

## BESTELAKO XEDAPENAK

### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

## 4479

*EBAZPENA, 2014ko irailaren 10ekoa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena. Honen bidez erregistratu, argitaratu eta gordailatzea xedatzen da Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko ikastetxe publikoetako garraio-laguntzaile eta jolastokiko zaintzaileen zerbitzua ematen duten enpresa esleipendunen Hitzarmen Kolektiboa, 2009., 2010., 2011., 2012., 2013., 2014., 2015. eta 2016. urteetarako, ikasturteka, hain zuzen (hitzarmen-kodea: 86002445012005).*

### AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2014ko maiatzaren 23an, Negoziazio Batzordeko ordezkariak aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa aurkeztu zuten REGCON-en.

Bigarrena.– 2014ko ekainaren 26an, hitzarmenaren testuan zuzenketa egiteko errekerimendua egin zitzaion Negoziazio Batzordeari, eta hori 2014ko uztailaren 4ko REGCON-en bete zen.

Hirugarrena.– 2014ko uztailaren 8an, zuzenketa egiteko errekerimendua egin zen berriro, estatistika-orriko datuetan, eta 2014ko abuztuaren 19an erantzuna eman zitzaion errekerimenduari.

### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren Legearen 90.2 artikulua (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea, 1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen esku-mena, betiere Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 11.h) artikulua (2013-04-24ko EHAA), hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuari (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuari (2010-06-12ko BOE) dagokienez ezarritakoaren arabera.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85, 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz, hau

### EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko irailaren 10a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILAREN  
MENDEKO GARRAIO-LAGUNTZAILE ETA JOLASTOKIKO ZAINTZAILEAK, 2009., 2010., 2011.,  
2012., 2013., 2014., 2015. ETA 2016. URTEETARAKO, IKASTURTEKA

I. KAPITULUA

EZARPEN EREMUA.

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Hitzarmen hau aplikatuko zaie, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko ikastetxeetan, garraio-laguntza eta jolastokiko zaintza zerbitzua ematen duten enpresetako langile guztiei.

2. atala.– Indarraldia.

Hitzarmen hau 2009ko irailaren 1etik 2016ko abuztuaren 31ra arte egongo da indarrean.

Irailaren 1etik hurrengo urteko abuztuaren 31ra bitarteko urteko indarraldia izango du.

Hitzarmen hau salatutzat joko da 2016ko ekainaren 1etik aurrera.

Hitzarmen honetako artikulua guztiak indarrean egongo dira hurrengo hitzarmena sinatu arte.

3. artikulua.– Hitzarmen honetan adostutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea honako baldintza hauetan formulatuko:

1.– 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango diote enpresek. Hartan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertuko dira, baita horren ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak zein diren ere. Epe berean, Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsulta-epeak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, guztien artean gehiengoordezkariaren ordezkariaren gehiengoaren adostasuna behar da.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortzen bada, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2.– Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren Bitariko Batzordearen esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik aurrera.

3.– Bitariko Batzordean desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, PRECO-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (apirilaren 4ko EHAA). Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alderdi biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela. Ez-aplikatzeari buruzko desadostasunak ORPRICCEren esku utzi ahal izango dira, baina bi alderdien gehiengoaren akordioarekin soilik.

4. artikulua.– Berme pertsonalak. Edonola ere, hitzarmen hau indarrean sartzeak ez dakar langileek lehendik onartuta dituzten baldintza onuragarrienak murriztea, eta artikulua honetatik espresuki kanpo geratzen dira soldata-baldintzak.

5. artikulua.– Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan itunduriko baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina osatuko dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, urteko zenbaketan, osoa-osoan hartuko dira kontuan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek Araba, Bizkai eta Gipuzkoako langileei aplikatzen ari zitzaizkien hitzarmen guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte, haien izendapena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanda ere.

6. artikulua.– Ordezko arauak.

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, Langileen Estatutuan eta/edo aplika daitezkeen gainerako legezko arauetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

7. artikulua.– Jarraipenerako eta bermerako batzorde parekidea.

Hitzarmena interpretatu eta aplikatzerakoan sortzen diren arazoak konpontzeko, jarraipenetako eta bermerako batzorde parekide bat eratuko da. Batzordea osatuko dute hitzarmena sinatzen duten sindikatu guztietako ordezkariak –sindikatu bakoitzeko bana– eta garraio-laguntza zerbitzua ematen du(t)en enpresaren/en beste hainbeste ordezkari; betiere, gehienez 4 ordezkari izango ditu alderdi bakoitzak.

Batzordekide guztiek hitz egiteko eta bozkatzeko aukera izango dute, eta aholkularien laguntza izan dezakete, egoki iritziz gero. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute; botoa ematekoa ez.

Batzordearen akordioak, baliozkoak izango badira, alderdi bakoitzeko batzordekide guztien gehiengo soilaz hartu beharko dira.

Batzordea edozein alderdik eskatzen duenean batzartuko da, gutxienez zazpi egun lehenago jakinarazita. Deiarekin batera, eguneko gai-zerrenda, eta bilera egingo den eguna, ordua eta lekua adieraziko dira.

Jarraipeneko eta bermerako bitariko batzordearen helbidea Precoren egoitzarena izango da, Bilbon.

8. artikulua.– Bitariko Batzordearen zereginak.

Hitzarmen hau interpretatzeko organo den aldetik, Jarraipenerako eta Bermerako Bitariko Batzordeak zeregin zehatz hauek izango ditu:

1.– Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea; hartarako zuzeneko interesa duen orok eska dezake hori.

2.– Itundutakoa betetzen den zaintzea, hargatik eragotzi gabe erakunde edo agintari publikoek dituzten eskumenak.

3.– Alderdiek eskatuta, hitzarmeneko araei buruzko gairen batean bitartekari bada, kasuan kasuko gaia ebaztea.

Zeregin horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien egitekoak.

Bitariko batzordearen eskumenekoak diren arloetako desadostasunak Preco lanbide arteko akordioaren prozeduren bidez ebatziko dira.

9. artikulua.– Lanaldia.

Denbora osoz diharduen pertsonalaren urteko lanaldia benetako laneko 1.592 ordukoa izango da.

Lanaldi partzialeko lanaldien kalkulua proportzionala izango da, eta urteko benetako lanaren orduen arabera egingo da hitzarmenak indarrean dirauen aldi bakoitzean.

Zenbaketa eta egutegi guztiak egingo dira erreferentziatzat hartuz hitzarmenaren indarraldi bakoitzerako urteko gehieneko lanaldia.

Dena den, baldintza onuragarriagoak dituzten langileentzat, horiek indibidualki errespetatuko dira.

Langileen Estatutuetako 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin.

#### ZERBITZUEN ZENBAKETA

Benetako ordutegia eta eskola-garraioko pertsonaleko zerbitzuaren laguntza-denbora izango da ibilbidea hasten denetik (ikasleak jasotzen diren lehenengo geltokia) garraiatutako ikasleen eskolak hasi arte igarotzen dena eta eskolak amaitzen direnetik ikasleen azken geltokira heldu arte igarotzen dena, guzti hori Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza sailak egiten dituen kontratuen arabera.

Zerbitzuaren gorabehera posibleak aintzat hartuz (itxarote-denbora, atzerapenak, ezustekoak eta abar, eta baita ere zerbitzu-ematearen amaierak ez bat egitea zerbitzuaren hasierako tokiarekin), eskola-garraioko laguntza-langileari kontratu-ordu hauek ezartzen zaizkio:

Laguntza-denbora zerbitzuka (autobuseko laguntzaileak soilik)	Kontratu-orduak zerbitzuko (autobuseko laguntzaileak soilik)
Ordu 1/4 arte	ordu 1/2
Ordu 1/2 arte	ordu 3/4
Ordu 3/4 arte	ordu 1
Ordu 1 arte	ordu 1/4
Ordu 1 eta 1/4 arte	ordu 1 eta 1/2
Ordu 1 eta 1/2 arte	ordu 1 eta 1/4
Ordu 1 eta 1/2 baino gehiago	Benetako laguntza-denbora

Ibilbide bakoitzari eta hari izendatutako denborei buruzko edozein arazo edo zalantzaren aurrean, erreklamazio bat edo neurketa berri bat eskatu ahal izango zaio Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailari, eta horren ebazpena loteslea izango da bi alderdientzat.

Ez da aurreikusten zerbitzu bikoitzik hainbat itzuli modu jarraituan egiten denean.

