentzat.

Probaldian, kontratatutako pertsonak zein erakundeak askatasunez suntsiaraz dezakete kontratua, aurreabisuko eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

Probaldia amaitzean, langilea enpresaren plantillako langile izango da eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

Aldi baterako kontratatutako langileari kontratu bat baino gehiago egiten baldin badizkiote, ez du probaldia bete beharko, baldin eta aurreko aldi baterako kontratua edo kontratuak langile horren lanbide-kategoriarako ezarritako probaldia baino luzeagoak badira.

25. artikulua.— Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzako plazak gordetzea

Hitzarmen hau argitaratu ondoren egindako kontratazioetan, erakundeak lanpostuak gordeko ditu dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat; zehazki, une horretan indarrean dagoen legediak adierazitako lanpostuen ehunekoa gordeko du gutxienez, legedi horrek arautzen dituen baldintzak eta formalitateak betez.

Erakundeko Zuzendaritzak zehaztuko du, LPZren txostena jaso ondoren, zeintzuk diren xede horretarako erreserbatutako lanpostuak, dibertsitate funtzionaleko mailen ezaugarriak kontuan hartuta, bai eta lanpostuaren beharrezko egokitzapenak ere.

26. artikulua.— Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Egiten diren kontratazio guztietan, erakundeko langileen barne-sustapena eta karre-ra profesionala bultzatuko dira.

Hitzarmen hau aplikatu behar zaien erakunde guztiek barne-aplikazioko arau bat izan beharko dute sei (6) hilabeteko epean, Hitzarmena argitaratzen denetik zenbatzen hasita. Arau horrek, gutxienez, honako eskakizun hau jaso beharko du: lanpostu hutsak eta konfiantzazko lanpostuak ez diren plazak eskaintzea erakundeko langileei, baldin eta gutxienez sei (6) hilabeteko antzinatasun aitortua badute. Parte hartzeko eta kontsultako informazioa, prozedurak eta eskubideak jaso behar ditu, gutxienez, lehen adierazitako arauak, eta hura zuzenduko da, beste irizpideen artean, antzinatasuna, eskatutako prestakuntza eta/edo titulazioa, lanposturako egokitasuna, etab. kontuan hartuta; modu horretan, egungo kontratuak hobetzera joko da kontratazio berriak egin aurretik.

Beren ardurapean senide bat duten langileen eskubidea izango da beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo haietatik hurbilago dagoen beste lantoki batera aldatzea, oso antzeko lanpostuak hutsik geratuz gero.

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek, hala eskatzen badute, lehentasuna izango dute erakundearen lanaldi-ehunekoa handiena duten lanpostu hutsak eta lanpostu berriak betetzeko orduan, baldin eta, beste hautagaien baldintza berberetan, ezarritako gainerako irizpideak betetzen badituzte: eskatutako antzinatasuna, prestakuntza eta/edo titulazioa, lanposturako egokitzapena eta abar. Sortzen diren lanpostu hutsak edo lanpostu berriak aldeztu aurretik plantillako langileei eskainiko zaizkie, eta lehentasunez talde bereko edo beheragoko taldeetako langileek beteko dituzte, gaitasuna, titulazioa eta



gaitasuna erakundeko antzinasunarekin konbinatuta, eta LPZ kontuan hartuta, Gizarte Segurantzaren hobaririk edo kontrataziorako dirulaguntzarik egonez gero.

Aurreko paragrafoan araututako prozesuaren ondorioz lanpostu huts bat sortzen bada, erakundeak berriz eskaini beharko die langileei, edozein dela ere kontratu-modalitatea eta langileen lanaldia, artikulu honetan ezarritako irizpideen arabera.

Erakunde bakoitzak aldi baterako lan-kontratuak dituzten pertsonak erregistratzeko sistema bat ezarriko du, haien tamainari, premiei, antolamenduari eta abarri ondoen egokitzen zaiena, plantillak egonkortzeko, besteak beste, honako irizpide hauei jarraituz: antzinasuna, eskatutako prestakuntza eta/edo titulazioa, lanposturako egokitasuna, eta abar. Horrela, egungo kontratuak hobetzera joko da kontratazio berriak egin aurretik.

II. KAPITULUA LANPOSTU-UZTEAK

27. artikulua.— *Lanpostua borondatez uztea*

Langileak bere borondatez utzi nahi badio erakundean lan egiteari, nahitaez jakinarazi behar dio erakundearen titularrari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisurako epea betetzen ez bada, jakinarazpena egitean atzeratu den egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion likidazioan.

Erakundeak aurreabisua garaiz eta behar bezala jasotzen badu, lan-harremana amaitzean, langileari dagokion kitapena ordaindu behar dio.

III. KAPITULUA PRESTAKUNTZA

28. artikulua.— *Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizaziorako Sektore Batzordea*

Hitzarmen honen esparruan, eta argitaratzen denetik hiru (3) hilabeteko gehieneko epean, Sektoreko Prestakuntza Batzordea eratuko da. Hitzarmena negoziatu duten alderdiek osatuko dute hura, %50eko proportzioan.

Era berean, Batzorde horren esparruan, Hizkuntza Normalizaziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatu da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, bigarren xedapen gehigarrian araututakoa hartuko da kontuan.

IV. KAPITULUA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

29. artikulua.— *Laneko segurtasuna eta Osasuna*

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeek eta langileek Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta lege hori osatu eta garatzen duten gainerako arauetan Laneko Segurtagarri eta Osagarri buruz xedatutakoa beteko dute.

Istripuen mutualitaterik ez duten erakundeek edo beste bat kontratazko beharra dutenek langileen ordezkariek kontsultatuko dituzte aldez aurretik, hura aukeratzeko.

Sektoreko langile guztiei urtero osasun-azterketa egingo zaiela bermatuko duten zerbitzuak kontratatuko dituzte hitzarmen honen eraginpeko erakunde guztiek.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute —berezkoa edo hitzartua—. Funtsezko eginkizuna prebentzio-plana diseinatzea eta aplikatzea izango da. Alderdi hauek hartuko ditu kontuan, gutxienez:

- Langileen osagarri eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaian eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehentasunak zehaztea.



- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.
- «Burn out» a mediku-azterketetan sartuko da.

Jarduera hauek Segurtasun eta Osasun Batzordean edo langileen legezko ordezkariak aurreikusten dituen formulen bidez onartu eta ebaluatuko dira.

Laneko arriskuen prebentzioko plan berriek, edo lehendik daudenen berrikuspenak, arrisku psikosozialei eta «burn out» sindromeari buruzko atal bat izango dute. Berrikuspena lau urtean behin egingo da (salbu eta zerbitzuaren osaeran aldaketak badaude eta beste ebaluazio bat egitea beharrezkoa bada). Ebaluazio horretan, langileen legezko ordezkariak parte hartuko du.

Babes-behar bereziak. Ebaluazioa eta neurriak.

Entitateek lanpostu bakoitza ebaluatu behar dute, eta, bereziki, zerbitzu eta lanpostu zehatz bakoitzean atzemandako arrisku psikosozialak eta erasoengatik izan daitezkeen arriskuak. Ebaluazio horretan, bi irizpide kontuan hartuko dira:

1. Zentro edo zerbitzu bakoitzaren arabera, hauek kontuan hartuta:
 - Lan-espazioak (larrialdi-irteera, argiztapena, banaketa egokia, korridoreak, eta abar).
 - Antolakuntza-alderdiak (bakarkako lana, segurtasun-neurriak, eta abar).
 - Aurretik egondako gorabeherak.
 - Intentsitate handiko zentroak.
 - 24 orduko / 365 eguneko zerbitzuak.

Ebaluazioaren emaitzak aukera emango du, hala badagokio, zentro edo zerbitzu horien babes-behar berezia zenbaterainokoa den zehazteko.

Babes-behar berezia dutela zehazten den kasuetan, entitateek behar diren neurriak hartu beharko dituzte, prebentzio modura (segurtasun aktiboko neurriak, segurtasun pasibokoak, eta eraso fisiko edo psikologikoak saihesteko zuzeneko neurriak).

Babes-behar bereziak dituzten zentro edo zerbitzu izendatzen dira Bizkaian babesik gabe dauden adingabeentzako bizitegi-harrerako sistemari lotuta daudenak, salbu eta oinarritzako programa eta larrialdietako programa; hau da: «Nerabeei arreta emateko programa espezializatua», «Emantzipaziorako prestatzeko programa», «Emantzipatzeko programa» eta «Desgaitasun larriak dituzten haur eta nerabeei arreta emateko programa».

2. Erabiltzaileekin egin beharreko esku-hartze motaren arabera, zentro edo zerbitzu bakoitzean, hauek kontuan hartuta:
 - Lanpostuaren eginkizun eta zeregin zehatzak (harreman zuzena/zeharkakoa, erabiltzaileekiko neurri zuzen konplexuak, gatazkak, eta abar).
 - Erabiltzaileek esku-hartzearen unean duten profila eta testuingurua.

Ebaluazioaren emaitzak aukera emango du esku-hartze horien babes-behar berezia zenbaterainokoa den zehazteko.

Babes-behar bereziko neurritzat jotako zuzeneko neurrietarako, entitateek behar diren neurriak hartu beharko dituzte, prebentzio modura (segurtasun aktiboko neurriak, segurtasun pasibokoak, eta eraso fisiko edo psikologikoak saihesteko zuzeneko neurriak).

Babes-behar berezien gainean egindako esku-hartzetzat jotzen dira Bizkaian babesik gabe dauden adingabeen bizitegi-harrerako sistemara lotuta dauden eta arestian aipatu diren zentro edo zerbitzuek ematen dituzten hauek: «krisi-egoeretan laguntzea», «zentroz edo zerbitzuz gogoz kontra lekualdatzea», «harre-



man zailak izatea senideekin», «fisikoki immobilizatzeko beharrezkoak diren neurriak hartzea», «erabiltzaileei komunikazio gatazkatsuak zuzentzea».

Babes-behar bereziak dituzten egoera horietan guztietan, langileen kontrako erasorik ez izateko, esku-hartzea bikoteka egingo da (inoiz ez bakarka).

Ebaluazio horietan, eta haien garapen eta aplikazio osoan zehar, langileen legezko ordezkariak ere parte hartu beharko du.

2025ean zehar, batzorde bat eratuko da, partaidetza parekidea izango duena eta berriaz aztertu eta egingo dituen babes-behar bereziko egoerei buruzko txostenak bai sektoreko zerbitzu eta baliabideetan eta bai haietan egiten diren esku-hartze mota guztietan. Hurrengo hitzarmen kolektiboa egiteko orduan, kontuan hartuko dira txosten horiek.

Haurdunaldirako eta edoskitzarorako aurreikuspen zehatzak

Antolakundeek lanpostuen balorazio espezifikoak egin beharko dute, arriskua saihestu eta behar diren prebentzio-neurriak hartzeko. Lanpostuetan jasotako edo atzemandako gorabeherak, eta antzeko ezaugarriak dituzten zerbitzu edo lanpostu sortu berrietakoak, baliagarriak izango dira beharrezkoak diren prebentzio-neurriak hartzeko.

