

# BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

## 3426

*EBAZPENA, 2025eko ekainaren 6koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Ikastolen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzen baita.*

### AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2025eko apirilaren 14an, aipatutako hitzarmenari lotutako dokumentazioa aurkeztu zen REGCONen, zeina 2025eko otsailaren 19an sinatu baitzuten negoziazio mahaian honako hauek: enpresarien ordezkartzan, Ikastolen Elkarte-Partaide eta Eusko Ikastolen Batza (EIB); ordezkartza sozialari dagokionez, LAB sindikatuak.

Bigarrena.– 2025eko maiatzaren 10ean, maiatzaren 27an eta ekainaren 3an zuzenketa-errekimenduak egin zitzaizkion, eta 2025eko maiatzaren 23an, maiatzaren 30ean eta ekainaren 3an bete egin ziren, hurrenez hurren.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmeneko sinatzaileek pertsona bat izendatu dute erregistroa, gordailua eta argitalpena izapidetzeko.

### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak, lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, 2. artikuluan Ekonomia, Lan eta Enplegu saila sortzen du, eta 7. artikuluan, haren funtzioen artean, jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea.

Aipatutako sailaren baitan, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza da organo eskuduna Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa zuzendu eta kudeatzeko; hala agintzen baitu Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 232/2024 Dekretuaren 13.1.i) artikulua.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikagarri den araudi substantiboa honako arau hauetan jasotzen da: batetik, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoan; bestetik, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzkoan.

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa egintza inskribagarria da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak, 2.1.a) artikuluan ezartzen duenaren arabera, eta urriaren 23ko Langileen Estatutuko Legearen testu bategina onartzen duen 2/2015 Errege Dekretu Legegileko 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunei jarraikiz sinatu da.

Behin inskribatze-eskaria eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legezko baldintza guztiak betetzen dituela, eta, beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak, Euskal Autonomia

Erkidegoko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzkoak, 9. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz, hau,

**EBAZTEN DUT:**

Lehenengoa.– Euskadiko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Ebazpen honek ez dio amaiera ematen administrazio-bideari; beraz, beronen aurka, gora jotzeko errekurtsua jar daiteke, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. artikulua eta hurrengo arabera. Horretarako, hilabete bat izango da, ebazpen hau jakinarazi denetik. Errekurtso hori ebazpena eman zuen organoari aurkez dakioko edo, bestela, Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordeari. Gora jotzeko errekurtsua jarri zenetik hiru hilabete igarota ebazpen espresurik ematen ez bada, errekurtsua ezetsizat jo daiteke, eta administrazioarekiko auzien bidera joateko aukera egongo da.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko ekainaren 6a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

## ARABA, BIZKAIA ETA GIPUZKOAKO IKASTOLEN LAN-HITZARMENA 2022-2023-2024

2025.02.19

## I.TITULUA

## XEDAPEN OROKORRAK

## 1. KAPITULUA

## ESPARRUAK

1. artikulua.– Alderdi sinatzaileak.

1.– Hitzarmen kolektibo hau sinatzen dute erakunde titularren ordezkari gisa, Ikastolen Elkarte-Partaide eta Eusko Ikastolen Batza (EIB) eta langileen ordezkari gisa Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB).

2.– Alderdi sinatzaileek, hitzarmen kolektibo hau negoziatzeko zilegitasuna elkarri aitortzen diote.

3.– Ikastoletako lan-harremanak Hitzarmen Kolektiboak arautuko ditu, hitzarmen honek berak, luzatutako batek, nahiz berrikusitako batek.

2. artikulua.– Lurralde-eremua. Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko gaur egungo lurralde-eremuko ikastolei aplikatuko zaie, eta jarduera-eremua Euskal Herriko lurralde nazionalaren zati horretara mugatuko da.

3. artikulua.– Funtzioak. Hitzarmen honek ikastola gisa aitortuta dauden ikastetxeetan du eragina, titularra den erakundearen izaera edonolako izanik ere; hala ere, behar izanez gero, hitzarmen honen II. erabaki gehigarria edo V.a aplikatu ahal izango da.

4. artikulua.– Langileak. Hitzarmen hau ikastola batean lan egiten duten eta 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera besteren kontura ari diren langile guztiei ezarriko zaie.

Hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira urriaren 23ko 2/2015 Legearen (Langileen Estatutuaren) 1. eta 2. ataletan aipatzen diren langileak eta zuzendari-kudeatzaile, administratzaile nagusi eta antzeko eginkizunak betetzen dituztenak.

Era berean, jabe den erakunde titularren langile-bazkideak lan-hitzarmen honen pean izatea hautatu dezake.

5. artikulua.– Iraupena. Aldeek hitzarmena izenpetzen duten eguna edo Euskal Herriko Agintaritzako Aldizkarian argitaratzen den eguna gorabehera, 2022ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2024ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Azpimarratu lansarien atalean proposatzen diren aurre-akordioen eragina 2027 urte arte luzatuko da. Dena den, denbora-tarte hori berariaz eta aldi baterako luzatutzat joko da, bai arauen aldetik, bai betebeharren aldetik, bake-betebeharretik salbuetsita, sektorerako Hitzarmen Kolektibo berria indarrean jarri arte.

6. artikulua.– Lanaren antolaketa: Diziplina eta laneko antolaketa ikastolako titularren berriazko ahalmena da.

## 2. KAPITULUA

### HITZARMENA ETETEA, BERRAZTERTZEA ETA LUZATZEA

7. artikulua.– Hitzarmen hau urtero luzatuko da 2024ko abenduaren 31tik aurrera, baldin eta alderdi ordezkarietako batek ez badu berariaz Hitzarmena bertan behera uzten, Hitzarmenaren indarraldia edo horren luzapenaren aldia bukatu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

8. artikulua.– Hitzarmena adierazitako moduan eta denboraren barruan bertan behera utziz gero, alderdi sinatzaileek elkarrizketei hasiera emateko konpromisoa hartzen dute Hitzarmena edo horren luzapena bukatu baino gutxienez hilabete lehenago.

9. artikulua.– Hala ere, Hitzarmena 2 hilabete lehenago berariaz bertan behera utzi ez arren, indarraldia bukatu baino 45 egun lehenago gutxienez, ordainketa- eta dedikazio-baldintzak berriz aztertzeko elkarrizketak egingo dira, indarrean jar daitezzen hurrengo urteko urtarrilaren 1etik aurrera.

## 3. KAPITULUA

### LAN-HITZARMENENKO BATZORDE PARITARIOA

10. artikulua.– Alderdi izenpetzaileen artean Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritario bat sortuko da, Euskal Autonomia Erkidego osorako orokorra eta bakarra. Egiteko hauek izango ditu:

1.– Hitzarmen honen testua interpretatzea, bi alderdietako batek eskatuz gero;

2.– Hitzarmen hau interpretatu edo aplikatzerakoan sortutako arazo kolektibo oro ezagutzea, auziak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko konfederazioen arteko akordioetan – PRECO II– agindutakoaren arabera;

3.– Hitzarmen honetatik sortutako arazo indibidualetan kontziliazio- eta arbitraje-lanak egitea, alderdiren batek hala eskatuz gero.

4.– Hitzarmenaren aplikazioz ondorioztatu daitekeen beste edozer.

5.– Lan-Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ohiko araudiari lotutako edukietan eragina izan lezaketen gaietan legediaren aldaketarik emango balitz, edo Hitzarmen Kolektibo honetan adostutako edozein gaietan aldaketak eragin ditzakeena, aldeak Hitzarmen Kolektibo hau egoera berrira egokitzeko xedez elkartuko dira.

6.– Esparru txikiagoko hitzarmenen bat balego, haren berri eman beharko zaio Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari, berretsi eta Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Lan-Hitzarmenarekin konkurrentziarik ez duela ziurtatzeko.

7.– Hitzarmen honen eraginpean dauden ikastolen bilakaera ekonomikoari buruz informazio orokorra izatea.

8.– Ikastolen berriazko finantzazioaren eta finantzazio publikoaren berri izatea.

9.– Ikastola bakoitzari buruzko informazio ekonomikoa edukitzea, bereziki bideragarritasun-planei buruz.

10.– Ikastolen jarduera ekonomikoaren jarraipen orokorra egitea.

11.– Beharrezkoa balitz, bideragarritasunari buruz adostasunik ez dagoen ikastoletan bitartekaritza-lanak egitea.

12.– Lanpostuei eusteko konpromisua betetzeko helburuarekin, ikastoletan bai gela kopuruaren murrizketagatik bai etorkizuneko gelen planifikazioa ondorioz balizko soberan diren lanpostuak birkokatzea.

13.– Hitzarmen honetan zehazten diren beste guztiak.

11. artikulua.– Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioaren jarduera.

Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa hitzarmen hau izenpetzen den unean eratuko da. Batzordea, titularren hiru ordezkari eta sozialeko beste hiru kidek osatuko dute, eta guztiek sinatuko dute Hitzarmena. Batzordea eratzeko akta Lan-Hitzarmenaren eranskin moduan erantsiko da, eta lehendakaria, idazkaria eta egoitza adieraziko dira bertan.

1.– Hautatuko diren batzordekideak arituko dira lehendakari presidente eta idazkari lanetan.

2.– Batzordearen bileretarako deialdia lehendakariak egingo du, edo, bestela, hitzarmena sinatu duten alderdietako edozeinek. Nahitaezkoa izango da hura biltzeko deialdia egitea 10. artikulua aipaturiko funtzioen arabeko Gatazka Kolektibo ala Banakako eskaera ororen aurrean. Eskaera idatziz aurkeztu beharko da adierazitako egoitzan.

3.– Erabakiek balioa izan dezaten, bestalde, alderdi bien erabateko gehiengoaz hartu beharko dira. Idazkaria arduratuko da erabakien berri emateaz.

4.– Hitzarmena interpretatu edo aplikatzerakoan sor daitezkeen arazo kolektiboen gaiez batzordeak har ditzakeen erabakiek hitzarmenak dituen ondorio berak edukiko dituzte eta, erregistratu eta argitaratzeko igorriko dira.

12. artikulua.– Batzordeak erabaki gabeko arazoak edo gaiak ebaztea.

PRECO II delakoaren 5. atalean adierazten den epean (hilabete) Batzorde Paritarioak ez badu erabakirik hartzen zeregin zehatzak esleitzen dizkieten hitzarmen honetako artikuluetan adierazten diren izaera kolektiboko gaiei buruz, alderdietatik edozeinek PRECO II delakoaren xedapen gehigarrietatik hirugarrenean eta 12-16 artikuluetan jasotako bitartekaritza eskatu ahalko du.

13. artikulua.– Aurreko kasu horietan, hitzarmen honen eraginpean dauden alderdiek PRECO II delakoan aurreikusitako arbitrajera jo dezakete, baldin eta gatazka kolektiboaren edo Batzordeak ebatzi gabeko gaiaren eraginpean dagoen beste alderdiaren gehiengoak onartzen badu.

Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari kontziliazio- edo arbitraje-lana egiteko aurkeztu zaizkion arazo indibidualak hilabeteko epean konpontzen ez baditu, alderdietako edozeinek PRECO II delakoaren esparruan sor daitezkeen kontziliazio edo arbitraje bideen bitartez bideratu ahal izango ditu, aurreko paragrafoan adierazitako modu berebean.

## II. TITULUA

## LANGILEAK

## 1. KAPITULUA

## LANGILEEN SAILKAPENA

14. artikulua.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileak, egiten dituzten lanen araberaren sailkatuta, hauek dira:

I. Talde Profesionala.– Irakasleak.

a) Zuzeneko irakasleak.

Haur Hezkuntza 1. Zikloa.

– Irakaslea.

– Hezitzailea.

Haur Hezkuntza 2. Zikloa eta Lehen Hezkuntza.

– Zuzendaria.

– Etapako arduraduna.

– Mintegi- edo arlo-burua.

– Irakaslea.

Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa.

– Zuzendaria.

– Etapako arduraduna.

– Mintegi- edo arlo-burua.

– Irakaslea.

b) Irakasle teknikariak: Psikologoa, Pedagogoa, Orientatzailea, etab.

c) Irakaskuntzarako laguntza zerbitzuetakoak.

– Jarduera osagarrietarako langilea.

– Hezkuntza-laguntzako espezialista.

II. Talde Profesionala.– Administrazioa.

– Administrazio-burua.

– Ofizial administraria.

– Administrari laguntzailea.

– IKTetako mantentze-lanetako teknikaria.

### III. Talde Profesionala.– Zerbitzu Orokorretako Langileak.

- Sukaldari-burua.
- Sukaldaria.
- Jangelako langilea.
- Etxezaina (ikus seigarren xedapen iragankorra).
- Mantentze-lanetako arduraduna.
- Atezaina.
- Garbiketako langilea.
- Garraioko langilea.

15. artikulua.– Zehaztutako talde profesionalek adierazpen asmoa dute baino ez dakarte berekin guztiak bete beharra ikastolaren jardueraren bolumenak edo beharrek hala eskatzen ez badute eta indarrean dauden legezko xedapenek ez badute hala eskatzen irakaskuntzako maila, gradu edo modalitate bakoitzerako.

16. artikulua.– Talde profesionalei dagozkien definizioak eta funtzioak honako hauek dira:

#### I. Talde Profesionala: Irakasleak.

a) Zuzendaria: Haren ardura da hezkuntza-jardueraren alderdi guztiak eta haren ardurapean jar daitezkeen bestelakoak zuzendu, bideratu, koordinatu eta gainbegiratzea.

b) Etapako arduraduna: dagokion mailako irakasleen lanak bideratu, koordinatu eta gainbegiratu dituzte, ikastolako zuzendariaren jarraibide eta orientazioei jarraikiz. Zuzendariaren mende egongo da zuzenean.

c) Zikloko koordinatzailea: ziklo bateko edo gehiagoko pedagogia-arduraduna da, etapako arduradunaren, edo halakorik ezean, zuzendariaren jarraibide eta orientazioen pean.

d) Mintegi- edo arlo-burua: Dagokion arloko pedagogia arduraduna da, ikastolako zuzendariaren edo maila-arduradunaren jarraibide eta orientazio pean.

e) Irakaslea: Heziketa-lana gauzatzen du programak behar bezala gara daitezten ikastolaren hezkuntza-egitasmoan ezarritako esparru pedagogiko eta didaktikoaren barruan.

f) Haur Hezkuntzako lehen zikloko hezitzailea: ziklo honetan lan egiteko beharrezko titulazioa dauka eta ikastolako Hezkuntza-egitasmoak ezarritako esparru pedagogiko eta didaktikoaren barruan programak egoki gauza daitezten beharrezkoak diren funtzioak betetzen ditu. Ikastetxeko Hezkuntza Proiektuan ezarrita dauden egoerez arduratuko da, baita ikasleen garapen osoaz, atxikimendu eta harremanez, zaintzaz, segurtasunaz, aisialdiaz, elikaduraz, garbitasunaz eta atsedenez ere.

g) Langile teknikariak: kasuan kasuko titulua edukita, psikologo, pedagogo, orientatzaile... lanak betetzen ditu.

h) Jarduera osagarrietarako langilea: ikastolaren hezkuntza ez arautuko eginkizunak betetzen ditu, besteak beste eskolaz kanpoko ekintzak edota zaintza-zerbitzuak.

i) Hezkuntza-laguntzako espezialista: Administrazioak eskaturiko gutxieneko titulazioarekin heziketa-behar bereziak dituen ikasle bati edo talde bati gela barruan edo kanpoan irakaskuntzarako laguntza-zerbitzua eskaintzen dion pertsona da.

## II. Talde Profesionala.– Administrazioa.

a) Administrazio-burua: ikastolaren administrazioa edo/eta idazkaritza bere kargu ditu, eta horien erantzule izango da titularraren aurrean. Administrazioko langile taldea antolatzeke eta zuzentzeko ardura edukiko du.

b) Ofizial administraria: ekimena eta erantzukizuna eskatzen dituzten administrazioko edo kontabilitateko zereginak betetzen ditu.

c) Administrari laguntzailea: idazkaritza, bulego edo liburutegiko zeregin administratiboak burutzen dituen langilea da.

d) IKTetako mantentze-lanetako teknikaria: ikastolako azpiegitura orokorraren kudeaketaz, eta ikasgeletako azpiegituraren eta ikasle eta irakasleen gailuen gorabeheraz eta kontrolaz ardura-tzen den langilea da.

## III. Talde Profesionala.– Zerbitzu Orokorrerako Langileak.

a) Sukaldari-burua: sukaldeko antolaketaren eta bertako langileen lanaren arduraduna da.

b) Sukaldaria: janariak prestatzen ditu eta horien egoera eta itxura onaren erantzulea da, baita sukaldearen eta bertako tresneriaren txukuntasunarena ere.

c) Jangelako langilea: ikasleei jangela orduetan zaintza, arreta zuzena eta laguntza ematen die. Jangelako funtzionamenduari dagozkion bestelako lanak ere gauza ditzake, hala nola garbiketa, balorazioak...

d) Etxezaina (ikus xedapen iragankorra): Etxebizitza ikastolan edukita, atezaintzako ohiko lanak egiten ditu, baita ikastolako mantentze-lanetako ofizial mailari dagozkionak ere.

e) Mantentze-lanetako arduraduna: ikastolako ohiko mantentze-lanak edo/eta atezaintzakoak gauzatzen ditu.

f) Atezaina: honako eginkizun hauek ditu:

- Bere ardurapean duen lekua garbitu, zaindu eta gordetzea.
- Gelak zaintzen ditu, baita sartu eta irteten diren pertsonak ere, ikastolako ordenari eusteko.
- Ikastola osatzen duten finka eta eraikinetako sarrerak garaiz ireki eta ixtea.
- Ematen zaizkion gauzen eta abisuen ardura hartzea, horiek jaso behar dituztenei garaiz eramanez.
- Elementu amankomunen argiak piztu eta itzaltzea.
- Kontagailuaren, berogailuen motorren eta bestelako ekipo baliokide eta amankomunen ardura eta funtzionamendu arrunta zaintzea.

g) Garbiketako langilea: ikastolako garbiketa-lanak gauzatuko ditu.

h) Garraioko langilea: ikastolako garraioan laguntza- eta arreta-lanak gauzatzen ditu.

## 2. KAPITULUA

### LANGILEAK KONTRATATZEA

17. artikulua.– Langileak kontratatzerakoan, eskaintzen den lanposturako eskatutako titulazioa duen pertsona oro kontratatu ahal izango da.

18. artikulua.– Kontratazio bat gauzatu behar denean, Kontratazio Batzordeak ahalmena izango du zuzendaritzatik eskatzen den profila lanpostuaren beharrianetara egokitzen den aztertzeko.

19. artikulua.– Ikastola bakoitzean egon daitekeen balizko kontratazio berrien prozesua ezingo da abian jarri eszedenteen trataera eta barne-promozioa bukatu arte.

#### 2.1. KONTRATAZIO BATZORDEA

20. artikulua.– Kontratazio Batzordearen osaera.

Kontratazioari dagozkion gaietarako, hitzarmen hau izenpetu eta berehala, langileen eta ikastolaren ordezkariak modu parekidean osaturiko Kontratazio Batzorde bat eratuko da ikastola bakoitzean.

Ikastolako zuzendaria, edo hark izendatutako norbait, Kontratazio Batzordeko kide izango da, aholkulari moduan, hitzarekin baina botorik gabe.

Kontratazio Batzordeak beste pertsona batzuen edo egokitzaletan jotzen dituen teknikarien aholkularitza eta laguntza jaso dezake.

a) Irakasleak (I. Talde profesionala) kontratatu behar direnean, irakasleen klaustroak aukeratu ditu irakasleen ordezkariak.

b) Administrazio eta zerbitzuetako langileak kontratatu behar direnean (II. eta III. talde profesionalak) langileen ordezkarien erdiak, gutxienez, Administrazio eta Zerbitzuetako langileak izango dira.

21. artikulua.– Kontratazioetarako prozedura orokorra.

a) Ikastola bakoitzeko Kontratazio Batzordeak ezarriko ditu irizpideak eta haiek baloratzeko modua. Bestalde, Euskal Herriko Ikastolen Elkarteak osatzen duten ikastoletan kontratazio berriak gauzatzeko aintzat hartuko da sarean izandako lan-esperientzia.

Irizpide horiek aukera-berdintasuna bermatu beharko dute, hautagaiaren genero-identitatea eta -adierazpena, arraza, kultura, maila sozioekonomikoa edota ideologia edozein dela ere. Era berean aniztasun funtzionala duten langileak kontratazeko irizpidea aintzat hartu beharko da, gutxienez 13/1982 legeko kuotara heltzeko.

Irizpideak finkatzen direnean, Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da; eta salaketarik izanez gero, Ikastolako Kontratazio Batzordeak ezarritako irizpideak gainbegiratu ditu.

Kontratazio Batzordearen irizpideak ikastolako iragarki-taulan jarriko dira.

b) Iraupen luzeko langile bat kontratatu behar denean, deialdia egingo da, eta lanpostuaren baldintzak eta eskakizunak adieraziko dira. Era berean, hautagaiak eskabideak aurkezteko duten epea zehaztuko da.

c) Kontratazio Batzordeak 100 puntura arteko puntuazioa emango dio izangai bakoitzari. Lortutako puntuazioen zerrenda bana emango zaie izangaiei.

d) 10 lanegun iragan ondoren, ikastolako Kontratazio Batzordeari edo Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari erreklamaziorik aurkezten ez bazaio, puntuaziorik handiena duen izangaia kontratatuko du ikastolak.

e) Puntuazioen arabera hartutako erabakiak ikastolako iragarki-taulan jarriko dira.

f) Puntuazioen ordena jarraituz, ikastola bakoitzeko Kontratazio Batzordearen esku geratuko da hautagaiekin zerrenda bat osatzea ikasturteko ordezkapenetarako lan-poltsa propioa edukitzeko helburuarekin.

g) Ikastolaren batek kontratatzeko prozesua beteko ez balu, Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak Hezkuntza Sailari proposa dakioke ikastola horri zigorra ezartzea.