Kode ezberdina duten eta modu jarraituan egiten ez diren ibilbideei dagozkien bi zerbitzu egiten duten langileentzat, bi zerbitzuak ematearen arteko itxarote-denbora laguntza-denboratzat hartuko da, betiere tarte hori ordu erdi baino gutxiagokoa bada.

Autobuseko laguntzaileei zerbitzuagatiko kontratu-orduen arabera ordainduko zaie soldata, taulararen arabera.

Aintzat harturik jolastokiko zainzaileek euren lana jolastokian soilik egiten dutela, eta, beraz, zerbitzua toki berean hasi eta amaitzen dutela eta lan hori egitean ez dela ia gorabeherarik izaten, izendatutako kontratu-denborak bat egingo du laneko benetako ordutegiarekin, eta ez zaie aplikatuko denbora-zenbaketen taula. Dena den, kontratuaren gutxieneko denbora ordu erdikoa izango da zerbitzuko.

Artikulu honen salbuespen gisa, hitzarmen honen akta osagarrian ezarriko da zenbait langileren izenen zerrenda kontratuko izendatzen zaizkien orduekin eta ordu horiei dagozkien ibilbideekin, zeina mantenduko baitute pertsonalki, izaera xurgatzaile eta iraungigarriarekin, betiere haien ibilbidea ez bada asko aldatzen, edo zerbitzu-kopurua aldatzen bada, edo zerbitzu-ematea desgertzen bada. Kasu hauetan, langileek lehentasunezko eskubidea gordeko dute akta honekiko murriztutako orduak errekuuperatzeko.

#### 10. artikulua.– Oporrak.

Oporraldia 31 egun naturalekoa izango da, eta hileko soldataren eta iraunaldi-plusaren zenbatekoaren arabera ordainduko dira. 31 egun horiek urte osoan zehar lan egiten duten langileentzat izango dira, eta gainerako langileek dagokien zati proportzionalaren arabera izango dituzte oporrrak.

Langileari oporrrak ematen zaizkion egun edo aldietan, enpresak gizarte-segurantzian kotizatu beharko ditu langileok.

Oporrak ezin dira hasi igandean edo jaiegunean.

#### 11. artikulua.– Lan-egutegia.

Lan-egutegia ikastetxe bakoitzaren egutegiari doituko zaio, eta, bertan, zehaztuko dira lan-egunak, asteko atsedena, oporrrak, berreskuratutako egunak eta abar. Lan-egutegiak urte bakoitzeko urriaren 15a baino lehen egingo dira.

Aurrekoaren ondorioz, langileei gizarte segurantzian alta emango zaie zerbitzua ematen hasi behar diren egunean, ikastetxean eskolak hasi eta gero, eta baja emango zaie zerbitzuak ematen dituzten azken egunean edo ikastetxean ikasturtea amaitzean.

#### 12. artikulua.– Ordezkapenak.

Enpresek beharrezkoak diren ordezkapenak egingo dituzte txanda eta/edo lantokietan gerta daitezkeen bajak edo ez-bertaratzeak betetzeko, hala aldi-baterako ezintasunak nola lizentziak, baimenak, ordu sindikalak eta abar direla medio, eta, betiere, behar adinako aurrerapenarekin jakin ahal izan badira, bajak edo ez-bertaratzeak dirauen bitartean egingo dira ordezkapenok.

#### 13. artikulua.– Aparteko orduak.

Hitzarmen honetan, aparteko orduak diogunean, hitzarmenaren berezitasuna aintzat harturik autobuseko laguntzaileen taulei eta horren ingurukoei dagokienez, eta soldataren ingurukoei dagokienez, esaten ari gara ohiko lanaldia gainditzen duten ustekabeko, ezinbesteko edo aparteko gertakariak gertatzea (ibilbideen denbora atzeratzen duten istripuak, elurte handiak edo lanak, etab.).

Laneko arau orokor gisa, ezin da aparteko ordurik egin. Hala ere, salbuetsita geratzen dira ezbeharren edo bestelako ohiz kanpoko zergatien edota premia larria duten lanen ondorioz egin behar direnak.

Aurreko paragrafoan zehaztutako aparteko orduak egin beharra badago, langileak hautatuko ditu orduok, eta lan egindako orduko denbora libreko ordu eta erdiko proportzioan konpentsatuko dira, lanegun osoekin eta, betiere, enpresak izendatzen duen datarekin iristen bada horietara, edo proportzio berean ordainduko dira.

Enpresek, hilerok, egin diren aparteko ordu-kopuruen berri emango diete enpresa-batzordeari eta langileen edo sindikatuen ordezkariari, zergatiak eta ikastetxe bakoitzean egindakoak zehaztuz.

14. artikulua.– Lekualdatzeak, kentzeak eta lanpostu- eta lantoki-aldaketak.

Langileak ezingo dira ohiko lantokitik lekualdatu, ondoko arrazoiak daudenean salbu:

1.– Ikasle-kopurua txikitzea, zeinen ondorioz, ezarritako zerbitzua mehartu edo kendu behar baita.

2.– Ikastetxeak garraio-ordua aldatzea.

3.– Arrazoi edozein dela ere, zerbitzu bat kendu behar bada ikastetxeren batean, ikastetxe horri atxikitako aldizkako langile finkoen lan-bizitza laguntzaile/jolastokiko zaintzaile jardunean, hau da, jarduera hori ematen duten zerbitzu-egunetan, haien artean lehentasunezko irizpidea erabiliz eratuko da.

Aurretik ezarritako irizpidearen arabera, kentze horrek eragiten dien langileek, halaber, zerbitzua kentzeko unera arte aitortutako kontratu-ordua errekuperatzeko lehentasunezko eskubidea mantenduko dute.

Hala ere, bizilekua lantokitik gertuen duten langileak lantoki horretan kokatzen saiatuko dira enpresak.

Lekualdaketa edo aldaketa ezin dira inolaz ere erabili langileak diskriminatzeko.

### III. KAPITULUA

15. artikulua.– Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.

Hitzarmen honetan jasotako ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak ordainduko dira, beranduenez, nominari dagokion hilabetea amaitu eta ondorengo lau eguneko epean, behin hori prestatu eta gero, eta enpresei gomendatzen zaie soldata sartzeko gehienezko datan ordaintzea langileari; kontzeptu horiek honako hauek dira:

1.– Ordainsarien kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata.

b) Osagarria:

1.– Iraute-plusa.

2.– Ekaineko eta Gabonetako aparteko haborokinak.

Ordainsarien kontzeptuen eta langileak jasotzen duen lansariaren zenbatekoak zehazteko, aintzat hartu dira burutu beharreko lanaren ezaugarri bereziak (esaterako, itxarote-denbora, atzerapenak, ezustekoak eta abar, eta zerbitzua ez dela toki berean hasi eta amaitzen), eta, beraz, ordainsarien eta lanpostuen balorazioan, inguruabar hauek barne hartuta daude, eta ez dute inongo sortzapenik edo gasturik eragingo.

Ibilbide bereziki konplexuen eta garraio publikoko geralekuen abiaburutik urrunduen daudenen kasuan, enpresak kasu zehatza ikertuko du, eta, ahal den heinean, aterabide bat atzematen saiatuko da.

16. artikulua.– Soldata kalkulatzeko modalitatea eta ordainketa.

Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptu finkoak 30 eguneko unitateko ordainduko dira, sortzapen-hilabeteak dituen egunak kontuan izan gabe.

Hileko soldata kalkulatzeko erabili diren irizpide berberak erabiliko dira aparteko ordainsarien eta oporren likidazioak egin eta haien sortzapena zehazteko:

- Ekaineko eta Gabonetako aparteko pagak, sei hileko sortzapena = 30 eguneko sei unitate.
- Oporrak, urte osoko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Aparteko ordainsariak hainbanatu egingo dira, eta hilero-hilero ordainduko, bai haren kotizazioari bai ordainketari dagokionez, eta dagozkion oporrak ere hilero-hilero ordainduko dira.

Osatu gabeko hilabeteetan, sortzapen-egunak 30eko unitatearekin zatituz aurkituko da koefizientea.

Soldata kalkulatu eta ordaintzeko modalitate guztiek hitzarmenaren indarraldiko soldata eta urteko lanaldia izango dute erreferentziazat.

17. artikulua.– Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartutako langileen oinarrizko soldatak honekin batera doazen soldata-tauletan zehazten direnak dira.