Arriskuen ebaluazioak berriaz jaso beharko du langile haurdunak edo erditu berriak beren osasunerako edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen agente, prozedura edo baldintzen eraginpean dauden, betiere eraso abdominalak edo estres psikosoziala izateko arriskua aztertuta.

Ebaluazioaren emaitzek azaleratzen badute langile horien segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik izan daitekeela, edo langileak arreta zuzeneko eginkizunak betetzen baditu babes-behar bereziko zentro edo zerbitzu izendatukoetan, behar diren neurriak hartuko ditu entitateak arrisku horretan ez egoteko, eta, horretarako, lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat.

Hori ezin bada egin, langileak beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, halako arriskurik gabea. Horrek ez dio inola ere galerarik eragin behar ordainsarian.

Lanpostua edo eginkizuna aldatzea ezinezkoa bada, entitateak berarekin hitzartuta kontingentzia profesionalei erantzun behar dien mutua kolaboratzaileari jakinaraziko dio, azken horrek haurdunaldiko arrisku-egoera hori badela aitor dezan.

Babes-behar bereziak dituzten zerbitzu edo zentroetako arreta zuzeneko lanpostuetan, entitateak behar den dokumentazioa eman behar dio haurdun dagoen langileari, haurdunaldiko arriskuagatik ezarritako prestazio ekonomikoa eskuratzeko aukera izan dezan.

Entitateak, langileen legezko ordezkariari kontsulta egin ondoren, gisa horretako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda zehaztu beharko du.

Sexu-jazarpenaren gaineko aurreikuspen espezifikoak.

Entitateak, langileen legezko ordezkariarekin batera, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa prestatuko du. Hor, sexu-orientazioan, genero-adierazpenean edo genero-identitatean oinarritutako jazarpena ere jasoko du, plantilla osoarentzat. Halaber, protokoloak ezartzen dituen salaketa-bideak bermatu beharko ditu entitateak, bai eta salaketa horien tratamendua isilpekoa izatea ere.



IV. TITULUA

LANALDIA ETA ORDAINSARIEN EGITURA

I. KAPITULUA

LANALDIA

30. artikulua.— Gehieneko lanaldia

2022. urtea: urteko gehieneko lanaldia 1.605 ordukoa izango da (=1.577 ordu eragin-korreko gehieneko lanaldia Langileen Estatutuaren 23. artikulua arabera eta hitzarmen honen 42.h artikulua arabera).

2023. urtea: urteko gehieneko lanaldia 1.605 ordukoa izango da (=1.577 ordu eragin-korreko gehieneko lanaldia Langileen Estatutuaren 23. artikulua arabera eta hitzarmen honen 42.h artikulua arabera).

2024. urtea: urteko gehieneko lanaldia 1.605 ordukoa izango da (=1.577 ordu eragin-korreko gehieneko lanaldia Langileen Estatutuaren 23. artikulua arabera eta hitzarmen honen 42.h artikulua arabera).

Bi mila eta hogeita bosgarren urteko urtarrilaren batetik aurrera (2025-01-01), urteko gehieneko lanaldia 1.592 ordukoa izango da (=1.564 ordu eraginkorreko gehieneko lanaldia Langileen Estatutuaren 23. artikulua arabera eta hitzarmen honen 42.h artikulua arabera).

Gehienezko lanaldiaren murrizketak ez dio eragingo gutxieneko opor egun kopuruari.

Lanaldia jarraitua edo etenduna izan daiteke, baina etenduna baldin bada, ezingo da eten bat baino gehiago egin. Salbuespenez, eta zerbitzuaren nolakoak bigarren eten bat egiteko premia baldin badakar, bigarren eten hori egitea hitzar daiteke enpresaren eta langileen lege-ordezkaritzaren artean.

Langileen legezko ordezkaritzarik ez baldin bada edo bigarren eten hori egitea adosten ez baldin bada, bigarren eten hori egiteko premia eta eten horri dagozkion baldintzak aztertze eskatuko zaio batzorde paritarioari. Batzordeak egutegiko 15 eguneko epean onartu edo ezetsiko du hura.

Etenari buruzko adostasunik lortu ezin baldin bada, batzordeak berak eskatuko du PRECOren bitartekaritza hura erabakitzeko. Horren azken emaitza hilabeteko epean jakinarazi behar zaio baimena eskatzen duen alderdiari, eskaera egin zuenetik kontatzen hasita.

Adosten da ez erabiltzea, aldebakarrez, Langileen Estatutuko 34.2. artikulua arautzen duen malgutasuneko %10a; hala ere, posible izango da adostasunetara iristea enpresa bakoitzeko zuzendaritzaren eta banako langileen artean. Horrelakorik gertatzen baldin bada, langileen legezko ordezkaritzak, halakorik baldin badu enpresak, ontzat eman behar du lortutako adostasuna, eta horixe bera egin behar du hitzarmen honen aurretik jarduera etengabea duten egoitza-izaerako zentro eta proiektuetan lortutako gainerako akordioekin.

Urteko lanaldiaren %100a lan-egutegietan jasotzeko sistemari eutsiko zaio.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetan egindako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakunde guztiek urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen, gutxienez erakundearen lan-egutegi orokorra prest eduki beharko dute, baita adierazitako egutegiarekin antolatutako azpiegutegiak ere, zehazki, egutegi orokorrean jasotakoak ez diren ordutegiak dituzten unitate funtzional, programa edo proiektuen kopurua bezainbeste.

Urteko lanaldi osoa jasoko dute egutegi orokor horrek eta azpiegutegiek. Legearen arabera legezkotzat jotzen diren gizarte-eragileek negoziatutako eta adosten ahaleginduko dira egutegi horiek guztiak.

Edozein kasutan ere hitzarmen honen aurretik zeuden akordioak errespetatuko dira.



Sartzeko eta irteteko orduetan malgutasunez jokatzea hitzartu ahal izango da, dauzkaten izaeragatik, ordutegiagatik eta egutegiagatik horretarako aukera ematen duten lantokietan eta lanpostuetan.

Era berean, ordu-mugikortasunari buruzko akordioak lortu ahal izango dira lanpostuetan, baldin eta lanpostuon izaerak eta zertarakoak horretarako aukera ematen badute, eta horrela jokatzea egokiena bada zuzen esku hartzeko.

31. artikulua.— 60 urtetik gorako langileentzako lanaldi-murrizketa

Zazpi (7) orduz murriztu ahal da urteko gehieneko lanaldia antzinatasuneko hirurteko bakoitzeko, gehienez ere bost (5) hirurtekora arte (35 ordu), hirurogei (60) urte bete dituzten eta hitzarmenaren eremuaren barruan sartzen den lanpostu batean hamar (10) urteko edo gehiagoko antzinatasuna duten langileentzat. Murrizketa zuzenean aplikatu ahal da laneko egutegiaren gainean, edo lanaldi osoetan metatu, langileak zer nahi duen.

Hitzarmen honi lotutako antolakundeak saiatuko dira, beren antolamenduaren eta ku-deaketaren ikuspegitik ahal duten neurrian, hirurogei (60) urtetik gorako langileak haiei egokienak zaizkien lanpostuetan kokatzen. Era berean, lan-txanda aukeratzeko lehentasunezko eskubidea edukiko dute, posible denean.

Lanpostuetan kokatzeko neurri hori, edonola ere, aldeak ados jarrita eta aldez aurretik langileen legezko ordezkartzarekin kontsultatuta hartu behar da.

32. artikulua.— Gaueko lana

Lana berariaz gaueko txandan egiteko kontratatu ez diren eta Langileen Estatutuaren arabera gaueko langileentzat hartzen ez diren langileek gaueko 11:00etatik goizeko 7:00ak bitartean egiten dituzten egiazko lan-orduak hartuko dira gaueko lantzat.

Gauean itzarririk egin beharreko lana konpentsatzeko, %125ean ordainduko da presentzia-denbora.

Langileak ez badu itzarririk egin behar gaueko lana (lo eginez deskantsatzeko aukera duelako, etab.), presentzia-denboraren %100 zenbatuko da lanaldia betetzeko zenbaketan.

Salbuespenez, erakunderen batek izaera orokorreko edo eragin kolektiboko lan-iturri bat baldin badu bestelako zenbaketa-moduak arautzen dituen edo berariazko konpentsazio-arauak ezartzen dituen itzarririk egin behar ez den gaueko lan hori konpentsatzeko, itun horiek adierazten dutena izango da betetzekoa erakunde horietan. Itun horiek araututako konpentsazioak ezingo du inoiz ere izan presentzia-denborari dago-kion balioaren %100etik beherakoa.

Artikulu hau betetzeko garaian, desadostasunak sortzen baldin badira sektoreko erakundeen artean, alderdiek beren gain hartzen dute, izaera kolektiboko edozein prozedura baliatu aurretik, desadostasun horiek hitzarmen honetako batzorde paritariora eramateko betebeharra, desadostasun hori erabaki dezan.

II. KAPITULUA

OPORRAK

33. artikulua.— Oporrak

Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietan honako hauek izango dira urteko gutxieneko opor egunak:

Astelehenetik ostiralerako lanaldia duten azpisektore eta jardueretan 32 lanegun edo 44 egun natural.

Astelehenetik larunbaterako lanaldia duten azpisektore eta jardueretan 38 lanegun edo 44 egun natural.

Astelehenetik iganderako lanaldia duten azpisektore eta jardueretan 44 egun natural.



Kasu guztietan, 3 egun norberaren gauzetarako egunen moduan balia ditzake langileak. Norberaren gauzetarako egun horiek aurretiaz eskatu behar dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzearen.

Oporrak ez baldin baditu langileak hil osotan hartzen, langileak esleitua duen egutegiak duen lehen lanegunetik hasiko dira kontatzen, dagokion aste-atsedenaldiaren ondoren.

Langilearen oporraldia finkatu ondoren, hura hartzeko garaian langileak aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen baldin bada, langileak aukera izango du oporrak ezintasun-egoera hori amaitzean hartzeko, oporraldiari dagokion urte naturalaren barruan. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak, ezta aldi baterako ezintasuna amaitu zenetik igaro den denborak ere.

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

Oporrak guztiz edo partzialki disfrutatzen diren hilabeteko soldatak oporrik gabeko hilabete bateko soldataren soldata-kontzeptu berdina izango ditu; oinarrizko soldata, eta, hala badagokio, antzinasuna, gaueko lanaren gehigarria, txanda-plusa, eta erantzukizun-plusa. Hala nola, igande eta jaiegunetako lanaren plusa eta garrantzi bereziko jaiegunen plusa lan egindako orduen arabera kobratuko da.

III. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA

34. artikulua.— *Lanbide-sailkapena*

Gure hitzarmenean dagoen lanbide-sailkapenerako sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakora eta sektoreko erakunde eta titulazioen errealitatera egokitzeko, lanbide-taldeko lanbide-sailkapen bat ezartzen da.

Horrenbestez, hitzarmen honen eraginpeko erakunde eta entitateetan zerbitzuak ematen dituzten langileak 15 lanbide-taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera.

