

BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

419

EBAZPENA, 2026ko urtarrilaren 9koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita erregistratu, argitaratu eta gordailutu dadila Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako langile lan-kontratudunen III. Hitzarmen Kolektiboa aldatzeko akordioa, langile lan-kontratudunen erretiro partzialeko plana onartzeari buruzkoa (hitzarmen-kodearen zenbakia: 86000272011993).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2025eko abenduaren 18an, REGCON erregistroan aurkeztu dute UPV/EHUK eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioari buruzko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2026ko urtarrilaren 8an, zuzentzeko errekerimendua egin zen, eta egun horretan bertan bete zen errekerimendua.

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, bere 2. artikuluan Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta bere 7. artikuluan, sail honen funtzioen artean, jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea.

Bigarrena.– Aplikagarri den araudi sustantiboa Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan eta Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistroari eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan (otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuak aldatuta) jaso dator.

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa inskribagarria da aipatutako maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuaren 2. artikulua aintzat hartuta. Horrenbestez, inskripzio eskaera eta atxikitako agiriak aztertuta, egiaztatu da eskaerak betetzen dituela legezko baldintzak, eta beraz, Euskadiko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen Erregistroari eta Gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren (otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuak aldatuta), 9. artikulua aintzat hartuta, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Akordioa Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Akordioa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko urtarrilaren 9a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

AKORDIOA, 2025EKO IRAILAREN 26KOA, LAN KONTRATUDUN TEKNIKARIEN ETA ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEEN NEGOZIAZIO BATZORDEARENA, UPV/EHUKO LAN KONTRATUDUNEN ERRETIRO PARTZIALERAKO PLANA, 2026KO URTARRILAREN 1ETIK 2029KO ABENDUAREN 31RA ARTEKOA, ONARTZEKOA

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko lan kontratudun administrazio eta zerbitzuetako langileen III. Hitzarmen Kolektiboak 105. artikuluan jasotzen du bere menpeko langileek erretiro partziala hartzeko aukera.

Lan kontratudun langileen erretiro partziala gauzatzera, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateak, orain arte, une bakoitzean indarrean egon diren Gizarte Segurantzako arauak eutsi die.

Abenduaren 23ko 11/2024 Errege Lege-dekretuak, erretiro pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuna hobetzekoak, aldatu egin zuen urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartu zuena, eta, beraz, baita lege horretan erretiro partzialaz ematen ziren arauak ere.

Aldaketaren ondorioz, orain aukera dago legearen 215. artikuluan aurreikusitako erretiro adina aurreratze eta lanaldia gutxienez ehuneko 25 eta gehienez ehuneko 75 murrizteko (orain arte, ehuneko 50 murrizten zen, eta bakarrik hel zitekeen ehuneko 75 murriztera baldin eta txanda-langilea lanaldi osoan kontratatzen bazen kontratu mugagabe baten bidez). Dena dela, erretiroa bi urte baino gehiago aurreratuz gero, lehen urtean lanaldia ezin daiteke hainbeste murriztu: gutxienez ehuneko 20 eta gehienez ehuneko 33 gutxitu daiteke.

Bestalde, berrikuntza honen arabera, erretiro partzial aurreratua hartzen den guztietan, horren ondorioz egiten diren txanda-kontratuak mugagabeak izan behar dira eta lanaldi osoak, eta erretiro partziala azkendu osteko bi urteetan eutsi behar zaie gutxienez.

Lege aldaketa horien argitan, beharrezkoa da akordio berri bat egitea erretiro partzialerako baldintzak arautzeko, kontuan hartuta, erretiro partzialari dagokionez, Lan kontratudun TEKAZELen III. Hitzarmen Kolektiboa aldatzeari buruzko Akordioa, 2024ko ekainaren 11n Gobernu Kontseiluak berretsia.

Horrela, bada, akordio honen bidez Erretiro Partzialerako Plana onartzen dugu, eta aurrerantzean bertoko arauak aplikatuko ditugu lan kontratudun teknikariei eta administrazio eta zerbitzuetako langileei erretiro partziala hartzeko eskubidea aitortzeko.