2009-2010 ikasturtetik 2012-2013 ikasturtera, ordainsariak egun indarrean den zenbatekoan mantenduko dira. (19363,62 euro gordin urteko)

2013-2014 ikasturterako, taulak % 3 handituko dira, hau da, Hezkuntza Saileko lan-kontratupeko sukaldeko langileen hitzarmenaren % 94,73ko berdintzea (19945,00 euro gordin urteko), eta, 2014-2015 ikasturterako, % 2, hau da, aipatu portzentajearen % 96,62 (20.342 euro gordin urteko), eta, 2015-2016 ikasturterako, % 2, 20.749 euro gordin urteko, hau da, Eusko Jaurlaritzaren Administrazio orokorreko lan-kontratupeko langileen egungo soldataren % 98,58 (honako taula honetan laburbiltzen da). 2015-2016 ikasturterako bermatzen da soldatak Hezkuntza Saileko lan-kontratupeko sukaldeko langileei dagozkien % 97,50era ailegatuko direla (20.525,85 euro gordin urteko), betiere kolektibo honen 2015eko lansariak ez badu % 1 gainditzen, 2014. urterako taulen gainean.

Ikasturtea	% Igoera	Ordainsaria
2009-2010	-----	19.363,62 €
2010-2011	-----	19.363,62 €
2011-2012	-----	19.363,62 €
2012-2013	-----	19.363,62 €
2013-2014	% 3	19.945,00 €
2014-2015	% 2	20.342,00 €
2015-2016	% 2	20.750,00 €

#### 18. artikulua.– Iraunaldi-plusa.

Hitzarmen honetan barne hartutako langileek aldizkako igoera jasoko dute lan egindako 3 urteko aldi bakoitzarengatik, erantsitako soldata-tauletan adierazitako zenbatekoekin.

2004ko irailaren 1etik hasiko da kontatzen, eta, ondorioz, lehenengo sortzapena 2007ko irailaren 1etik aurrerakoa izango da.

Aurreko idatzi-zatiak, sektorearen ezaugarriak direla-eta, adieraziko du irauunaldi-plusa, urte-konputuari dagokionez, urtea ikasturtearekin parekatuz egingo dela.

Aldi baterako langileei, plus honen ondorioetarako, parte proportzionala kontatuko zaie, ikasturtea urte naturalarekin parekatzearen arabera.

Urtero ordainduko da, erantsitako taulen arabera.

Pertsonalki eskuratutako eskubide edo baldintza on gisa, langileren batek aitortua baditu eta ordaintzen ari bazaizkio jada betetako trienioak, horiek ordaintzen ari zaizkion zenbatekoen arabera ordainduko dira, eranskin gisa doan taulakoak baino altuagoak diren arte, hau da, xurgatuak izan daitezkeen arte.

#### 19. artikulua.– Aparteko haborokinak.

Aparteko haborokina oinarrizko soldatak eta irauunaldi-plusak osatzen dute.

Hitzarmen honetako 33. artikuluan adierazten den subrogazioa gertatzen denean, ordainsariei dagokien proportzioa ordainduko du garbiketa-zerbitzua uzten duen enpresak, altaren egunaren arabera. Era berean, unean indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berritik eratortzen direnen artean izan daitezkeen aldeak ordainduko dira.

Aparteko haborokinak hileru parte proportzionala hainbanatuz ordainduko dira.

#### 20. artikulua.– Garraio-plusa.

Plus horrek garraio indibidualaren gastuengatik kalte-ordainen kontzeptuak barne hartzen ditu.

Hitzarmen hau indarrean sartzean plus hau jasotzen ari diren langileek baldintza on gisa eutsiko diote horri.

Aurrekoa kontuan izanik eta iragankorki, garraio-plusa deiturikoa jasotzen duten langileek indibidualki eutsiko diote horri, baina aurreko atalean adierazitakoa betetzeko garraio-plus hori urtez urte xurgatu eta konpentsatuko da, hitzarmen honetan itundutako soldaten arabera, eta ez du eraginik izango soldata hori soldata eta kotizazio-kontzeptu baten ondoriozkoa izateak eta

garraio-plusa soldataz kanpoko eta kotizatu gabeko kontzeptu baten ondoriozkoa izateak. Xurgapen eta konpentsazio horretatik salbuesten da Eskola Garraioko Plusei buruzko eranskinean zehaztutako pertsonen plusa eta, epaiz, pertsonalki aitortua dutenena. Honekin zera lortu nahi da, garraio-plusaren ondorioz zenbateko handiak jasotzen dituzten kasu berezietan diru-sarrerak ez murriztea hitzarmen honen homologazioaren hasierako aldi.

#### 21. artikulua.– Betebehar sozialak.

Betebehar sozialak, Gizarte Segurantzarako kuotak, PFEZa edo langileari egotz dakioken beste edozein zerga bezala, haren kontura izango dira, arlo honetan indarrean dagoen araudiaren arabera.

### IV. KAPITULUA

#### 22. artikulua.– Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak.

Gaixotasun profesionalagatik edo lan-istripuagatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langile guztiek ordainsarien % 100 jasoko dute egoerak dirauen bitartean.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasunak ospitaleratzea eskatzen duenean, osagarria guztizko ordainsarien % 100 izango da lehen egunetik eta ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren kasuan, guztizko ordainsarien % 80 jasoko da lehen egunetik aldi baterako ezintasunaren 15. egunera arte, eta guztizko ordainsarien % 100 jasoko da 16. egunetik aurrera.

Lan-absentismoa kontrolatzeko, lantokietan formulak ezarriko dituzte enpresa-zuzendaritzak eta langileen ordezkariak.

#### 23. artikulua.– Berdintasun-planak eta emakume haurdunaren lanpostua.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, Langileen Estatutuen 85.2 artikuluaaren arabera berdintasun-planak egin behar dituztenak, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako lege organikoaren IV. tituluaren III. kapituluan aurreikusitako irismen eta edukiarekin burutuko dituzte.

Emakumezko langilea haurdun dagoen bitartean, lanpostu egokia esleituko zaio, aldi baterako, baldin eta espezialistak egokitzen horren premia dagoela adierazten badu. Lanpostu egokitze kalifikatzeko garaian arazorik balego, alderdiek konpromisoa hartzen dute akordio zehatz bat lortzeko, eta, bestela, Preco II-n aurreikusitako arbitraje-egoeraren baten mende geratuko da erabaki hori.

Bularra emateko aldiak metatzeko eskubidea ezartzen da.

#### 24. artikulua.– Ezintasun fisikoak eta psikikoak dituzten langileak.

Lan-istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondorioz langile batek izan ditzakeen ondorioek bere gorputz edo buru-ahalmena murrizten badute eta ez badute ezindutzat deklaritzen, bere egoera berriarekin bat datorren lanpostua esleituko zaio.

#### 25. artikulua.– Laneko arropa.

Indarreko legeriak uneoro zehazten duen arropa emango zaio langileari.

26. artikulua.– Erretiroa.

Erretiro aurreratua.

2013-01-01etik aurrera desagertu egiten da modalitate hau, hala ere, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 12.2 azken xedapenean ezarritakoa aplikatu behar zaienentzat mantenduko da.

27. artikulua.– Iraunkortasun-saria.

Gutxienez 25 urteko antzinatasuna izanik beren borondatez enpresa uzten duten langileek ondoko eskalan adierazten den adinaren arabeko sariak jasoko dituzte:

60 urte 5 hilabete.

61 urte 4 hilabete.

62 urte 3 hilabete.

63 urte 2 hilabete.

64 urte hilabete 1.

28. artikulua.– Txanda-kontratua.

Langileek, arau erregulatzailerak eskatutako baldintzak betez, txanda-kontratua aukeratzeko erabakia hartzea bultzatuko da.

29. artikulua.– Istripu-aseguruaren poliza.

Enpresak, dagokion aseguru-polizaren bitartez, ondoko kalte-ordainketak bermatuko ditu hitzarmenak dirauen bitartean:

– Lan-istripuaren ondoriozko heriotza: 16.228 euro

– Lan-istripuaren ondoriozko ezintasun iraunkor osoa: 12.021 euro

– Lan-istripuaren ondoriozko ezintasun iraunkor erabatekoa: 19.834 euro

– Lan-istripuaren ondoriozko ezintasun handia: 19.834 euro

## V. KAPITULUA

30. artikulua.– Langileen kontratazioa.