Langileak hamabost lanbide-taldetan sailkatuko dira, eta Langileen Estatutuak arlo horretan arautzen duena aintzat hartuta, honako faktore hauen baterako haztapena egingo da: lanpostu bakoitzean eraginkortasunez jarduteko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, jakintza eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoek bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Egungo lanbide-kategoriak lanbide-talde berrietara behar bezala egokitzeko, lanbide-kategoriak eta lanpostuak dagozkien lanbide-taldetan multzokatu dira, 5 maila 3 funtzio-arlori jarraiki:

- Esku-hartzeko arloa (esku-hartze sozialeko edo hezkuntza ez-formalako eta animazio-soziokulturaleko eginkizunen ardura duten langileak).
- Administrazio- eta kudeaketa-arloa (erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- Eta zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

Lanbide-talde jakin bateko langile izateko ez da izan beharrik, ezinbestean titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez); izan ere, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkari daitezke titulazioak. Salbuespen bakarra honako hau da: titulazioak ezinbestekoak izatea, bai legeak agintzen duelako, bai dagokion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipenak, hitzarmenak edo itunak edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguak horrela eskatzen dutelako.

Mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin alde aurretik akordio batera iritsi ondoren gauzatuko da, salbu-eta haren lanbide-taldearen barruan gertatzen baldin bada. Mugikortasun hori 7 egunetik gorako aurrerapenez au-



rreabisatu behar da, mugikortasun hori erabiltzeko dauden arrazoiak azalduta eta zer denborarako kalkulatzen den adierazita.

1. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten eginkizunen arduradun langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazio eta kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako goi-mailako unibertsitate-prestakuntza (lizentziatura edo graduondoko ikasketak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 1.A. Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa: Psikologoa, medikua, abokatuak, esku-hartze sozialeko goi-mailako tituluduna eta horien parekoak.

Adierazitakoez gain, goi-mailako honako tituludun hauek: pedagogoa, psikopedagogoa, soziologoa, antropologoa, ingurumen-zientzietako tituluduna, humanitateetako tituluduna, biologoa eta horien parekoak.

- 1.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazioko eta kudeaketako goi-mailako tituluduna.

Goi-mailako tituludunak: ekonomialaria, enpresa-zientzietan lizentziaduna, laneko zientzietan lizentziaduna, abokatuak, antolakuntza-ingeniaria eta horien parekoak.

- 1.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Goi-mailako tituludunak.

2. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen arduradun langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazio eta kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako erdi-mailako unibertsitate-prestakuntza (diplomatura edo gradu-tituluak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 2.A. Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa: Gizarte-hezitzailea, gizarte-langilea, esku-hartze Sozialeko erdi-mailako tituluduna, OLT-EUD, lan babestuko lantegiko burua, laguntzako irakasleak, eta horien parekoak.

Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: lan-harremanak, okupazio-terapia, hezkuntza-zientziak, eta horien parekoak.

- 2.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazioko eta kudeaketako erdi-mailako tituluduna, enpresa-zientzian edota lan-harremanetan diplomaduna, eta horien parekoak.

Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: Enpresa-zientzietan edota lan-harremanetan diplomaduna eta horien parekoak.

- 2.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Erdi-mailako tituludunak.

3. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen arduradun langileak; goi-mailako prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, nahiz prestakuntza hori normalean unibertsitatekoa ez den (goi-mailako Heziketa zikloak, Baxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:



- 3.A. Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa: Gizarte-integratzailea, adingabekoen-tzako egoitza-zentroetako heziketa-laguntzailea.
Adierazitakoez gain, titulazio baliokideak: Goi-mailako teknikaria zerbitzu sozio-kulturaletan eta komunitateari emandako zerbitzuetan: Haur Hezkuntza eta horien parekoak.
Animatzaile-soziokulturala, Ingurumen-heritzailea, Kontsumo-heritzailea, Gazte-informatzailea eta aisialdi hezitzaileen eta animazio-soziokulturalen esparruen antzeko.
- 3.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazio eta finantzetako goi-mailako teknikaria, idazkaritzako goi-mailako teknikaria, eta horien parekoak.
- 3.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Sukaldaritzako goi-mailako teknikaria, turismoko goi-mailako teknikaria, eta horien parekoak.

4. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila arruntak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; erdi-mailako edo oinarrizko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, unibertsitatekoa ez dena (erdi-mailako heziketa-zikloak, Batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 4.A. lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa: Begiralea, zerbitzu soziokulturaletako eta komunitate zerbitzuetako teknikoak, Arreta Soziosanitarioa, etab. Hezkuntza ez-formaleko begiralea (goizeko ikasgelan, ingurune naturaleko programa eta proiektuetan, gizarte-etxeetan, ludoteketan, bilera-geletan, behar bereziak dituzten pertsonekin, eskolaz kanpoko ekintzetan, ingurumenari lotutako ekintzetan, museoetan, kontsumoari lotutako ekintzetan, prestakuntzara bideratuta ez dauden tailerretan, udaleku eta kanpamentuetan, udako jardueretan, eta aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren esparruko pareko beste lanpostuetan)..
- 4.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administraria
- 4.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak: horien artean izango dira barneko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak eta eginkizun osagarriak dituztenak ere, hots, banaketak, ibilgailuak gidatu, sukaldeko lanak, zerbitzari-zerbitzua, gelazainburu-zerbitzua eta abar.

5. maila

Konplexutasun-, erantzukizun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; oinarrizko prestakuntza izan ohi dute, edota prestakuntzarik ez, edo bestela, eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak baino ez.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 5.A. Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa: zaintzailea.
- 5.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: (erakundearen edo erakundearen zentro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- 5.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Laguntzaileak: zerbitzuetako oinarrizko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisakoak. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, atek ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

**IV. KAPITULUA**
ORDAINSARI-EGITURA**35. artikulua.— Oinarrizko soldata eta urteko igoerak**

2022. urteko soldata-eta kalkulatzeko formula: 2021eko soldata + %0.

2023. urteko soldata-eta kalkulatzeko formula: 2022ko soldata + %3,1.

2024. urteko soldata-eta kalkulatzeko formula: 2023ko soldata + %4.

2025. urteko soldata-eta kalkulatzeko formula: 2024ko soldata + %6, gutxienez 2024ko KPI +%2 bermatuta.

Hitzarmen kolektibo honen ondore ekonomikoak 2026an zehar hedatuko dira, igoera atzeratu hauen bidez:

— 2026ko urtariletik irailera: 2025eko soldata-eta kalkulatzeko formula: 2025eko KPI +% 2 bermatuta

— 2026ko urritik (2026ko ekaineko aparteko ordainsarian eraginik izan gabe): 2026ko soldata-eta kalkulatzeko formula: 2026ko urtariletik hileko oinarrizko soldataren gainean.

Igoera horiek soldata-kontzeptu guztietan aplikatuko dira, antzinasun-plusean izan ezik, azken hori ez baita batere igoko.

Ikus eranskina.

Erosteko ahalmena bermatzeko klausula

2027. urteko urtarilean, soldata-eta kalkulatzeko formula: 2022ko, 2023ko, 2024ko, 2025eko eta 2026ko KPIen baturari % 2 gehituta irteten den emaitza-aren eta hitzarmenaren indarraldian zehar aplikatutako ehuneko finkoen baturaren arteko aldea. 2027ko taulak alde horren arabera eguneratuko dira, azken hori altuagoa bada.

KPIari egiten zaizkion aipamen guztiak Euskal Autonomia Erkidegokoari buruzkoak dira.

36. artikulua.— Antzinasun-plusa

Amaitutako hirurteko bakoitzeko, 5 hirurteko gehienez ere, hitzarmen honen eragin-peko langileek eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hirurteko bakoitzeko zenbatekoa betetzen den hilabetearen ondoko lehen nominatik aurrera ordainduko da, horrenbestez, antzinasun-plusaren zenbateko osoa sortu denaren ondoko hilabeteko nominan sortuko da.

Antzinasuna zenbatzeko data langilea erakundearen sartzen denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu-mota kontuan izan gabe. Horretarako, langileek erakundearen zerbitzua ematen egiten duten aldi guztiak gehituko dira, etenaldiak eta etenaldi horien iraupena kontuan hartu gabe.

37. artikulua.— Erantzukizunagatiko osagarriak

Ardurak dituzten edo eginkizunen arabera erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek finkagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duen lanpostuan egiaz jardura betetzen ematen duen denboraldian, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak eranskinean adierazitakoak izango dira.

Langile batek erantzukizunagatiko osagarri bat baino gehiago izan baditzake, eginkizun-plus altuena soilik jasoko du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako erakundeek, hitzarmen hau argitaratu ondoren, langileen ordezkariekin (baleude) itundu ondoren, eginkizun-osagarriak zehazteko sistema bat egingo dute, erakundearen antolamendu-egiturari egokitu. Deskribatutako tarte ekonomikoaren kopuruak ez du agortuko erakundearen eremuan alderdiek tarte horiek igotzeko aukera, edo erakundearen neurriaren, eta ezta zerbitzu-antzinasunaren, egituraren konplexutasunaren eta antzeko ezaugarrien arabera deskribatutako batzuk bakarrik aplikatzeko aukera ere.



Deskribatutako tarteen multzoak eginkizunen arabera zehazteko, erakundeek honako irizpide eta alderdi hauek izango dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, ekonomia bolumenaren kudeaketa, barneko eta kanpoko erantzukizun-maila, euren eginkizunak betetzeko autonomia-maila eta alderdi horiek integartzeko konplexutasuna.

Nolanahi ere, erakundeek eginkizun-osagarriak zehazten dituztenean, gutxienez maila bat bermatuko dute. Maila hori 1. tarterkoa izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarrizko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik lura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 100.000 eurotik gorako ekonomia bolumena duena.

38. artikulua. — Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi haborokin jasoko dituzte. Haborokin horietako bakoitza hilabete bateko soldataren, antzinasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundearen lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei ares-tian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldizkako mugaegunagatiko osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zuzendaritza eta langileen ordezkariak ados jarrita, aparteko bi haborokinak hamabi hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

39. artikulua. — Gaueko lanaren plusa, txandakako lanaren plusa, igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta eskuragarritasuneko edo zaintza lokalizatuko plusa

Lan-jarduera berariaz eta soilik gaueko ordutegian egiteko kontratatu diren langileei mugatuta dago Gaueko lanaren plusa.

Honako hau hartzen da txandakako lantzat: talde-lana antolatzeke modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea.

Zerbitzua hogeita lau orduz eman beharrean baldin bada enpresa, txandakako lana antolatzerakoan, honako hauek hartuko dira kontuan: txandak txandakatzea eta, langileak borondatez bestelakorik nahi ez badu, ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiagoz. Egiten duten lanaren nolakoak behartuta, txandakako erregimenean eta igande eta jaiegunak barne lan egiten duten enpresek, bi modutan egin ahal izango dute lan: aste osoetan lan egingo duten langile-taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan taldeak osatzeko behar diren langileak kontratatuz.

Txandakako lanaren plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (goizez/arratsalde/gauez/asteburuan; larunbatean eta igandean 24 orduetik gora lan egitea hartuko da halakotzat) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute.

Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen araberrako ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu (larunbatean eta igandean 24 orduetik gora lan egitea hartuko da halakotzat), eta lanaldiko irregulartasun horrek asteko atsedena irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar.