AKORDIOA

Lehenengoa.– Onartzea UPV/EHUko TEKAZELen (teknikarien eta administrazio eta zerbitzuetako langileen) Erretiro Partzialerako Plana.

Bigarrena.– Akordio hau UPV/EHUko Gobernu Kontseiluari aurkeztea, berrets dezan.

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko lan kontratudun erretiro partzialerako plana.

1.– Indarraldia:

Akordio honetan jasotzen den Erretiro Partzialerako Planaren indarraldia 2026ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra artekoa izango da, eta aplikatuko zaie 2030eko urtarrilaren 1a baino lehen gertatuko diren erretiroei dagozkien eskariei.

Akordio hau urtero luzatuko da automatikoki, alderen batek ez badu salatzen. Salaketa hori idatziz jakinarazi beharko zaio beste aldeari akordioa iraungi baino hilabete lehenago.

Hala ere, erretiro partziala gobernatzen duten arauetan funtsezko aldaketarik egonez gero, plan hau berrikusi egingo da, sindikatuen ordezkariekin negoziatu ondoren.

2.– Baldintza orokorrak:

Plan honen bidez arautuko da Univesidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko lan kontratudun TEKAZELen erretiro partziala, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuan jasotako baldintzen arabera (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen Dekretua, 215.2 artikulua).

Erretiro mota hau hartzeko, bete beharko dira Gizarte Segurantzako arauetan kotizaziopeko erretiro partzialeko pentsioa eskuratzeko ezarrita dauden baldintza orokorrak.

Horrez gain, interesdunak lanaldi partzialeko lan kontratu bat izenpetu beharko du, eta bete beharko ditu lan orduen inguruan erakunde kudeatzaile eskudunak ezartzen dituen baldintzak.

Borondatezkoa izango da erretiro partziala hartzea, baina beharrezkoa izango da langileak eskaria egitea.

3.– Betebehar zehatzak:

3.1.– Plan honetan araututako erretiro partziala eskatzeko, beharrezkoa izango da interesduna TEKAZELen kategorietako lan kontratudun langile finkoa izatea eta UPV/EHUko plaza batean egotea (bere jabetzakoan edo UPV/EHUko beste batean behin-behineko atxikipenez) eta zerbitzu aktiboan edo plazaren erreserba dakarren beste egoeraren batean egotea, edo langile egonkorra izatea, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorraren arabera.

3.2.– Erretiro partziala hartu aurreko sei urteetan gutxienez enpresan lanean egon izana.

3.3.– Lanaldi osoan kontratatuta egotea, eta lanaldi partzialeko aldi baterako kontratu bat sinatzea. Aldi berean, administrazioak txanda kontratu bat egin beharko dio beste pertsona bati.

3.4.– Erretiro partziala hartzen duen egunean hiru urte gutxiago izatea, gutxienez, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategineko 205.1 a) artikulua arabera aplikatzekoa den adina baino.

3.5.– Hogeita hamahiru urte kotizatuta izatea. Ez da kontuan hartuko erretiro adinaren hobari edo aurrerapenik, ezta aparteko ordainsariei dagokien zati proportzionala ere.

Gutxienez ehuneko 33ko desgaitasuna dutenentzat, gutxienezko kotizazio aldia hogeita bost urtekoa izango da.

Kotizazio aldia zehazteko ez bestetarako, Gizarte Segurantzaren kotizatutakotzat hartuko da derrigorreko soldadutzaren, ordezeko zerbitzu sozialaren edo emakumeen derrigorrezko zerbitzu sozialaren denbora, eta gehienez urtebete hartuko da kontuan. Halaber, erretirorako legezko adina zehazteko ez bestetarako, halakotzat hartuko da langileak izango lukeena jarraitu balu kotizatzen erretiro partzialaren datatik erretirorako legezko adina bete arte (dagokiona, GSLO, 205.1.a) artikulua arabera).

Kotizazioaldiak zenbatzeko aldi osoak hartuko dira kontuan, eta zatikiak ez dira aldi osoen parekotzat hartuko.