22. artikulua.– Ordezkapenetarako eta iraupen jakineko kontratazioetarako prozedura.

a) Ordezkapen-kontratuetarako Kontratazio Batzordeak hartuko du parte, aurreko atalean zehazturiko zereginekin. Ikastolak hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztien ordezkapena bermatuko du 3. egunetik aurrera, betiere ordezkapen-epe hori hobetzen duten prozesuei kalterik eragin gabe.

Aldez aurretik aurreikusitako egoera jakin batzuetan (46.C artikuluko ordaindu gabeko baime-netan, egun osoko kanpoko formazioetan, Haur eta Lehen Hezkuntzan lanegun osoko egoeretan) ikastolak lehenengo egunetik aurrera ziurtatuko du ordezkoaren jarduera; berdin egingo da 3 egunetik gora iraungo dutela aurreikusitako egoeretan.

Sindikatuetakoa hileroko ohiko bileren ordu sindikalak ordezkatu egingo dira.

Ordezkapena adierazitako epean ziurtatzea ezinezkoa den kasuetarako, Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak lan horren aitortza gauzatzeko proposamen zehatzagoak egin ahalko ditu.

b) Aldi baterako kontratua amaitu ostean, ikastolak lanean emandako egun-kopurua eta betetako funtzioak adieraziko duen egiaztagiria bat emango die ordezkapenetarako edo denbora-tarte jakin baterako kontratatutako langileei.

## 2.2. LAN-KONTRATUAK

23. artikulua.– Lan-kontratua mugagabetzat jotzen da. Hala ere iraupen mugatuko lan kontratua egin ahal izango da soilik ekoizpengeratik gorabeherengandik edo langilea ordezkatzeko.

Behin-behinekotasunaren arrazoi justifikatua dagoela ulertzeko, beharrezkoa izango da kontratuan zehaztasunez adieraztea aldi baterako kontratazioa gaitzen duen arrazoa, hori justifikatzen duen inguruabar zehatzak eta aurreikusitako iraupenarekin duen lotura.

a) Legez araututako kasuez gain, iraupen mugatuko kontratu bat egin ahal izango da, ekoizpen-gorabeherengatik:

– Lanpostu ez-jarraituak aurreikusten direnean.

– Ikastolak hezkuntza-maila berriak eskaintzean edo hezkuntza-itunik gabeko gelen kasuetan.

– Denboran baldintzatutako aparteko ordu-zuzkiduretarako, bai eta aldi baterako programetarako ere, eta indarrean dagoen legeriaren arabera sartzen diren salbuespenezko eta aldi baterako beste kasu batzuetarako.

– Kontratuak gehienez urtebeteko iraupena izango du. Kontratua legez edo hitzarmenez ezarritako gehieneko iraupena baino laburragoa bada, alderdiek hala adostuz gero luzatu ahal izango da, behin bakarrik, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehieneko iraupen hori gainditu.

– Aurrekoa alde batera utzi gabe, langile finko bihurtuko dira hogeita lau hilabeteko epean hemezortzi hilabete baino gehiago kontratatuta egon diren langileak, etenik gabe edo etenarekin, enpresa berean edo enpresa talde berean, lanpostu berean edo beste batean, bi kontraturen edo gehiagoren bidez ekoizpen inguruabarrengatik, zuzenean edo aldi baterako laneko enpresen bidez eskura jarrita. Irizpide hori aplikatuko da, halaber, enpresa-ondorengotza edo subrogazioa gertatzen denean, legez edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera.

Era berean finko bihurtuko da jarraitutasunarekin edo jarraitutasunik gabe hemezortzi hilabete baino gehiagorik hogeita lau hilabeteko epean okupatuta egon den lanpostu bat betetzen duen pertsona, ekoizpen inguruabarrengatik kontratuen bidez, aldi baterako laneko enprekin egindako langileak lagatzeko kontratuak barne.

b) Legez araututako kasuez gain, ordezkapen-kontratu bat egin ahal izango da:

– Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatzuz gero, ikastolak ordezkapen kontratu baten bidez bete ahal izango du. Kontratu horretan argi eta garbi adierazi beharko da ordezkapena zein pertsonari egiten zaion, ordezkapenaren arrazoia eta lanaldi zehatza.

– Beste langile baten lanaldi murriztua osatzeko hitzartu ahal izango da ordezkapen kontratua, baldin eta murrizketa hori legez ezarritako edo hitzarmen kolektiboan araututako arrazoietan oinarritzen bada eta ordezkoaren izena eta ordezkapenaren arrazoia kontratuan zehazten bada.

– Irakasle gisa kontratatzen diren eta aldi baterako beste zuzendaritza-eginkizun batzuk betetzen dituzten langileak ordezteko, hala nola zuzendaritza, ikasketa-burutzak, hezkuntza-etapen edo zikloen koordinazioa, edo irakaskuntza murriztea dakarren beste edozein zeregin pedagogiko, Ikastolen Elkarte-Partaiderekin lankidetzat pedagogikoak barne. Pertsona horiei idatzizko agiri bidez aitortuko zaie aipatutako aldi iragankorraren iraupena, irakasle-lanpostua gordetzeko eskubidetzat.

– Kontratu finko bidez behin betiko egoeran betetzeko xedez, hautaketa- edo sustapen prozesuan dagoen lanpostu bat aldi baterako betetzeko; kasu horretan, iraupena ezin da izan hiru hilabetetik gorakoa.

Kasu horietan, berariaz adierazi beharko da lan-kontratuan artikulua hau aplikatzearen ondoriozko behin-behinekotasun arrazoia: argi eta garbi adierazi beharko da zer pertsona ordezkatzeko den, zergatik ordeztuko den eta zein den lanaldi zehatza.

Ordezkapen-kontratuak duten izaeraren arabera (borondatezkoak zein nahitaezkoak) eta 36-48 hilabete baino gehiago irauten duen kasuetan, ikastolan langile honek bete lezakeen lanpostu estruktural bat suertatuko balitz, lehentasunez, ordezkapen-kontratu hau betetzen ari den langileari eskaini beharko zaio kontratu finkoa emanaz.

Irailtik ekainera amaiera arte luzatzen diren ekoizpenen gorabeherengatik kontratuek 365 eguneko iraupena izango dute.

Behin-behineko kontratuak dituzten langileak, ordezkapen kontratuetaoak eta errelebo kontratuak izan ezik, ahalik eta gehien mugatzeko konpromisoa hartzen dute ikastolek, hau lortzeko, eta kontratu guztien artean gehienez % 5 behin-behineko izateko helburuarekin, ikasturtero bitariko batzordeak kontratu mota hauen gaineko jarraipena egitea adosten da.

Kontratu-modalitatea edozein dela ere, hitzarmen honen atal guztietan araututakoa bete beharko da.

Aldizkako lan-kontratu finkoa:

Ikastoletan urte osoko iraunaldia izango lukeen kontratu mugagabea lehenesten dela kontutan hartuz, Langile Estatutuko 16. artikulua ezartzen dituen baldintzei honako zehaztapenak ezarriko zaizkie:

– Kontratu modalitate honekin sasoiko izaera duten eta ikastoletan burutzen diren ondoko aktibitateak soilik kontratatu ahalko dira: hezkuntza ez araututako zerbitzuak eta Jarduera Osagarrietako Langileek burutzen dituzten jarduerak.

– Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratazioak burutu ahalko dira.

– Kontratu modalitate honekin sasoiko izaera duten eta bi hilabete baino gehiagoko etenaldiak dituzten aktibitateak kontratatu ahalko dira.

– Kontratu idatziz formalizatuko da irizpide objektibo eta formalen arabera, eta lan jardunaren funtsezko elementuak jaso beharko ditu, besteak beste, jarduera-aldiaren, lanaldiaren eta ordu-tegi-banaketaren ahalik eta iraupen zehatzena.

– Jarduerarik gabeko aldiaren dauden pertsonen deialdia arautuko duten irizpide objektibo eta formalak ikastola bakoitzaren titular eta bertako langileen legezko ordezkariaren artean adostu eta zehaztuko dira, hala nola, egin beharreko deiak eta datak zehaztuz.

– Deialdia:

- Lehen deialdia posta elektronikoz edo interesdunari behar bezalako jakinarazpena egin zaiola jasota uzteko aukera ematen duen beste edozein bitarteko idatzitan egin ahal izango da. Deialdiaren bidalketa egitean berau burutua dagoela kontsideratuko da. Jarduera hasi baino gutxienez 7 egun natural lehenago jakinarazi beharko da.

- Deialdia burutu eta langileak gehienez 3 egun naturaleko epea izango du deialdiari posta elektronikoz edo adostutako beste edozein bitarteko idatziz erantzuna emateko. Erantzuten ez badu edo erantzuna ez onartzea bada, lan-harremanean borondatezko baja emateko arrazoia izango da.

- Lanpostu baten deialdiari langile batek ezezkoa erantzunez gero, lanpostu hori esleitzeko bigarren deialdiaren epeak murriztuko dira. Deialdia jarduera hasi baino gutxienez 4 egun natural lehenago eginez eta erantzuna gehienez 2 egun naturaleko epean emanaz.

- Deialdiak ez badu betetzen artikulua honetan araututakoa, langileak egoki irizitako erreklamazioak egin ahal izango ditu. Era berean aukera izango du Bitariko Batzordera zuzentzeko, balizko irregulartasunak salatu eta egoera bideratzeko eskatzeko.

– Aldizkako langile finkoei, beren antzintasuna kalkulatzeko, lan-harremanaren iraupen osoa kontutan hartua izango zaie.

– Aldizkako kontratu-finkoa duten langileen kopurua ahalik eta gehien mugatzeko konpromisoa hartzen dute ikastolek. Hau lortzeko ikasturtero Bitariko Batzordeak kontratu mota hauen gaineko jarraipena egitea adosten dute.

24. artikulua.– Lan-kontratuak, haien modalitatea edozein dela ere, idatziz eta hiru aletan egin beharko dira; alderdi bakoitzak ale bana edukiko du, erakunde eskudunak izango du hirugarren kopia, eta oinarrizkoa sindikatuen ordezkariak jasoko dute.

Lan-kontratuan klausula bat ezarri ahalko da esanez langileak Ikastolako Estatutuak betetzeko konpromisoa hartzen duela. Estatutuak betetzeak ez du, inolaz ere, langilea plantillan sartzeko inolako diru-kopururik ematera behartuko, eta haien betearazpena langileari Estatutuen berri ematearen mende egongo da.

Behin betiko eta behin-behineko kontratuetan frogaldia ezarri ahal izango da: goi-mailako titulu-dunenentzat bi hilabetekoa, eta erdi-mailako titulua dutenentzat eta Administrazio eta Zerbitzuetako langileentzat hilabetekoa. Aldi-baterako ezintasuna ez da kontuan hartuko xede honetarako.

25. artikulua.– Enpresetako ordezkari izenpetzaileek konpromisoa hartzen dute langileak aldi-baterako laneko enpresen bidez ez kontratatzeko.

26. artikulua.– Enpresetako ordezkari izenpetzaileek konpromisoa hartzen dute irakaskuntza-jarduera arruntak eta arautuak egiteko azpikontratazioa ez erabiltzeko. Arau orokor hori gorabehera, curriculumarekin lotuta dauden baina haren berezko zati ez diren zerbitzuak, jarduera osagarriak eta irakaskuntza-jarduera zehatzak azpikontratatu ahalko dira.

27. artikulua.– Langile guztiei, haien kontratua edozein dela ere, kontuan hartuko zaizkie lan egindako egunak bai probaldirako, bai ikastola horretako antzinakotasunerako, legediak ezartzen duenaren arabera.

### 3. KAPITULUA

#### LANPOSTUZ IGOTZEA

28. artikulua.– Kontratu mugagabea duten langileen artean lanbide-sustapena bultzatuko da. Lanbide-sustapena dagoela joko da urteko soldata eta/edo urteko lanaldia hobetzen denean.

Lanpostu hutsak estaltzeko edo epe luzeko ordezkapenak (ikasturte oso bat edo gehiago) egiteko garaian lehentasuna emango zaie ikastolako langileei, betiere dagokion lanpostua betetzeko beharrezko gaitasuna eta titulazioa badute.

Bi langilek edo gehiagok lanpostu bera eskatzen badute, ikastola bakoitzeko Kontratazio Batzordeak aztertuko du horietatik lehentasuna zeinek duen, ezarritako irizpideen arabera.

### 4. KAPITULUA

#### LANPOSTUARI EUSTEA

29. artikulua.– Lan-Hitzarmen honen izenpetzaileek ikastoletako langile guztien lanpostuak ziurtatzeko helburua lehenesten dute, eta aurreikusirik hurbileko etorkizunean ikastoletan gerta daitezkeen enplegu-beharrak, Batzorde Paritarioa eratuko da enpleguaren egonkortasuna bermatzeko bideak aztertzeko.

Euskal Herriko Ikastolen Elkarteko ikastoletan aintzat hartuko dira Euskal Herri osoko ikastolak enplegu-premiak kudeatzeko eta eszedente-prozedurak gauzatzeko unean, herrialde osoko ikuspegi batetik jardunda, honako prozedura honi jarraikiz:

– Hasteko, eszedente diren langileak haien ikastola dagoen lurraldean birkokatze ahalegina egingo da.

– Eszedentea bere ikastola dagoen lurraldean bertan birkokatzea ezinezkoa izango balitz, bere autonomia erkidegoko edo eremu administratibo berdinen menpe dagoen ikastola batean birkokatze saiakera egingo da.

– Aurrez aipaturiko birkokapena ezinezkoa izango balitz, beharra dagoen ikastola batean birkokatze ahalegina egingo da.

Eremu administratibo ezberdinen arteko birkokapenek sor ditzaketen arazoei irtenbidea emateko batzorde paritarioa eratuko da.

Ikastolen Elkarte-Partaideko ikastoletan sortuko diren lanpostuak betetzeko, soilik Ikastolen Elkarte-Partaideko ikastoletan eszedente izendatutako langileek izango dute aukera.

Prozedura:

Batzorde Paritarioak, urteroko matrikulazio-garaia gainditu ondoren (martxoa-apirila bitarte), galdetegi bat bidaliko die ikastola guztiei hurrengo ikasturterako beharko dituzten langileen aurreikuspenen datuak eskatzeko. Bertan, ikastola bakoitzean aurreikusten diren lanpostu-eszedente eta lanpostu berriei buruz galdetuko zaie, baita aurreikusten diren erretiro partzialen datuak ere.

Eszedenteak kalkulatzeko, ikastola batean gutxienez hiru urteko antzinatasuna eta kontratu mugagabea duten irakasleak soilik hartzen dira kontutan eta, betiere, Lan-Hitzarmeneko 39.C artikuluko ratioek finkatzen dutenaren arabera.

Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak, egoera berezietan, eszedente izaera edukitzeko adierazitako epea murriztu dezake.

Galdetegia ikastolako titularraren eta langileen ordezkarien artean osatu eta adostu behar dute.

Galdetegia osatu eta sinatu ondoren, Ikastoletako Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari (Ikastoletako titularrek eta sindikatu sinatzaileek osatzen dute) igorri beharko zaio eta bertan landu eta aztertuko dira jasotako datuak. Funtsean, ikastoletatik jaso diren datuak (kalkuluak eta aurreikuspenak zuzenak diren ala ez ziurtatu) eta dauden eszedenteen eskaerak aztertu eta eskaini diren lanpostuen kontrastea egin beharko du Batzordeak.

Batzorde Paritarioak eszedente-eskaerak eskaini diren lanpostuen profil profesionalekin lotuko ditu. Horretarako, eraginpeko ikastolekin harremanetan jarriko da profilak, aukerak eta epeak zehazteko.

Ikastolen arteko «zubi-lana» egin ondoren, ikastolen esku geratuko da eszedente izaera izango duen pertsona izendatzea eta beharrezko kontratuak gauzatzea.

Eszedente eta lanpostu berriei buruzko prozeduran EHko langileak ere sartzen dira.

## 5. KAPITULUA

### LEKUALDATZEAK ETA TRUKEAK

30. artikulua.– Lekualdatzeak:

a) Hitzarmen honen peko ikastola batean gutxienez hiru urte jarraian eman dituen edozein irakaslek hitzarmen honen bidez arauturiko beste ikastola batera joateko eskubidea izango du.

b) Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak, edo hark izendatutako ordezkioak, leku-aldaketak egiteko eskaerak eszedente eta beharren prozedura abiatzen denean jasoko ditu eta hitzarmen hau izenpetu duten alderdiei idatziz helaraziko zaie.

c) Lekuz aldatzeko eskubidea duten langileak kontratatzeko, hitzarmen honen 21. atalean xedaturiko hautapen-irizpideak aplikatuko dira.

Horretarako, ikastola bakoitzeko Batzorde Paritarioak gutxienerako balorazioa ezar lezake, eta lekuz aldatu nahi duen langileari 100 puntutik gutxienez 60 lortzea eska dakioke.

d) Lekuz aldatu den langileak aurreko ikastolan zituen lan-baldintzei eutsiko die.

e) Lanpostua lekualdatze bidez lortzen den kasuetan, leku berrian indarrean dauden baldintza ekonomikoak ezarriko dira.

f) Jatorrizko ikastolako antzinasunen kopuru ekonomiko oro onartuko da ikastola berrian. Zentzuzko hori hileroko jasoko du langileak soldata-agirian lekualdatze plus moduan.

31. artikulua.– Trukeak.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen ikastolaren batean gutxienez hiru urte jarraian eman dituen langileak eskubidea izango du baldintza berak betetzen dituen beste langile batekin trukea egiteko, ondorengoak betez gero:

– Tartean dauden bi ikastolen Kontratazio Batzordeen onespina izatea.

– Bigarren hezkuntzako irakasleen arteko trukea baldin bada, eta testu hau gehiago hedatzen duen erabaki berezirik hartzen ez bada, lanposturako titulazio egokia izatea eska dakieke.

– Trukea egin baino lehen bakoitzak zuen benetako hiru urtekoaren balioa aitortuko da ondorio ekonomikoetarako, eta beste zenbait ondoriotarako trukea egin duten bien arteko txikiarenena.

Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak, eskaerak, eszedente eta beharren prozedura abiatzen denean jasoko ditu idatziz eta tartean dauden bi ikastolei helaraziko die.

Egoera bereziak direnean, ikastola berean gutxienez 3 urtez jardun izanaren epea murriztu ahalko du.

## 6. KAPITULUA

### LANPOSTUA UZTEA

32. artikulua.– Lanpostu-uzteak eta kitapenak.

a) Ikastolako lana bere borondatez utzi nahi duen langileak 30 egun lehenago jakinarazi beharko dio ikastolari idatziz.

b) Langileak ez badu bere asmoaren berri denbora-tarte horretan ematen, atzeratu den egun bakoitzeko kitapenetik 2 eguneko lansaria kentzeko eskubidea izango du ikastolak. Kentze horrek jakinarazte-epearen egun kopurua izango du gehieneko muga.

c) Ikastolak jakinarazpena behar den garaian eta moduan jasotzen badu, lan-harremana bukatutakoan dagokion kitapena ordaindu beharko dio langileari. Hala egiten ez bada, langileak kitapenaren ordainketan atzeratutako egun bakoitzeko 2 eguneko lansaria jasotzeko eskubidea izango du. Jasotze horrek jakinarazte-epearen egun kopurua izango du gehieneko muga.

d) Langile batek lan-harremana bere borondatez amaitu duela eta bere langile-eskubideak bete direla adierazten duen agiria bi laneguneko epean izango da langile-ordezkarien, enpresa-batzordearen edo sindikatuaren esku, betiere langilea ez bada aurka agertzen.

### III. TITULUA

#### 1. KAPITULUA

##### LANALDIA ETA PLANTILLA

###### 33. artikulua.– Eskola-egutegia.

Ikasturtea hasi baino lehen, alderdi guztien artean erabakitako eskola-egutegia finkatuko da; horretarako, kontuan hartuko dira zehaztutako jaiegunak eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak emandako irizpideak.

Udalerriko beste ikastetxeekin koordinatu behar izanez gero, ikastolak horretarako duen organoak finkatuko du eskola-egutegia, klaustroari eta langileei jakinarazi ondoren.

###### 34. artikulua.– Lan-egutegia.

Langileek ikasturtean ematen dituzten lanaldiaren orduen banaketa, atal honetan adierazten diren ordu-kopuruei begira, langileen ordezkarien eta ikastolaren titularren artean itunduko da.

Ikastolek ezingo dute inor behartu 36. artikuluan kategoria bakoitzerako finkatzen diren zuzeneko orduak baino gehiago egitera, ez astean, ez urtean.

Alderdi soziala eta ekonomikoa ados dauden ikastoletan, testu honetan jasotako lanaldiak aldatu ahalko dira, ikastolaren ordezkariek eta bertako langileen ordezkariek horretarako akordioa izenpetu ondoren. Balioa izan dezan, dena den, beharrezkoa izango da akordio hori hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari bidaltzea.