Batzorde Paritarioak kasu jakinak aztertuko ditu, kasuok artikulua honetan jasota ez badaude, haien gaineko akordioak lortzen ez bada edo artikulua honetan eman den txandakotasunaren definizioa iruzurrez erabiltzen dela susmatzen bada.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, bestalde, benetan lan egindako jaiegunen-gatik jasoko da, baina ez da igandeetako plusik jasoko dagoeneko txandakako lanaren plusa jasotzen bada eta txandetako/txandakako ordutegietako bat asteburukoa bada.



Egun eta ordu hauek osatuko dituzte garrantzi bereziko jaiegunak: abenduaren 24ko 17:00etatik abenduren 25eko 24:00etara bitartekoak, eta abenduren 31ko 17:00etatik urtarrilaren 1eko 24:00etara bitartekoak.

Kategoria bakoitzeko gaueko lanaren plusa eta txandakako lanaren plusa eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, eta osorik ez dauden hilabeteen kasuan, lan egindako egunei dagokien proportzioan.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa eta garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eranskinean jaso dira, horrelakoen barruan benetan lan egindako ordu bakoitzarengatik ordaindu beharreko zenbatekoak, eta baita, kasuan kasu, egun edo orduen bidezko konpentsazioak ere.

Eskuragarritasun eta/edo zaintza lokalizatuko plusa edozein erantzukizun-osagarri jasotzearekin bateraezina da.

Enpresak erantzukizun-osagarriaren konpentsaziorik gabeko langile batzuen eskuragarritasuna edo zaintza lokalizatuaz izateko premia baldin badu, beharrezkoa izango da, kontzeptu horiek erabiltzeko, honako hauek adostea langileen lege-ordezkaritzaren eta enpresaren artean: konpentsazio ekonomikoaren zenbatekoa, ordu-kompentsazioa, desplazamendu-gastuak eta laneratzeko denbora.

Langileen lege-ordezkaritzak eta enpresak ez baldin badituzte kontzeptu horiek adosten, ezingo da erantzukizun-osagarririk jasotzen ez duten langileen eskuragarritasunik edo zaintza lokalizaturik baliatu, eta batzorde paritarioak ezarriko dituzten kontzeptu bakoitzean aplikatuko diren gutxienekoak.

Larrialdiko egoerei aurre egiteko erabili behar da hemen arautzen den zaintza lokalizatua, eta inoiz ere ez lanpostu baten estaldura arrunta egiteko.

40. artikulua. — Aldi baterako ezintasuneko aldian kobratzea

Kontingentzia profesionalengatik aldi baterako ezintasuna duten langileek beren oinarri arautzailearen ehuneko ehunera (%100) iritsi arteko osagarria jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne.

Hitzarmen hau argitaratu baino laurogeita hamar (90) egun lehenagotik kontingentzia arruntengatik aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen diren langileek oinarri arautzailearen %100era iritsi arte behar den osagarria jasoko dute lehen hamabi (12) hilabeteetan, baja medikoaren lehen egunetik, aldi horretan sortutako soldata-igoerak barne.

Hitzarmen hau argitaratu aurreko laurogeita hamar (90) egunera arte kontingentzia arruntengatik aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek, berriz, oinarri arautzailearen %90era iritsi arte behar den osagarria jasoko dute lehen hamabi (12) hilabeteetan, baja medikoaren lehen egunetik, aldi horretan sortutako soldata-igoerak barne.

Era berean, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, kontingentzia arruntengatik aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek beren oinarri arautzailearen %90era iritsi arte behar den osagarria jasoko dute lehen hamabi (12) hilabeteak amaitutakoan, beren baja medikoaren hamahirugarren (13) hilabeteetik hamabosgarrenera (15) bitartean (biak barne), izandako soldata-igoerak barne.

Aurreko paragrafoetan azaldutako aldi baterako ezintasunen osagarriak jasotzeari utziko zaio, entitatearekiko lan-harremana amaitzen bada, salbu eta aldi baterako ezintasun-egoera kontingentzia profesionalengatik gertatu bada.

Nolanahi ere, artikulua honetan adierazitako osagarriak jaso ahal izateko, baja-partea ofiziala aurkeztu behar da aldi baterako ezintasuneko egoeraren lehen egunetik, gaixotasun arruntengatik edo lanetik kanpoko istripuengatik, zein laneko istripuengatik edo lanbide-gaixotasunengatik izan, eta, ondorio horietarako, atsedean hartzeko medikuaren aginduren egiaztatzeak ez dira baliozkoak izango.

Enpresak langileen legezko ordezkariekin adostuko du laneko istripu eta laneko gaixotasun profesionalen zer mutua arduratuko den langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako kontingentziak estaltzeaz.



Enpresak sistema publikoaren gain utziko ditu kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen) ondoriozko aldi baterako ezintasunengatiko prestazio ekonomikoak eta kontingentzia horien ondoriozko alten eta baje osasun-kontrola. Hala ere, langileen legezko ordezkaritzarekin adostuz gero, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren laguntzaile den erakunde batek egin dezake kontrol hori, erakunde horrekin den, halakorik bada, indarreko kontratua amaitzen denean.

41. artikulua.— *Kilometroak ordaintzea*

Hitzarmen kolektibo hau argitaratzen denetik aurrera, bere eginkizunak betetzeko, ibilgailuarekin noizean behin joan behar duen langileak 0,36 euro jasoko ditu kilometro bakoitzeko.

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, zenbateko hori hitzarmen honen 30. artikuluan ezarritako soldata-igoeren arabera eguneratuko da urte horretatik aurrera.

Gainera, autobidearen eta hainbat hiri eta udalerritan ezarritako zaintzapeko aparkalekuaren kostuak ordainduko dira.

Kontzeptu hori ordaindu ahal izateko, erakundeak bere baliabideak erabili beharko ditu joan-etorriak egiteko. Garraiorako bitarteko publikoak erabiltzea aginduko balu, gas-tuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du erakundeak, baina kostua 20 eurotik gorakoa bada erakundeak kostua aurrez ordainduko du.

Joan-etorria beste langile batzuekin batera egiten bada, kilometrajeari dagokion zenbatekoa ibilgailua jarri duenari soilik ordainduko zaio.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA

LIZENTZIAK

42. artikulua.— *Ordainduriko lizentziak*

Langilea, aldez aurretik idazki bidez abisatuta eta justifikatuta –justifikatutako urgentziako kasuetan izan ezik–, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

- Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikotearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, hamabost (15) egun. Baimen hori ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.
- Bost (5) lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidearen edo langilearekin etxe berean bizi den eta hura benetan zaindu behar duen beste edozein pertsonaren odol-ahaidetasunezko ahaidea barne. Egun horiek luzatu ahal izango dira, oporretatik kenduta, aldez aurretik eskatuta eta zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badu.
 - Hiru (3) lanegun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik. Langileak ehun eta laurogei (180) kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea bi (2) egunez luzatuko da. Egun horiek luzatu ahal izango dira, oporretatik kenduta, aldez aurretik eskatuta eta zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badu.
- Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
- Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako: beharrezkoa den denbora. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, betebeharrak publiko edo pertsonal saihestezintzat:



- Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baimena, gidabaimena, pasaportea eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea.
 - Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibiletako edo antzekoetako zita-zioak.
 - Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Lehen adierazitako egitekoa betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen %20 baino gehiagoan lanik ez egitea bada-kar, erakundeak hitzarmen honen 45. artikuluan araututako eszedentzia bere-ziko egoerara pasatu ahal izango du langile hori.
 - Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoarekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora; betiere, kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zen-troetan egiten badira.
 - Langileak gehienez zortzi (8) orduz joan ahal izango dira lanera, ordainsa-ria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik: osasun mentaleko zerbitzuetara joatea, paziente gisa edo lehen mailako odolkideta-suneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senide baten laguntzaile gisa, horiek titulartasun publikoko edo pribatuko zerbitzuak izan; errehabilitazio- eta fisio-terapia-saioetara joatea; gizarte-zerbitzuetara joatea, bai haien hartzaile gisa, bai lehen mailako odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senide ba-ten laguntzaile gisa, baita mendetasuna baloratzeko kontsultetan eta antzeko kausetan ere.
 - Eskumen funtzionala duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamen-diek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eraginda-ko kalteei aurre egiteko.
- e) Hirugarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren baten ezkontza-eguna.
- f) Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, betiere eskubide horretaz balia-tzeko benetako aukera duela bermatuta.
- g) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.
- h) Xedapen askeko egun bat (1), egiaz lan egindakoa izango dena, ondoren guz-tietarako. Xedapen askeko egun libre hori hartzeko, hura hartu baino 7 egun lehenago eskatu beharko da gutxienez (premia larriko kasuetan izan ezik, kasu horietan 3 egun aurretik eskatu beharko baita), eta enpresak eman egingo du hura, salbu eta, idatziz justifikatutako antolaketa-arrazoiengatik, eskatutako da-tan ematerik ez baldin badu. Beti hartuko da egun hori, justifikatu beharrik izan gabe, urtea amaitu baino lehen.
2. Langileek lanetik joateko eskubidea izango dute, jaio aurreko azterketak eta er-ditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboran, eta, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren edo harreraren kasuetan, nahitaezko informazio- eta pres-takuntza-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, betiere lanaldiaren barruan egin behar badira.
3. Langileak eskubidea izango du lanetik alde egiteko, ezinbesteko kasuetan, se-nideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla eta, gaixo-tasuna edo istripua dela-eta berehala joan behar badu. Adierazitako kasuetan, urtean lau (4) eguneko absentsia-orduak ordaintzeko eskubidea izango du langileak, eta, hala badagokio, absentsiaren arrazoa egiaztatuta beharko du.
4. Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osokoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.
5. Edozein motatako lizentzia edo/eta baimena behar duen eta gaez lanean ari den langileak aurreko edo hurrengo gaua aukeratu dezake.



EAEEn betetzekoak diren arauak aintzat hartuta, ezkonduetako pareko onurak izango dituzte bizikidetzako egoeran dauden bikoteek.

43. artikulua.— *Ordaindu gabeko lizentziak*

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiek urtean gehienez bi aldiz soldatarik gabeko baimena eskatu dezakete, gehienez 30 egunera heldu arte. Eskatu daitekeen gutxieneko epea 3 egunekoa da, eta asteko atsedinari, jaiegunei edo oporrei dagozkien egunak erantsiko zaizkio.

Eskatzaileak eskaeraren berri 15 egun lehenago eman badu eta langileen ehuneko 5 baino gehiago ez badago lizentzia hori hartuta, lizentzia eman egin behar zaio langileari, baldin eta enpresak 40 langile baino gehiago baldin baditu. Enpresak 40 langile baino gutxiago baldin baditu, 2 langilek har dezakete baimen hori aldi berean.

Atal honetako lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuari, eta lekualdatzea antolatuta eta baimendutako erakunde humanitarioen bitartez gauzatzen bada, ez da 15 egun lehenago jakinarazi behar.