Kontratazioaren gaian, une bakoitzean indarrean dagoen legeria beteko da, eta mugagabea ez den kontratazio oro indarrean dagoen legeriara egokituz erabiliko da.

Edozein kasutan, eta azalpen gisa, ondokoa adierazten da:

– Produkzioaren ondoriozko behin-behineko kontratuak izango dira Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera sinatzen direnak, merkatuko gorabeherak, zeregin-pilaketak, gehiegizko eskariak edo bestelako aldi baterako arrazoiek hala eskatzen dutenean, enpresaren jardun normala izan arren. Iraupena, legez ezarritako gehienezkoa izango da.

– Obra edo zerbitzu-kontratuak izango dira zerbitzu jakin hori justifikatzen duten kasu berezientatik sinatzen direnak, iraupena lehendik adierazitakoa izango delarik.

– Bitarteko kontratua izango da langileak edozein alorretan ordezteko lege ezarrita dagoena, langile horiek lanpostua gordetzeko eskubidea baldin badute.

– Aldizkako kontratu finkoak izango dira urtaroko jarduerari dagozkionak, adibidez ikasturtea.

2004ko irailetik aurrera kontratatutako eta aurreko ikasturte osoan aldi baterako obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuarekin egon diren langileak, baldin eta zerbitzu horrek jarraitutasuna badu, aldizkako lan-kontratu finko bidez kontratatuko dira, eta 2004ko irailetik zenbatuko da haien antzintasuna enpresan, ondorio guztietarako.

2005etik aurrera, enpresan aldi baterako edo obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuarekin ikasturte bat daramaten langileei, eta baldin eta hurrengo ikasturtean zerbitzu jakin horrek jarraitzen badu, pertsona bera kontratatua izanik, aldizkako kontratu finkoaren modalitatearen bitartez kontratatu beharko dute.

31. artikulua.– Lanpostuen sailkapena.

Bi kategoria profesional ezartzen dira: bata, eskola-umeen garraioko laguntzailea, eta, bestea, jolastokiko zaintzailea; ondoko eginkizunak izango dituzte:

Eskola-umeen garraioko zaintzailearen eginkizunak.

Zaintzailearen eginkizunak dira, enuntziazio-mailan soilik, ez maila-murritzailan, hauek besteak beste:

1.– Ibilbidea egitea garraioko lehenengo geralekutik, non sartu behar baita laguntzailea, ibilbidearen amaierara arte. Hurrei autobusean igotzen laguntzea, eta, batez ere, ikasleek zailtasun bereziak dituzten kasuetan; kokatzea eta euren lekuak betetzen dituztela ziurtatzea, eta ez direla gidariarekin nahasten. Haurren ongizatea zainduko du uneoro. Kanpoko inor autobusean ez sartzea kontrolatuko du, eta, itzulerako ibilbideari dagokionez, haur bakoitza dagokion geltokian jaisten dela egiaztatuko. Ez da baimentzen haurrek autobusez edo geltokiz aldatzea, Zuzendaritzak hartarako berariazko baimena eman ezean. Hurrei autobusetik ikastetxe-esparru barrura lagunduko die, eta, hala behar denean, eskolak hasi arte zainduko ditu.

2.– Ziurtatuko du haurrak euren gurasoek edo horretarako izendatutako pertsona baten jasoz dituela, eta, hala ez bada, ez dio hurrari autobusetik jaisten utziko, eta haren gurasoekin harremanetan jarriko da. Halaber, ikastetxeari eta enpresari horren berri emango dio, eta haiek esango diote ze neurri hartu.

3.– Autobusa erabil dezaketen haurren zerrenda bat jasoko du, eta kontrolatuko du zerrenda horretako ikasleek soilik erabiltzen dutela zerbitzua.

4.– Ikastetxeko zuzendariari eta bere enpresari ibilbideko aldaketa edo gertakari ororen berri emango die.

5.– Ibilgailuaren segurtasun-mekanismoak ezagutuko eta botika-kutxa non dagoen jakingo du.

6.– Ibilbidean gertatzen den ondoreen bat gertatzen bada, edo lehen laguntza eman eta haurrak zainduko ditu, edo, bestela, larrialdiko osasun-laguntza bati deituko dio.

7.– Segurtasunagatik, egiaztatuko du fardel guztiak (bizkar-zorroak, poltsak eta abar) behar den tokian daudela eta ez dutela korridorea edo sarrera oztopatzen.

8.– Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzetako garraioko arduradunekin lankidetzan jardungo du eskola-umeen garraio-zerbitzua hobetzen lagun dezaketen kontrolean eta datu-bilketan.

9.– Autobus-konpainia eta ibilgailuaren matrikula egiaztatuko ditu, eta, ez bada ibilbidea egiteko izendatutakoa, ikastetxearen zuzendaritzari eta bere enpresari jakinaraziko die.

10.– Zerbitzua ematean, eta, horren izaeraren arabera, laguntzaileak ezin izango du haurren aurrean erre, eta hizkuntza eta jarrera egokiak izango ditu.

11.– Zaintzaileak haur «zail» batekin topo egiten duenean autobusean eta harekin ezin bada hitz egin ere, ez du inoiz erasozko portaera izango. Ikastetxeari haur horren jarreraren berri emango dio, behar diren neurriak har daitezen.

12.– Zaintzaileak saihestuko du ibilbidean zehar haurrik ez dadila autobusetik egotzi.

Patioko zaintzaileen eginkizunak.

Zaintzailearen eginkizunak dira, enuntziazio-mailan soilik, ez maila-murritzaitlean, hauek besteak beste:

1.– Haurren segurtasuna zaintzea autobusetik irten eta eskolak hasi bitarte.

Halaber, irakastegunaren amaieran, haurrak zainduko dituzte jolastokian, horiek dagokien autobusa hartu arte.

2.– Haurrak ikastetxeko jolastokian egongo dira, eta zaintzaileek ziurtatuko dute ez direla espazio horretatik ateratzen.

3.– Haurren ongizatea zainduko dute, eta ziurtatuko ez direla arriskuan (jolas arriskutsuak, borrokak eta abar tarteko), gainbegiratu eta kontrolatu egingo ditu jolastokian dauden bitartean.

4.– Eskolako botika-kutxa non dagoen jakingo du, eta ondoezik dagoen ume oro artatuko, eskolako jolastokian dagoen artean.

5.– Hizkuntza, janzkera eta jarrera egokiak izango ditu haurren aurrean, eta ez du erreko.

6.– Ikastetxeko zuzendariari eta bere enpresari jolastokian dagoen artean gertaturiko aldaketa edo gertakari ooren berri emango die.

7.– Haur «zail» baten jarreraren aurrean, ez du inoiz portaera erasokorra izango. Ikastetxeari haur horren jarreraren berri emango dio, behar diren neurriak har daitezen.

Eta zerbitzua emateko beharrezko eginkizun oro.

32. artikulua.– Enpresa-subrogazioa.

Enpresari-aldaketaren bermeak.

Bermeen gaiari loturik, edozein egoeratan langilearen eskubideak errespetatu beharko dira, bere datu pertsonalen intimitateari dagokionez. Sektoreko langileen enpleguaren egonkortasuna bermatzen laguntzeko, lan-subrogazioaren printzipio orokorra onartzen da espresuki emakiden titulartasun-aldaketetan.

1.– Aplikatzeko araudia. Adierazitako jardueretan edozein tituluren bitartez ordeztan direnen arteko langile-xurgapena eranskin honetan adierazitako baldintzetan egingo da, ondokoa kontuan izanik:

a) 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Testu Bategina, 44. artikulua aplika daitekeenean, dagozkion erregimena eta ondorioak hartuko dira kontuan.

b) Titulartasun-aldaketa LETBren (1/1995 LED) adierazitako 44. artikulua esparruan biltzen ez denean, subrogazio-ondorioak, kolektibitateen eremuan definituriko jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanda, itunduriko arau honetan baliozko izateko moduen aurreikusitako kasuek eta erregelek baldintzatuko dituzte, nolahi ere 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Testu Bategina, 44. artikulua aplikatu beharko dela ezarrita ez dagoen guztian.

Dena den, bi kasuetan aplikatu beharko dira ezartzen diren obligazio formalak eta dokumentalak.