4.– Erretiro partziala hartzeko baldintzak:

4.1.– Erretiro modalitate hau hartzen duten langileek lanaldia murriztuko dute. Honetara:

a) Erretiro partziala hartzean langileari bi urte baino gehiago falta bazaizkio erretiro arruntaren adinerako –dagokiona, GSLOko 205.1 a) artikularen arabera– % 33 murriztuko du lanaldia erretiro partziala hartzen duenetik bi urte falta zaizkion arte erretiro arruntaren adinerako. Hortik aurrera, % 75 murriztuko du, harik eta erretiro arrunta hartu arte.

b) Erretiro partziala hartzean langileari bi urte edo gutxiago falta bazaizkio erretiro arruntaren adinerako –dagokiona, GSLOko 205.1 a artikularen arabera–, % 75 murriztuko du lanaldia erretiro partziala hartzen duenetik erretiro arrunta hartu arte.

Ehuneko horiek erreferentzia egiten diote arduraldi osoko pareko langile baten lanaldiari.

4.2.– Erretiro partziala hartzen duen langileak aukera hauetako bat aukeratuko du zerbitzua betetzeko:

a) Lanaldi partziala, erretiro partziala hartzen duenetik erretiro arrunta hartzen duen arte.

b) Lanaldi osoan, aldi bakar batean pilatuz, erretiro partzialaren hasieran, arduraldi partzialeko kontratuaren arabera dagozkion lanordu guztiak.

Zerbitzuaren premiak direla eta komeni bada lanorduak bestela metatzea –hau da, b) atalean adierazitakoaz beste modu batera–, administrazioak eta langileak adostu ahal izango dute asteko egun jakin batzuetan, hileko aste jakin batzuetan, urteko hilabete jakin batzuetan, edo beste era batera metatzea.

4.3.– Erretiro partziala hartzean langileari bi urte edo gutxiago falta bazaizkio erretiro arruntaren adinerako –dagokiona, GSLOko 205.1 a) artikularen arabera–, aldi baterako kontratu bat sinatuko du, bere eskariaren urtean indarrean dagoen lanaldi osoaren % 25ekoa.

Erretiro partziala hartzean langileari bi urte baino gehiago falta bazaizkio erretiro arruntaren adinerako –dagokiona, GSLOko 205.1 a) artikularen arabera–, aldi baterako kontratu bat sinatuko du, eta bere lanaldia izango da % 67koa erretiro partziala hartzen duen datatik bi urte falta zaizkion arte erretiro arruntaren adinerako. Ordutik aurrera, eta erretiro arrunta hartu arte, % 25eko lanaldia izango du.

Erretiro partziala hartzen duen langilearen kontratua eta txandako langilearen kontratua egun berean sartuko dira indarrean.

Lanaldi partzialeko kontratua amaituko da langileak erretiro arrunta hartzen duen egunean, eta hori gertatuko da langilea erretiro arruntaren adinera heltzean. Adin hori izango da Gizarte Segurantzako arauak zehazten dutena, une bakoitzean eskatzen diren kotizazio baldintzak kontuan hartuta.

4.4.– Administrazioak ordainduko du lanaldi partzialeko kontratuan azaltzen den lanaldiaren ehunekoari dagokion ordainsaria, edozein dela ere langileak zerbitzuak betetzeko hautatu duen modalitatea, 4.2 atalean adierazitakoen artetik. Hau da:

– Erretiro partziala hartzean langileari bi urte baino gutxiago falta bazaizkio erretiro arruntaren adinerako –dagokiona, GSLOko 205.1 a) artikularen arabera–, administrazioak ordainduko dio lanaldiaren % 25ari dagokion ordainsaria lanaldi partzialeko kontratua indarrean dagoen bitartean.

– Erretiro partziala hartzean langileari bi urte baino gehiago falta bazaizkio erretiro arruntaren adinerako –dagokiona, GSLOko 205.1 a) artikulua arabera–, administrazioak ordainduko dio lanaldiaren % 67ari dagokion ordainsaria harik eta bi urte falta zaizkion arte erretiro arruntaren adinerako. Ordutik aurrera eta erretiro arruntaren adina bete arte, lanaldiaren % 25ari dagokiona ordainduko dio.