44. artikulua.— *Bularreko haurra zaintzeko atsedanak eta lanaldi-murrizketak*

Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreretan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat etorritik, langileek lana ordubetez (1) uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak hamar (10) hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza eta harrera anizkoitzetan.

Eskubide hori baliatzen duenak, hala erabakitzen badu, horren ordez lanaldia ordubete (1) murriztu ahal du, helburu berarekin, edo 14 egun naturaletan metatu, egun horiek etenik gabe hartzeko, amatasun-etenduraren oste-ostean, banakako lan-egutegiaren arabera kalkulu mesedegarriagorik egiten ez bada.

Artikulu honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari. Hala ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori sortzen badute subjektu eragile beragatik, enpresak aukera izango du mugak jartzeko eskubide hori aldi berean balia ez dezaten, funtzionamendu-arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada eta idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezko plan bat eskaini behar du, langile horiek aukera balia dezaten eta beren kontziliazio-eskubideak erabil ditzaten.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harrera-emaileek eskubide hori iraupen eta araubide berarekin baliatzen badute, hura gozatzeko aldia luzatu ahal izango da bularreko haurrak hamabi (12) hilabete egiten dituen arte, eta soldata proportzionalki murriztuko zaie hamar (10) hilabete betetzen dituenetik aurrera.

45. artikulua.— *Jaiotza, adopzioa edo harrera, eta adingabearen eta mendekotasuna edo dibertsitate funtzionala duen pertsonaren zaintza*

1. Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi (12) hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du, hemeretzi (19) astez —hogeita bat (21) astez erditzea anizkoitza bada—; aste horietatik, nahitaez hartu behar dira erditu ondoko sei (6) asteak, etenik gabe, eta lanaldi osoan hartu behar dira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Hala ere, hamazazpigarren (17) astetik hemeretzigarreneira (19) bitartekoak ama biologikoa ez den gurasoari eskuordetu ahal du zaizkio, edo bien artean banatu.

Amatasun-lizentzia eta oporraldia aldi berean badira, hitzarmen honetako 28. artikuluan azaltzen diren oporrak ez dira ezerezean geldituko.

Haurdunaldiko lizentzia hartuta dauden langileek beren ordainsariaren %100 jasoko dute.

Haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuaren ondoriozko etenduretan, antolakundeak behar den osagarria ordainduko du oinarri arautzailearen %100 osatzeko.



Langileak eskubidea izango du baimen hori lanaldi partzialean baliatzeko, indarreko legedian aurreikusitakoaren arabera.

2. Jaiotzak hamasei (16) astez etengo du ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua; aste horietatik, nahitaez hartu behar dira erditu ondoko sei (6) asteak, etenik gabe, eta lanaldi osoan hartu beharko dira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

3. Haurra behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei (6) asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteakoa.

Haurra behar baino lehen eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada edo arrazoi klinikoren bat dela-eta jaioberriak zazpi (7) egunetik gora egon behar badu ospitalean, etenaldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru (13) astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezartzen den eran.

4. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendikoko sei (6) asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

5. Adingabea zaintzeko asmoz guraso bakoitzak eginiko kontratu-etenaldia, erditu osteko lehen sei (6) asteak igarotakoan, gurasoek nahi bezala banatu ahal izango da, astez asteko aldietan —metatuta edo etenaldiak eginda har daiteke—, eta erditu osteko nahitaezko etenaldia amaitzen denetik hartu ahalko da, semeak edo alabak hamabi (12) hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea uste den eguna baino lau (4) aste lehenago. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, hamabost egun (15) lehenago gutxienez.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta ezin zaio eskualdatu beste gurasoari hark baliatzeko.

Lan-kontratuaren etenaldia, erditu osteko lehenengo sei (6) asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak gutxienez hamabost (15) egun lehenago jakinarazi beharko dio antolakundeari eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako eran. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek antolakunde bererako lan egiten badute, zuzendaritzak mugak jar ditzake biek eskubidea aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude; behar bezala arrazoitu beharko ditu, idatziz.

Apartatu honetan ezarritakoaren ondoretarako, ama biologiko terminoaren barruan sartzen dira haurdun dauden transak ere.

6. Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz, adopzio, adopzioarako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hemeretzi (19) astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei (6) aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar (10) asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi (12) hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du inola ere eskubiderik emango langile berak etenaldi bat baino gehiago izateko. Aste bakoitza edo aste horien metaketa gutxienez hamabost (15) egun lehenago jakinarazi behar zaio antolakundeari. Hamar (10) asteko etenaldi hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean har daiteke, aldez aurretik antolakundeak eta langileak adostuta, erregelamenduari jarraituz.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, adopzioaren ebazpena eman baino lau (4) aste lehenago has daiteke atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia.



Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da hori, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari adierazi beharko dio, gutxienez hamabost (15) egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera, hala badagokio. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar (10) asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

7. Jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrerako semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, 1. eta 6. apartatueta aipatzen den kontratu-etenaldia beste bi (2) aste luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoaz beste seme edo alaba bakoitzeko. Guraso bakarra badago, atal honetan bi guraso dituzten familientzat aurreikusitako luzapenak osorik baliatu ahal izango ditu hark.

8. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitzaro naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (azaroaren 8ko 31/1995 Legeak) 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, erditzearen ondoriozko kontratu-etetea hastean edo bularra hartzen duen umeak bederatzi (9) hilabete betetzean amaituko da kontratuaren etetea, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

9. Langileen Estatutuaren 45.1.n) artikuluan jasotako kasuan, etenaldia ezingo da izan sei (6) hilabetetik gorakoa hasieran, non eta babes judizialaren jardunetatik ez den ondorioztatzen kontratuak etenda jarraitu behar duela biktima babesteko eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru (3) hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi (18) hilabeteko mugarekin.

10. Kontratua etenda egon den bitartean lan-baldintzetan izan diren eta zegozkien hobekuntza guztiak izango dituzte langileek Langileen Estatutuaren 48. artikulua 4. apartatutik 8.era aipatzen diren kasuetan.

11. Langileek guraso-baimena izateko eskubidea izango dute semea, alaba edo familian gutxienez urtebetez (1) hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi (8) urte bete arte.

Baimen horrek zortzi (8) aste iraungo du gehienez, eta aste guztiak jarraian edo ete-nak eginez hartu ahal izango dira, lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

Baimen hau langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, gizonena nahiz emakumeena, eta ezin da besterendu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, zer alditan hartuko den. Halaxe jakinarazi beharko dio antolakundeari, hamar (10) egun lehenago, nahitaezko kasuetan izan ezik, kontuan hartuta haren egoera eta antolakuntza-beharrak.

Langile bik edo gehiagok eskubide hori subjektu eragile beragatik sortzen dutenean, edo hitzarmen kolektiboetan zehaztutako beste kasu batzuetan, guraso-baimena eskatutako aldian hartzeak antolakundearen funtzionamendu egokiari nabarmen eragiten dionetan, hark atzeratu ahal izango du baimena ematea, arrazoizko aldi batez, idatziz justifikatuta eta malgutasun bereko beste aukera bat eskaini ostean.

46. artikulua.—*Beren kabuz moldatu ezin daitezkeen adingabeak edo senitarte-koak zaintzea.*

Legezko zaintza dela bide hamabi (12) urte baino gutxiagoko adingaberen bat edota ordaindutako jarduerarik egiten ez duen eta desgaitasuna duen pertsona bat zuzenean zaintzeko ardura duenak eskubidea izango du eguneroko lanaldia murrizteko, baina, halakoetan, soldata ere modu proportzionalean gutxituko da; lanaldia, gutxienez, lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia.



Eskubide bera izango du ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senidea zaindu behar duenak, izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko senidea zaindu behar duena barne, zaindutako hori adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Gurasoek, adopzio-helburuak dituzten zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lanaldia gutxienez erdira murrizteko eskubidea izango dute —eta haien soldata proportzioan jaitisiko da—, baldin eta beren kargura duten adingabeak ospitalean egon behar badu eta tratamendu jarraitua egin behar badu minbizia duela-eta (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat duela-eta, eta horren ondorioz hark ospitalean egon behar badu denbora luzez eta haiek zuzenean, etengabe eta modu jarraituan zaindu behar badute. Horrelakoetan, autonomia-erkidegoko osasun-zerbitzu publikoaren edo osasuneko dena delako administrazio-organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak, eta semeak, alabak, harrera iraunkorren hartutako pertsonak edo adopzio-helburuz zaindutakoak hogeita hiru (23) urte bete arte izango du eskubidea.

Ondorioz, semeak, alabak edo harrera iraunkorren edo adopziorako zaintzan dagoen adingabeak hamazortzi (18) urte betetzean, ez da azkenduko lanaldi-murrizketa, baldin eta zuzenean, etengabe eta modu jarraituan zaindu beharrak bere horretan badirau.

Hala ere, hamazortzi (18) urteak betetakoan, lanaldi-murrizketarako eskubidea aitortu ahalko da kausatzaileak hogeita hiru (23) urte bete arte, adinez nagusi egin baino lehen diagnostikatu badiote minbizia edo gaixotasun larria, eta, betiere, aurreko paragrafoetan aipatutako baldintzak egiaztatzen badira eskabidea egiteko unean, adina salbu.

Era berean, pertsonak hogeita sei (26) urte bete arte eutsiko zaio murrizketarako eskubideari, baldin eta hogeita hiru (23) urteak bete baino lehen egiaztatzen bada gainera ehuneko 65eko desgaitasuna edo handiagoa duela.

Deusez gertatu, banandu, dibortziatu edo izatezko bikotea azkenduz gero edo genero-indarkeriaren biktima dela egiaztatuz gero, gaixoarekin bizi den gurasoari, zaintzaileari edo harreragileari aitortuko zaio lanaldia murrizteko eskubidea, baldin eta eskatutako gainerako baldintzak betetzen baditu.

Atal honen hirugarren eta laugarren paragrafoetan aurreikusitako kasuetan dagoen gaixoa ezkontzen bada edo izatezko bikotea eratzen badu, ezkontideak edo izatezko bikotekideak izango du lanaldia murrizteko eskubidea, horretarako eskubidea baliatzeko baldintzak egiaztatzen baditu.

Atal honetan aipatzen diren lanaldi-murrizketak langileen eskubide indibiduala dira. Hala ere, antolakunde bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute subjektu eragile beragatik, antolakundeak aukera izango du mugak jartzeko eskubide hori aldi berean balia ez dezaten, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta objektiboen-gatik bada, eta idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, antolakundeak ordezeko plan bat eskaini beharko du, langile horiek aukera balia dezaten, bai eta kontzilio-erabakiek ere.

Eskubide hori gauzatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea, eta, era berean, genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea saihestea.

Eguneko, asteko eta urteko lanaldia zortziren baten eta erdiaren artean murrizteko eskubidea baliatzeko orduan, lan egindako lanaldi kopuruan eraginez banatu ahalko da murrizketa, hamabi (12) urtetik beherako adingabeak edo odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko mendeko senideak zaintzeko baldin bada,; hau da, murrizketa astean lan egindako egunen kopuruaren gainean egin ahalko da, eguneko lanaldia murriztu edo aldatu gabe. Lanaldia lanaldi osoetan edo beste aldi batzuetan metatu edo murrizteko, adostasuna beharko da enpresa bakoitzeko zuzendaritzaren eta langilearen artean, bi alderdietako edozeinek eskatuta, eta, edonola ere, unean-unean lanaren eta gizarte-segurantzaren gainean indarrean den legedia bete beharko da.



II. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

47. artikulua. — *Nahitaezko eszedentzia*

Nahitaezko eszedentzia langilea lanera joan ezin denean emango da, arrazoi hauen-
gatik:

- Ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- Legez ezarritako beste edozein.

Eszedentzia-mota honek aukera ematen du amaitzean automatikoki lanpostura itzul-
tzeko, eta guztiak indarrean egongo dira kargu-aldia edo eszedentzia eragin duten egin-
kizun sindikalak amaitu arte.

Eszedentzia horrek ez du ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen, eta ondorio
guztietarako zenbatuko da, ez soilik ordainsarirako (antzinatasuna), baita kalte-ordaine-
tarako ere. Eszedentzia hori idazki bidez eskatuko da beti, hasi baino hogeita hamar (30)
egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko arrazoiengatik izan ezik, eta
erakundeak idatziz erantzun beharko du bost (5) eguneko epean. Eszedentzian dagoen
bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularra lanera itzultzen denean,
hark bere zeregina utziko du, eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean,
langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

48. artikulua. — *Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia*

Langileek bost (5) urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea
izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan,
nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jai-
otegunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Era berean, langileek gehienez ere bi (2) urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izan-
go dute ezkontidea edo izatezko bikotekidea zaintzeko, edo odol-ahaidetasunezko edo
ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideren bat, izatezko bikotekidearen
ahaidea barne, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo dibertsitate fun-
tzionalagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordainduriko jarduerarik egiten.

Artikulu honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, eta haren
iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, erakunde bereko bi langilek edo gehiagok
subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, erakundeak mugatu ahal
izango du eskubide hori aldi berean baliatzea, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta
objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezko plan
bat eskaini beharko du, bi langileek eskubide horiek baliatzeko aukera izan dezaten eta
kontziliazio-eskubideak baliatu ahal izan ditzaten. Beste subjektu eragile batek beste
eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentzia berriak amaitu egingo
du ordura arte baliatzen ari zena.

Eszedentzia horrek ez du ezin ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori
antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino
hogeita hamar (30) egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larri-
ko kausak gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost
(5) eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean, ordezko batek beteko du lanpostu
hutsa. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da.
Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentzia-aldian, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

Eskubide hori baliatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko eran-
tzukidetasuna sustatzea eta, era berean, genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea
saihestea.

**49. artikulua. — Eszedentzia bereziak**

Eszedentzia bereziak emango dira:

- Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko
- Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost (5) urteko antzintasuna badu erakundeak.

Erakundeak etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzintasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urteko gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan, erakundeak dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Nolanahi ere, langileak ez du ezein ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango eszedentzia bereziengatik. Eszedentzia-aldi hori antzintasunerako zenbatuko da, salbu eta eszedentzia lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatu badu langileak eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin zerikusirik ez badute.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko arrazoiengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

50. artikulua. — Borondatezko eszedentzia

Erakundeak etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori ez da zenbatuko antzintasunerako. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek beteko du, gutxienez adostutako erreserba-denboraldian. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzian dagoen langileari erakundeak hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasuneko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

Hitzarmen kolektibo hau argitaratzen denetik aurrera eskatutako borondatezko eszedentziarako, langileak hamar (10) urtetik gorako antzintasuna badu erakundeak, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du eszedentziaren lehenengo bi (2) urteetan.

51. artikulua. — Erretiroa

Une bakoitzean indarrean dagoen legeriaren arabera.

52. artikulua. — Atxilotze-kasurako bermeak

Atxilotzen dituzten edo askatasuna eragozten zaien langileei, egoera horren iraupena edozein izanda, lanpostua gordeko zaie, indarrean dagoen legeriaren esparruan. Horretarako, langilea bere lanpostura itzuliko dela ulertzen da, eta zeuzkan lan-baldintzak gordeko zaizkio. Artikulu honetan eta aplikagarria den legerian adierazitakoa hobeto betetzeko, atxilotze-aldiak edo langileak askatasuna eragotzita duenaldiak irauten duen



artean, edo behin betiko konpontzen den artean, lanpostu hutsak betetzeko erabiliko diren kontratuak ordezkapen-kontratuak izango dira.

53. artikulua.— *Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea*

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak enpresara itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu behar du lanera berriro itzultzea.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzen duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi behar dio erakundeari.

Erakundearen titularrak idazki bidez berretsi behar dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek bete badu, ordezko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

54. artikulua.— *Ezintasun iraunkorra*

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoko, ezintasun absolutuko edo ezintasun handiko egoeran gertatzen baldin bada langilea, kontratua bi (2) urtez etengo da, kalifikazio-organoak langilearen ezintasun-egoerak hobera egin eta langilea bere lanpostura itzul daitekeela uste duela adierazten duenetik zenbatzen hasita, eta administrazio-ebazpenean hala adierazten bada.

Etendura-denboran ez da antzinasunetik zenbatuko.

VI. TITULUA**HOBEKUNTZAK LANGILEENTZAT****55. artikulua.— *Laneko arropa***

Erakundeek laneko arropa emango diote langile bakoitzari urtean bi aldiz, bere eginkizunetarako behar baditu. Erakundeak ez badio laneko arroparik ematen, hitzarmen kolektibo hau argitaratzen den egunetik aurrera, urtean 119 € ordainduko dizkio.

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, zenbateko hori eguneratu egingo da, hitzarmen honen 30. artikuluan jasotako soldata-igoerak aplikatuz urte horretatik aurrera.

56. artikulua.— *Mantenua, ostaturak eta bidaiak*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

- Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otorduak eta eguneko lanaldia aldi berean badira. Komunitate terapeutikoko langileek ere izango dute eskubide hori.
- Mantenerako eta ostaturako eskubidea izango dute barneko erregimenean lan egiten duten langileek.

57. artikulua.— *Erantzukizun zibileko aseguru*

Enpresek 360.000,00 euroko gutxienez erantzukizun zibileko aseguru bat izango dute.

58. artikulua. Enpresak subrogatzeko klausula

Pertsonala egonkortzeko lehiaketa publiko, itun, lankidetzak-hitzarmena edo finantzaketa publikoko beste formula batzuk erabili badira eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna eskualdatzen bada hitzarmen hau aplikatu behar dute edo/eta hitzarmen honetan adierazitako eremu funtzionala duten erakunde batzuen artean, erakunde berriak subrogazioz jasoko ditu zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horretan lan egiten zuten langileekin lotutako betebeharrak eta erantzukizunak.



Dena den, beste batzuen kalterako kontratatutako langile horiek ez dituzte artikuluko honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango; izan ere, ondorio horiek enpresa uzten duen titularrari loturik jarraituko dute.

Kontratua beste batzuen kalterako egin dela esango da, esleipena amaitu aurreko 4 hilabetetik beherako aldian, kontratatutako orduen kopurua gorantz aldatu bada, eta horrek, emakidadun administrazioaren berariazko oniritziarekin egin beharreko jardueraren orduen kopuruan benetako igoerarik eragin ez badu.

Ondore horietarako zerbitzuak, baliabideak edo ekoizpen-unitateak jarraipena duela ondorioztatuko da, baldin eta eskualdaketak bere nortasunari eutsi dion zerbitzuari, baliabideari edo ekoizpen-unitateari eragiten badio, hots, horiek jarduera betetzeko bitarteko antolatuen multzotzat hartzen badira.

Uzten duen erakundeak honako dokumentazio hau eman beharko die administrazio arduradunari eta LPZri, dagokion espedientearen edo administrazio-egintza hasi baino zazpi (7) egun natural lehenago, lehiaketaren, kontratuaren edo hitzarmenaren baldintza-agirian subrogazio-eskubidea duten langileak eta horien lan-baldintzak sartu ahal izateko:

- Langileen zerrenda, hauek zehaztuta: izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, bai eta norberaren baldintza onuragarrienak, baldin badaude, edo egon daitezkeen enpresa-itunak ere.

Dokumentazioa jaso ondoren, LPZk horri buruzko txostena egin ahal izango du.

Dokumentazio hori aurkeztu ez izanak ez du mugatzen langileen subrogazio-eskubidea.

Informazio hori bera emango zaie, une egokian, sartzten den erakundeari eta haren RLPTri, honako hauekin batera:

- Eragindako langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia, non jasotzen den langileari aparteko pagan, oporren eta abarren zati proportzionalen likidazioa eman diola ateratzen den erakundeak, ordaindu ez den zenbatekorik gelditu gabe. Agiri hori esleipena hartzen duen enpresak eduki behar du titular berria zerbitzua ematen hasten denean.
- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen agiria.
- Eragindako langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.
- Langileen izen-zerrendaren fotokopia eta Gizarte Segurantzako kuoten likidazio-agiriaren fotokopia.
- Subrogazioak eragindako langileen kontratuen fotokopia.

Hala ere, sartzten den eta irteten den enpresak ekonomikoki konpentsatu beharko ditu beren artean ordaindutako edo hartutako opor gordinen zenbatekoak, baita opor horiek Gizarte Segurantzari kotizatzeagatik ere, bi enpresek beren gain har dezaten bi kontzeptuen kostua, urte natural horretan emandako eta kobratutako zerbitzu-denborarekiko proportzioan. Oporren ordezkapen-kostuak ere elkarren artean konpentsatuko dira, ordezkapen hori zerbitzua behar bezala gauzatzeko beharrezkoa bada.

VII. TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

59. artikulua.— *Eskubide sindikalak*

Enpresa-batzordeek, langileen ordezkariak eta atal sindikalek eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte, besteak beste:

- a) Arau-urratze arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.
- b) Ondorengo gaien buruzko estatistikak ezagutzea, gutxienez hiruhilero: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak; lan-istripuak eta lanbide-gaixo-



- tasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; lan-ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.
- c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezzen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen aurrean.
- d) Erakundeko lanak betetzean laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariek behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza –betetzen duten kargurako nahitaezkoa– jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Erakundeak eman eta ordaindu behar du prebentzioari buruzko prestakuntza. Lan-ordutegiaren barruan egin behar da.
- e) Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar adina baimen ordaindu izango dituzte negoziazio horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 orduko aurrerapez jakinarazi behar diote eskubidearen erabilera haien gaineko nagusi zuzenari. Era berean, batzordeko kidek eta lantokietako langileen ordezkariak ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean, haien ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, eskala honen arabera: langile-ordezkariek eta enpresa-batzordeko kideek:
- Berrogeita hamar langilera bitarte, hamabost ordu.
 - Berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera bitarte, hogeitau ordu.
 - Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arte, hogeitau hamar ordu.
 - Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeitau hamabost ordu.
 - Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogei ordu.
- f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta ikusteko moduko lekuan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bat atal sindikal bakoitzarentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Ordezkariek egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak jarriko dituzte iragarki-taula horietan.
- g) Ezein langile ezin izango da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari trabarik egin gabe. Langile oro hautesle izan daiteke, baita kargu sindikalak betetzeko hautagai ere; betiere, Langileen Estatutuan eta SALOn ezarritako baldintzak betetzen baditu.
- h) Erakundeak lokalak eta dituzten eginkizunak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren bitarteko materialak emango dizkie enpresa-batzordeei, langileen ordezkariari eta atal sindikalei.