###### 35. artikulua.– Lanordu-motak.

Lanorduak gehienez hiru jardunaldi motetan banatu daitezke 36. artikuluan zehazten den eran eta kopuruetan:

a) Eskola-orduak. Zuzenean irakasten eta eskolaldian ikasle-gela baten tutoretza-lanetan emandakoak dira. Halaber, aniztasunaren tratamendurako laguntza didaktikoa beharrezko duten ikasleei irakasten emandakoak dira. Ordu-kopurua zenbatzerakoan, denbora erreala hartuko da kontuan.

Salbuespen gisa, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan (DBH) eta Derrigorrezkoaren Ondorengo Bigarren Hezkuntzan (DOBH) eta Lanbide Heziketan, ordutegi-premiekin hala eskatzen dutenean

eta Hezkuntza Administrazioak baimena eman duenean, 50-55 minututako eskolaldiak eginez gero, horiek ordu osotzat hartuko dira, ondorio guztietarako.

b) Jolas-orduak. Halakotzat jotzen dira ikasleen zaintzara eskaintako orduak haien jolas-garaian, aisialdiko jardueretan eta eskola arteko tarteetan, goizez zein arratsaldez.

c) Ordu osagarriak. Halakotzat jotzen dira eskolak eta laborategia, programazioa, ebaluazio-azterketak eta nahitaezko azterketak prestatzeko orduak, bilera-orduak, gurasoekin eginiko elkarrizketetan eta hobekuntza ikastaroetan eta zaintza-lanetan ikastetxean bertan eginiko orduak.

Zaintza lantzat hartzen da gai bateko irakasle titularra klaustroko beste irakasle batek ordezkatzegatik denbora, titularra ordu batzuetan kanpoan den kasuan edo absentzia aurreikusi gabe dagoen kasuetan. Azken kasu horretan egoera behin-behinekoa izango da, irtenbide apropos bat aurkitu artean, zaintza ez da inola ere baja eta absentzia luzeak sistematikoki betetzeko baliabidea izango.

Kasuan-kasuan maila akademikoarekiko hurbiltasuna gordeta eta banaketan oreka zainduta izendatuko dira zaintza-lanak. Edonola ere, zaintzan emandako orduak ordu osagarrien barruan jarritako beste lan batzuen kalterako izan ez daitezzen ahaleginduko da.

Gehienetan ikastolatik kanpo eta, oro har, irakaskuntza-lana hobetzeko norik bere kasa egiten duena ez da ikastolari zuzenean emandako lanaldiaren barruan sartuko.

36. artikulua.– Ikasturteko eta asteko lanaldiak.

A) Haur Hezkuntzako lehenengo zikloa:

1.– Ziklo honetako irakasleak:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da; horietatik 845 eskola-orduak eta jolasaldikoak izango dira, eta gutxienez urteko 413 ordu osagarri bermatuko dira.

Asteko lanaldia 24 eskola-ordukoa izango da, jolasaldiak barne.

2.– Ziklo honetako hezitzaileak:

Ikasturteko lanorduak 1577 izango dira, eta horietatik 125 osagarriak.

0-3 zikloko hezitzaileek aukera izango dute ikasturtean zehar ordaindutako jarraiko edo banan-banako bi egun hartzeko nor bere gauzetarako. Egund horiek hartzeko garaian eraginpeko langileen arteko adostasuna bultzatuko da.

Egund horiek ezingo zaizkie opor-egunei batu, ezta neguko edota udaberriko atsedeen egunei ere, eta gatazkak saiheste aldera, ondorengo prozedura jarraitu beharko da:

– Eginiko eskabide kopurua ez izatea eskaera egin duen langilearen lan-kategoriako langileen % 5 baino gehiago.

– Ikastolako lan-egutegia publiko egiten denean langileen artean eginiko lehenengo eskaerak izango du lehentasuna, eta egund bererako hainbat eskaera dauden kasuan, ikastolako antzinasuna izango da lehentasun-irizpidea. Egoera hori langile berdinarekin errepikatzen denean, irizpide hori hurrenkeran aplikatuko da txandakatze-sistema bat ezarrita. Adostasunik ez badago langileak Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritaria jo ahalko du.

– Eskaera idatziz aurkeztu beharko da, gutxienez 15 egun lehenago.

Aldi baterako kontratua duten langileen kasuan, honako irizpide hauen arabera erabakiko da: ikasturte erdia baino gehiagoko kontratua duten langileen kasuan, jarraian edo metatuta, bi lanegun izango dituzte, eta ikasturte erdia baino gutxiagoko kontratuen kasuan lanegun bat, baldin eta ikasturtean, jarraian edo metatuta, gutxienez hiru hilabeteko kontratua badute.

Kasu guztietan langileak duen lanaldiaren arabera izango dira lanegunak.

0-3ko koordinazio-lanak ez baditu irakasle batek gauzatzen, asteko 2 orduko dedikazioa hezitzaile bati esleituko zaio.

Ordu osagarrien banaketa, eta asteko koordinazio-denboraren antolaketa, ikastola bakoitzaren planifikazioaren baitan geratzen da.

#### B) Haur Hezkuntzako bigarren zikloa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da; horietatik 845 eskola-orduak eta jolasaldikoak izango dira (830 ordu tutoreen kasuan), eta gutxienez urteko 413 ordu osagarri bermatuko dira (428 tutoreen kasuan). Planifikazio pedagogikoa dela eta, tutore batek urtean finkatutako eskola-orduak baino gehiago izango balitu, ordu horiek zuzenean bete beharreko 1293 orduetatik konpentsatuko dira. Konpentsatzeko modua aldean artean adostuko da.

Asteko lanaldia 23 eskola-ordukoa izango da, jolasaldiak barne.

#### C) Lehen Hezkuntza:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da; horietatik 775 eskola-orduak eta jolas-orduak izango dira (755 tutoreen kasuan). Gutxienez, 370 ordu osagarri bermatu beharko dira (390 tutoreen kasuan). Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1293 ordu bete arte, ordu osagarriak izango dira.

Asteko lanaldia 23 eskola-ordukoa izango da, jolasaldiak barne.

Tutore direnen kasuan, eskola-orduak gutxitzearen helburua ikasleen banakako jarraipena indartzea da, ikastoletako ikasleen ikasketa-prozesu pertsonalizatuan urrats bat gehiago emanez.

#### D) Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako lehenengo zikloa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da. Eskola orduak 740 izango dira, eta 704 tutoreen kasuan. Gutxienez 370 ordu osagarri bermatuko dira eta gehienez 88 jolas-ordu ezarri ahalko dira, baldin eta zeregin hori badu esleituta. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1293 ordu bete arte, ordu osagarriak izango dira.

Lehenengo zikloko asteko lanaldia, or-har, 21 eskola-ordukoa izango da, 20 tutoreen kasuan. Gehienez 2,5 jolas-ordu ezarriko dira, baldin eta lan hori badu esleituta.

DBH etapan tutoretza indartze aldera, maila guztiko ikasle guztiak kontuan izanik, DBH 1 zikloan 23 ikasleko ratioa ezartzen da 2024-2025 ikasturtean. Lerro bakarreko ikastoletan, berriz, aintzat hartuko dena etapako ikasle kopurua izango da.

## E) Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako bigarren zikloa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da. DBHko 2. zikloan 669-704 ordu izango dira ikasturtean, eskola-orduen, ebaluatzeko saioen eta ikasleekin irakaskuntzako beste jarduera batzuk egiteko orduen artean, eta 669 tutoreen kasuan.

Jolas-orduetako zaintza esleitu bazaio, 88 ordu izango ditu. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1293 ordu bete arte, ordu osagarriak izango dira. Dena den, 501 ordu osagarri bermatuko dira gutxienez.

Ziklo honetan asteko lanaldia honako hau izango da: eskola-ordu eta ebaluatzeko saioetarako 19-20 ordu, adierazitako ziklo eta etapako tutoreek 19 ordu izango dituzte. Jolas-orduetako zaintza esleituta izanez gero, 2,5.

DBH etapan tutoretza indartze aldera, maila guztiko ikasle guztiak kontuan izanik, DBH 2 zikloan 23 ikasleko ratioa ezartzen da 2025-2026 ikasturtean. Lerro bakarreko ikastoletan, berriz, aintzat hartuko dena etapako ikasle kopurua izango da.

## F) Batxilergoa eta Lanbide Heziketa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da. Ikasturtean, eskola-ordu, ebaluatzeko saio eta ikasleekin irakaskuntzako beste jarduera batzuek egiteko 654-688 ordu. Jolas-orduetako zaintza esleitu bazaio, 88 ordu. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1293 ordu bete arte, ordu osagarriak izango dira. Dena den, 517 ordu osagarri bermatuko dira gutxienez.

Ziklo honetan asteko lanaldia honako hau izango da: eskola-ordu eta ebaluatzeko saioetarako 19-20 ordu, adierazitako ziklo eta etapako tutoreen kasuan 19. Jolas-orduetako zaintza esleituta izanez gero, 2,5.

## G) Hezkuntza Laguntzako Espezialistak (HLE):

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordukoa izango da. Hezkuntza Laguntzako Espezialisten eta jarduera osagarrietako langileen izaerak bereziak direnez, 1293 orduak lan-kontratuan zehaztuko dira. Banaketa hori ikasturteko lan-egutegian jasoko da. Egutegian jarritako orduak baino gehiago lan egiten badituzte, ordu horiek ordainduak izango dira.

Astean lanaldi osoa duten HLEk lau ordu osagarri edukiko dute. Gutxienez % 50eko lanaldia egiten duen HLEk hiru ordu osagarri edukiko dute, eta % 50 baino gutxiagoko lanaldia egiten dutenek, bi ordu osagarri.

Ikastolarekin adostuta, eguneko jardunean 6 ordu edo gehiago jarraian lan egiten den kasuetan, langileak 15 minutuko atsedenaldia edukiko du bere lanaldiaren barruan lanordu kontsiderazioarekin.

## H) Jarduera osagarrietako langilea:

Langile hauen ikasturteko lanaldia gehienez 1577 ordukoa izango da. Ikasturtean ordaindutako beren gauzetarako bi lanegun hartzeko aukera dute, jarraian edo banaka. Egun horiek hartzeko garaian ukituriko langileen arteko adostasuna bultzatuko da.

I) Administrazio eta zerbitzuetako langileak (AZP):

a) II. eta III. taldeetako langileen asteko lanaldia, batez beste, 35 ordukoa izango da astelehenetik ostiralera banatuta. Ikasturteko lanaldia gehienez 1577 ordukoa izango da.

Lan-arrazoiengatik jai egin ezin denean larunbat eta igandeetan edo jaiegun eta oporretan, beste egun batzuetan egingo da jai, proportzio berean, eta lan-egutegi bat negoziatuko da horretarako.

Ikasleek klaserik ez duten lan-egutegiko egunetarako, etenik gabeko lanaldiak hitzartu ahal izango dira normalean goiz eta arratsaldean lan egiten duten ikastolako langile guztientzat, irakasleak izan ala ez.

Etxebizitza ikastolaren barnean duten atezain zein etxezainek, egoera berezi hori dela eta, 12 orduko prestasuna izango dute beren lanaldiaren barruan; denbora-tarte horren barruan artikulu honetan itundutako eguneko 8 orduko lanaldia egingo dute, asteko 40 orduko mugarekin. Ikastolako lanaren beharrak direla eta, atezain edo etxezainek larunbat edo igandaren batean lan egin behar izanez gero, egun horietan egindako ordu bakoitza 1,75 ordu bezala zenbatuko zaie, behar bezala justifikatu ondoren.

Nolanahi ere, etxebizitza ikastolaren barnean duten atezain zein etxezainek, ohiko larunbat arratsalde eta igande osoaz gain, hileko asteburu oso bat (larunbat eta igande osoa) jai izango dute, zuzendaritzari behar adinako denboraz jakinarazi ondoren.

Hori guztia, langilea ez bada asteburuetan soilik lan egiteko kontratatu.

b) Lanaldi partziala duten AZPko langileek lehentasuna izango dute lanaldia zabaltzeko edo ordezkapenak egiteko era horretan lanaldi osoa bultzatzeko, betiere plangintza bideragarria bada.

c) AZPko langileek aukera izango dute ikasturtean zehar ordaindutako bi lanegun hartzeko nor bere gauzetarako, jarraian edo banaka. Egun horiek hartzeko garaian ukituriko langileen arteko adostasuna bultzatuko da.

Egun horiek ezingo zaizkie opor-egunei batu, ezta neguko edota udaberriko atseden egunei ere, eta gatazkak saiheste aldera, ondorengo prozedura jarraitu beharko da:

– Eginiko eskabide kopurua ez izatea eskaera egin duen langilearen lan-kategoriako langileen % 5 baino gehiago.

– Ikastolako lan-egutegia publiko egiten denean langileen artean eginiko lehenengo eskaerak izango du lehentasuna, eta egun bererako hainbat eskaera dauden kasuan, ikastolako antzinasuna izango da lehentasun-irizpidea. Egoera hori langile berdinarekin errepikatzen denean, irizpide hori hurrenkeran aplikatuko da txandakatze-sistema bat ezarrita. Adostasunik ez badago langileak Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritariora jo ahalko du.

– Eskaera idatziz aurkeztu beharko da, gutxienez 15 egun lehenago.

Aldi baterako kontratua duten langileen kasuan, ondorengo irizpideen arabera aplikatuko dira egun horiek: ikasturte erdia baino gehiagoko kontratua duten langileen kasuan, jarraian edo metatuta, bi lanegun izango dituzte, eta ikasturte erdia baino gutxiagoko kontratuen kasuan lanegun bat, baldin eta ikasturtean, jarraian edo metatuta, gutxienez hiru hilabeteko kontratua badute.

Kasu guztietan lanegunak langileak duen lanaldiaren arabera izango dira.

37. artikulua.– 60 urtetik gora dituzten irakasleek, beti aldean arteko adostasunarekin, ikasturteko orduei eutsiz, 2 ordu gehienez ordezkatu ahalko dituzte, ikastolako gestio-planean azaltzen diren eginkizunen arabera.

38. artikulua.– Lanaldiaren Erregistroa.

Martxoaren 8ko 8/2019 Errege-lege Dekretuari dagokionez –gizarte-babesa sustatzeko eta lanaldiarekin zerikusia duen prekarietatearen kontra borrokatzeko presako neurriena–, LAB, EIB eta Ikastolen Elkarteak Partaidek adierazten dute, aipatutako EDLaren hirugarren atalean ezarritakoari jarraikiz, lanaldiaren erregistroa negoziazio kolektiboaren bitartez antolatu eta dokumentatu daitekeela.

Azpiarratzekoa da ikastolan emandako zuzeneko dedikazio-orduen guztizkoa, bai irakasleena, bai gainerako langileen urteko lanaldiarena, ikastolaren titularraren eta langileen ordezkarien artean adosten dela.

Ikastoletako irakasleen lanaldiaren erregularizazioari dagokionez, nabarmena da beste jarduera ekonomikoetako lanaldiaren erregularizazioarekin alderatuta oso ezberdina dela, hainbat ezaugarri kontutan harturik:

– Irakasleek, Lan-Hitzarmenak berariaz horrela jasota, ikastolan zuzenean bete beharreko urteko lanaldi bat dute, eta beste bat normalean ikastolan betetzen ez dituzten jardueretarako eta normalean irakasle-lanaren arreta pertsonalera zuzentzen dena, eta ikastolan zuzenean bete beharreko urteko lanalditik kanpokotzat hartzen dena.

– Lanaldiaren dedikazioek kalifikazio ezberdinak dituzte hezkuntza-maila bakoitzean (eskola-orduak, jolas-orduak, ordu osagarriak).

– Urteko planifikazioaren barruan eta zuzeneko dedikazio-orduen barruan kontuan hartu beharreko ordu-kopuru bat izaten da prestakuntza-ikastaroetarako, irteeretarako eta abar, ikastola bakoitzean egun ezartzen diren irizpideen arabera.

Adierazitako guztia gorabehera, ikastoletako lanaldia nahikoa zehaztuta dago Lan-Hitzarmeneko hainbat artikuluren bitartez (III. tituluko artikulua, lanaldia eta langileak, oporraldiak eta atsedendialdiak, baimenak eta eguneratze- eta hobekuntza- ikastaroak arautzen dituztenak). Artikulu horiek oinarri egokia dira ikastola guztietarako lanaldia erregistratzeko sistema eraginkorragoa eta errazagoa zehazteko, 8/2019 Errege-lege Dekretuak ezartzen duenaren arabera.

Ildo horretatik, lan-hitzarmena sinatzen dutenek hitzartzen dute, ikastola bakoitzak –langileen ordezkariekin izandako negoziazioaren bidez aipatutako arautegiaren arabera– antolatuko duela, dokumentatuko duela eta gordeko duela lanaldiaren hasiera- eta amaiera-erregistroa, egoki deritzen metodo edo sistemaren bitartez.

Ikastolek adierazten dute dagokien sektorean ez dagoela aparteko orduen gehiegizko erabilerarik. Ikastolan zuzenean bete beharreko urteko banaketa adostu zenean kontuan hartu ez ziren, eta gerora sartu diren, gehiegizko lanordu kopuru kolektiboak baleude, ikastolaren titularrak eta langileen ordezkariek atsedeen-ordu konpentsagarri kolektiboak adostuko dituzte.

Ikastola bakoitzean hitzartzen dena gorabehera, sinatzaileek adosten dute ordutegiaren kontrolerako eta erregistrorako gutxieneko irizpideak honako hauek izatea:

– Eguneroko ordutegi-erregistroa langile guztiei ezarriko zaie; beraz, salbuetsita geratuko dira lan-harremanik ez dutenak. Era berean, salbuetsita geratuko dira goi-zuzendaritzarako kontratua dutenak eta kooperatibaren lan-bazkide direnak.

– Ikastolaren titularrak ikasturte hasieran zehaztuko du langile bakoitzaren ordutegi-taula, Ikastolen Lan-Hitzarmenean ezarritakoaren arabera egindako lan- eta eskola- ordutegia kontuan izanda.

– Eguneroko ordutegi-kontrolak langilearen lanaldi osoa hartuko du barnean. Irakasleen kasuan, ikastolan zuzenean bete beharreko urteko lanaldia hartuko du.

– Oro har, langileak bete beharreko sarrera- eta irteera-ordua ezarriko da. Ikastolan zuzenean bete beharreko orduetatik kanpo bertan egotea ez da lan-denboratzat hartuko, salbu eta ikastolako titularrak edo zuzendaritzak ez badu langilea lana egiteko izendatu edo baimendu, edo gertakariren batek ez badu derrigortu ordu gehiago egitera.

– Antolakuntza arrazoiengatik edo hala eskatu duelako, langileak orokorra ez den sarrera- edo irteera-ordua duenean, ordutegia era indibidualean ezarriko da. Goizeko eta arratsaldeko lanaldiaren arteko atsedena ez da lan-denboratzat hartuko, salbu eta langileari zereginak izendatu dizkiotenean.

– Zuzendaritza-funtzioak betetzen dituzten langileen ordutegi-kontrola akordio honetan ezarzen diren zehaztasunen arabera izango da; betiere, beren lan-denbora ez badute egiaztatzen beren karguari datxekion ordutegiaren disponibilitate-hitzarmenaren bitartez.

– Langileak ikastolak antolatutako prestakuntza-saioetan parte hartzen duenean, edo saioa ikastolak antolatu gabe ere, parte-hartzea langileak proposatu eta ikastolak baimendua denean, lan-denboratzat hartuko da.

– Jardunaldiaren kontrolerako erabiltzen den sistemak datuen babeserako indarrean den arautegia bete beharko du, eta langileari hari buruzko informazioa eman beharko zaio.

– Egineko lanaldi-erregistroak langileen, haien enpresa-batzordeen edo langileen ordezkarien eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren eskura egongo dira legeak ezarritako denbora-tartean.

### 39. artikulua.– Ratioak.

A) Irakasleen eta hezitzaileen kopuruen arteko batura ezingo da izan 0-3 zikloan martxan diren gelen kopurua baino txikiagoa.

B) Ikastolak itundutako gelen arabera gutxieneko honako ratioak bermatuko ditu beti.

Haur Hezkuntza .....	1,185 irakas./gela.
Lehen Hezkuntza .....	1,222 irakas./gela.
Heziketa Berezia .....	1,00 irakas./gela.
DBHko Lehen Zikloa .....	1,50 irakas./gela.
DBHko Bigarren Zikloa .....	1,75 irakas./gela.
Batxilergoa eta Lanbide Heziketa .....	1,75 irakas./gela.

C) Ituntzen diren gelak gutxituz gero, ondoren aipatzen diren ratioak gainditzen ez diren bitartean, langileek ikastolan jarraitzeko eskubidea edukiko dute:

Haur Hezkuntza .....	1,235 irakas./gela.
Lehen Hezkuntza .....	1,272 irakas./gela.
Heziketa Berezia .....	1,05 irakas./gela.
DBHko Lehen Zikloa .....	1,55 irakas./gela.
DBHko Bigarren Zikloa .....	1,80 irakas./gela.
Batxilergoa eta Lanbide Heziketa .....	1,80 irakas./gela.