Langile-subrogazioa egingo da ondoko kasuren bat gertatzen bada:

A) Jardunean dauden langileak izatea; euren zerbitzuak adierazitako jarduera-zentroan ematen dituzte eta gutxienez lau hilabeteko antzintasuna dute bertan, euren kontratuaren nondik norakoa edo modalitatea edozein izanda ere, lantoki horrek kontratatu baditu eta kontratuan, berritutako kontratuan edo alderdi horiek egiaztatzen dituen beste edozein agiritan horrela adierazten bada.

B) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak izatea, aurreko baldintzak betetzen badiuzte eta zerbitzua amaitzean kontratua etenda badute LETBren 45. artikuluan adierazitako edozein arrazoiengatik [a) eta b) atalak izan ezik], edo eszedentzian badaude, oporretan, aldizkako langile finkoaren jardunik gabeko aldian edo antzeko egoeretan.

C) Bitarteko kontratua duten langileek B) ataleko edozein langile ordeztzen badute, beren antzintasuna edozein izanik ere eta kontratazioa eragin duen kausa amaitzen den arte.

Bestalde, ez da antzintasuna kontuan izango eta erabateko subrogazioa egingo da, uzten duen enpresak egiaztatzen badu zerbitzu-kontratua amaitu baino sei hilabetekoa baino epe txikiagoan hasi duela, edo borondatez hartutako behin betiko bajaren edo kaleratzearen ondorioz utzitako lanpostu hutsak betetzera etorritako langile sartu berriak direla egiaztatzen badu.

Aurreko kasu horiek guztiak agiri bidez egiaztatu beharko dizkio uzten duen enpresa edo entitateak sartzten den enpresari, atal honetako 2. puntuan adierazitako agirien bitartez, kontratu-amaieraren berri izan eta zazpi eguneko epearen barruan, eta edozein kasutan, titulartasuna eskualdatu edo aldatu baino lehen.

Edozein kasutan, ez dituzte eranskin honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango hirugarrenen kalterako estipulazioen bidez ezarritako lan-baldintzek, eta beraz, langile horiek uzten duen enpresa titularrari loturik jarraituko dute.

2.– Dokumentazioa eta prozedura-arauak:

A) Uzten duen enpresaren betebeharrak:

a) Uzten duen enpresa titulartasun aldaketaren berri eman behar die subrogazioak ukitzen dituen langileei, eta bereziki horien ordezkari, haiek badaude, emakidadun berriaren izena eta helbidea eta subrogazioaren data adieraziz, eta aipamen berezia eginez lehendik zeuzkaten esku-bide eta betebeharrak guztiak errespetatuko direla.

b) Era berean, uzten duen enpresak ukitutako langileei subrogazioaren datan sortutako hartze-koen likidazioa egin beharko die, inolako kalte-ordainik bidezko ez dela, eta Gizarte Segurantzaren Erregimen orokorrean baja tramitatuz zerbitzuaren titulartasuna duen azken egunaren datarekin.

Subrogazioa gertatzen denean, arauzko oporrak guztiz edo partzialki hartu ez dituzten langileek, zerbitzuaren emakidadun berriarekin hartuko dituzte, baina honek dagokion zati proportzionala

bakarrik ordainduko du, eta aurreko enpresak aurreko aldia ordaindu beharko du lehendik adierazi den hartzekoen likidazioan.

c) Bestalde, uzten duen enpresak, aurreko artikuluan adierazitako epeetan, ondoko agiriak aurkeztu beharko dizkio emakidadun berriari:

– Dagozkien organismoek emandako egiaztagiria, zergetan eta gizarte segurantzako ordainketetan eguneratuta daudela frogatuz.

– Ukitutako langileen soldaten azken lau ordainagiriak.

– Titulartasuna uzteagatik zati proportzionalen likidazio-egiaztagirien kopia.

– Gizarte segurantzako azken lau kotizazio-boletinen kopia.

– Lan-kontratuen eta luzamenduen kopia, halakorik badago.

– Langileen zerrenda, izen-abizenak zehaztuz; GSAZ; antzintasuna; sailkapen profesionala; lanaldia, lan-ordutegia eta txandakako lan-erregimena, halakorik badago.

– Lan- eta opor-egutegia.

– Dauden itunak, berezkoak nahiz subrogatuak, itundutako soldata-plusak eta horien zergatia eta antzeko berezitasunak biltzen dituen agiria.

Informazio hori aurkeztuko da, era berean, atal honetako 1B puntuko langileei dagokienez, hala behar denean.

d) Azkenik, uzten duen enpresak informazio zehatza emango du, hala badagokio, laneko aginte eskudunaren edo dagozkion erakunde publikoen aurrean amaitu gabeko edo uneko prozesu, auzi eta laneko gaiei buruz, jardunean dauden zein kargua utzi duten langileei dagokienez.

B) Langileen betebeharrak:

a) Ukitutako langileek xurgapena onartu beharko dute ezarrita dauden baldintzetan, eta lanean hasi beharko dira emakidadunaren aldaketa erreala gertatzen den egunean, edo aldaketa hori ez balego egin beharreko egunean, titular berriaren deialdia jaso ondoren.

Aurka agertuz gero, ulertuko da langileak lanpostuari uko egiten diola eta baja eragiten duela, borondatezkoarekin pareka daitekeena.

b) Subrogatu beharreko langileek, uzten duen enpresaren informazioa frogatu edo aldatu behar denean, emakidadun berriari horri buruzko informazioa eman beharko dio.

Horrela, uzten duen enpresak edo langileek hemen aurreikusten den eran egiaztatzeko betebeharra betetzen ez duten artean, titular berriak ez du errespetatu beharko antzintasuna ezta inolako soldata- edo lan-baldintzarik ere, baldin eta hitzarmenean ezarritakoak baino handiagoak baldin badira.

C) Bestelako estipulazioak:

a) Enpresa emakidadun berriak ezin izango die probaldirik egin langileei, subrogazioa gertatzen denean indarrean daudenak errespetatu eta mantentzea izan ezik, eta, betiere, hura amaitzeko geratzen den denboraldirako.

b) Titular berriak, horretarako arauz ezarritako epean, alta emango die subrogaturiko langileei Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean; INEMi eta dagokion jakinarazpena ere egingo dio,

eta lanean hasitako berrien ondorioz dagozkion lan-arloko gainerako obligazio guztiak ere bere gain hartuko ditu.

3.– Baztertzeak. Ondoko hauek gertatuko dira eranskin honen aplikaziotik kanpo, kontuan hartuta ez dutela izaera loteslea izango, eta zenbait gai jakini dagokionez:

Lanpostu exekutiboak eta zerbitzuaren titularraren zeharkako langileak badira, eta, batez ere, euren funtzio berezia dela-eta, lantokiaren edo ustiategiaren muga euren jarduerari dagokionez gainditzen duten langileak badira, beste lantokietara edo enpresaren jardueretara zabaltzen dutenak.

Zerbitzuaren titular-aldaketa gertatzen den aldi berean, hura ematerakoan ere aldaketak sarzen badira, Hezkuntza Sailak eskatu duelako edo titular berriak hori eskaini duelako, aldaketa horiek ez dituzte inolaz ere aldatuko artikulua honetan ezarritako subrogazio-baldintzak.

## VI. KAPITULUA

33. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldez aurretik adierazita edo justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango du ordainketa-eskubidearekin honako arrazoiren bat dagoenean eta honako epe hauetan:

A) Ezkontza: 21 egun natural.

B) Ezkontide, seme, alaba, suhi edo errainaren heriotza: 5 egun natural.

C) Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aiton-amonen heriotza, politikoak barne: 3 egun natural.

D) Ezkontide, seme, alaba, suhi edo errainaren gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 4 egun natural.

E) Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aiton-amonen (politikoak barne) gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 2 egun natural.

F) Seme edo alabaren jaiotza: 4 egun natural; beste 3 egun gehiago edukiko dira zesarea edo gaixotasun larria gertatuz gero.

D, E eta F ataletako lizentzien ondorioetarako, gaixotasun larria izango da: edozein ebakuntza kirurgiko, egoera konponezin edo ospitaleratze, egoera horiek langilearen borondatez sortuak ez badira, hala nola estetikari eta abarri loturikoak.

D, E eta F ataletan adierazitako ahaidetasun-maila duten familiakoen ospitaleratze edo ebakuntza kirurgikoen kasuan, ospitaleratzea beharrezkoa bada, baimen hori senitartekoa ospitalean dagoen bitartean har daiteke; ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatuko dira, eta alta ematen zaionean amaituko. Langileak, sekula ere, ezingo ditu aurreko ataletan ezarritakoak baino egun gehiago erabili. Hala ere, ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatu beharko ditu.