Enpresa bereko langile-ordezkariek haien sindikatu-orduen kreditua, aurreko e) puntuan adierazia, osorik edo zati batean laga dezakete sindikatu-hautagaitza berean hautatua izan den beste ordezkari baten gain eta harengan pilatu.

Eskubide hori izango dute, bai 50 langile baino gutxiagoko enpresetako langile-ordezkariek, bai 50 langiletik gorako enpresetako sindikatu-ordezkariek, bai legez aitortuak dauden atal sindikaletako ordezkariak.

Era berean, lau hileroko aldizkakotasunez zenbatuko da sindikatu-kreditua; hala ere, enpresak beste erreferentziatzeko epe bat ados dezake. Kreditu hori modu irregularran



balia daiteke erreferentziazko denbora horretan, baldin eta alde zuzenetik horren berri ematen baldin bazaio erakundeari, idatziz.

Sindikatuak edo konfederazioak atal sindikalak ezar ditzakete sektoreko enpresatan, SALO, Langileen Estatutuan eta aplikagarri diren beste araudietan ezarritakoaren arabera.

60. artikulua.— Batzarrik

Bilerak deitzeko aukera izango dute 50 langiletik gorako lan-zentroetako langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla osoaren %20ak, eta 50 langiletik beherako lan-zentroetako %30ak (betiere, gehienez hamar langileko eskakizuna gainditu gabe), baldin eta deialdi horiek gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin egiten baldin badituzte, aurrez erakundeari jakinarazita.

VIII. TITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

61. artikulua.— Diziplina-erregimena

Langileek laneko arauen bat urratzen badute, zehapena ezar dakieke, falten gradu eta zehapen hauen arabera:

A) Falta arinak.

- Atzerapena eta utzikeria, eginkizunak betetzean, bai eta erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, arazo horien larritasun nabarmenaren ondorioz falta astuntzat hartu ezean.
- Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurrerapenaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.
- Justifikatu gabe behin eta berriz garaiz ez iristea, hilean bi egunetan gutxienez, eta bost egunetan gehienez.
- Lanpostua uztea, bidezko arrazoirik gabe, horren ondorioz babesik gabeko egoerarik, utzikeriarik edo zabarkeriarik eragin gabe, eta erabiltzaileentzako arrisku-egoerarik sortu gabe. Arazo horiek sortuz gero, falta astuntzat edo oso astuntzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

B) Falta astunak:

- Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, eta horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eragiten bazaio.
- Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.
- Hiruhilekoan hiru falta arin egitea, falta horiek desberdinak badira ere, eta, betiere, arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.
- Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.

C) Falta oso astunak:

- Erabiltzaileen intimitateari buruzko datuak jakitera ematea.
- Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.
- Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.
- Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzaz gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzeko.
- Zentroko erabiltzaileengandik edo haien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzak hartzea.
- Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta bestelakoak hartzea.



- Askatasun publikoek eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.
- Hiruhileko batean bi falta astun egitea, desberdinak izanda ere, eta, betiere, arrazoi horrengatik zehapena jarri bazaio.

62. artikulua. — Zehapenak

Zehapen hauek ezar daitezke:

- a) Falta arinengatik: ahozko edota idatzizko ohartarazpena.
- b) Falta astunengatik: lana eta soldata kentzea 3 egunetik 14 egunera bitartean.
- c) Falta oso astunengatik: enplegua eta soldata kentzea, 15 egunetz gutxienez eta 30 egunetz gehienez, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek hogei egunekoa, eta oso astunek hirurogei egunekoa, erakundeak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta, nolana ere, falta egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

Ezarritako zehapenen ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharpenak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igarotakoan, falta arina, astuna edo oso astuna bada, hurrenez hurren.

63. artikulua. — Izapidetzea eta preskripzio-epea

Zehapenak idazki bidez eta arrazoituta jakinaraziko zaizkio interesdunari, jakinaren gainean egon dadin eta ondorioak izan ditzan. Horretaz gain, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari edo eraginpeko langilea kide den atal sindikalari jakinaraziko zaio.

Falta oso astunengatik zehapena jartzeko, espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Faltaren berri izandakoan emango zaio hasiera espedienteari, eta interesdunari kargu-orri igorriko zaio. Kargu-orri horretan, labor adieraziko dira hutsegitea eragin duten ustezko gertakariak. Espediente horren berri emango zaio enpresa-batzordeari edota eraginpeko langilea kide den atal sindikalari, salbu eta interesdunak ez duela nahi adierazten baldin bada. Bi alderdiek bost eguneko epea izango dute erakundeari adierazteko euren ustez egokiena zer den gertakariak argitzeko.

Adierazitako epea igarotakoan, eta batzordeak, ordezkariak, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitzen jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, faltaren larritasunaren eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Zehapenak ezartzeko, nahitaezkoa da batzuen zein besteen esanak jasoko dituen espediente izapidetzea, zehapenaren larritasunari begiratu gabe, baldin eta zehapenaren hartzailea enpresa-batzordeko kideak, ordezkariak eta atal sindikaletan erantzukizunak dituzten kideak baldin badira, bai kargu sindikaletan jardunean daudenak, bai arauko berme-aldian daudenak.

Falta arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek 20 egunekoa, eta oso astunek 60 egunekoa, faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

XEDAPEN GEHIGARRIAK**Lehen Xedapen Gehigarria. — Baldintza onuragarrienak eta Ad personam bermeak betetzea**

Erakundeek, edo atalek, edo haien produkzio-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldin badaude, hitzarmen honetan adierazitakoak gainditzen badituzte, hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik langile bakar bat ere ez izateko kaltetua.

Bigarren Xedapen Gehigarria. — Euskara sustatzea eta normalizatzea

Prestakuntza eta Hizkuntza Normalizaziorako Batzordea sortzen denetik aurrera, normalizazio-prozesu arautu, progresibo eta osoa garatuko du. Horrela, hizkuntza-normalizazioko plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatzen zaien erakundeei. Ho-



rretarako, lehen diagnostiko bat egingo da, Plana diseinatzeko hasteko zehazten diren puntuei erantzunez.

Plan hau euskararen normalizazioari buruzko euskal legerian oinarrituko da, eta, gutxienez, hizkuntza-normalizaziorako lehentasunak jasoko ditu azpisektoreen eta lanbide-kategorien arabera, baita epeak eta giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak ere, plana gauzatzeko eta erakunde publiko autonomikoen eta tokikoen (aldundiak eta udalak) inplikaziorako.

Era berean, erakundeek Euskara sustatzeko eta normalizatzeko Plan bat egin behar dute. Halaber, erakundeek konpromisoa hartuko dute Plan horretan erakundearen barnean euskararen erabilera normalizatzeko premiazko neurriak sartzeko, bereziki erakundearen barnean argitaratzen diren jakinarazpen, ohar eta abisuei dagokienez.

Azkenik, euskara beharrezkoa ez den lanpostu berrietan euskara merezimendu gisa baloratzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

Hirugarren Xedapen Gehigarria.— Soldata ez aplikatzeko klausula

Langileen Estatutuko 82.3 artikulua arautzen duena kontuan hartuta, prozedura hau bete behar dute hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera baliatu nahi duten enpresek:

Lan-baldintzak ez aplikatzeko kausak langileen lege-ordezkariei jakinaraztea. Jakinazpen horrekin batera, langileen ordezkariei dokumentazio nahikoa eta fede-emailea entregatu behar zaie, haiek azter dezaten. Ondoren, enpresaren eta langileen lege-ordezkarien arteko kontsultak ahalbidetzeko 15 eguneko epea izango da. Kontsulta-aldian desadostasuna badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmeneko batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten denetik aurrera zenbatzen hasita.

Kontsultak egiteko denbora agortu ondoren, eta, batzorde paritarioaren partaidetzaren ondoren, adostasunik lortzen ez baldin bada, bi alderdiak lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko PRECO prozeduren mende jarriko dira (adiskidetzea edo bitartekaritza). Enpresa-ordezkaritzak eta langileen lege-ordezkaritzak adostuta soilik erabil daiteke arbitrajea eta adostasun horrekin soilik jo daiteke Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora.

Laugarren Xedapen Gehigarria.— Sektoreko laneko istripuen eta nekagarritasunaren gaineko azterketak abian jartzea, eta administrazio eskudunari koefiziente murriztaileak ezartzeko eta erretirorako adina aurreratzeko eskatzea, txandako edo gaueko lanari, ekoizpen-erritmoei eta arrisku psikosozial eta bestelakoei lotutako arriskuen eraginpean dauden langileen taldeentzat

1698/2011 Errege Dekretuak (1698/2011 Errege Dekretua, azaroaren 18koa, Gizarte Segurantzaren sistemaren koefiziente murriztaileak ezarri eta erretiro-adina aurreratzeko erregimen juridikoa eta prozedura orokorra arautzen dituen) koefiziente murriztaileak ezarri eta erretiro-adina aurreratzeko eskatzeko prozedurak finkatzen ditu ekoizpen-erritmoak, txandako edo gaueko lanak, arrisku psikosozialak eta bestelakoak biziki neke-tsua diren lan-inguruetan lanean diharduten langileen taldeentzat, inguruabar horien ondorioz adin batetik aurrera beren istripu-indizea —laneko istripuen indizea eta/edo gaixotasun profesionalen indizea— nabarmen igotzen zaien horientzat. Era berean, arau hau zer kasutan aplikatzen den eta prozedura martxan jartzeko eskaria egiteko legitimitasua zer pertsona juridikok duten ezartzen da.

Bada, hitzarmen honen aplikazio-eremu funtzionalaren barruan, lan-arlo eta azpisektore batzuk bizitegiko edo jarduera jarraituko (urteko 365 egunetako 24 orduko) zerbitzuekin lotuta daude, eta horietan langileek ekoizpen-erritmo nekezak, gaueko lana, lan-txanda irregularren sistemak, aparteko ordu-karga duten lanaldiak eta arrisku psikosozialaren arrisku handia dituzte, lanaren izaeraren ondorioz langileak etengabe daudelako harremanetan oso zaurgarriak diren, bazterketa-arrisku larriaren dauden edo erabat baztertuta dauden pertsonekin.