Irakasle-ratioa hori oro har hartuko da (Haur Hezkuntza + Lehen Hezkuntza + Heziketa Berezia + Bigarren Hezkuntza) eta bertan 13. artikuluko I. taldean sailkatutako langileak sartzen dira. Kanpo gelditzen dira: 75. eta 76. artikuluen arabera, sindikatu-lanetan aritzen direnak; arautu gabeko irakaskuntzan edo eskolaz kanpokoan, 0-3 urte artekoentzako ikasgeletan, eta Ikastolen Elkartearen zerbitzuan eta antzekoetan aritzen direnak.

Ezarritako ratioak gaindituz gero, traumatikoak ez diren irtenbideak bilatzeko (lanaldiak gutxিতuta, eszedentziak, eta abar) konpromisoa hartzen dute enpresen ordezkariak.

## 2. KAPITULUA

### OPORRAK ETA ATSEDEN-EGUNAK

40. artikulua.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiek, lanean emandako urtebete bakoitzeko, ordaindutako jarraiko 45 eguneko oporraldia izango dute udan.

41. artikulua.– Hitzarmen honek hartzen dituen ikastola guztietan, Administrazio eta Zerbitzuetako langileek, eta 0-3 zikloko hezitzaileek, gutxienez 8 eguneko atsedena izango dute udaberriko atseden-garaian (Aste Santuan) eta 9 egunekoa udazkeneko atseden-garaian (Gabonetan); bietan ere atsedena jarraian izango da. Hala ere, zerbitzuei eutsi ahal izateko, ikastolak langile horien artean txandak jarri ditzake.

Bestalde, irakasleek, kontrako hitzarmenik ez badago, ikasleek duten atsedeen-egun kopuru bera izango dute.

42. artikulua.– Lanpostua urtean zehar uzten duten langileei, dagokien udako oporren zati proporzional emango zaie; hori kalkulatzeko, ikasturtean egindako lanaldia zenbatuko da.

## 3. KAPITULUA

### GAIXOALDIAK, HAURDUNALDIAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

43. artikulua.– Gaixoaldiak.

Gaixotasun edo istripuren bat dela-eta langileak ezin baditu bere egitekoak behar bezala bete, behar beste denbora izango du erabat sendatu arte eta, baimen horrek irauten duen bitartean, lanean egonez gero jasoko lukeen soldataren % 100 osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

Era berean, uztailaren 16a baino lehen aldi baterako ezintasun-egoeran dauden eta uztailaren 16a eta abuztuaren 31 bitarteko egunetan bajaran egon diren langileei ez zaizkie egun horiek oporraldiko gisa kontatuko eta sendagilearen altaren jarraian hartzeko eskubidea izango dute.

Administrazioko eta zerbitzuetako, eta 0-3 zikloko langileen kasuan, udako opor-egunak jarraian ez hartzea hitzartu baldin bada, eta egun horietan langilea aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada, ez zaizkie egun horiek oporraldiko gisa kontatuko.

#### 44. artikulua.– Haurdunaldia.

Haurdunaldia dela eta, laneko ezintasun iragankorrean dagoen emakumeari ohiko soldataren % 100 osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

#### 45. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Langileak, dagokion unean, honako arrazoi hauengatik izango du lizentzia hartzeko eskubidea, betiere alde zuzenetik horren berri eman eta egiaztatzen badu.

Atal honetan jasotakoari dagokionez, bikotekidea esaten denean, ezkondu gabeko bikoteak sartzen dira, betiere bizikidetasun-egiaztatzea aurkezten badute.

#### A) Gurasotasun-lizentzia:

1.– Langileak haurdunaldi eta erditzeagatik dagokion lizentzia izango du. Nolanahi ere, ezin izango dio uko egin lizentzia aldiari. Erditu aurreko eta ondorengo aldien batura, oro har, 16 astekoa izango da eta horri 2 asteko baimen osagarria batuko zaio (16 + 2). Langileak 18 asteetako lizentzia edukiko du semea/alaba jaio edo adoptatzean (16 aste orokor eta 2 asteko lizentzia osagarria). Lehenengo 6 asteak, nahitaez umea jaio edo adoptatu eta jarraian hartu beharko dira. Gainerakoak, semeak/alabak urtebete eduki arte nahi den eran baliatu ahalko dira.

2.– Guraso biek dute bularreko haurraren zaintzarako lizentzia hartzeko eskubidea. Lizentzia hori langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste gurasoari laga. Lizentzia hori bi eratarik baliatu ahal izango da semeak/alabak 9 hilabete eduki arte:

a) Langileak ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du seme/alaba bakoitzeko, bere lanaldia edozein dela ere. Geldialdi hori bi zatitan banatu ahal izango du edo, nahi izanez gero, horren ordean, laneguna ordubetez murriztu, edoskitzeko.

b) Bularreko haurraren zaintzarako lizentzia metatua. Aurreko eskubideaz baliatu beharrean, hiru asteko lizentzia har daiteke, bakoitzari dagokion lizentzia (haurdunaldiagatikoa, adoptatzeagatikoa, harreragatikoa lizentzia edo beste gurasoaren lizentzia) amaitu eta jarraian.

Lizentzialdi horren bi eskatzaileek ikastola berdinean lan egin eta baimena denbora-tarte berdinerako eskatzen duten kasuan, ikastolak ukatu ahal izango die baimena aldi berean hartzeko aukera, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

3.– Gurasotasun-lizentzia horiek baliatu ahal izateko agiri ofizial bidez egiaztatu beharko da guraso izaera.

4.– Atsedendarien baturak (gurasotasun-lizentziaren 18 asteak eta bularreko haurraren zaintza-aldiaren ondorengo hiru asteak) udako oporraldiarekin bat eginez gero (45 egun), langileak aipatutako denbora-tartean galdutako opor-egun guztiak hartu ahalko ditu. Gainerako atseden-egun guztiak, neguko atseden-garaikoak (Gabonetakoak) zein udaberriko atseden-garaikoak (Aste Santukoak), ohiko urteko lanaldian bilduta geratuko dira.

5.– Erditze anitza gertatuz gero, lizentzia bi astez luzatuko da, astebete guraso bakoitzarentzat.

6.– Semearen/alabaren jaiotzak (zeinaren barnean sartzen baitira erditzea eta umea zaintzea hamabi hilabetez) eten egingo du 16 astez ama biologikoaren kontratua, eta aste horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo jarraiko sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, amaren osasuna babesteko.

Semearen/alabaren jaiotzak eten egingo du 16 astez ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua, eta horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo jarraiko sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, Kode Zibilaren 68. artikuluko betebeharrak betetzeko.

Erditze goiztiarretan eta, beste edozein arrazoiengatik, erditzearen ondoren jaioberriak ospitalean gelditu behar duenean, kontratuaren etenaldia, ama biologikoak edo beste gurasoak eskatuz gero, ospitaleko altaren egunetik hasita zenbatuko da. Zenbatze horretatik kanpo geldituko dira ama biologikoarentzat nahitaezkoak diren erditu ondorengo sei asteak.

Erditze goiztiarrean haurra pisu gutxirekin jaiotzen denean eta, arrazoi klinikoren bategatik, erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiago ospitalean egon behar duenean, luzatu egingo da etenaldia jaioberria ospitalean egon bitartean, hamahiru astez gehienez, araudiak ezarri moduan.

Semearen/alabaren heriotza kasuan, etenaldia ez da moztuko, nahitaezko sei asteak igarota berriro lanean hastea eskatzen denean izan ezik.

Guraso bakoitzaren kontratuaren etenaldia adingabea zaintzeko gurasoek nahi bezala banatuko da erditu ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren; hala, asteka egin ahalko da, elkarren segidan hartuta edo etenak eginez, eta jaiotzaren ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak/alabak hamabi hilabete bete arte baliatu ahalko da. Hala ere, ama biologikoak, nahi izanez gero, erditzeko aurreikusi den eguna baino lehen hasi ahal izango du etenaldia, gehienez lau aste aurretik. Aste bakoitza hartzeko asmoa, edo asteak elkarren segidan hartzekoa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinaraziko zaio enpresari.

Eskubide hori langile bakoitzarena da eta ezin da beste gurasoaren esku utzi.

Jaiotzaren ondorengo sei asteak igarota, lan-kontratuaren etenaldia lanaldi osoz edo lanaldi partzialez egin ahal izango da, enpresa eta langilea ados jarrita, eta araudiak ezarri moduan.

Langileak eskubide hori baliatzeko asmoa jakinaraziko dio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago, lan-hitzarmenean –hala badagokio– ezarritako moduan. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten dutenean, mugak jarri ahal izango dizkio enpresak bi etenaldiak batera egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

#### B) Adoptatzeagatiko edo harreragatiko lizentzia:

Adopzio-kasuetan eta adopziorako eta harrerarako zaintza-kasuetan, 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45.1.d) artikulua arabera, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoz hartuko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondoren.

Gainerako hamar asteak asteka hartuko dira, elkarren segidan edo etenak eginez, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteetan. Langile batek ez du eskubiderik izango ume berberengatik kontratuaren etenaldi bat baino gehiago egiteko. Aste bakoitza hartzeko asmoa,

edo asteak elkarren segidan hartzekoa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinaraziko zaio enpresari. Hamar aste horiek hartu ahal izango dira lanaldi osoz edo lanaldi partzialez, ados jarrita enpresa eta langilea, araudiak ezarri moduan.

Eskubide hau langile bakoitzarena da eta ezin da beste adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-gilearen esku utzi.

#### C) Norberaren edo senideen ezkontzagatiko lizentzia:

1.– Norberaren ezkontzagatik, langileak 20 eguneko lizentzia hartu ahal izango du ezkontza-aren aurretik edo ondoren. Nahi izanez gero, beste 15 eguneko ordaindu gabeko baimen bat ere har dezake.

Bikotearekin elkarbizitza egonkor bati ekiten dion langileak ere edukiko du lizentziaren eta baimenaren eskubidea, honela egiaztatu ondoren:

- Elkarketa zibilen udal-erregistroa balego, bertan erregistratuta egotearen egiaztagiria.
- Halako erregistrorik ez balego, Udalak eginiko elkarbizitzari buruzko egiaztagiria; horretaz gain, hastera doan elkarbizitzaren izaerari buruzko zinpeko aitormena.

2.– Guraso, neba-arreba, koinatu-koinata, eta seme-alaben ezkontzagatik, langileak egun bateko lizentzia izango du. Ezkontza langilearen bizilekutik 200 km baino urrutia ospatzen bada, 2 egun gehiago izango ditu. Lizentzia hori ere, aurrekoa bezala (45.D.1) egiaztatu egin beharko da.

#### D) Senideen gaixotasun larriagatiko lizentzia.

1.– Bikotekidea, semea/alaba edo, langilearekin biziz gero, haren ardurapean dagoen norbait bada: 5 lanegun gehienez (ospitalizazioak dirauen bitartean) Azken kasu horretan, bizikidetzako frogagiriarekin egiaztatu behar da.

2.– Gurasoak edo bikotekidearen gurasoak badira: 5 lanegun gehienez (ospitalizazioak dirauen bitartean).

3.– Neba-arreba, koinatu-koinata, suhi-errain, aiton-amona, bikotekidearen aiton-amona, iloba edo bikotekidearen iloba bada: 5 lanegun gehienez (ospitalizazioak dirauen bitartean).

Gaixotasun larriagatiko kasuetan, gaixotasuna egiaztatu egin beharko da. Senideen gaixotasun larria dela eta, langileak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, bina egun gehiago izango dituzte lizentziok.

Gaixotasun larritzat, irizpide orokor gisa, ospitaleratzea eskatzen duena edo lekuan lekuko mediku-zerbitzuek hala egiaztatzen dutena joko da. Gaixotasun larritzat medikuak agindutako etxeko ospitalizazioa hartuko da ere.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraituz gero, iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea du, hori ere ordaindutakoa, aurrekoa amaitu eta 30 egun jarraitu iragan ondoren.

Iraupen bereko eta ordaindu gabeko baimen gehiago hartzeko eskubidea du, aurrekoa amaitu eta jarraiko hogeita hamar egun igaro ondoren.

#### E) Senideen heriotzagatiko lizentzia.

1.– Bikotekidea, seme-alaba edo, langilearekin biziz gero, haren ardurapean dagoen norbait bada: 5 lanegun. Azken kasu horretan, bizikidetzako frogagiriarekin egiaztatu behar da.

2.– Gurasoa edo bikotekidearen gurasoa bada: 3 lanegun.

3.– Neba-arreba, koinatu-koinata, suhi-errain, aiton-amona, bikotekidearen aiton-amona, iloba edo bikotekidearen iloba bada: 2 lanegun.

Senideen heriotza dela eta, langileak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, bina egun gehiago izango dituzte lizentziok.

F) Medikuarengana joateko lizentziak:

Langileak medikuarengana ezinbestez lanorduetan joan behar badu, lizentzia behar den denborarako izango da.

Lanaldiaren barruan egin behar diren jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzerako prestazeko tekniketarako behar den denbora hartuko da.

Ikasturtean 20 ordu emango dira seme-alabak mediku kontsultetara eramateko edo langilearen ardurapean dauden eta euren kaxara moldatu ezin diren adineko pertsonak laguntzeko. Azken hori frogatu egin beharko da. Kasu guztietan egiaztatzea aurkeztu beharko da.

Langile bakoitzak seme-alabak mediku ez diren osasun-arloko beste espezialista batengana eramateko ikasturtean 15 ordu hartu ahal izango ditu. Azken hori frogatu egin beharko da.

G) Ohiko bizilekua aldatzeagatik lizentzia:

Ohiko bizilekua aldatzeko, bi laneguneko lizentzia izango da.

H) Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko lizentzia:

1.– Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko behar beste denbora hartzeko eskubidea dago, baldin eta eginkizun horiek ezin badira lanorduz kanpo bete.

2.– Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek jotzen dira utziezinezko eginbehar publiko edo pertsonaltzat:

a) Nortasun agiria, gida-baimena, pasaporte eta erregistroetako eta organo ofizialetako egiaztagiria egin edo berritzea.

b) Epaitegiek, komisaldegiek edo beste erakunde ofizialek egindako deialdiak.

c) Zinegotzi, diputatu, Batzar Nagusietako kide edo legebiltzarkide kargua betetzea.

3.– Aurreko artikuluko c) idatz-zatian adierazitako eginbeharrak betetzeak berarekin badakar hiru hilabeteen % 20 baino gehiagotan lanik ez egitea, ikastolak behartutako eszedentziako egoerara alda lezake langilea. Langileak, kalte-ordain edo bestelako ordainketarik jasotzen badu aipatutako eginbehar eta karguak betetzeagatik, ikastolatik jaso beharko lukeen dirutik kenduko zaizkio zenbateko horiek.

I) Era berean, odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideak eta lagunak bisitatzeko baimena emango da, ahaide horiek askatasuna kentzen duten zigorrak betetzen ari badira. Baimenak bisita egiteko beharrezko denbora iraungo du, bisita horiek ezin badira egin laneko ordutegitik kanpo.

J) Odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideek ikasturtean 15 orduko baimen ordaindua izango dute askatasuna berreskuratu edo antzeko egoeren ondorioz herriratu diren senitartekoaren egokitzapenean laguntzeko. Azken hori frogatu egin beharko da. Kasu guztietan egiaztatzea aurkeztu beharko da.

K) Genero-indarkeriaren ondoriozko langilearen egoera fisikoak edo psikologikoak eragindako lanerako ez-bertaratzeak, osoak edo partzialak, justifikatuztat joko dira, betiere, arretako edo osasuneko zerbitzu sozialek zehazturiko denboraren eta baldintzen arabera.

L) Gurasoei edo bikotekidearen gurasoei eta legalki norberaren ardurapean daudenei, mediku kontsultan, tramitazio ofizialetan edo antzeko egoeretan laguntzeko urtean 20 orduko lizentzia edukiko du. Kasu guztietan egiaztatzea aurkeztu beharko da.

M) Euskal Herritik kanpo eta norberaren bizilekutik 200 km-ra baino gehiagora bizi diren bigarren mailara arteko ahaideen gaixotasun larriaren, heriotzaren eta ezkontzaren kasuetarako, Lan-Hitzarmenak eskaintzen dituen lizentzia ordainduz gain, behar beste soldata gabeko egun hartu ahal izango ditu langileak.

N) Ezinbesteko arrazoiengatik lanetik irteteko baimena.

Ezinbesteko kasuetan, langileak lanera ez agertzeko eskubidea izango du, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten berehalako arrazoiak direla-eta beharrezko denean, eritasun edo istripuren batek behartuta, langilea pertsonalki berehala joatea ezin besteko denean. Atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik, langileak absentzia-ordu ordainduak izateko eskubidea izango dute, urtean lau egunen baliokideak izango direnak, beti ere beraien lan kategoria eta lanaldiaren araberrako proportzionalak. Horretarako, langileak lanera ez agertzeko arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko du.

46. artikulua.– Ordaindu gabeko baimenak.

A) Haurrak edo aniztasun funtzionala duten pertsonak edo bere kasa moldatu ezin duten pertsonak zaintzeko baimena:

Legez bere ardurapean 12 urte baino gutxiagoko umeren bat, ordaindutako lanik egiten ez duen aniztasun funtzionala duen pertsona bat edo adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kasa moldatu ezin den eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duen pertsona bat duen langileak eskubidea izango du eguneroko lanaldiaren zortziren bat gutxienez eta lanaldi erdia, gehienez, hartzeko. Eskubide bera izango dute ezkontidea edo izatezko bikotea zuzenean zaindu behar dutenek, edo bigarren gradura arteko odolkidetasuneko eta ezkontza ahaidetasuneko senideren bat, izatezko bikotearen ahaide odolkidea barne.

Soldata ere proportzio berean murriztuko zaio. Baimen-aldia amaitutakoan, ohiko lanaldia izango du berriro.

Ikastola bereko bi pertsonak baimen hori eskatzen dutenean denbora-tarte bererako, ikastolak ezezkoa eman ahalko dio baimenak aldi berean hartzeari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

Baimen horietaz baliatuko den aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun lehenago idatziz jakinarazi beharko dio ikastolari.

B) Ikasturte baterako lanaldia murrizteko baimena:

1.– Ikastolan bost urte baino gehiago lanean eman dituen langile orok bere lanaldia murriztu ahal izango du ikasturte batez heren bat eta erdia bitartean, eta ordainsaria proportzio berean murriztuko zaio. Baimen hori eskuratzeko eskaria ekainaren 15a baino lehen aurkeztu beharko du idatziz.

2.– Ikastolako zuzendaritzak, eskabideak antolaketan izan ditzakeen ondorioak eta ondorio pedagogikoak langileen ordezkariekin aztertu ondoren, proposamena egingo du eskaera hori datozen bi ikasturteetako edozeinetan gauzatu ahal izateko. Proposamen horretan maila-aldaketak, arlo-aldaketak edo eskatutako murrizketarako ordutegi- eta leku-egokitzapenak gaineratu daitezke.

3.– Baimena aldeek akordioa sinatu ondoren emango da eta ikasturte bateko irailaren 1etik abuztuaren 31ra arte egongo da indarrean.

4.– Baimena amaitu ondoren, langilea aurreko egoerara itzuliko da automatikoki, eta ezingo du mota horretako beste baimen bat eskatu amaitu ondoren bost urte igaro arte. Denbora-tarte horrek salbuespenak izan ditzake aldeek hala adosten duten kasuetan.

5.– Lan-murrizketa edo lanaren denboraren berrantolaketa genero-indarkeriaren biktima diren langileentzat: langile bat genero-indarkeriaren biktima denean beren burua babesteko edota osoko laguntza soziala izateko eskubidea benetan gauza dadin, lanaldia murrizteko eskubidea izango du ordainsarien gutxitze proportzionalarekin. Bestalde, lanaldia berrantolatzeko, ordutegia egokitzeko eskubidea izango du, bai ordutegi malgua ezarrita, bai beste edozer formularen bidez, langileak enpresari adierazitako baldintzetan.

#### C) 15 eguneko baimena:

Ikasturtean ordaindu gabeko gehienez 15 eguneko baimena eskatu ahal izango dute langileek, txanda batean edo bitan banatzeko, eta baimen hori eman egin beharko zaie, baldin eta hamar egun lehenago eskatzen badute, eta betiere langileen % 5 baino gehiago ez bada ari halako baimen batez gozaten. Baimen horiek ezingo dira azterketa- edo ebaluazio-garaian eskatu. Egoera berezietan, eskaera egiteko epea murriztu daiteke; horretarako, ezinbestekoa izango da zuzendaritzaren baimena.

#### D) Hiruhileko baimena:

Langile guztiek, urtean hiru hilabeteko ordaindu gabeko baimena eska dezakete eskola-garaian udazkeneko atsedeen-egunen bukaera arte (Gabonak), udaberriko atsedeen-egunen bukaera arte (Aste Santua) eta adostutako ikasturteko egutegiaren azken lanegunera arte. Horretarako, baldintza bi bete beharko dira:

- Baimena behar besteko aurrerapenarekin eskatzea, ahal dela hiru hilabete lehenago.
- Langileen % 5 baino gehiagok ez izatea horrelako baimen bat.

E) Ordaindu gabeko baimenen kasuan, B eta D idatz zatikoa salbu, hilabetean lan egin ez duen egunen proportzioa kenduko zaio hileko lansaritik.