B, C, D, E eta F ataletan lizentziak 2 egunez luzatuko dira gertakaria lantokitik 150 kilometrora edo gehiagora jazo baldin bada.

G) Gurasoak, seme-alabak, anaia-arrebak eta koinatu-koinatak ezkontzea: egun natural 1, eta 2 egun natural lurralde historikotik kanpo joan behar badu.

H) Etxebizitzaz aldatzea: 2 egun natural.

I) Enpresak langileei ordainduko die medikuarengana joateko beharrezkoa den denbora, bai medikuntza orokorrekoa, bai espezialistena, laneko ordutegiarekin batera egokitzen bada.

J) Nahitaez egin beharreko zeregin publiko edo pertsonalen bat egiteko, horretarako behar den denbora. Legezko arau batek sorrarazten baldin badu betebeharrori, arauak adierazten dena beteko da denborari eta diru-konpentsazioari dagokienez.

K) Beharrezkoa den denbora izango da, 15 urtetik beherako seme edo alabari medikuarengana laguntzeko, bai eta ezkontideari espezialistaren kontsultetara laguntzeko ere. Horretarako, justifikantea aurkeztu beharko da, eta lizentzia hori ez da ordainduko.

l) Beharrezko denbora izango dute azterketak egiteko, hezkuntza arautuari loturikoak baldin badira, eta bertaratzearen egiaztatzea aurkeztu beharko du langileak.

Aurreko lizentziak, ezkontza-lotura dagoenaz gain, izatezko bikote-egoera gertatzen denean ere hartu ahal izango dira, betiere dagokion bizikidetasun-ziurtagiriarekin justifikatzen bada.

#### 34. atala.– Adopzioagatiko lizentzia.

Adopzio-kasuan, dokumentu egiaztagarria aurkeztuta eta behar bezala justifikatuta, langileak (adoptaturikoaren amak edo aitak, alegia), 50 egun naturaleko iraupeneko ordainduriko lizentziarako eskubidea izango du, betiere adingabeko bat adoptatu duenaren ezkontidea izaki eta lizentziaren eskatzailea bada, adoptaturikoa bere etxe berrira iristen denetik aurrera, betiere ordainduriko edozein lan izaten badiu. Hitzarmen hau ezkontide biei aplikatzeko bada, lizentzia-egunak bien artean banatu ahal izango dira.

Gehienez 9 hilabeteko adingabeko baten adopzio-kasuan, baimena 8 hilabetekoa izango da, eta, kasu honetan ere, ez da hargatik ordainduko.

#### 35. atala.– Eszedentziak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatarik gabeko eszedentziak eskatu ahal izango dituzte, gutxienez hilabetekoak eta gehienez bost urtekoak, enpresan gutxienez urtebete badaramate, edo bestela esanda, ikasturte osoa bete badute.

Aurreko idatz-zatian aipatzen diren eskaerak idatzita egin beharko dira, eta gehienez 15 eguneko epean ebatziko dituzte.

Eskatutako epea igaro dela-eta baimenaldia bukatutakoan, langilea automatikoki onartuko da bere postuan eta lantokian. Baimena ematen denetik hara plantillan gutxienez urte bat egiteak mugatuko ditu emandako baimenak.

Salbuespen gisa, langileek urtean soldatarik gabeko hamar eguneko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute.

Hori hartu ahal izateko, nahikoa da dagokion arduradunari lau eguneko aurrerapenez jakinaraztea. Oporrak ezin izango dira inolaz ere metatu. Eszedentzian den pertsona ordeztu egingo da, lehen egunetik hara eta egoera horrek dirauen bitartean.

#### 36. artikulua.– Euskara.

Aplikatu ahal den neurrian, euskara erabiliko da enpresaren barne-bizitzan errotulazioak, inprimaki ofizialak, iragarpen-tauletako jakinarazpenak, nominak, propaganda, etiketak, barne-informazioak eta abar, eta, hautatzeko eta kontratatzeke irizpide orokor gisa, lehentasuna emango zaie euskaraz dakiten langileei.

## VII. KAPITULUA

## 37. artikulua.– Lan-prestakuntza.

Langileak enpresetan prestatzeko beharrezkoak diren ikastaroak (zerbitzuak emateko lehentasunezko hartzen diren ikastaroak, zeinetan barne har daitezkeen euskalduntze-ikastaroak ere) ez dira ordaindukotzat hartuko. Lan-ordutik kanpo egin beharko dira, aurkako itunik ez bada, eta etengabeko lanbide-heziketarako Euskal Fundazioaren bidez egingo dira (Hobetuz). Egoera hau ez da baztertzailerik izango, eta ikastaroak hartarako akreditaturiko bestelako erakundeen bidez ere egin ahal izango dira.

## VIII. KAPITULUA

## 38. artikulua.– Berme sindikalak.

Askatasun sindikalari buruzko abuztuaren 23ko 11/1985 Lege Organikoan xedatutakoaren osagarri gisa eta martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen bitartez, hitzarmen honetan ondoko bermeak ezartzen dira.

1.– Ezin izango dute ezein langile lanetik bota, zigortu edo diskriminatu sindikaturen bateko kide izateagatik edo haren jardueretan parte hartzeagatik.

2.– Sindikatu baten zuzendaritza-organoetan kargu sindikalean ari den langileak, probintzia- zein Espainia-mailan, edo kargu hura betetzeko deitzen badute, nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak dirauen artean.

Hura amaitzean, automatikoki hasiko da berriz lanean, eta langileak eszedentzia-egoera gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3.– Enpresek langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeei jakinaraziko dizkiete euren lankideei aplika dakizkizkiekeen zigor larriak edo oso larriak, interesdunari jakinarazi baino lehen.

4.– Langileen ordezkariak zein enpresa-batzordeek indarrean dagoen legeriak ezarritako zereginak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazioko espedienteen eta lanbideren arloko gaien berri izan eta emango dute.

5.– Enpresa-batzordeko kideek edo langile-ordezkariek hilero 40 lanordu izango dituzte batzar, biltzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko, beren sindikatuak deituz gero. Sektore honetan langile gehienek lanaldi osoa ez dutenez gero, ordu sindikalak erabiltzeari dagokionez, lantoki bakoitzean ahalegina egingo da sistemak edo antolatetarako –ordu-kreditua erabiltzea eragotzi gabe– ikastetxe bakoitzeko jardunari ez eragiteko, hau da, ordu-kredituak erabiltzeak zentroa langile barik uztea baztertu nahi da.

Sindikatu-atalak. Hitzarmen honetan barne harturiko langileek, sindikaturen batean afiliatuta badaude, enpresaren barruan sekzio sindikaletan antolatzeko eskubidea dute. Sekzioek ordezkari sindikal bat izendatuko dute, eta beren sindikatuaren sinadura eta zigiluarekin egiaztatu beharko dute ordezkari hori.

Enpresa batean ordezkari sindikal bat egoteko gutxieneko afiliatu-kopuru bat beharrezkoa da, honako baremo honen arabera:

– Enpresako plantilla (50 langile arte), afiliatu-kopurua 5, ordezkari-kopurua 1; (50 langile baino gehiago), afiliatu-kopurua 10, ordezkari-kopurua 1.

Ordezkarri sindikalek enpresa-batzordeko kideen berme eta zeregin berdinak izango dituzte sekzio sindikalari dagokionez, eta beren sindikatuko afiliatuak bakarrik ordezkatzeko dituzte.

## IX. KAPITULUA

39. artikulua.– Laneko segurtasun eta osasun batzordeak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek, segurtasun eta higienari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria osoa espresuki betetzeko konpromisoa hartzen dute.

40. artikulua.– Azterketa medikoak.

Enpresek, beren borondatez eskatzen duten langileei bi urtero azterketa mediko bat egiteko aukera eskainiko diete. Azterketa hori enpresaren kontura joango da, eta istripuen mutualitatean edo Osalanen egingo da. Enpresek azterketa horiek beste zerbitzu mediko batzuekin egiteko eskubidea gordetzen dute, egoera hori beraientzat onuragarriagoa baldin bada. Enpresek txosten medikoa langileei emango diete hura jaso bezain pronto. Azterketek arreta berezia jarriko dute lanpostuaren arrisku espezifikoaren alorrean. Edozein kasutan, azterketa medikoa lan-ordutegitik kanpo egin beharko da.