Era berean, administrazioak alta emanda izango du langilea Gizarte Segurantzaren erretiro arrunta hartu arte.

4.5.– Lanaldi partzialeko kontratuaren ordainsariak bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzako arauak erretiro partziala hartzen duen langileari aitortzen dion pentsioarekin.

4.6.– Langile batek erretiro partziala hartu ahal izateko, aldi berean txanda kontratu bat sinatu beharko da, une horretan indarrean dauden arauak jarraituz.

Plan hau onartzeko garaian indarrean dagoen legea aintzat harturik, kontratu hori lanaldi osokoa eta mugagabea izan beharko da. Lanpostua betetzeko, bete beharko dira langileak administrazio publikoetara sartzeko arauak, eta men egin beharko zaie berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioei.

Txanda kontratua langile ordezkatuaren lanposturako edo beste lanpostu baterako egin ahal izango da, administrazioaren antolaketa premien arabera.

Txandako langilearen eta erretiratu partzialaren kotizazio oinarrien artean korrespondentzia bat egon beharko da, alegia: txandako langilearen kotizazio oinarria ezin izango da txikiagoa izan erretiro partzialeko pentsioa arautzen duen oinarri aldiko azken sei hilabeteetako kotizazio oinarrien batez bestekoaren % 65 baino.

5.– Prozedura:

Erretiro partziala hartu gura duen langileak idatziz eskatu beharko du.

Erretiro partziala hartu nahi duen eguna baino gutxienez 24 hilabete lehenago aurkeztu beharko du, txandako langileak kontratatzeke lan eskaintza publikoak behar bezala kudeatu ahal izateko.

Eskarian langileak zehaztu beharko du zein modalitatetan bete gura dituen zerbitzuak. Era berean, eskari orrian zehaztuko diren dokumentuak aurkeztu beharko ditu, erretiro partziala hartzeke baldintzak betetzen dituela egiaztatzeke.

6.– Eguneko lanaldiaren murrizketa, antzinasunagatikoppor egunei lotutako baimen berezia, genero arrakalari lotutako baimen berezia eta UPV/EHUko TEKAZELen III. Hitzarmen Kolektiboko 106. artikuluan jasotako baimena.

Erretiro partziala bateragarria izango da eguneko lanaldiaren murrizketarekin, antzinasunagatikoppor egunei lotutako baimen bereziarekin, genero arrakalari lotutako baimen bereziarekin eta, hala badagokio, 106. artikuluko baimenarekin, hori guztia TEKAZELen III. Hitzarmen Kolektiboa aldatzeke Akordioaren 3. atalaren arabera (Gobernu Kontseiluak 2024ko ekainaren 11n berretsia).

7.– Jarraipen Batzordea.

Akordio hau sinatzen duten sindikatuek eta administrazioak batzorde parekide bat eratuko dute adostutakoaren jarraipena egiteko eta berori interpretatu eta egoki ezartzeko. Batzordea gutxienez urtean behin bilduko da.

XEDAPEN IRAGANKOR BAKARRA

Araua izan arren eskariak aurkeztu behar badirela erretiro partzialaren data baino 24 hilabete lehenago, salbuespenez, indarreko legerian eta akordio honetan erretiro partziala hartzeko ezarritako baldintza guztiak 2026 eta 2027an betetzen dituzten pertsonak eskaria egin ahal izango dute baldintza hori bete gabe. Epe bat irekiko da beren-beregi haientzat, akordio hau Gobernu Kontseiluak berretsi ondoren.

Xedapen iragankor honen bidez eta akordio honen bitartez erretiro partziala hartu nahi duten langileei kontratu partziala egingo zaie unibertsitateak txandako langileak bere esku eduki ahala, legeak ezarritako betekizunen arabera hautatu beharko baititu langileok, eta bereziki enplegu publikorako sarbideari dagozkion arauak betez.

Leioa, 2025eko irailaren 26a.

ERANSKINA

Pilaketarik gabeko erretiro partziala hartu nahi duten langileen lanaldi aukerak.