#### F) Zortzi urte arteko haurrak zaintzeko baimena.

1.– Langileek seme-alaba edo urtebetez baino gehiagok etxean hartutako adingabea zaintzeko baimen-eskubidea izango dute, adingabeak zortzi urte bete arte. Baimen honek ez du zortzi aste baino gehiago iraungo, aste osoak modu jarraituan edo ez-jarraituan hartuz, lan hitzarmenean garatuko den araudiaren arabera.

2.– Baimen hori langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoa zein emakumezkoa izan, eta ezin zaio eskubide horren erabilpena beste inori eman. Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den baimenaren erabilpena, edo, hala badagokio, noiz izango diren baimen

aldiak. Enpresari hamar egun lehenago jakinarazi behar zaio, ezinbesteko kasuetan izan ezik, betiere, enpresaren egoera eta antolamendu-beharrak kontuan hartuta.

47. artikulua.– Partzialki ordaindutako baimena.

Partzialki ordainduriko baimena ezartzeari esker aurrerapauso eta hobekuntza handia egin da ikastoletako langileen lan-baldintzetan eta haien irakaskuntzaren kalitatean. Bestalde, lanaren banaketa eta enplegu-sorrera bultzatu nahi dira, Lan-Hitzarmeneko sinatzaileok sustatu nahi dugun helburuetako bat baita.

Lan-baldintzak: Baimena baliatuko duten langileek 5 urteko denbora-tartean soldataren % 84 kobratuko dute etengabe. Lehengo lau urteetan jardunaldi osoan egingo dute lan, eta bosgarrenean, aldiz, ez dute lanik egingo.

Partzialki ordaindutako baimena hartzeko bete beharreko baldintzak:

– Baimena eskatuko duen langileak 5 urteko antzintasuna izan beharko du, gutxienez, baimena eskatzeko garaian.

– Baimena gehienez plantillaren % 3ak hartu ahalko du.

Sinatzaileek, jarraipen-batzorde bat eratuko dute baimen horri helduko dioten balizko langileek uneoro ezagut ditzaten hura hartzeko eskakizunak eta baldintzak, eta eskatzeko aukera duten ala ez.

Baimen horren aplikazio-erregelamenduak 2005eko irailaren 6an sinatutako araudian ezarritakoa beteko du:

1.– Erregelamendu honen xedea da 2004ko Hitzarmenaren 38. III artikuluan aurreikusitako partzialki ordaindutako baimena hartzeko baldintzak arautzea, aipatutako artikuluan jasotzen den akordioaren esparruan:

– Baimena baliatuko duten langileek 5 urteko denbora-tartean zehar beren soldataren % 84 kobratuko dute. Lehengo lau urteetan jardunaldi osoz egingo dute lan, bosgarrenean, aldiz, ez dute lanik egingo.

– Baimena eskatzeko garaian 5 urteko antzintasuna izan beharko du, gutxienez, langileak.

– Baimena, gehienez, plantillaren % 3ak hartu ahalko du batera.

2.– Partzialki ordainduriko baimena eskatu ahalko dute Lan-Hitzarmen honen pean dauden langileek, betiere, ikastolan kontratu finkoa eta % 75etik gorako dedikazioa baldin badituzte.

3.– Araudi honetan aurreikusitako ondoretarako, urtebete diogunean ikasturte oso batez ari gara.

4.– Partzialki ordainduriko baimenaz baliatzeko Araudi honen bukaeran azaltzen den eskabide-eredua erabiliko da. Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra arte aurkeztu beharko dira eta, onartuak izanez gero, hurrengo ikasturtearen hasieratik aurrera sortuko dituzte ondorioak. Arau horren salbuespen gisa, 2004-2005 ikasturteari dagozkionak 2005eko irailaren 1etik 30era bitartean aurkeztuko dira.

5.– Partzialki ordainduriko baimena baliatzeko honako baldintza hauek bete beharko dituzte eskatzaileek:

– Araudi honetako 2. atalean ezarritakoak.

– Hutsegite larri edo oso larriagatik diziiplina-espediterik hasita ez izatea edo espediente baten ondoriozko zehapena betetzen ez aritzea.

– Ezgaitasun-espediterik hasita ez izatea.

6.– Egindako eskabideak ikusita eta nahitaezko betekizunak betetzen direla egiaztatu ondoren, ikastolako zuzendaritzak 4. ataleko epea amaitzen denetik hilabeteko epea izango du eskatutako baimena onartu edo ukatzeko erabakia hartu eta jakinarazteko. Eginiko eskabide-kopuruak 1. ataleko % 3a gainditzen duenean, erabakia hartzeko honako irizpide hauek ezarriko dira:

– Eraginpeko langileen arteko adostasuna.

– Ikastolan duen antzinasuna.

7.– Partzialki ordainduriko baimena baliatzen duten langileek zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko dute baimenak iraun artean, lanpostua gordeko zaie eta denbora hori konputagarria izango da antzinasunaren eta eskubide pasiboen ondorioetarako.

8.– Partzialki ordainduriko baimena indarreko arautegian ezarritako bestelako lizentzia eta baimenekin bateragarria izango da.

9.– Baimena kentzea eta horri uko egitea: balizko kasuak.

9.1.– Baimena kendu ahalko du berau eman zuen organoak, honelakoren bat gertatuko balitz:

– Interesdunaren heriotza.

– Onuradunak ezgaitasun-espeditentea hasita izatea eta bertan ezgaitasunagatiko erretiroaren aldeko proposamena edo irizpena ematea.

– Hutsegite larri edo oso larriagatik diziiplina-zehapena (zigorra) ezarri izana.

– Enplegu-harremana etetea.

9.2.– Baimenaren onuraduna den langileak horri uko egin ahal izango dio lehenengo lau urteetan zehar, jarraian aipatzen den egoeran balego eta baimenari eusteak kalte larriak eragin baditzake berarengan, familian, lanean edo lanbidean:

– Ezkontidearen/izatezko bikotearen edo seme-alabaren heriotza.

– Interesdunaren edo bere ardurapean dagoen senitartekoaren gaixotasun larria.

– Ezgaitasun-espeditentea hasita izatea.

– Amatasuna edo adin txikiko seme-alaba zaintzeko eszedentzian egotea.

– Interesdunaren dibortzioa, ezkontza-deusezetasuna edo legezko banantzea.

– Kalte ekonomiko larria familia-unitatean.

9.3.– Baimena ematen duen organoak hilabete izango du uko egitea onartzeko edo ez onartzeko; epe horretan inolako erabakirik hartu eta jakinarazten ez bada, uko egitea onartutzat joko da.

9.4.– Uko egitea ez da onartuko atal honetan aurreikusitako beste arrazoi batzuegatik ez bada. Halaber, ezingo zaio baimenari uko egin bosgarren urtea hasita dagoela eskatzen bada.

10.– Baimena kentzea edo horri uko egitea onartzen bada, baimena iraungi egingo da eta, beraz, erregularizatu egin beharko dira baimena hasi zenetik sortutako ordainsariak eta horiei dagozkien gizarte-kotizazioak eta zerga-atxikipeak.

Baimenari uko egin izana onartzen ez bada, langileak baimen-egoeran jarraituko du geratzen den denboran, araudi honetan aurreikusitako baldintzen arabera.

11.– Baimena baliaturik ikastoletan egiten diren akordio guztien berri Lan-Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari emango zaio.

## 4. KAPITULUA

### EGUNERATZE- ETA HOBEKUNTZA-IKASTAROAK

48. artikulua.– Eguneratze- eta hobekuntza-ikastaroetarako, baimena emango da baldin eta Ikastolako organoaren onespena badago, eta baimen hori ordaindua izango da. Ikastaro horiek egiteko, langile guztiek 20 ordu har ditzakete, gutxienez, eta ondorengo 5 urteetakoei dagozkienak pilatu ahalko dituzte; baimenak beste 10 orduz luzatu ahalko dira ikastaroen egutegiak hala eskatzen duen kasuetan.

Langileak beka balu, ikastolak beka horren zenbatekotik langilearen soldata osatzeko falta dena ordainduko du soilik.

Langileen % 5ek baino gehiagok eskatzen badute aldi berean hobekuntza-ikastaroetara joateko baimena, eta ikasleen opor-garaia ez bada, ikastolaren kudeaketa-organoek erabaki ahal izango dute baimenak emateko modu egokia; horretarako, ikastolaren beharrak, irakasleen antzinatasuna eta baimen hori eskatu gabe iragandako denboraldia hartuko dituzte kontuan.

Ikastaroa ikasturteko lan-egutegitik kanpo egiten bada, eta langile talde bati eragiten badio, ordu horiek konpentsatzeko modua langileen ordezkariekin adostuko da.

Irakasleen arteko eskola-ordu horien banaketa ikastolak ezarritako irizpideen arabera izango da.

49. artikulua.– Langileak, titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak erregulariki egiten baditu, azterketak egiteko behar dituen adina baimen hartzeko eskubidea izango du.

Irakaskuntzari edo lan-jarduerari buruzko lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten ari diren irakasleei honako baimen hauek emango dizkie ikastolak:

A) Deialdi ofizialeko azterketetara joan ahal izateko behar beste baimen, ordainsariari kalterik eragin gabe; horretarako, interesatuek ikasketa horien matrikula formalizatuta dutela eta azterketara joan izana justifikatu beharko dute aldeztu aurretik. Azterketa bakoitzeko egun bateko baimena emango da, eta azterketa 150 km-ra baino gehiagora egin behar bada, hiru lanegunekoa.

B) Lanaldia, gehienez ere, % 50 murriztea, baldin eta kudeaketa-organoak titulu hori ikastolarentzat onuragarria dela uste badu.

50. artikulua.– Ikastolak edo langileek, eta langileen kasuan ikastolaren kudeaketa-organoaren oniritzia izanez gero, hobekuntza ikastaroak proposa ditzakete. Horietan parte hartzeko behar beste denbora izango dute langileek. Lansari osoa eta ikastaroaren gastuak ordainduko zaizkie, ikastaro gastutzat joan-etorri, egonaldi, otordu eta matrikularengatikoko gastuak hartuko dira.

## 5. KAPITULUA

## ESZEDENTZIAK

## 51. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua eta antzinasuna gordetzeko eskubidea du eta ikastolari idatziz jakinarazi ondoren, arrazoi hauengatik emango da:

- a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko bat betetzeko izendatua edo hautatua izanagatik.
- b) Gaixotasunagatik, lanerako ezintasun iragankorrerako epea bukatu ondoren, eta langilea behin-behineko ezgaitasun-egoeran dagoen bitartean.
- c) Lurralde-mailako nahiz goragoko eginkizun sindikaletan jarduteagatik.
- d) Bigarren mailako odolkidetasunaren barruan, gaixo larri dauden senideak zaindu behar izateagatik; eszedentziak, gehienez ere, hiru urte iraungo du.
- e) Seme-alabak zaintzeko, gehienez ere, lau urteko eszedentzia hartzeko eskubidea du langileak, umea jaio edo adoptatzen den egunetik aurrera, betiere bi hilabete lehenago jakinarazten bada. Geroago ume gehiago izanez gero, beste eszedentzia bat hartu ahal izango du ume bakoitzeko, baina umea zaintzeagatik jadanik eszedentzian balego, lehenengo eszedentzia hori amaitutzat joko litzateke. Eszedentzia bukatuta, berez eta besterik gabe sartuko da berriro bere lanpostuan.
- f) Zerbitzuak emateko Ikastolen Elkartean edo enpresa-elkarteetan, edo haien onespena duten jarduerak egiteko, eta haiek eskatuta.
- g) Hainbat administrazio-esparrutako ikastolen arteko lekualdatzeak eta trukeak, dela esperientzia eskuratzeko edo zeregin zehatzak egiteko, eszedentzia izaera izango dute.
- h) Langile bat indarkeria matxistaren biktima denean.

Xede horretarako emandako eszedentziek beraiekin ekarriko dute urteko aparteko ordainsarien zenbateko baliokidea duten kredituak ematea. Kreditu horiek 53. artikuluan adierazitako aparteko ordainsarien data beretan ordainduko dira.

Lizentziatu-agiria lortuta, langilea ikastolara itzuli eta bertan hiru urte emanaz gero, kredituak barkatu egingo zaizkio. Bestela, zenbateko horiek, indarrean dagoen legezko interesaren arabera eguneratuta itzuli beharko ditu.

Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak, eszedentzia eragin duen zerbitzu, kargu edo funtzioa amaitu eta 30 egun igaro baino lehen itzuli beharko du lanera. Aurreko artikuluko C) idatz-zatian aipatzen direnek, berriz, bi hilabeteko epea izango dute lanera itzultzeko.

## 52. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

Borondatezko eszedentziak gutxienez urtebete iraungo du eta gehienez ere bost urte. Aurreko lau urteetan eszedentzian egon ez den eta ikastolan, gutxienez, urtebeteko antzinasuna duen langileak eska dezake borondatezko eszedentzia. Idatziz eskatu beharko du, ekainaren 15a baino lehen.

Eszedentzia irailaren 1ean hasiko da eta abuztuaren 31n amaitu, eta beraz, hurrengo lanegunean lanera bueltatu beharko du, bestelako akordiorik ez badago.

Hiru urterako edo gutxiagorako eskaturiko eszedentzietan ikastolak itzulera automatikoa bermatuko du, eta horretarako beharrezko neurriak hartuko ditu, hala nola ordezkapen-kontratuak egitea. Denbora-tarte horretan ikastolako langile finkoen murrizketa balego, eszedentzian dagoen langileak beste edozein langilearen eskubide berberak izango lituzke.

Laugarren edo bosgarren eszedentzia urtearen ostean itzultzen den langileari ez zaio lanposturik bermatuko.

53. artikulua.– Seme-alaben jaiotzagatiko hiruhileko eszedentzia berezia.

Ikasturtearen barruan erditu duten langileek har dezakete eszedentzia hau. Baimen honek amatasuna eta edoskitze baimena amaitu eta berehala izango du hasiera, eta hiru hilabeteren buruan bukatuko da neguko atsedeen-egunen bukaeran, udaberriko atsedeen-egunen bukaeran eta adostutako ikasturteko egutegiaren azken lan-egunean). Langile horiek automatikoki itzuliko dira lanera eta eszedentzian egondako denbora kontuan hartuko da antzinasunerako. Bestalde, eszedentzian egondako aldiaren proportzio berean jasoko dituzte aparteko ordainsariak. Eszedentzia-mota hori eskuratu ahal izateko derrigorrezko amatasun-lizentziaren hasieran jakinaraziko da eta hura amaitutakoan jarriko da indarrean.

54. artikulua.– Prestakuntzarako eszedentzia.

Borondatezko eszedentzia beka bat baliatzeko, ikasketa-bidaietarako edo langilearen espezialitateari buruzko hobekuntza-ikastaroetan parte hartzeko eman bada, aldi hori langilearen antzinasunari gehituko zaio eta lanpostura automatikoki itzultzeko eskubidea edukiko du langileak, gehienez ere, 7 eguneko epean.

55. artikulua.– Eszedentzia guztietan, eszedentzia amaitu eta ezarritako epean langilea ez bada lanera itzultzen, lanposturik gabe geldituko da.

## IV. TITULUA

### LANSARIAK

#### 1. KAPITULUA

##### XEDAPEN OROKORRAK

56. artikulua.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileen ordainsariak oinarritzko soldata eta haren osagarriak bilduko dituzte.

Soldata hilabetea bukatu eta hurrengo hilabeteko lehenengo bost egunetan ordainduko da, lanaldiaren barruan. Banku transferentziaz zein txekez bidez ordainduko da, baina beste bideren bat ere hitzartu daiteke. Banku-transferentziaren bidez ordainduz gero, langileak adieraziko du zein entitatetan egin behar den diru-sarrera.

57. artikulua.– Langilearen batek aldi-baterako berea baino goragoko lanbide-maila bateko egitekoak bete behar baditu, lan-maila berriari dagokion lansaria ordainduko zaio egoera horretan dagoen bitartean.

58. artikulua.– Langileak eskubidea izango du eginiko lanaren ordaina hila bukatu aurretik jasotzeko, horren beharra duela egiaztatzen badu eta hileko lansariaren % 100 baino gehiago ez bada.

59. artikulua.– Antzinasunagatiko osagarria.

Antzinasunagatiko osagarritzat I. eranskinean jasotzen dena emango da hirurteko bakoitzeko. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa mugaegunaren hurrengo hilaren 1etik aurrera sortuko da.

Hirurtekoen ordainketa osagarriak jasotzeko muga bakarra Langileen Estatutuak ezarritakoa izango da.

60. artikulua.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek, hilabetea baino denbora-tarte luzeagoko osagarri gisa, urtean bi aparteko lansari –ohiko lansarien parekoak– jasoko dituzte ordainketa unean. Uztailaren 1a baino lehen eta abenduaren 22a baino lehen ordainduko dira.

61. artikulua.– Ikasturtea hasita lanpostua uzten edo lanpostuan hasten diren langileei lehen esandako lansari bereziak ordainduko zaizkie, seihilekotan hainbanatuta, zerbitzuan emandako denboraren arabera.

62. artikulua.– Haur Hezkuntzako 1go zikloko hezitzaileen lansaria gutxienez Haur Hezkuntzako 2.zikloko irakasleen % 70ekoa izango da, eta 2 urteko itunpeko geletan lan egiten duten hezitzaileen lansari berdina izango dute. Parekatze horren indarraldia 2024ko urtarriletik hasiko da.

63. artikulua.– Dietak:

A) Ikastolara joateko gastuak.

Ikastola hirigunetik kanpo baldin badago, langileek doan erabili ahalko dute eskola-garraioa, halakorik balego eta, betiere, indarrean dagoen legeriaren aurka ez badoa.

B) Joan-etorrietarako gastuak eta dietak.

Langileak bere kotxea erabili behar badu ikastolaren zerbitzuren bat egiteko, egindako kilometro bakoitzeko 0,34 euro ordainduko zaizkio, konpentsazio ekonomiko gisa, 2024ko urtarriletik aurrera. Kasu horietan, egin beharreko otorduetarako 2024 urtean 38,55 euro emango zaizkio egun osorako (bazkaria eta afarria), eta 17,14 euro egun erdirako (bazkaldu artekoa). Bere etxetik kanpo lo egin behar badu, 25,71 euro ordainduko zaizkio.

## 2. KAPITULUA

### LANSARI-GEHIKUNTZAK

64. artikulua.– Lan-hitzarmen honen eraginpean dauden soldatak 34. eta 36. artikuluko bitartean adierazten den lanaldi osoaren arabekoak dira.

## V. TITULUA

### SOROSPEN-ARAUBIDEA

## 1. KAPITULUA

### LANEKO SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

65. artikulua.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako ikastolek eta langileek, Langileen Estatutuko 19. artikuluko, Laneko Arriskuak Ekiditeari buruzko Legeko eta gainerako xedapen orokorretan jasotako segurtasunari eta higieneari buruzko xedapenak beteko dituzte.

Halaber, langileei mediku-azterketa bat egingo zaie urtean behin ikastolaren kontura. Azterketa horrek, gutxienez, honako hauek bilduko ditu: audiometria, ikusmenaren azterketa, odol- eta gernu-analisia, historia klinikoa, mediku-araketa eta, hala behar izanez gero, berariazko azterketak, hala nola, elektrokardiograma, espirometria eta abar.

Langileek lanean osasuna babesteko duten eskubidea bermatzeko 1998ko apirilaren 28an sinatutako erabakian jasotako Batzorde Paritarioa osatuko da bertan zehazten diren prozedura eta edukiekin.

## 2. KAPITULUA

### HOBEKUNTZA SOZIALAK

66. artikulua.– Ikastolak laneko arropaz hornituko ditu orain arte arropa hori erabili izan duten langileak. Arropa hori orain arte erabilitakoaren berdina edo antzekoa izango da, eta ordainketa hornitzaileari egingo dio ikastolak, edo langileak aurrerratu badu, langileari.

67. artikulua.– Ikastola Elkarte-Partaideko ikastoletan gutxienez 20 urteko zerbitzua egin eta 55 urteko adina duten langileentzat «Jarraipen edo iraupen-saria» ezartzen da. Sari honen zenbatekoa ondorengo izango da: 4 lansari berezi zerbitzuko lehen 20 urteetan eta hileko lansari bat gehiago hogeitertetik aurrera emandako bost urte bakoitzeko.

Langilearen lan bizitzan zehar behin bakarrik jasotzen den saria dela kontuan hartuz, honek berau jasotzeko unea erabaki ahalko du.

Sari hau ordaintzeko lehen pasartean adierazten diren baldintza guztiak oso-osorik bildu beharko ditu langileak. Beraz, edozein arrazoirengatik baldintza guztiak bete baino lehenago lan harremana bukatuz gero, aipatu saria ezingo da zatika edo proportzionalki kobratu. Hala ere, langileak saria sortu eta edozein arrazoirengatik kobratzeko aukera egin gabe edo kobratu gabe lan-kontratua eten egingo balitz, azken kitapenarekin batera une horretara arte sorturiko jarraipen-saria kobratu beharko luke.

Aldez aurretik ez badute jaso, jarraipen sariaren langile onuradunek, errelebo kontratuaren aukera aurreikusirik dutenek, errelebo-kontratua gauzatzeko aukera baino urtebete lehenago aipatu saria eskatzea bultzatuko da ikastoletako sektorean.

68. artikulua.– Erretiro partzial aurreratua (errelebo-kontratua).

Erretiro partzial aurreratua lan-hitzarmeneko 3. eranskinean araututa dago.