## X. KAPITULUA

41. artikulua.– Diziiplina-erregimena.

Langileen hutsegiteak eta zigorrak.

Enpresa-zuzendaritzek langileen laneko ez-betetzeak zigortu ahal izango dituzte, ondoren ezarzen diren hutsegite eta zigorren mailaren arabera.

Hutsegiteen eta enpresa-zuzendaritzek ezarritako zigorren balorazioa beti berrikusi ahal izango du eskumena duen jurisdikzioak, hargatik eragotzi gabe ezarrita dauden edo ezar daitezkeen bitartekotza edo arbitrajeko prozeduren pean ezartzea.

Hutsegiteen mailak.

Langileak egindako hutsegiteak arin, larri edo oso larritzat hartuko dira, horien garrantzia, eragina edo asmo txarra kontuan izanik, baita langilea gizakia dela, une horretako egoera eta errealitate soziala ere.

Zigor-prozedura.

Hutsegitea idatziz jakinaraziko zaio langileari, eta, bertan, honako hauek jasoko dira: data, hura eragin zuten gertakariak, nork jaso behar duen edo jaso izana nork sinatu behar duen.

Lan-arloan ezar daitezkeen zigorrak, beste edozein arlo edo instantzian egin daitezkeen jarduketan kalterik gabe ezarriko dira.

Zigorrak ezarri gero, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 64.1 artikuluan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 10.3.3 artikuluan ezarritakoa beteko da.

Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak ondokoak izango dira:

1.– Edozein lan burutzean eginiko axolagabekeria, hutsegite edo azalpenik gabeko denbora galtzea, zerbitzuan ez badu arazo berezirik sortzen, izan ere, orduan, hutsegite larritzat hartuko da.

2.– Hilabetean, eta 1-3 alditan, lanera iristeko justifikatu gabeko ordu erdi baino gutxiagoko atzerapena. Enpresak esleituta dituen lan eta obligazioetan eragozpen larriak ekarriko balitu atzerapen horrek, hutsegitea larritzat joko da.

3.– Enpresari ahalik eta arinen ez jakinaraztea lanera ez agertzea eragin duen gertakaria edo motiboa, baldin eta lanera ez-agertze hori aldi baterako ezgaitasunak edo justifikatutako beste kausa batek eragin badu, betiere, frogatzen ez bada jakinarazi ezin izana; hargatik eragotzi gabe, absentzi hori justifikatzeko agiriak epe egokian aurkeztu beharra.

4.– Lana justifikaziorik gabe uztea, denbora laburrez edo lana lehenago amaitzeagatik bada ere, hogeita hamar minutu baino gutxiagoko aurrerapenarekin, betiere lanean kalte berezirik sortzen ez bada, bestela hutsegite larritzat joko da-eta.

5.– Materialen edo jeneroen kontserbazioan eginiko arduragabekeria txikiak.

6.– Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.

7.– Enpresako instalakuntzetan lankideekin izandako eztabaida biziak, betiere publiko aurrean ez badira.

8.– Enpresako uniformeak edo laneko arropa modu desegokian jantzita edukitzea.

9.– Zerbitzuan, behar den garbitasunik eza.

10.– Egun batez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez-bertaratze horrek zerbitzuan kalte larriak sortzen ez badu.

Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak izango dira:

1.– Justifikatu gabeko hiru puntualtasun-falta lanean, hilabeteko epean. Edo bestela, behin iristea berandu, baina lanean ondorio edo eragozpen larriak eraginez, jendearentzako zerbitzuaren atzerapena sortzea, esaterako.

2.– Hilabetean, 2 egunez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez-bertaratze horrek zerbitzuan kalte berezirik sortzen ez badu.

3.– Lana uztea edo lehenago amaitzea, 30 minutu baino gehiagoz, justifikaziorik gabe, hilean 1-3 alditan.

4.– Bere kargurako senitartekoen datu-aldaketen berri ez ematea behar bezain azkar, enpresan eragina baldin badute atxikipen fiskalei edo bestelako betebeharrei dagokienez. Kasu hauetan, fede txarrak oso hutsegite larria izatea eragingo du.

5.– Zerbitzuan egonik, jokoetan aritzea, horiek edozein izanik ere.

6.– Gaixotasunaren edo istripuaren simulazioa egitea atzerapen bat, lana uztea edo ez-agertzea justifikatzeko.

7.– Enpresaren edo bere ordezkarien aginduak eta jarraibideak ez betetzea, horien zuzendaritza-zereginetara loturik daudenean. Ez-betetzea behin eta berriz egiten bada, lanean ageriko nahastea sortzen badu edo enpresari edota beste langileei kalte nabarmena eragiten badie, oso hutsegite larria izan daiteke.

8.– Establezimenduko jenero edo artikuluen eta materialen kontserbazioan eginiko axolagabekeria garrantzitsua.

9.– Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztuz eta fitxatuz.

10.– Beste langileekin eztabaidak sortzea eta/edo izatea jendaurrean edo jendeak horien berri izateko moduan.

11.– Enpresako artikulua, tresna edo jantziak norbere beharretarako erabiltzea, edo bertatik atzeratzea, baimenik ez dagoenean.

12.– Lan-ordutegian edo lanetik kanpo baina enpresako uniformearekin mozkortzea edo drogak hartzea. Egoera hori errepikatzen bada, oso larritzat har daiteke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

13.– Zerbitzuan zehar enpresak eskatzen duen uniformea edo jantziak ez jantzea.

14.– Jendeari arreta egokia ez eskaintzea, betiere jokabide horrek enpresari edo langileei kalte berezia sortzen ez badie, kasu horretan oso larritzat hartuko da.

15.– Zerbitzuari dagokionez enpresaren jarraibideak ez betetzea, oker betetzea, edo laneko parteak eta eskatzen zaizkion inprimakiak ez betetzea.

Jarrera hori errepikatzen bada, oso larritzat har daiteke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

16.– Laneko segurtasun- eta osasun-arauetatik eratorritako betebeharrak ez betetzea, eta, batez ere, lan-arriskuen babes eta prebentzioari buruzkoak.

17.– Arduragabekeria lanean, norberaren, beste langileen edo hirugarren pertsonen istripu-arriskua edo enpresako instalazioetako materialaren matxura edo kalte-arriskua ekar dezakeena. Arduragabekeria horiek, errepikatuz gero, oso larritzat har daitezke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

18.– Zerbitzu-garaian, hitz desegokiak edo iraingarriak maiz erabiltzea.

19.– Txukuntasun eta garbitasunik eza, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute eta langileen edo jendearen kexa justifikatuak eragiten badituzte.

20.– Hutsegite arinak maiz egitea, horien izaera desberdina izan arren, hiruhileko batean eta lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

21.– Lanera berandu heltzea.

Oso hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak izango dira:

1.– Lanera ez joatea 3 alditan edo gehiagotan, justifikaziorik gabe, hilabeteko epean, hamar falta sei hilabeteko epean, edo hogeitun urtebeteko epean.

2.– Eginarazitako kudeaketetan, beste langileekiko edo enpresaren zerbitzurako beste edozein pertsonarekiko harremanetan, merkataritzako edo industriako negoziazioetan iruzurra, leialtasun eza edo konfiantza-abusua egitea, norbere kontura edo beste pertsona baten kontura baina haren baimenik gabe diharduenean.

3.– Enpresaren materialak, baliabideak, tresnak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, altzariak edo dokumentuak galaraztea, baliorik gabe uztea edo narriatzea.

4.– Enpresa barruan eginiko lapurreta, ebasketa edo bidegabeko eralgitzea.

5.– Enpresaren gutun, dokumentu edo datu erreserbatuen sekretua bortxatzea, edo enpresa-koak ez diren pertsonen horien edukiaren berri ematea.

6.– Enpresariari, bere ordezkariari, langileari eta jendeari oro har errespetu eta begirune falta, gehiegizko agintea, edo hitzezko eta egintzazko tratu txarrak.

7.– Lan normal edo itundutakoaren errendimendua borondatez etengabe gutxitzea.

8.– Maiz lankideekin liskar eta borrokak sortzea.

9.– Gaixotasuna edo istripua simulatzea lanera ez joateko (esaterako, langilea aldi baterako ezgaitasun egoeran egonik bestelako lanak egiten dituen oronek norbere kontura edo besteren kontura), eta, era berean, manipulazio, iruzur edo jokabide pertsonal desegokia baja-egoera luzatu ahal izateko.