1.– Lanaldia egiteko aukeren baldintza orokorrak:

1.1.– Bete beharreko lanaldia izango da urte bakoitzeko lan egutegiko lanaldiari murrizketa koefizientea aplikatu ondoren ateratzen dena. Urteko lanaldia aldatuz gero, egin beharreko lanaldi partziala proportzionalki aldatuko da.

1.2.– Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek ezingo dute inola ere aparteko ordurik egin.

1.3.– Urte bakoitzeko abenduan erretiro partzialaz dauden langileek Pertsonaleko Gerenteordezari esan beharko diote hurrengo urte osoan zein lanaldi aukera hartuko duten.

1.4.– Zerbitzuaren arduradunak, administratzaileak, edo, hala badagokio, ikastegiko dekanok edo zuzendariak edo saileko zuzendariak onespena eman beharko diote interesdunak aukeraketako lanaldiari. Hala egiten ez badute, txosten batean azaldu beharko dute zergatik. Bi aldeak ados jartzen ez badira, akordio honen Jarraipen Batzordea bilduko da eta erabakia hartuko du.

2.– Zerbitzua betetzeko modalitateak:

2.1.– Lanaldi partzian erretiro partzialeko epe osoan:

Erretiro partziala hartzen duen langileak bere kontratuan agertzen den lanaldi partziala egingo du kontratua hasten denetik erretiro arrunta hartu arte.

2.2.– Lanaldi osoan urteka:

Urtero kalkulatu da erretiro partziala hartu duen langileak urte horretan zenbat ordu egin behar duen, oinarri hartuta langile horren urteko ohiko lanaldia. Kalkulua egiteko, lanaldi partzialeko kontratuan zehaztutako lanaldiaren ehunekoa aplikatuko da.

Normalean zerbitzuak zazpina orduko lanaldietan beteko dira.

Kalkulu horretatik ateratzen den ordu kopurua betetzeko, langileak modalitate hauetako bat aukeratu beharko du:

1. aukera.– Langileak eguneroko lanaldia egingo du lanaldi eta lan egutegiari buruzko zirkularran ezarritako baldintzetan, harik eta murrizketarekin berari dagokion urteko ordu kopurua bete arte.

Urtean bete beharreko ordu kopuru hori zati bakarrean edo bitan egin ahal izango du. Bi zatitan banatuz gero, zati biek berdina iraun beharko dute.

Abuztuan ezin izango da zerbitzurik eman.

2. aukera.– Erretiro partziala hartzen duen langileak bi zatitan banatu ahal izango du urte horretan egin beharreko ordu kopurua. Bi erdietako bat jarraian egingo du, abuztua kenduta.

Beste erdia UPV/EHUK eskatu bezala egingo du, aste osoak osatuz (gutxienez astebete) eta goizeko lanaldi jarraituarekin. Salbuespenez, asteko egun jakinetan lan egitea adostu ahal izango dute.

UPV/EHUK gutxienez hamar egun lehenago jakinaraziko dio langileari noiz hasi behar den lanean.

Langileak aukera hau hartzen duenean, UPV/EHUK, ahal dela, adieraziko dio gutxi gorabehera noiz joan beharko den lanera, nahiz eta informazio hori ez den behin betikoa izango, gerta bailiteke zerbitzuaren premiak direla-eta data horiek aldatu behar izatea.

UPV/EHUK eskatuz gero, langilea nahitaez joan beharko da lanera.

3. aukera.— UPV/EHUK eskatu ahala beteko du langileak urtean egin beharreko ordu kopurua. Langileari disponibilitate handiagoa eskatuko zaionez, horren ordainetan beste % 15 murriztuko zaio urtean egin beharreko lan orduen kopurua.

Normalean, aste osoak osatuz (gutxienez astebete) egingo du lan. Hala ere, eta salbuespenez, asteko egun jakinetan lan egitea adostu ahal izango dute.

Langileak aukera hau hartzen duenean, UPV/EHUK, ahal dela, adieraziko dio gutxi gorabehera noiz joan beharko den lanera, nahiz eta informazio hori ez den behin betikoa izango, gerta bailiteke zerbitzuaren premiak direla eta data horiek aldatu behar izatea.

UPV/EHUK eskatuz gero, langilea nahitaez joan beharko da lanera.