Artikulu honek bertan jasotzen diren baldintzak betetzen dituzten langile guztiengan du eragina, irakasle, hezitzaile, zerbitzu eta administrazioko langileengan, baina 2024-25 ikasturte hasieran Hezkuntza Saileko Ordainketa Eskuordetuan dauden langileen kasuan, ezinbesteko baldintza izango da erretiro partzial aurreratuan Hezkuntza Sailaren esku-hartzea.

Lan-hitzarmen honen sinatzaileek Hezkuntza Saila interpelatzeko konpromisoa adosten dute esku-hartze hori gauzatzeko helburuarekin. Atal honi dagokionez, beraz, Hezkuntza Sailetik datoren edozein hobekuntza gure lan-hitzarmenari erantsiko zaio.

69. artikulua.– Erretiro aurreratua.

Erretiro aurreratu osoa hartu nahi duen langileak, kalte-ordaina jasoko du, eskala honen arabera:

Adina	Hilabete kopurua
63 urte edo bere erretiroa baino bi urte lehenago	4 hilabete
64 urte edo bere erretiroa baino urte bat lehenago	2 hilabete

Adierazitako kalte-ordaina erretiro partzial aurreratuarekin bateraezina izango da.

70. artikulua.– Hitzarmen honen eraginpean dauden ikastolek modu osagarri bat izango dute ikasketetarako laguntzak emateko. Seme-alabentzako doako plaza bat izango dute ikastolan, benetako irakaskuntzagaratiko kuota errealean, ikastolan gutxienez lanegun erdia betetzen duten langileek eta, lanegun erdia baino gutxiago bete arren, beste lanik ez duten eta beren lansaria beren familiaren funtsezko diru-sarrera den langileek.

Irakaskuntzagaratiko kuota errealtzat joko da administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren, mantenu- eta irakaskuntza-zerbitzutarako langileen lansariak ordaintzeko behar den dirua.

Irakaskuntzagaratiko kuota errealetik kanpo geratuko dira ondoren aipatzen diren zerbitzu eta kontzeptuengatik sortutako gastuak: jantokia, garraioa, eskolaz kanpoko ekintzak, amortizazioak, eskola-asegurua, eskolako gaiak, mediku-azterketak edo antzekoak. Kostu horiek beste gurasoek egiten duten moduan ordainduko dituzte.

Ikastolako Batzorde Paritarioaren esku dago gai honi beste aplikazio bat ematea.

71. artikulua.– Hala eskatzen duten langileei, ikastolak euskarazko titulu ofiziala (EGA...) lortzeko azterketarako matrikulatzeagaratiko gastuak ordainduko dizkie.

72. artikulua.– Jangelaz eta sukaldeaz arduratzen diren langileek, eta ikasleei bazkaria ematen dieten langileek, 0-3 zikloko langileek eta Hezkuntza Laguntza Espezialistek, dohainik bazkaldu ahal izango dute bertan, lan egiten duten egunetan.

73. artikulua.– Ikastola guztiek egun osorako, 24 ordu, istripu-aseguruak kontratatu beharko dituzte. Aseguruok, jarraian azaltzen diren baldintza eta eranskinen arabera, honako ordainketa hauek bermatu beharko dituzte:

- Istripuarengatik heriotza ..... 31.264,63 euro
- Istripuarengatik baliaezintasuna ..... 84.382,10 euro
- Zirkulazio-istripuarengatik heriotza ..... 62.505,26 euro
- Zirkulazio-istripuarengatik baliaezintasuna ..... 167.770,28 euro

Era berean, lanorduetan edo ikastolarekin zerikusia duen edozein lanetan gertatzen den ezbehar bakoitzeko 625.052,65 euroko estaldura bermatzen duten erantzukizun zibileko polizak egin beharko dituzte. Zenbateko hori gaindituz gero, ikastolak ordaindu beharko du falta dena.

Epailleak ezbeharra kriminaltzat jotzen badu, ez da ordainketarik egingo.

A) Ikastoletako langile guztien erantzukizun zibileko aseguru osatuko da, ondorengo hiru arlo hauek babesten dituen polizaren bitartez:

- Erantzukizun penala.
- Gorputzeko kaltea.
- Lege-demandak (bullyinga eta antzeko egoerak).

## VI. TITULUA

### 1. KAPITULUA

#### ESKUBIDE SINDIKALAK

74. artikulua.– Legez eraturako edozein sindikatutako langileek enpresako sail-sindikala osa dezakete.

75. artikulua.– Honako eskubide hauek izango dituzte sindikatuek:

a) Ikastolan sindikatuei edo lanari buruzko idazki eta iragarkiak zabaltzea eta afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezingo dira haien sindikatu-afiliazioko lanak oztopatu, baina eskubide horiek baliatzerakoan ezingo da lana edo ikastolako erritmoa galarazi.

b) Ikastola barnean, lanorduz kanpo, nahi adina bilera egitea.

c) Plantillaren % 10aren pareko afiliatu-kopurua duten sail-sindikalek, urtean, gehienez ere, sei eguneko ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute afiliatu guztiek erabiltzeko (ez banan-banan) sindikatu-prestakuntzako ikastaroetara, sindikatuaren egoitzan egiten diren batzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Langileren batek egun horiek baliatu ahal izateko, sindikatuek aldeztu aurretik –48 ordu lehenago egun bakarra hartzeko, eta 72 ordu lehenago, egun bat baino gehiagorako– adierazi beharko diote ikastolari.

d) Ikastoletako langileek gehienez ere hamar ordu izango dituzte urtean, ikastolen arloan diharduten sindikatu-tako ordezkariak deitutako bileretan parte hartzeko. Bilerak langileen ordu osagarrietan edo ikasleekin ez daudenetan gauzatuko dira, eta hiru egun lehenago eman beharko da horren berri, justifikatutako bestelako arrazoirik ez badago behintzat.

### 2. KAPITULUA

#### SINDIKATU-ORDEZKARIAK

76. artikulua.– Sail-sindikal bakoitzak kideen artean aukeratutako ordezkari bana izan dezake. Ahal izanez gero, ekainean egingo da hautaketa. Hautatu ondoren, sindikatuari eta ikastolari adierazi beharko zaie. Ordezkariek irailaren 1etik aurrera beteko du lan hori, urtebetez.

77. artikulua.– Sindikatu-ordezkariek egiteko hauek izango ditu:

a) Sindikatuaren eta sindikatuak ikastolan dituen kideen ordezkari izatea.

b) Bere sail-sindikaleko kideen zigor, ohartarazte eta lekualdatzeen berri aldeztu aurretik jakitea.

c) Kontratuen, kitapenen eta abarren kasuan, ordezkariak testuak ezagutu beharko ditu haiek sinatu baino lehen, 72. artikuluan jasotakoarekin bat etorritik.

d) Ikastolak giltzadun armairu bat eta iragarki-taula bat utzi beharko dizkio.

e) Langileen Estatutuko 68. artikuluko A, B, C eta D idatz-zatietan jasotako bermeak izango ditu.

78. artikulua.– Sindikatu-ordezkariek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Taula honen arabera ordaindutako ordu-kopurua, sindikatu-lanak egiteko:

Langile-kopurua	Gutxieneko kide-kopurua	Orduak hileko
6tik 30era	% 40	7
31tik 100era	% 20	14
100etik gora	% 15	21

30 langile baino gehiago dituzten ikastoletan sail sindikalak gutxieneko kide-kopurua gainditzen badu, beste hainbeste ordu hartu ahal izango ditu sindikatu-ordezkariek, adierazitako gutxieneko ehunekoaren antzerako kide-kopuru bakoitzeko.

Sindikatu batekoak diren enpresa-batzordekideei eta langileen ordezkariei dagozkien orduak erabili ahal izango ditu sindikatu-ordezkariek.

b) Horretarako behar beste ordu hartzeko eskubidea duten sindikatu-ordezkariek hileroko egun bat hartu ahal izango dute sindikatu-lanak egiteko, zehazki, hileko lehenengo osteguna.

Sindikatuetakoko ordezkariek, ordu horiek hartzeko eskubidea izan ez arren, sindikatuak deitutako bileretara joateko ordaindutako baimenak izango dituzte urtean, baldin eta sindikatuak irakaskuntzan dituen kideak gutxienez langileen % 60 badira.

Sindikatuak deitutako bilera horietan parte hartzeko egin beharreko joan-etorriak lanarengatiko joan-etorritzat joko dira, ondorio guztietarako.

Joan-etorrietarako gastuak eta, halakorik egonez gero, otorduetakoak kobratu ahal izateko, bilera noiz, non eta zein ordutan egin den azaltzen duen egiaztagiri bat, sindikatuko arduradunak izenpetutakoa, aurkeztu beharko du ikastolan.

### 3. KAPITULUA

#### SINDIKATUETAKO KIDEAK

79. artikulua.– a) Ezingo da langilerik diskriminatu sindikaturen bateko kide izateagatik.

b) Hitzarmen hau izenpetu duten sindikatuetakoko kide guztiei urtean 10,10 euroko gehigarria ordainduko zaie, bai lanari bai sindikatu-gaiei lotutako prestakuntza hobetzea errazteko. Zenbaiteko hori jasotzeko, sindikatuak gehigarri horretarako eskubidea duten langileen zerrenda bidali beharko diote ikastolako zuzendaritzari, ordainketa-eguna baino 15 egun lehenago gutxienez.

Sindikatuak enpresari ez badio idatziz jakinarazi sari hori langileei zuzenean eman behar zaiela, atal-sindikaleko ordezkariekin bitartez ordainduko zaie langileei gehigarri hori. Hitzarmen hau EHAAn argitaratu eta hurrengo hileko lansaria ordaintzearekin batera ordainduko da gehigarri hori.

80. artikulua.– Sindikatuetakoko kideen kontratu, kitapen, eszedentzia, zigor eta ohartarazpenek ez dute baliorik izango ez bazaizkio alde zuzenetik idatziz sindikatu-ordezkariei jakinarazten.

Horrek behar bezalako ondorioak izateko, ikastolak gertakaria jazo baino lehen jakin beharko du, idatziz, langilea sindikatu bateko kidea dela.

81. artikulua.– Sindikatu-kide diren langileen erreklamazioetarako, hitzarmena izenpetzearekin batera mahai paritario bat eratuko da, hitzarmena izenpetzen duen sindikatu bakoitzeko.

Mahai paritario horiek bina kide izango dituzte alderdi bakoitzeko eta, erreklamaziorik egonez gero, hileroko bilduko dira.

Akordiorik egonez gero, hilabeteko epea izango dute erreklamazioari erantzuteko; akordiorik ez balego, eta interesatua ados egonez gero, mahai paritarioak aukeratzen duenak egingo du arbitraje-lana.

## 4. KAPITULUA

### NEGOZIAZIOA ETA IBP

82. artikulua.– Hitzarmenaren mahai negoziatzailean parte hartzen duten sindikatuetakoko kideek hitzarmena prestatu eta negoziatzeko bileretan parte hartzeko behar beste ordu hartu ahal izango dute.

Ikastolek ordainduko dituzte hitzarmenaren negoziazioak eragindako joan-etorrien eta dieten gastuak.

83. artikulua.– Ikastola-arloan ordezkariak duten sindikatuak sei langile izendatuko dituzte, sindikatu-lanak egin ditzaten soilik.

Langile horiek ikasturte osoetarako izendatuko dira, eta ondorio guztietarako ikastolaren langile-zerrendan jarraituko dute. Ohiko lansariaz gain, lansari horren % 17aren baliokide den osagarri bat jasoko dute dedikazioagatik. Ikastolak bitarteko langileak kontratatu ahal izango ditu izendapena indarrean dagoen bitartean sindikatu-ordezkariak lanean ordezkatzeko.

84. artikulua.– Enpresa, Lurralde Historiko edo Autonomia Erkidego mailan sindikatu-lanak errazteko, hitzarmen honen esparruan ordezkariak duten sindikatuak bultzatuta, orduak metatu ahal izango dira langile-ordezkari, sindikatu-atal edo enpresa batzordeko kide baten alde, sindikatu bereko kide diren langileen ordezkariak edo batzordeko edo atal-sindikaleko kideek beren orduak horretarako ematen badizkiete. Hori enpresa baten barruan edo batzuen artean egin daiteke.

Sindikatu bakoitzak ikastolarekin edo enpresa-elkarteekin, dagokion mailan, negoziatu ahal izango du sindikatu lanetarako orduen pilaketa. Orobat, enpresa-elkarteek ez dituzte galaraziko sindikatuen eta administrazioaren artean gai horretaz hartutako akordioak.

## 5. KAPITULUA

### ENPRESA-BATZORDEA

85. artikulua.– Enpresa-Batzordea edo, halakorik izan ezean, langileen ordezkariak dira ikastolako langile guztien ordezkariak-organoak.

86. artikulua.– Hauek dira enpresa-batzordearen egitekoak eta funtzioak:

a) Ikastolako lan-egutegia negoziatu eta izenpetzea. Lan-egutegia egiterakoan, ikasturtean zehar egin daitezkeen irteeren tratamendua negoziatzea.

- b) Enpresa-mailako akordioak negoziatu eta izenpetzea, langile guztien ordezkari gisa.
- c) Langileen estatutuko 64. eta 65. artikuluetan jasotako egitekoak eta eskubideak izango ditu.

## VII. TITULUA

### HUTSEGITEAK, ZIGORRAK, ARAU-HAUSTEAK

87. artikulua.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileentzat hiru hutsegite-mota daude: arinak, larriak eta oso larriak.

88. artikulua.– Hutsegite arinak:

- 30 egunen barruan, inolako justifikaziorik eman gabe, lanlekura hiru aldiz berandu iristea.
- 30 eguneko aldian, inolako justifikaziorik eman gabe, lanera egun batean ez azaltzea.
- 30 egunen barruan bi bider, inolako arrazoirik eman gabe, ikasgelatik lehenago alde egitea, ordubetera arte.
- Enpresari ez jakinaraztea beharrezko aurrerapenarekin lanera ez etortzearen gertaera edo arrazoia, aldi baterako ezintasunaren kasuan edo justifikatutako beste arrazoiren batengatik, non eta ez den frogatzen hori ezin egin ahal izateko arrazoia.
- Kalifikazioak erabakitako egunetan ez ematea.
- Enpresaren artikulua, tresna eta materialak nork bere helburuetarako erabiltzea, baldin eta ez badago horretarako berariazko baimenik.
- Itxurari buruzko adierazpen iradokitzailak eta desatseginak, txisteak edo komentarioak egitea, baita izaera lizuneko hitzezko abusuak ere.
- Lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi sexistak jartzea.

89. artikulua.– Hutsegite larriak:

- 30 egunen barruan hiru aldiz baino gehiago eta hamar baino gutxiago, inolako arrazoirik eman gabe, lantokira berandu iristea.
- 30 egunen barruan bi aldiz baino gehiago eta sei baino gutxiago, ordubetetik gorako bi berandutze.
- 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, behin baino gehiago eta lau bider baino gutxiago lantokira ez azaltzea.
- Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea edo garaia baino lehen alde egitea, hogeita hamar eguneko aldi batean bitan baino gehiagotan eta sei bider baino gutxiagotan.
- Lantokian beste langile baten presentziaren itxurak egitea haren fitxa, gakoa edo txartela erabilita.
- Ez betetzea lan-arriskuen prebentziorako enpresak emandako neurriak.
- Lanera alkoholaren edo drogen eraginpean bertaratzea.
- Indarrean den legeriari jarraikiz, hezkuntzari-betebeharrak ez betetzea.

– Ikastolako kideekin ikastolan bertan agerian eztabaidan aritzea ikasleen aurrean langileren baten irudia gutxietsita.

– Lankideei, ikasleei, nahiz haien senideei errespetu-falta larriak edo mehatxuak eta autoritate-abusua egitea.

– Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.

– Keinu zantarrak.

– Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.

– Pertsonaren eta haren lanaren deskalifikazio publiko eta errepikatuak sexua/generoa dela eta.

– Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen iraingarri eta etengabeak.

– Agindu kontraesankorrak eta, ondorioz, aldi berean egiteko ezinezkoak direnak edo agindu iraingarriak ematea.

– Iseka edo iraina egitea dakarten aginduak.

– Muturreko zaintza etengabea dakarten jarrerak.

– Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.

– 60 egunen barruan, huts arinen bat behin baino gehiagotan egitea, puntualtasun-faltarekin loturikoa izan ezik.

90. artikulua.– Hutsegite oso larriak:

– 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, bederatzi aldiz baino gehiago lantokira berandu iristea.

– 30 egunen barruan ordubetetik gorako bost berandutze.

– 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, lanera ez azaltzea hiru aldiz baino gehiago.

– Lan-eremuan, intimitatearen eta duintasunaren aurka doazen jarrera eta portaerak agertzea sexu-izaerako edozein eraso fisiko ala hitzekoren bitartez.

– Ikastola barruan lapurreta egitea, bai beste langileei, bai ikasleei zein enpresari berari.

– Enpresako makina, gailu, instalakuntza, eraikuntza, tresneria eta atalak nahita erabilezin bihurtzea, suntsitzea edota kalteak sortzea.

– Jazarpen moral edota sexuala (95. artikuluan jasoa).

– Esleitutako lanak egin gabe uztea behin eta berriz inolako arrazoirik eman gabe.

– Indarrean dagoen legeriari jarraikiz hezkuntzari dagozkion betebeharrak nabarmen ez betetzea.

– Izaera sexualeko eskaerak egitea, horien truke lehentasunezko tratua emango dela zin eginda edo ez (esanbidez zein modu inplizituan), edo eskatutakoa bete ezean mehatxuak egitea (sexu-xantaia, quid pro quo edo trukea).

– Eraso fisikoak.

– Jazarpen sexista, hau da, lanean larderiazko edo etsaitasunezko giroa edo giro umiliagarria sortzea.

– Errepresaliak hartzea sexu-/genero-jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotasuna ematen dutenen kontra. Errepresaliak hartzea jokabide horiei aurre egiten dietenen aurka.

– Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea; komunetan edo aldageletan, esaterako.

– Aurreneko hutsegite larria egin ondorengo sei hilabeteen barruan beste hutsegite larri bat egitea.

91. artikulua.– Zigorrak. Kasu bakoitzean ezarri daitezkeen zigorrak, hutsegitearen maila, larritasuna eta baldintzak kontutan harturik, ondorengoak izango dira:

– Hutsegite arinentzat: hitzez ohartaraztea; behin eta berriz egiten bada hutsa, idatziz ohartaraztea.

– Hutsegite larrientzat: idatziz ohartaraztea. Behin eta berriz gertatuko balitz, ordea, 5etik 15 egunera bitarte lana eten eta soldata kentzea, eta langilearen espedientean horren berri jasotzea.

– Hutsegite oso larrientzat: 16tik 30 egunera bitarte lana eten eta soldata kentzea. Kaleratze-jakin-arazpena soldataren eta lanaren etetearekin batera etor liteke.

Zigor guztiak langileari aurretiaz eta idatziz emango zaizkio jakitera, hura sorrarazi duten arrazoiak eta eguna bertan adierazita. Kopia langileen ordezkariari, enpresa-batzordeko kideei eta sindikatuaren ordezkariari bidaliko zaie, kontrakorik hitzartzen ez bada behintzat.

Zigorra egonez gero, zigor horien idatzizko jakinarazpenean, enplegu eta soldata gabe uztearen neurria zer datatan beteko den zehaztu beharko du enpresak.

Ikastolako titularrak, gertakizunaren ingurukoak eta langilearen harrezkeroko jokabidea kontutan izanda, arindu egin ditzake hutsegite arinentzako, larrientzako eta oso larrientzako zigorrak, betiere indarrean dagoen legeriari jarraiki.

92. artikulua.– Hutsegiteen preskribatzea:

– Hutsegite arinek, hamargarren egunean;

– Larriek 20.ean;

– Oso larriek 60.ean.

Betiere enpresak hura gertatu zela jakiten duen egunetik kontaktzen hasita.

93. artikulua.– Enpresaburuaren arau-haustea.

Ikastoletako titularrek egindako ekintzak eta egin gabe utzitakoak, hitzarmen honetan agindutakoaren eta gainerako legezko xedapenen aurkakoak badira, laneko arau-haustetzat joko dira.

Langileak arau-haustea zuzentzen saiatuko dira lehenengo, bai langileen ordezkarien bidez, bai sindikatu-ordezkarien bidez, baita enpresa-batzordearen bidez ere.

Ikastolako titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, erreklamazio-egileak Lan-Hitzarmen-

neko Batzorde Paritarioarengana jo dezake; batzordeak irizpena emango du hartu duen egunetik zenbatzen hasi eta, gehienez ere, hogeit hamar egunetan.

Aldeetako edozeinek irizpena eskatu ahal izango dio Lan Ikuskaritzari edo Lurraldeko Lan Ordezkaritzari.

94. artikulua.– Datuak babesteko araudia.

Langileek paperean, euskarri informatikoan nahiz beste edozein euskarritan dauden fitxategiak beren helburuarekin bat datozen eran kudeatu, babestu eta tratatuko dituzte, ikastolan ezarritako neurri teknikoetara eta egun indarrean den Datuen Babeserako Erregelamendu Orokorrak ezarritzen dituen betebeharrak egokituz.

## VIII. TITULUA

### SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI ETA GENERO-IDENTITATE NAHIZ-ADIERAZPENEAN AURRE EGITEKO PROTOKOLOA

95. artikulua.– Pertsona orok du, adeitasunez, errespetuz eta duintasunez tratatua izateko eta aukera- eta tratu-berdintasuna jasotzeko eskubidea.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, genero-indarkeriaren agerpenak dira eta pertsonen arteko tratu-berdintasunaren aurkakoak.

Aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuk ere urratzen dituzte, besteak beste, duintasuna, askatasuna, intimitatea, sexu-askatasuna edo osotasun fisikoa, eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein osasunerako eskubideak.

Eskubide horiek aintzat hartuta, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu-berdintasuna izango dutela bermatzeko neurriak hartzeko premia aitortzen da, betiere indarreko legediari jarraikiz (nazioartekoa, Europakoa eta estatukoa) jasotzen duten legez. Hori horrela, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezarritzen dutena bete behar da. Lantoki guztiek lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozesu espezifikoak ahalbidetu, sor daitezkeen kasuak bideratu eta konpontzeko, eta horretarako, beharrezkotzat jotzen da neurri batzuk hartzea. Era berean, jazarpen-mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, hutsegite larriak izango dira eta ez dira ez onartuko ez baimenduko, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Hori guztia dela-eta, Ikastolen Elkarteak, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindikatuak, Lan-Hitzarmeneko sinatzaileak, lanean sortutako sexu-jazarpenarekin eta sexuan oinarritutako jazarpenarekin lotuta 1. eranskinean jasotako Protokoloaren bitartez, arazoa beharrezko berraztertzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio-, prestakuntza-, jarraipen- eta ebaluazio-estrategiak erabilita. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langile guztien ardura izango dela.

## IX. TITULUA

## LANEKO JAZARPEN MORALA PREBENITZEKO PROTOKOLOA

96. artikulua.– Pertsona orok du errespetuzko tratua jasotzeko, duintasuna babesteko eta osotasun moralerako eta diskriminaziorik ez jasateko eskubidea. Gure ikastoletako lan-jardueraren ondorioz eta eskubide horiek aintzat hartuta, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu-berdintasuna bermatua izan dezaten beharrezkotzat jotzen da neurri batzuk hartzea. Era berean, jazarpen-mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, hutsegite larriak izango dira eta ez dira ez onartuko ez baimenduko, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Hori guztia dela-eta, Ikastolen Elkarte Partaidek, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindika-tuak, Lan-Hitzarmeneko sinatzaileak, lanean sortutako jazarpen moralarekin lotuta 2. eranskinean jasotako Protokoloaren bitartez, arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio-, prestakuntza-, jarraipen- eta ebaluazio-estrategiak erabilita. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langile guztien ardura izango dela.

Horretarako, aintzat hartuko dira indarrean dauden araudiak zein laneko araudiak, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

## X. TITULUA

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Ikastolak ezarritako baldintzetatik onuragarrienei eutsiko zaie, hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte. Horrela, hitzarmen honetan hitzartutako idatz-zati bat bera ere ezingo da izan langileen kalterako.

Bigarrena.– Aurreko Lan-Hitzarmena indarrean zegoela, 2. tituluko 2. eta 5. kapituluetan dagoen araubidea aplikagarri ez zuten EIBko ikastolen egoera errespetatu eta mantenduko da. Hala ere, eszedenteen birkokatzeari dagokionez Eusko Jaurlaritzak eta EIBk izenpeturiko hitzarmenarekin bat eginez kudeatuko da «enpleguari eusteko eta irakasleen plantillak zaharberritzeko beherakada demografikoaren aurrean»

Hirugarrena.– Diskriminazioaren aurkako klausula. Kontratu-modalitatea, adina, sexua eta abar gorabehera, hitzarmen kolektiboak berdin eragiten die haren eremuan lan egiten duten langile guztiei, eta ondorioz, gorabehera bat ere ez da izango diskriminaziorako bide. Izan ere, erabiliko den irizpidea hauxe izango da: talde profesional berari ordainketa bera eta lan-baldintza berak dagozkie.

Laugarrena.– Sindikatu eta ikastoletako ordezkari sinatzaileek konpromisoa hartzen dute Euskal Herriko ikastolen lan-baldintzak arautuko dituen lan-hitzarmen propio bat negoziatzeko neurriak hartzeko. Horretarako, lan-hitzarmen hau sinatu ondorengo hilabeteko epean Batzorde Tekniko bat eratuko da, gutxienez izenpetzen duten erakunde bakoitzeko ordezkari batekin. Aldi berean Batzorde Teknikoak Donostian, 1998ko apirilaren 30ean sinatu zen Ikastoletako Mugagainen Lankidetzaren Hitzarmenean jasotzen diren osaketa, funtzio eta edukiak garatuko ditu. Batzorde Tekniko honetara Seaska eta Nafarroako Ikastolen langile eta guraso ordezkariak dei egingo zaie.

Bosgarrena.— Salbuespen ekonomikoko egoeretan hitzarmena ez aplikatzeko klausula eta desadostasunak adosteko prozedura.

Lan-Hitzarmena ikastola guztietan aplikatzeko marko arautzailea izatearen xedez sortzen da. Hori dela eta, sinatzaileek, bertako edukia ez betetzeko klausula, ezohiko eta aldi-baterako mekanismo bat dela ulertzen dute, eta egoera ekonomikoa larriek bakarrik erantzun ahal izatearen beharrak justifikatua, betiere ordezkariak sindikalarekin adostu ondoren.

1.— Dugun Lan-Hitzarmen honetako tauletan zehaztutako lansariak ez dira nahitaez eta derri- gor ezarri beharko, ondorengo bi baldintza hauek betetzen diren ikastoletan: batetik, aurreko bi kontularitza-urteetan ikastola horretan gero eta defizit edo galera handiagoak izan direla objektiboki eta sinesteko moduan ziurtatzen bada, eta bestetik, urte horretan egoerak berdin jarraituko duela ikusten bada.

Ikastola baten ustez bertan aurreko egoera horiek gertatzen badira, edota salbuespentzat hartzeko jasotako irizpideen arabera (itundutako gelen galera, inbertsio-deialdi eza...) bere bide- ragarritasun ekonomikoa kolokan jarriko balitz eta hitzarmena ez betetzeko aukera baliatu nahi badute, 15 eguneko kontsulta-epetan jakinarazi beharko diete langileen ordezkariari eta komeniga- rritzat jotzen dituzten datuak aurkeztuko dizkiete, baita hartu nahi dituzten neurriak ere, eta horien artean, hitzarmena ez betetzeko klausula.

Beharrezko balitz bi aldeek iritziarekin, langileen ordezkariena eta titularrena, ikastolaren egoera eta egiten den proposamena Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari igorriko zaizkio, ber- tan aztertzeko eta beharrezkoak diren neurriak adostasunez hartzeko.

Lan-Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak egokitzat jotzen dituen jardunbideak, kontrolak, zain- ketak eta bermeak jarriko ditu. Ez balego akordiorik, alderdiek PRECOren bitartekaritza jotzeko aukera dute.

2.— Hala ere, alderdiek ez dute arbitrajera eta kanpoko organismoen esku-hartzera joko hitzar- mena ez betetzearekin loturiko desadostasunak ebazteko modu gisa.

Seigarrena.— Jarraipen Ekonomikorako Batzorde Paritarioa.

Lan-Hitzarmen honetan bildutako ikastola guztietan urrats berriak eman nahi ditugu partaide- ztan oinarrituriko funtzionamendua eta egiturak ezartzeko.

Bide honetan ikastola bakoitzean Jarraipen Ekonomikorako Batzorde Paritario bat eratuko da. Aurrez ikastolaren batean organo horren osaera eta funtzio berdinak betetzen dituen organo bat balego, osatutzat emango da.

Xedapen hau lan-hitzarmenean gehitu eta 15 egunera osatuko da adierazitako batzordea. Haren osaeran titularrek eta enpresa batzordeak hartuko dute parte, eta halakorik ezean, langileen ordezkariak, zuzendaria bertako kidea izango delarik, botorik gabe. Haren zeregina ikastolako kudeaketa ekonomikoaren berri izatea da eta, bideragarritasun-plana egin beharrean egonez gero, hartu behar diren neurriak aztertzea eta adostea.

Partaide guztiek izango dute beharrezko dokumentazioa edukitzeko eskubidea. Batzorde horretako kideek beren egitekoei dagokien isilpekotasuna gorde beharko dute, bereziki ikastolen titularren ordezkariak erreserbatutzat jotzen dituzten gai guztietan. Titularrek Batzordearen eskura jarritako dokumentazioa ezin izango da inoiz eremu zehatz horretatik kanpo erabili, ezta ematea eragin duten helburuez bestelako xedeetarako ere.

## XI. TITULUA

## XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa.– Administrazioko lan batzordea.

Administrazioko langileen soldaten inguruan azterketa bat egiteko nahian Lan Batzorde berezia eratuko da izenpetzaileen artean. Bertan adostutakoak 2025eko irailetik aurrera gauzatuko dira.

Bigarrena.– Zerbitzuetako lan batzordea.

Zerbitzu langileen lanaren izaera eta soldaten inguruan azterketa bat egiteko nahian Lan Batzorde berezia eratuko da izenpetzaileen artean.

Jangeletako jankideen ratioak, garbiketako metrajea eta zerbitzu hauen leheneratzearen azterketa burutzeko lan-batzordeak hasitako lanari jarraipena eman eta 2025eko urtea amaitu baino lehen, proposamenak aurkezteko konpromisoa hartzen dute.

Hirugarrena.– Dauden lanei erantzun ahal izateko eta ikastolako langileek urriaren 12an eta abenduaren 6an lanera joateko aukera izan dezaten, ikastolako titularren eta langile ordezkarien arteko adostasunarekin, egun horietan lan egindako orduak, ordu osagarritzat hartuak izan daitezzen, sinatzaileek, hurrengo 6 hilabeteetan aukera hori nola gauzatu aztertuko dute.

Laugarrena.– Datuak eskuartean, jaiotza kopuruaren jaitsieraren eraginez tokian tokiko ikastoletan gela murrizketaren atarian gaudela esan genezake. Testuinguru horretan, lan hitzarmen honen izenpetzaileek ikastolen egonkortasuna eta ikastoletako langile guztien lanpostuak ziurtatzeko helburua dutela berresten dute. Horretarako Bitariko Lan Batzorde berezia abian jartzea erabakitzen dute, proposamenak aurkezteko konpromisoa hartzen dutelarik. Azterketa honen berri Lan Hitzarmeneko negoziaketa mahaira eramango da proposamenak eta erabakiak gehiengo adostasunez hartzeko.

Bosgarrena.– Hezkuntza Sailak irakasle lan kategorietan abian jarritako ekiparazio-prozesua amaitutakoan, ikastoletako langileen lansariak Hezkuntza Sailaren menpeko ikastetxe publikoetako langileen lansarien parekoak izango dira. Horrek dakar 2027 urte amaieran, ekiparazio-prozesu osoa amaitu ondoren, ezin izango zaiola eutsi gure lan hitzarmeneko 67. artikuluan, Jarraipen Sariaz, jasotakoari. Zehazteke gelditzen da nola izango den iragankortasun aldia.

Seigarrena.– Etxezaina kategoria desagertuta badago ere, kategoria hori eduki duten langileei kontratua eta lan-baldintzak mantenduko zaizkie.

Kontratu hori duen langileren bat gelditzen den bitartean, III. talde profesionalerako langileen-tzat negoziatzen diren onura guztiak aplikatuko zaizkio.

Kontratu hori duen langileren bat gelditzen den bitartean, honako zeregin hauek beteko ditu: etxebizitza ikastolan edukita, atezaintzako ohiko lanak egitea, baita ikastolako mantentze-lanetako ofizial mailari dagozkionak ere.

Zazpigarrena.– Berdintasun erreala eta eraginkorra gauzatzeko neurriak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko ikastolek LGTBIQ+ pertsonen aurkako diskriminaziorik ezaren eta tratu-berdintasunaren printzipioak beretzat hartzen dituzte, eta saihestu egiten dute, lan-eremuan, errespetuari eta duintasunari eraso egiten dien jokabide oro.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek eskubidea dute zuzenean edo zeharka diskriminatuak ez izateko.

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuak, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako planifikatutako neurrien multzoa garatzen du.

Honen eraginez, esparru ezberdinetan kolektibo honek, eta oro har LGTBI kolektiboak, pairatzen dituen diskriminazio egoerak deuseztatu eta berdintasuna bermatzeko neurriak garatu behar ditu.

Legearen 15.1 artikulua, 50 langiletik gorako enpresetan LGTBI pertsonen berdintasuna bermatzeko neurri planifikatuak izateko betebeharra ezartzen du, ikastoletan berdintasun-planak egitera bultzatuz.

Negoiazio batzordeak araua indarrean sartu ondorengo 3 hilabeteetan osatu beharko dira.

Gaur egun 50 langile baino gutxiago dituzten enpresek langilea kopurua handitzen badute, epea 50 langile baino gehiago izatera pasatzen diren momentuan hasiko da.

Zeregin horretarako 2024-2025 ikasturtean zehar, aukera berdintasun planak garatzeko batzordeak martxan jarriko dira ikastola guztietan.

Batzorde hauek parekideak izango dira genero ikuspegiari dagokionez zein ikastoletako titular eta langileen ordezkari kopuruari dagokionez, hauek dauden ikastoletan.

Batzorde hauen funtzioa lan arloan berdintasun alorreko ikastolaren diagnosi egin eta LGTBI pertsonen artean atzematen diren desorekak zein diskriminazio-egoerak gainditu eta ekiditeko plan sistematizatu bat negoziatzea ere. Diagnostika egin zein plana bera diseinatzeko, batzordeak aholkulari edo teknikarien laguntza izango du.

Zortzigarrena.– Eskualdeko ordezkoen lan-poltsa.

Lan araudiaren aplikazioaren ondorioz ordezkapenentarako kontratazioek jarraipena izateko dituzten oztopoak aintzat harturik, eta langile horiek jaso duten ezagutza eta esperientzia ez galitze aldera, lan hitzarmeneko sinatzaileak tokian-tokiko eskualdeko ordezkoen lan-poltsak sortzea adosten dute.

## XII. TITULUA

### LAN-HITZARMENENKO BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmena izenpetzen den ekintzan bertan, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa eratzen da, hitzarmen honetako 1. tituluko 3. kapituluaren araututakoaren arabera.

Honako kide hauek izendatzen dira presidente eta idazkari:

– Presidentea: Patxi X. Olabarria Furundarena; jakinarazpenentarako helbide gisa honako hau duena:

Errotazar bidea 126, 20018 Donostia (Gipuzkoa).

polabarria@ehi.ikastola.eus

– Idazkaria: Inge Zubero Azurmendi; jakinarazpenetarako helbide gisa honako hau duena:

Rekalde Zumarkalea 62 behe, 48010 – Bilbao (Bizkaia).

ikastolakbizkaia@lab.eus

Jakinarazpenak presidenteari eta idazkariari egitea da egokiena.

Esanbidez jasotzen da erakunde bakoitzaren ordezkaritza hitzarmen honetako 10.1 artikuluan adierazitako proportzioa gordeez egingo dela, norberaren izendapena gorabehera.

### XIII. TITULUA

#### ERANSKINAK

##### 1. ERANSKINA

###### 1.– Aplikazio-eremua.

Protokoloa, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileei aplikatuko zaie, bereizketarik egin gabe ez kontratuagatik ez haren iraupenagatik. Halaber aplikatuko zaie ikastola horietan lan egiten duten langile azpikontratatupei eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere hura egiten den espazio fisikoa.

Edozein langilek, erasoren bat jasan duela jotzen badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubidea izango du, eta jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa tartean diren pertsona guztien intimitatea-eskubidea errespetatuta tratatuko da, hala intimitate eta konfidentziasun-eskubidea zainduta.

###### 2.– Definizioak.

###### 2.1.– Sexu-jazarpena.

Lan-jardueren esparruan gertatzen den eta langilearen duintasuna kaltetzea helburu duen izaera sexualeko portaera fisiko edo hitzezko oro, bereziki beldurrezko testuinguru bat sortzen denean, edo testuinguru iraingarri edo umiliagarri bat.

Sexu jazarpenzat jo daiteke pertsona baten lanpostuan, lan-ibilbidean edota lan-egoeran eragiteko edo kontrolatzeko hertsadurazko edozein jokabide sexual.

Beraz, portaera horiek:

- 1.– Jasotzen dituen pertsonak ez ditu nahi.
- 2.– Pertsonaren sexuarekin edo sexu-aukerarekin lotuta daude.
- 3.– Helburu dute pertsonaren duintasunaren aurka egitea, beldurrezko ingurune bat edo ingurune iraingarri eta umiliagarri bat sortuta.

Sexu-jazarpenaren adierazpen-moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren kasuak biltzen dituzten arren, hurrengoa ez da zerrenda itxi bat:

- 1.– Eduki sexual esplizitua duten grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo Interneteko irudiak erakustea baimenik gabe, sexu-osotasunari eta -kalteberatasunari eragiten diotenean.
- 2.– Eduki sexual iraingarria duten telefono-dei, eskutitz edo posta elektronikoko mezuak.
- 3.– Langile baten itxurari edo sexu-izaerari buruzko oharpen, txantxa edo aipamenak.
- 4.– Eskatu gabeko nahitazko eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoa.
- 5.– Osotasun eta kalteberatasun sexualari eraso egiten dioten galdera edo sexu-proposamen esplizituak.
- 6.– Gonbidapen lizun edo konprometigarriak eta mesede sexualen eskaerak, haiek, jarrera edo iradokizunen bitartez edo zuzen-zuzenean, lan-baldintzen hobekuntzarekin, lanpostuaren

egonkortasunarekin, lan-ibilbidearekin edota biktimak ezekoa emanez gero mehatxu batekin lotzen direnean.

7.– Kausa edo helburu gisa langilearen sexu-izaeragatiko bazterketa, abusua, iraina edo mespretxua dakarren beste edozein jokabide.

8.– Sexu-jazarpenaren eta onartutako harreman librearen arteko aldea da sexu-jazarpena jasaten duen pertsonak ez dituela gogoko jokabide horiek.

2.2.– Sexuan eta sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena.

Lan-jardueren esparruan langilearen sexuarekin edo sexu-orientazioarekin zerikusia duen portaera edo jarrera oro. Genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak.

Keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoarekin edo ondorioarekin.

Beraz portaera edo ekintzak horiek:

1.– Jasotzen dituen pertsonak ez ditu nahi.

2.– Pertsonaren sexuarekin edo sexu-aukerarekin lotuta daude.

3.– Helburu dute pertsonaren duintasunaren aurka egitea, beldurrezko ingurune bat edo ingurune iraingarri eta umiliagarri bat sortuta.

Sexuan eta sexu-orientazioan oinarritutako jazarpenaren adierazpen-moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren kasuak biltzen dituzten arren, hurrengoa ez da zerrenda itxi bat:

1.– Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzen dituzten pertsonen buruzko txantxak eta adierazpenak.

2.– Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentzia teknikoak edota trebetasunak gutxiesteko.

3.– Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak egitea pertsona bati buruz edo haren lanari buruz, gaitasunei buruz, konpetentzia tekniko edo trebetasunei buruz, betiere haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

4.– Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta iraingarriak, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

5.– Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

6.– Muturreko eta etengabeko zainketa egitea norbaiti, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

7.– Umore sexista, homofobia, lesbofobia edo bifobia erabiltzea.

8.– Pertsona bat desberdin tratatzea, homosexuala edo bisexuala dela eta.

9.– Pertsona bati dagozkion lizentziak edota baimenak ukatzea, modu arbitrarioan, bere sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

10.– Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

2.3.– Genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena (berria).

Pertsona baten duintasuna ahultzeko helburuz, haren sexu- identitate edo -adierazpena dela eta, eta hark eskatu gabe, hari zuzendutako keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri, iraingarria edo bereiztzailea sortzeko asmoarekin edo ondorioarekin.

Beraz portaera edo ekintzak horiek:

1.– Jasotzen dituen pertsonak ez ditu nahi.

2.– Pertsonaren genero-identitatearekin nahiz adierazpenarekin lotuta daude.

3.– Helburu dute pertsonaren duintasunaren aurka egitea, beldurrezko ingurune bat edo ingurune iraingarri eta umiliagarri bat sortuta.

Genero-identitate nahiz-adierazpenean oinarritutako jazarpenaren adierazpen-moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren kasuak biltzen dituzten arren, hurrengoak ez da zerrenda itxi bat:

1.– Trans pertsonak ez direnean haien nahi duten moduan izendatuak, edo pertsona horiek identifikatzen diren generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean.

2.– Haien trebetasunak, gaitasunak eta abileziak gutxien direnean haien genero identitatea dela eta.

3.– Genero-identitate edo -adierazpen ez-normatiboa duten pertsonak auzitan jartzen direnean edo kanporatu egiten dituztenean, enpresako instalazio jakin batzuetan egoteagatik.

4.– Pertsonarentzat iraingarria den umore transfoboa edo interfoboa erabiltzen denean.

3.– Prozedura.

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egiturarengana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, betiere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuta eta haren aplikazio-eskaeran langilea lagunduta.

Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko salaketa edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

A) Egoera gatazkatsua jakinaraztea.

Prozedurari hasiera emateko auzi-jartzaileak edo auzi-jartzaileek kexa edo salaketa aurkeztu beharko du(te), idatziz eta modu indibidualean (1.2 eranskina). Adierazitako kexa, itxitako gutun-azal batean aurkeztuko da, eta zer prozedura den adierazi beharko zaio, bai sindikatu-ordezkaritzari, eta, halakorik ez dagoenean, langileen ordezkariari edo ikastolaren zuzendari edo titularrari.