10.– Enpresak emandako laneko segurtasunerako babes eta prebentzioari buruzko neurriak ez betetzeagatik pertsonen, langilearen berari, enpresari eta instalazioei eragindako kalteak edo eragozpenak.

11.– Hutsegite larriak maiz egitea, mota ezberdinetakoak izan arren, lehenengoa egin denetik hasi eta sei hilabeteko epean eta lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

12.– Izaera sexuarekiko irain fisiko edo hitzezkoen bidez, andrazko edo gizonezkoen intimitate eta duintasunerako errespetua urratzea dakarren jokabide edo portaera oro, laneko eremuan. Posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada jokabide edo portaera hori, hutsegitearen maila areagotuko da.

Zigor-motak:

Enpresak oso hutsegite larriari artikulua honetan aurreikusitako zigorrak ezarri ahal izango dizkie, eta larriari A eta B ataletan ezarritakoak.

Kasu bakoitzean ezar litezkeen gehienezko zigorrak, egindako hutsegitearen arabera izango dira, eta honako hauek izan daitezke:

A) Hutsegite arinengatik:

1.– Kargu-hartzeak.

2.– Enplegua eta soldata etetea bi egun arte.

B) Hutsegite larriengatik:

enplegua eta soldata etetea, hirutik hamabost egun arte.

C) Hutsegite oso larriengatik:

1.– Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egun arte.

2.– Diziplinazko kaleratzea.

Preskripzioa:

Hutsegite arinak hamar egunetara preskribituko dira, hutsegite larriak, hogeit hamar egunetara, eta hutsegite oso larriak, hirurogei egunetara, betiere enpresak jazo zirela jakin zuen egunetik aurrera, eta, edonola ere, egin zirenetik 6 hilabetetara.

#### SOLDATA-TAULAK

##### 2009-2010 IKASTURTEA

Urteko soldata	19.363,62
Urteko iraute-plusa	345,75

##### 2010-2011 IKASTURTEA

Urteko soldata	19.363,62
Urteko iraute-plusa	345,75

##### 2011-2012 IKASTURTEA

Urteko soldata	19.363,62
Urteko iraute-plusa	345,75

##### 2012-2013 IKASTURTEA

Urteko soldata	19.363,62
Urteko iraute-plusa	345,75

##### 2013-2014 IKASTURTEA

Urteko soldata	19.945,00
Urteko iraute-plusa	356,12

2014ko urriaren 23a, osteguna

## 2014-2015 IKASTURTEA

Urteko soldata	20.342,00
Urteko iraute-plusa	363,24

## 2015-2016 IKASTURTEA

Urteko soldata	20.750,00
Urteko iraute-plusa	370,50

## ESKOLA-GARRAIOKO PLUSAK

Langileak	Plusa
30.659.700X	3,41 euro likido egun efektibo
16.059.820R	3,41 euro likido egun efektibo
14.588.497B	3,41 euro likido egun efektibo
14.930.526F	3,41 euro likido egun efektibo
14.580.520S	3,41 euro likido egun efektibo
72.256.268C	3,41 euro likido egun efektibo
72.314.136C	1,90 euro likido egun efektibo

2014ko urriaren 23a, osteguna

## ERANSKINA BIZKAIA

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko eskola-umeen garraio-zerbitzua eta jolastokiko zaintza-zerbitzua ematen duten enpresa esleipendunen sektorearen hitzarmenaren akta osagarria, zeinetan zehazten baita zenbait langile euri izendatutako ibilbideekin eta ibilbide horiei dagozkien orduekin, hitzarmenaren 9. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Izen-abizenak	Ibilbidea	Zentroa	Orduak eranskina
14.593.903N	502	Alonsotegi HI	2
14.592.457S	3401	Arratia Ikastola HI	2
14.888.194H	1301	Urkizta HI	2
14.955.003N	2101	S.Francisco HI	2
14.254.440F	2601	Deusto HI	2
33.316.549Z	4110	Altzaga Ikastola	2
14.252.024M	4102	Altzaga Ikastola	2
14.560.816E	4803	Andramari HI	2
14.948.478L	4807	Andramari HI	2,50
14.552.589Y	4805	Andramari HI	2
30.678.173Z	5403	Gorliz-Plentzia HI	3
30.618.545W	6601	Juan B.Eguskiza HI	2
14.578.724J	8401	S. Viator HI	2
45.678.406S	8601	San Gabriel HI	2
72.245.538P	8702	Mimetiz HI	2
14.918.957F	8701	Mimetiz HI	2
30.602.050K	Patia	Goikolanda-Erandio LHI	2
30.571.768F	Patia	Goikolanda-Erandio LHI	2
16.054.310B	Patia	Andra Mari-Getxo LHI	2
16.032.712X	Patia	Andra Mari-Getxo LHI	2

Alderdiak engaiatzen dira, Hitzarmenaren Bitariko Batzordean, eranskin honetan atzeman litezkeen akats posibleak zuzentzera, izan ordu-kopuruetan zein pertsonenetan, hitzarmen honek indarrean dirauen artean.

2014ko urriaren 23a, osteguna

## ERANSKINA ARABA

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko eskola-umeen garraio-zerbitzua eta jolastokiko zaintza-zerbitzua ematen duten enpresa esleipendunen sektorearen hitzarmenaren akta osagarria, zeinetan zehazten baita zenbait langile eurei izendatutako ibilbideekin eta ibilbide horiei dagozkien orduekin, hitzarmenaren 9. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Izen-abizenak	Ibilbidea	Zentroa	Orduak eranskina
16.263.295H	0102312602	S.Ignacio LHLI-CEP Adurza HI	3
16.232.663E	0100123207	Ikas Bidea IK IPI	5,5
16.252.960X	0100123227	Ikas Bidea IK IPI	4
16.247.768Q	0100123223	Ikas Bidea IK IPI	4
15.962.732L	0100123222	Ikas Bidea IK IPI	4
16.226.457A	0101422903	Barrutia	3
14.921.811D	0103270201	Lucas Rey	2
14.873.317E	0103270202	Lucas Rey	2

Alderdiak engaiatzen dira, Hitzarmenaren Bitariko Batzordean, eranskin honetan atzeman litezkeen akats posibleak zuzentzera, izan ordu-kopuruetan zein pertsonenetan, hitzarmen honek indarrean dirauen artean.

2014ko urriaren 23a, osteguna

## ERANSKINA GIPUZKOA

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko eskola-umeen garraio-zerbitzua eta jolastokiko zaintza-zerbitzua ematen duten enpresa esleipendunen sektorearen hitzarmenaren akta osagarria, zeinetan zehazten baita zenbait langile eurei izendatutako ibilbideekin eta ibilbide horiei dagozkien orduekin, hitzarmenaren 9. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Langilea	Ibilbidea	Zentroa	Orduak eranskina
72425532G	G-003-13	Zumadi LHLI	2
72568707G	G-004-61	Arrasate Herri Eskola LHI	4
72563429Q	G-006-23	Kurtzebarri LHI	2
73219689V	G-010-13	Murumendi HI	2
34099612L	G-010-23	Murumendi HI	4
15383527T	G-035-33	Elgoibar HI	2
15246831Q	G-040-13	Talaia HI	2
15248172T	G-046-13	Toki Alai HI	4
15251203H	G-046-21	Toki Alai HI	4
15982411X	G-046-33	Toki Alai HI	4
15239244L	G-046-41	Toki Alai HI	2
15373050B	G-046-51	Toki Alai HI	4
15244717H	G-046-81	Toki Alai HI	2
15975017E	G-051-13	Lezo HI	2
72433666L	G-053-13	Urdaneta HI	4
15889473S	G-064-43	Felix Samaniego HI	2
72440950N	G-064-93	Felix Samaniego HI	2
72428651H	G-073-21	Orokietia HI	2
72458461C	G-076-13	Zumaia HI	2
34094820B	G-065-20	Langaitz HI	5

Zerrenda honetan zenbait izen ahanzteak ez du aurretik juzgatzen bertan egoteko eskubidea gorde ahal izatea, baldin eta judizialki aitortua badute.

Alderdiak engaiatzen dira, Hitzarmenaren Bitariko Batzordean, eranskin honetan atzeman litezkeen akats posibleak zuzentzera, izan ordu-kopuruetan zein pertsonenetan, hitzarmen honek indarrean dirauen artean.