Hori horrela, langileen talde horiek berentzat ezartzen diren koefiziente murriztaileak eskuratzeko eta beren erretiro-adina aurreratzeko moduan egongo lirateke (1698/2011 Errege Dekretuaren 2. artikulua a eta b atalak). Ondorioz, hitzarmen hau sinatzen duten antolakundeek, administrazio honi prozedura has dezala eskatzeko legitimatuta egonik (arau horren 10.b artikulua), hau adosten dute:

- Sei (6) hilabeteko epean, hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera, haren Batzorde Parekideak behar diren mekanismoak jarriko ditu martxan Administrazioari honako hau eskatzeko: azaldutako arrazoien ondorioz istripuak izateko arrisku handiagoa duten langileen talde eta kolektibo jakin batzuetan erretiro-adina aurreratzeko eta koefiziente murriztaileak ezartzeko aukera aurreikus dezala.
- Batzordeak bultza ditzala gure zerbitzuak kontratatzen dituzten administrazioak, bai eta Gizarte Segurantzaren eta Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Saila ere, lehen aipatu den asmoa bermatu ahal izateko egokiak diren azterketak egiteko behar diren bitarteko material eta teknikoak jartzera.

Bosgarren Xedapen Gehigarria. — Urrutiko lana eta telelana

Urrutiko lanari eta telelanari lotutako guztian, indarrean dauden legeak aplikatuko dira.

Sei (6) hilabeteko epean, hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera, batzorde bat eratuko da, berriaz azter ditzan urrutiko lana eta telelana. Batzorde horrek gai hauek landuko ditu:

1. Urrutiko lanaren definizioa eta indarreko lan-erregulazioa.
2. Lanaldien erregistroa.
3. Laneko osasuna eta arrisku psikosozialak.
4. Urrutiko Lanaren uztailaren 9ko 10/2021 Legeak negoziazio kolektiboari esleitzen dizkion gai guztiak, bai eta batzordeak berak lantzea egokitzen jotzen dituenak ere.

Seigarren Xedapen Gehigarria. — Berdintasun-Planak

Antolakundeek beren berdintasun-planak eta aurretiko diagnostikoak negoziatzeko prozedura hasi beharko dute, negoziazio-batzorde bat eratuz, horretara behartzen duen langile kopurua iristen denetik —hau da, berrogeita hamar (50) langile direnetik— hiru hilabete igaro baino lehen.

Desadostasunik badago, negoziazio-batzordeak gatazkak era autonomoan konponitzeko organo eta prozedurak jo ahalko du, hitzarmen honetako Batzorde Parekideak esku hartu ostean.

AZKEN XEDAPENAK

Azken Xedapenetatik Lehenengoa

Negoiazio-batzordeak, halaber, lanaldi berezien zenbaketa arautzeko formulak eta aisialdi hezigarriaren eta animazio soziokulturalaren arloko bestelako gaiak arautzekoak aztertuko ditu.

Azken Xedapenetako Bigarrena

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobeak izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

Azken Xedapenetako Hirugarrena

Hitzarmen kolektibo honen alderdi sinatzaileek, sektoreko lan-baldintzetarako aurrerapen eta akordioen ibilbidea eta historikoa baloratu, gizarte-erakundearen eta bertako profesionalen inplikazioarekin eta erantzukizunarekin bat etorriz, honako hau adierazten dugu:

- Ezinbestetzat jotzen dugu esku-hartze sozialaren Bizkaiko sektoreko eragile sozial guztiek elkarrekin gizarte zerbitzuak, batez ere, gizarte-babesarekin eta gizarteratzearekin lotutakoak, babesteko ekitaldi bat egitea.



- Gizarte-erakundeek eta sektoreko profesionalek egiten duten lan garrantzitsua aitortu behar dela uste dugu.
- Beharrezkoa iruditzen zaigu aurretik aipatutako gizarte-eragile guztiek eta Bizkaiko esku-hartze sozialak barne hartzen dituen programen eta zerbitzuen arduradun diren herri-administrazioek emandako zerbitzuak eta sektoreko langileen lan-baldintzak duinagoak izatearen, defendatzearen eta hobetzearen alde egitea.

Premisa horietan oinarrituta, konpromiso hauek hartzen dituzte sinatzaileek:

- Hitzarmen honetako erakunde sinatzaile guztiek, baita sinatzaileen kideek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek ere, eta negoziazio kolektiboak horien ordezkari gisa jarduten duten pertsonak ez dute bultzatuko edo hitzartuko Esku-hartze sozialari buruzko Bizkaiko Hitzarmen Kolektibo honetako eduki osoa edo zati bat beharrezkoak diren hitzarmenik edo lan-itunik eta ez dira horietara atxikiko. Izan ere, erakunde horien ustez, hitzarmen hau osorik eta horren xedapen eta arau guztiak beharrezko gutxieneko zuzenbidearen eduki dira.
- Ardura publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren ikuskatzea, eta herri-administrazio eskudunei Esku-hartze sozialari buruzko Bizkaiko hitzarmen kolektiboa aplikatzea.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturik batzorde paritarioan; batzorde horren bidez, enplegua bermatzeko eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak herri-administrazioei jakinarazteko neurriak hartuko dira. Neurri horien artean, hau egongo da gutxienez:

- Hitzarmenaren testu osoa bidaltzea herri-administrazio nagusiei (Eusko Jaurlaritza, Bizkaiko Foru Aldundia eta udal nagusiak), ezagut dezaten eta kontuan har dezaten irizpide moduan beren eremu funtzionalean jarduerak kontratatzean, hitzartzean, adostean edota finantzatzean.

Herri-administrazioetan indarrean dauden zerbitzuak kanporatzeari buruzko estatu-tu-izaerako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokienez:

- Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko, erakunde edo enpresa esleipendunak dauden langileen subrogazioa egitean esleipenaren unean plantillak zituen benetako baldintzak errespetatuko dituela bermatzea.
- Baldintza-pleguen bidez bermatuko dela erakunde edo enpresa kontratistak laneo arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.
- Ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, erakunde edo enpresa kontratistetako langileei jardueraren arabera aplikagarria den sektoreko hitzarmena bermatuko zaiela, gutxienez, edo, bestela, enpresaren hitzarmena, hura baino hobea baldin bada.
- Zerbitzuen erakunde edo enpresa esleipendunek ezin izango dizkiotela zerbitzu horiek hirugarren bati azpikontratu.

Zainketa-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautemango balira, hau egingo du batzorde paritarioak:

- Lehenik eta behin, idazki bat bidaliko dio dagokion administrazioari, egoera irregularraren berri emateko.
- Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, herri-administrazioek besteren esku utzitako zerbitzuei dagozkien estatutu-izaerako akordio kolektiboen jarraipena egiteko batzordeetan salatuko du egoera batzorde paritarioak.
- Azken neurri moduan, akordioa sinatu duten erakundeek administrazioarekiko auzi-erreklamazio egokia jarriko dute.

Negoziatzen diren hurrengo hitzarmenetan, sektoreko lan-baldintzak ahal den heinean hobetzen eta profesionalak aintzatesten jarraitzea, posible den heinean.



ERANSKINA TAULAK VI CIS BIZKAIA

		2022 (€)	2023 (€)	2024 (€)	2025 (Behin-behinekoa) * (€)	2026 Urtarrila-Iraila (Behin-behinekoa) ** (€)	2026 Urria-Abendua (Behin-behinekoa) *** (€)
Urteko oinarritzko soldata (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari) (€)	Grupo 1	30.056,43	30.988,18	32.227,71	34.161,37	36.381,86	37.982,66
	Grupo 2	27.253,28	28.098,13	29.222,06	30.975,38	32.988,78	34.440,29
	Grupo 3	24.917,32	25.689,76	26.717,35	28.320,39	30.161,21	31.488,31
	Grupo 4	22.301,05	22.992,38	23.912,08	25.346,80	26.994,34	28.182,10
	Grupo 5	19.933,93	20.551,88	21.373,96	22.656,39	24.129,06	25.190,74
Antzintasun-plusa x hila (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari) (€)	Grupo 1	50,92	50,92	50,92	50,92	50,92	50,92
	Grupo 2	46,17	46,17	46,17	46,17	46,17	46,17
	Grupo 3	42,21	42,21	42,21	42,21	42,21	42,21
	Grupo 4	37,78	37,78	37,78	37,78	37,78	37,78
	Grupo 5	33,77	33,77	33,77	33,77	33,77	33,77
Gaueko plusa/Txandakako plusa x hila (12 ordainsari) (€)	Grupo 1	239,79	247,22	257,11	272,54	290,25	303,03
	Grupo 2	217,24	223,97	232,93	246,91	262,96	274,53
	Grupo 3	195,88	201,95	210,03	222,63	237,10	247,54
	Grupo 4	178,06	183,58	190,92	202,38	215,53	225,02
	Grupo 5	160,26	165,23	171,84	182,15	193,99	202,52
Igande eta/edo jaiegunetako plusa x Benetako ordua (€)		2,77	2,86	2,97	3,15	3,35	3,50
Esangura bereziko jaiegunen plusa x Benetako ordua (€) (+1 egun lan egindako esanahi bereziko jaiegun bakoitzeko)		4,99	5,14	5,35	5,67	6,04	6,31

* 35. artikulua: 2024ko KPI + % 2ko gutxieneko bermea.

** 35. artikulua: 2025eko KPI + % 2ko gutxieneko bermea.

*** 35. artikulua (eraginik gabe 2026ko ekaineko aparteko ordainsarian): 2026ko soldata-taulak + 2026ko urtarreko oinarritzko soldataren gaineko % 4,4.

	Tartea	Euro	Euro
2022 Erantzukizun-osagarriak x urtea (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari)(€)	Tartea 1	1.997,59	3.995,19
	Tartea 2	3.995,19	6.325,72
	Tartea 3	6.325,72	7.990,38
	Tartea 4	7.990,38	10.320,91
	Tartea 5	10.320,91	13.095,34
2023 Erantzukizun-osagarriak x urtea (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari)(€)	Tartea 1	2.059,52	4.119,04
	Tartea 2	4.119,04	6.521,82
	Tartea 3	6.521,82	8.238,08
	Tartea 4	8.238,08	10.640,86
	Tartea 5	10.640,86	13.501,30
2024 Erantzukizun-osagarriak x urtea (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari)(€)	Tartea 1	2.141,90	4.283,80
	Tartea 2	4.283,80	6.782,69
	Tartea 3	6.782,69	8.567,61
	Tartea 4	8.567,61	11.066,49
	Tartea 5	11.066,49	14.041,35



	Tartea	Euro	Euro
2025 (Behin-behinekoa) Erantzukizun-osagarriak x urtea (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari)(€)	Tartea 1	2.270,41	4.540,83
	Tartea 2	4.540,83	7.189,65
	Tartea 3	7.189,65	9.081,66
	Tartea 4	9.081,66	11.730,48
	Tartea 5	11.730,48	14.883,83
2026 Urtarrila - Iraila (Behin-behinekoa) Erantzukizun-osagarriak x urtea (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari)(€)	Tartea 1	2.417,99	4.835,98
	Tartea 2	4.835,98	7.656,98
	Tartea 3	7.656,98	9.671,97
	Tartea 4	9.671,97	12.492,96
	Tartea 5	12.492,96	15.851,28
2026 Urria - Abendua (Behin-behinekoa) Erantzukizun-osagarriak x urtea (12 ordainsari + 2 aparteko ordainsari)(€)	Tartea 1	2.524,38	5.048,77
	Tartea 2	5.048,77	7.993,89
	Tartea 3	7.993,89	10.097,54
	Tartea 4	10.097,54	13.042,65
	Tartea 5	13.042,65	16.548,73