## B) Kexa edo salaketa bideratzea.

Behin prozedura hasita, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak izendaturiko bitartekari batekin, eta ordezkariarik ez dagoenean, langileen ordezkariak izendaturiko batekin, eta beste bat ikastolaren titularraren ordezkariak izendaturikoa. Adierazitako bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste bitartekari bat ere batu daiteke. Adierazitako bitartekariak emakumeak izango dira, ahal den heinean, eta prestakuntza izango dute berdintasunarekin loturiko gaietan. Ez badute halako prestakuntzarik, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie prestakuntza hori lanaldiaren barruan jasotzeko. Ikerketa Batzordearen eginkizuna kexa kudeatu eta ikertzea izango da, baita bi alderdien arteko adiskidetzea bilatzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea ere, betiere konfidentzialtasun, independentzia eta neutritasun printzipioetan oinarrituta.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, hark kexaren berri eman beharko dio auzi-jarzaileak erantzukizuna egozten dion pertsonari. Jakinarazpen hori konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz gauza daiteke. Inplikatuak aukeratutako bitartekariak atzera botatzeko eskaera egin dezakete arrazoi justifikatuak emanez: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna, eta abar, eta bitartekariak ere, arrazoi berberak medio uko egin dezakete.

Adierazitako eskaera hori ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkeztuko zaio eta hark berehalako hartuko du erabaki bat.

## C) Ikerketa garatzea: ebazpen informala eta eginbide formala.

### Ebazpen informala.

Jazarpen-kexa edo -salaketa zuzenean inplikatuak aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Helburua, arazoa bide ofizialek kanpo ebaztea izango da, prozedura formala hasi gabe. Bitartekariak, kexa ezartzen den egunetik eta gehienez 15 eguneko epearen barruan, aldean arteko elkarrizketaren bitartez (adiskidetze-bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Adierazitako bilera horietan hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen akta batean jasoko dira eta sindikatu-ordezkaritzaren eskura jarriko da, eta halakorik ez dagoenean, langileen ordezkarien eta ikastolaren zuzendaritzaren edo titularraren eskura.

Bitartekariak salaketa eragin zuen jokabidea eten dela eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartu direla bermatzeko beharrezko ikuskatze- eta behaketa-lanak egingo dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

### Ekinbide formala.

Salatutako jarduerak jazarpenzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako irtenbidearekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Prozedura formalari hasiera emango zaio jazarpena pairatu duenaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri duenaren idazkia jaso ondoren. Idazki horretan bilduko dira salatzen diren sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren gertakari eta jokabideak.

Ikerketa Batzordea, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako salaketak ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du, eta horretarako elkarrizketak egingo ditu auzi-jartzailearekin, eta ikerketan zehar salaketarekin lotuta egokitzen jotzen dituen beste pertsona batzuen adierazpenak bildu ahalko ditu. Horretaz gain, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatu ahal izango zaie psikosoziozologian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrearantz adituak diren pertsonen edo erakundeen. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

#### D) Gatazka ebaztea eta neurriak hartzea.

Salaketa aurkezten denetik gehienez ere hilabeteko epean Ikerketa Batzordeak ikerketarako ustezko jazarpenerari buruzko txosten bat egingo du, eta bertan jasoko ditu ikerketaren emaitza eta proposaturako neurriak. Txostena ikastolako zuzendaritzari edo ordezkariari aurkeztuko zaie, baita sindikatu-ordezkariari ere, eta halakorik ez balego, langileen ordezkariari zein inplikaturako alderdiei. Azken horiek errekurtsoa aurkeztu ahalko dute ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean.

Ikerketa Batzordeak salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, ustezko biktimaren egoera babes-teko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio-neurri ezar ditzake, jazarpeneraren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuta edo/eta haien ordutegiak aldatuta biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera bat saihesteko helburuz. Neurri horiek ez diote inoiz lan-baldintzen kalte edo galerarik ekarriko biktimari.

Era berean, bermatu egin beharko da ez dagoela errepresaliarik jazarpenerak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpeneren ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekuko gisa aurkezten diren kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere.

Txostena aurkezteko finkaturako epea bete ezean, atzerapeneraren arrazoiak xedatzen dituen edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzen duen beste txosten bat aurkeztu beharko da.

#### E) Konfidentzialtasuna babestea.

Prozesu horiekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuak babesteko arauen eta oinarritzko eskubideen pean egongo dira.

Protokolo hau aplikatuz erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

#### 4.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jarriko da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastolako langile guztiei jakinarazi ondoren, eta indarrean jarraituko du lege-arauek edo arau konbentzionalek haiek egokitzen behartzen ez duten arte, edo esperientziak egokitu egin behar direla erakusten duen arte.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da eta aurretiaz alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpenera jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorratzeko aukera, eta eginbide horretan ikastolaren laguntza jaso ahalko du.

#### 5.– Azken xedapenak.

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkarteak eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean, ordea, inongo jazarpenik onartuko ez dela berretsi nahi da. Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpena egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan-Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan-arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak jarriko ditu abian.

#### 6.– Hutsegiteak.

Sex-jazarpenarekin eta sexuan oinarrituriko jazarpenarekin loturiko hutsegiteak lan-hitzarmen honetako 88, 89 eta 90. artikuluetan zehaztuta daude.

## 2. ERANSKINA

### 1.– Aplikazio-eremua.

Protokoloa, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileei eta haren erantzukizun legalaren mende dauden guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe, ez laneko harremanagatik ez iraupenagatik, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau gauzatzen den espazio fisikoa.

Edozein langilek, erasoren bat jasan duela uste badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubi-dea du, jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa inplikatu guztien intimitate-eskubidea babestuz erabiliko delarik, intimitate-eskubide eta konfidentzialtasuna zainduta.

### 2.– Definizioa.

Jazarpen morala.

Jazarpen morala honela definitzen da: langile batek edo langile talde batek, bakarkako edo taldekako beste langile, guraso, ikasle edo zuzendari-kudeatzaile edo langile talde baten eskutik jasaten duen edo duten indarkeria psikologikoa, bidegabekoa, muturrekoa eta neurritz kanpokoak, era sistematiko eta errepikatua, denbora luzez eta lantokian, biktimaren komunikazio-sareak suntsitzeko, haren auto-estimua hondatzeko, eraso jasaten duen langilearen lan-baldintzak nahita degradatzeko, azkenik, pertsona horrek edo horiek lana utz dezaten lortuta, haien duintasunean etengabeko kaltea sortuz.

Jazarpen moralaren elementu nagusia langilearen duintasun profesionalean eta pertsonalean ondorio kaltegarriak eragiteko helburua da, eta aldez aurretik prestatuta egoten da emaitza kaltegarri hori lortzeko. Gertakaria adierazteko moduak anitzak eta askotarikoak dira, eta bere baitan biltzen dute edozer jokoera, adierazpen, ekintza edo eskaera diskriminatzaile, iraingarri, erasotzaile edo bortitz, edota lankideak bizitza pribatuan bidegabe sartzea.

Jazarpen morala adierazteko moduak era askotakoak eta anitzak dira, eta ondoren adierazitako kasuak biltzen dituzten arren, honakoa ez da zerrenda itxi bat. Adibide modura, honako hauek jotzen dira eurak bakarrik edota beste batzuekin batera, inolako justifikaziorik gabeko jazarpen moralezko jarrera bat dagoela aditzera eman dezaketen portaerak:

1.– Biktimari besteekin –erasotzailea bera barne– modu egokian komunikatzeko aukerak murrizteko helburua duten bidegabeko eginbideak. Horien artean sar daitezke: biktimari ez-ikusiarrena egitea, biktimak egindako lanak kritikatzeko sistematikoki eta arrazoirik gabe, haren bizitza pribatua kritikatzeko edo mehatxatzeko, bai hitzez bai idatziz.

2.– Biktimak harreman sozialak izan ditzan ekiditea helburu duten eginbideak. Horien artean sar daitezke: lankideengandik isolatzen duten lanpostuak esleitzea edo lankideei biktimarekin hitz egin dezaten debekatzea.

3.– Lan-mailan edo pertsonalki biktimak duen izen ona galtzea helburu duten eginbide edo zurrumuruak. Horien artean sar daitezke: biktima irringarri uztea edo izen ona kentzea, haren ezkutuan gaizki-esaka aritzea, haren erabakiak uneoro ezbaian jartzea, lan umiliagarri bat egitera behartzea edota haren erlijio edo politika-sinesmenen aurka jotzea.

4.– Biktimaren lan-jarduera edo lan-ahalmena murriztea helburu duten eginbideak. Horien artean sar daitezke: inolako lanik ez agintzea, ezertarako balio ez duten lanak agintzea, zentzurik gabeko edo iraingarriak.

5.– Biktimaren osasun fisiko nahiz psikikoa erasotzea helburu duten eginbideak. Horien artean sar daitezke: asmo txarrez lan arriskutsuak edo osasunarentzat bereziki kaltegarriak diren lanak egitera behartzea edo fisikoki mehatxatu edo erasotzea.

Laneko jazarpen moralaren jokabide edo modu ezberdinen deskribapenerako beste erreferentzia baliagarri bat Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) delakoan jasotzen dena da.

### 3.– Prozedura.

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egiturarengana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, betiere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuta eta haren aplikazio-eskaeran langilea lagunduta.

Laneko jazarpen moralari buruzko erreklamazio edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

#### A) Egoera gatazkatsua jakinaraztea.

Prozedurari hasiera emateko auzi-jartzaileak edo auzi-jartzaileek kexa edo salaketa aurkeztu beharko du(te), idatziz eta modu indibidualean (2.1 eranskina). Aintzat hartuko dira ere salaketa kanaletik jasotakoak. Adierazitako kexa, itxitako gutun-azal batean aurkeztuko da, eta zer prozedura den adierazi beharko zaio, bai sindikatu-ordezkaritzari, eta, halakorik ez dagoenean, langileen ordezkariari edo ikastolaren zuzendari edo titularrari.

#### B) Kexa edo salaketa bideratzea.

Behin prozedura hasita, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak izendaturiko bitartekari batekin, eta ordezkariarik ez dagoenean, langileen ordezkariak izendaturiko batekin, eta beste bat ikastolaren titularraren ordezkariak izendaturikoa. Adierazitako bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste bitartekari bat ere batu daiteke. Adierazitako bitartekariak emakumeak izango dira, ahal den heinean, eta prestakuntza izango dute berdintasunarekin loturiko gaietan. Ez badute halako prestakuntzarik, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie prestakuntza hori lanaldiaren barruan jasotzeko. Ikerketa Batzordearen eginkizuna kexa kudeatu eta ikertzea izango da, baita bi alderdien arteko adiskidetzea bilatzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea ere, betiere konfidentzialtasun, independentzia eta neutraltasun printzipioetan oinarrituta.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, hark kexaren berri eman beharko dio auzi-jartzaileak erantzukizuna egozten dion pertsonari. Jakinarazpen hori konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz gauza daiteke. Inplikatuak aukeratutako bitartekariak atzera botatzeko eskaera egin dezakete arrazoi justifikatuak emanez: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna, eta abar, eta bitartekariak ere, arrazoi berberak medio uko egin dezakete.

Adierazitako eskaera hori ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkeztuko zaio eta hark berehalako hartuko du erabaki bat.

C) Ikerketa garatzea: ebazpen informala eta eginbide formala.

Ebazpen informala.

Jazarpen-kexa edo -salaketa zuzenean inplikaturako aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Bitartekariak, kexa ezartzen den egunetik eta gehienez 21 eguneko epearen barruan, aldean arteko elkarrizketaren bitartez (adiskidetze-bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Adierazitako bilera horietan hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen akta batean jasoko dira eta sindikatu-ordezkaritzaren eskura jarriko da, eta halakorik ez dagoenean, langileen ordezkarien eta ikastolaren zuzendaritzaren edo titularraren eskura.

Bitartekariak salaketa eragin zuen jokabidea eten dela eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartu direla bermatzeko beharrezko ikuskatze- eta behaketa-lanak egingo dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Eginbide formala.

Salatutako jarduerak jazarpenentzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako irtenbidearekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Ikerketa Batzordea, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketak ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du, eta horretarako elkarrizketak egingo ditu auzi-jartzailearekin, eta ikerketan zehar salaketarekin lotuta egokitzen jotzen dituen beste pertsona batzuen adierazpenak bildu ahalko ditu. Horretaz gain, prozeduran zehar inplikaturako aldeak konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatu ahal izango zaie psikosozialari, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrean adituak diren pertsonen edo erakundeen. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

D) Gatazka ebaztea eta neurriak hartzea.

Salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, Ikerketa Batzordeak txosten bat egingo du eta bertan jasoko ditu ikerketaren emaitza eta proposaturako neurriak. Txostena ikastolako zuzendaritzari edo ordezkariei aurkeztuko zaie, baita sindikatu-ordezkariei ere, eta halakorik ez balego, langileen ordezkariei zein inplikaturako alderdiei. Azken horiek errekurtsioa aurkeztu ahalko dute ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean.

Salaketa jasotzen denetik ebazpen txostena aurkezteko gehienezko epea 60 egunetako izango da.

Ikerketa Batzordeak salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, ustezko biktimaren egoera babes-teko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio-neurri ezar ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuta edo/eta haien ordutegiak aldatuta biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera bat saihesteko helburuz. Neurri horiek ez diote inoiz lan-baldintzen kalte edo galerarik ekarriko biktimari.

Era berean, bermatu egin beharko da ez dagoela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekuko gisa aurkezten direnen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzten dutenen aurka ere.

Txostena aurkezteko finkatutako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzen dituen edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzen duen beste txosten bat aurkeztu beharko da.

E) Konfidentziasuna babestea.

Prozesu horiekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuak babesteko arauen eta oinarrizko eskubideen pean egongo dira.

Protokolo hau aplikatuz erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jarriko da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile guztiei jakinarazi ondoren, ete indarrean jarraituko du lege-arauek edo arau konbentzionalek haiek egokitzen ez duten arte, edo esperientziak egokitu egin behar direla erakusten duen arte.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da eta aurretiaz alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorrazteko aukera, eta eginbide horretan ikastolaren laguntza jaso ahalko du.

5.– Azken xedapenak.

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkarteak eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean, ordea, inongo jazarpenik onartuko ez dela berretsi nahi da. Jazarpen moralak egiaztatzearekin batera, ikastolak gure lan-hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan-arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak jarriko ditu abian.

## 1.2. ETA 2.2 ERANSKINAK

KALTETUAK EGINDAKO JAZARPENAREN DESKRIBAPENA
Izen-abizenak:
Lanpostua:
Eginkizunak:
Jazarpenaren sorreraren deskribapena:
Jazarpenaren garapenaren eta oraingo egoeraren deskribapena:
Enpresaren jokabidearen deskribapena:
Konponbide posibleak:

### 3. ERANSKINA

Erretiro partzial aurreratua eskuratzeko baldintzak honako hauek dira:

A) Aplikazio-eremua.

Artikulu hau Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastolen Lan-Hitzarmen Kolektiboaren eraginpean dauden langile guztiei ezarriko zaie, baldin eta D idatz-zatian jasotzen diren lege-eskakizun guztiak betetzen badituzte.

B) Denbora-eremua.

Denbora-eremua 2022ko urtarriletik 2024ko abenduaren 31ra bitartekoa izango da, azken egun hori barne.

C) Erretiro partzialerako eskakizunak.

Langile baten erretiro partziala gauzatu dadin, enpresaren eta langile horren arteko aurre-akordioa ezinbesteko baldintza izango da eta erretiro horiek ez dezatela enpresaren egonkortasun ekonomikoa arriskuan jarri.

D) Erretiro partziala eskuratzen duen langilearentzako eskakizunak. Gai honi buruz indarrean dagoen legediaren edukiaren arabera (8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 215.2 artikulua), honako baldintza hauek bete beharko dituzte erretiro partzialerako eskaera egin nahi duten ikasletoletako langileek:

a) Enpresan gutxienez 6 urteko antzintasuna izatea, era jarraituan, eta antzintasun horren barruan, erretiro-eskaria egin aurreko sei urteetan ikastolan jardun izana.

b) Lanaldi osoko kontratua izatea.

c) Aurretiaz gutxienez 33 urteko kotizazio-aldi bat ziurtatzea, eragin hauetarako aparteko ordainsarien zati proportzionala kontutan hartu gabe.

d) Legez ezarritako gutxienezko adina izatea.

e) Lanaldia % 50 murriztea gutxienez. Ehuneko horiek lanaldi osoko langile bati dagozkionak direla ulertuko da. Lanaldi-murrizketak soldata ehuneko berberean gutxitzea ekarriko du.

f) Erretiro partzial baten ondorioz finka daitezkeen errelebo-kontratuek, gutxienez, ordezkatu-tako langilea 65 urteko adinera iristeko falta den denboraren iraupen berbera izango dute.

E) Erretiro partziala eskuratzeko eskariak eta gestioak.

1.– Erretiro partziala eskuratu nahi duen langileak idatziz jakinarazi beharko dio ikastolari, gutxienez aurreko atalean hitzartutako adina bete baino hiru hilabete lehenago.

2.– Antolaketa-arrazoiak edota arrazoi teknikoak medio, enpresak erretiro partziala eskuratzeko unea atzeratu ahal izango du, eskaria egin den ikasturtea amaitu bitartean.

3.– Erretiro partziala eskuratzeko, langileak lanaldi partzialeko lan-kontratu bat sinatu beharko du, enpresarekin adostuko duen lanaldiari jarraiki.

4.– Aipaturiko lanaldi partzialeko lan-hitzarmena sinatzearekin batera, enpresak lan-kontratu bat egingo du txandako modalitatean.

#### F) Akordioaren indarraldia.

Bi alderdiek egoki ikusten dute akordio honi aplikazio-ezetzeari buruzko klausula bat gehitzea, erretiro partzialari eta errelebo-kontratuari buruzko balizko edozein lege-aldaketek, zuzenean edota beste bideetatik zeharka, akordio honen sinaduratik aurrera egingarri izan daitezkeen erretiro partzialei eragin diezaieken kasuetarako.

Klausula horretan aurreikusitako ezeztea gertatuz gero, sortutako egoeraren aurrean eta unez une indarrean dagoen legedia kontutan izanik egon daitezkeen balizko aukerak baloratzeko elkartuko dira sinatzaileak.

Akordioaren indarraldiaren eta eraginkortasunaren galerak izaera orokorra nahiz indibiduala izango du, eta beraz, ez du eragingo erretiro partzialaren eskubide, betebeharrak, ahalmen edo igurikapenenik adierazitako enpresari dagokionez, ez modu kolektiboan (alde sinatzaileak edota hirugarrenek) ez indibidualean (eragindako langileek edota hirugarrenek).

## 4. ERANSKINA

	2024 LANSARI-TAULA			
I.TALDE PROFESIONALA-Irakasleak	HILEKOA		URTEKOA	
A) ZUZENEKO IRAKASLEAK	O.Soldata	Aintzin.	O.Soldata	Aintzin.
HAUR HEZKUNTZA 1. ZIKLOA				
Irakaslea	2779,87	48,71	38.918,21	681,94
Hezitzailea	2021,74	40,76	28.304,36	570,64
Hezitzailea 2 urteko gela	2157,64	42,48	30.206,96	594,74
HAUR HEZKUNTZA 2. ZIKLOA eta LEHEN HEZKUNTZA				
Irakaslea	2779,87	48,71	38.918,21	681,94
DBH-LEHEN ZIKLOA				
Irakaslea A (HH+LH Tituluduna)	3218,19	48,71	45054,60	681,94
Irakaslea B (Lizentziatua)	3218,19	61,18	45054,60	856,52
DBH-2 ZIKLOA ETA IRAKASKUNTZA ERTAINAK				
Irakaslea	3218,19	61,18	45054,60	856,52
B) IRAKASLE TEKNIKOAK:Psikologoa, orientatzailea	3218,19	61,18	45054,60	856,52
C) IRAKASKUNTZAKO LAGUNTZA ZERBITZUETAKOAK				
Jarduera osagarrietako langilea	1919,40	40,76	26.871,60	570,64
Hezkuntza laguntza Espezialista	2114,09	40,76	29.597,26	570,64
II.TALDE PROFESIONALA-ADMINISTRARIAK				
Administrari burua	2513,28	51,01	35.185,92	714,14
Ofizial administraria	2.230,85	45,95	31.231,90	643,30
IKT Mantenu teknikaria	2.230,85	45,95	31.231,90	643,30
Administrari laguntzailea	1.929,81	40,90	27.017	572,60
III.TALDE PROFESIONALA.- ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK				
Sukaldariburua	2.513,28	51,01	35.185,92	714,14
Sukaldaria	1.844,04	46,11	25.816,56	645,54
Etkezaina* (Aldi Baterako Xedapena)	2.168,45	46,11	30.358,30	645,54
Mantenuko arduraduna	1.837,70	40,76	25.727,80	570,64
Atezaina	1.766,16	49,90	24.276,24	572,60
Jangelako Langilea	1.744,21	49,90	24.418,94	572,60
Garbiketako Langilea	1.744,21	49,90	24.418,94	572,60
Garraioko langilea	1.744,21	49,90	24.418,94	572,60