



III. ATALA
EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Lan eta Enplegu Saila

Erabakia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Autoeskolen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48000255011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da ordezkaritza honetan aipatutako akordioa, 2022ko ekainaren 28an sektoreko enpresaburuen eta sindikatuen ordezkariak sinatua.

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2022ko uztailaren 8an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández

**BIZKAIKO AUTOESKOLA ETA GIDARI-ESKOLEN
HITZARMEN KOLEKTIBOA****I. TITULUA****XEDAPEN OROKORRAK****I. KAPITULUA****EREMUAK****1. artikulua. — Lurralde-eremua**

Hitzarmen kolektibo hau eremu funtzionaleko enpresa guztiei eta Bizkaiko Lurralde Historikoan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, enpresak helbidea non duen kontuan hartu gabe.

2. artikulua. — Eremu funtzionala

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean egongo dira autoeskolak, eskolak eta teoriko eta praktikoko gidariak prestatzeko zentroak izeneko irakaskuntza espezializatua ematen duten dibisioak, negozio-lerroak, atalak, bestelako produkzio-unitateak edo lantokiak (aurrerantzean, «autoeskola», «lantokia» edo «enpresa»).

3. artikulua. — Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo hau sektorean diharduten enpresetako edozeinetan besteren kontura lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

Hitzarmen kolektibo honetatik kanpo geratuko dira goi-zuzendaritzako langileak edo zuzendaritza-kudeaketa lanak edo baliokideak egiten dituztenak.

4. artikulua. — Indarraldia

Hitzarmen hau alderdiek sinatzen duten eguna edo Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den eguna alde batera utzita, 2021-01-01ean jarriko da indarrean, ondorio guztiekin, eta 4 urte iraungo du, hau da, 2024-12-31ra arte. 2024ko urriaren 31tik aurrera hitzarmenaren amaiera iragarriko da, eta data horretatik aurrera 2025eko hitzarmen kolektiboari buruzko negoziazioak has daitezke; nolanahi ere, hitzarmen honetako artikulua isilbidez luzatutzat joko dira 2025eko eta hurrengo urteetako hitzarmena indarrean jartzen den arte, eta hitzarmen horretako arautegiaren edukiak eta betebeharrak indarrean jarraituko dute beste hitzarmen kolektibo bat sinatu arte.

II. KAPITULUA**SALAKETA. BERRIKUSPENA. LUZAPENA****5. artikulua. — Salaketa, berrikuspena eta luzapena**

Hitzarmen kolektibo hau urtero luzatuko da 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, isilbidez, baldin eta aurretiaz eta hitzarmen honen edo egindako luzapen ororen indarraldia amaitu aurreko hilabetean hitzarmen hau sinatu duen alderdietako batek propio iragaritzen ez badu amaiera.

III. KAPITULUA**ANTOLAKETA****6. artikulua. — Lanaren antolaketa**

Lantokiko titularraren berariazko eskumena da lana antolatzea, eta hitzarmen honek aurreikusitakoari, indarrean dagoen legeriari eta Bizkaiko Lurralde Historikoko lantokiari aplikatu beharreko xedapenei lotuko zaie.



IV. KAPITULUA

OSOTASUNAREKIKO LOTURA**7. artikulua. — *Osootasunarekiko lotura***

Hitzartutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan, betiere baldintza onuragarriagoei buruzko artikulua onorioak kontuan hartuta.

Laneko jurisdikzioak, laneko agintaritzak edo eraginpeko edozeinek hala eskatuta, hitzarmen kolektibo honetako artikuluetako batzuk deuseztatuz gero, eraginik gabe geratuko dira, baina gainerako artikuluei bere horretan eutsiko zaie.

Baliogabetutako testuak berriz negoziatzeko, negoziazio mahaia bilduko da epaia irmo bihurtzen denetik bi hilabeteko epean.

V. KAPITULUA

BATZORDE PARITARIOA**8. artikulua. — *Hitzarmenaren batzorde paritariora***

Hitzarmena sinatu bezain laster, sinatu duten erakundeek batzorde paritariora eratuko dute hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa interpretatzeko, bitartekari-lanak egiteko, arbitratzeko eta jarraipena egiteko. Batzorde horrek hartutako erabakiak lotesleak izango dira, bileren akta idatzi beharko da eta hartutako erabakiak arxivatu eta erregistratu beharko dira.

Batzorde hori elkarte eta erakunde enplegatzaileen 3 ordezkari eta sindikatuen 3 ordezkari osatuko dute. Sinatzen duen erakunde bakoitzak, gutxienez, batzordean parte hartzen duen pertsona bat izango du ziurtatuta.

Erakunde bakoitzak, egoki baderitza, aholkulari baten laguntza izango du; aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Erabakiak baliagarriak izateko, batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren %50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bidez hartuko dira, betiere batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, enpresaren izenean eta langileen izenean dauden ordezkarien %50ek onartu beharko ditu.

Batzorde paritarioaren deialdiak batzordeko presidente izendatutako pertsonak egingo ditu, edo presidenterik ez badago, alderdietako edozeinek. Akten idazkari izendatutako pertsonak erabakiak jakinarazteko ardura izango du.

II. TITULUA

LANGILEAK

I. KAPITULUA

SAILKAPENA**9. artikulua. — *Sailkapena***

Lanbide-taldeak ezarriko dira, eskatutako titulazio-mailaren, ezagutzaren edo esperientziaren arabera, egin beharreko zereginari eta pertsonaren egokitasunari jarraikiz. Titulazioa eskatzea beharrezkotzat jotzen ez denean, kontratuak zehaztuko du kontratatutako langilea zein taldetan sartu behar den. Horretarako, kontuan hartuko da zer ezagutza eta esperientzia behar diren bete beharreko eginkizunetarako.

A Taldea: Irakaskuntzako langileak

- 1) Irakaskuntzako zuzendaria.
- 2) Irakaslea.

B taldea: Irakaskuntzakoak ez diren administrazioako langileak

- 3) Ofiziala.
- 4) Laguntzailea.



C Taldea: Zerbitzu orokorretako langileak

- 1) Mekanikaria.
- 2) Gidaria.
- 3) Garbitzaileak.

Arestian zehaztutako kategoriak adierazpen-mailakoak besterik ez dira, eta lantokiak bete beharreko administrazio-baldintzek ez dute behartzen kategoria horiek guztiak izatera, betiere lantokiaren bolumenak eta indarreko legezko xedapenak edo lantokiak betetzen duen jarduerak eragindako premiek horrelakorik behar ez badute.

II. KAPITULUA KONTRATATZEA

10. artikulua. — Kontratu-motak

Kontratuak mugagabetzat joko dira, legeak aurreikusitako salbuespenekin.

Iraupen mugatuko kontratuak ere egin ahal izango dira, Langileen Estatutuaren 11., 12., 15. eta 16. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, indarrean dagoen araudiaren arabera.

Hitzarmenaren baldintzek haren eremuan beren jarduera egiten duten langile guztiei eragiten diete, erabilitako kontratu mota, adina edo sexua gorabehera.

11. artikulua. — Lege-eskakizunak

Denbora jakineko lan-kontratuak idatziz eta lau aletan egin beharko dira. Alde bakoitzak ale bana izango du; hirugarren kopia erakunde eskudunarentzat eta laugarrena langileen ordezkariarentzat izango dira, indarrean dagoen legediaren arabera.

12. artikulua. — Enplegu-egonkortasuna

Langile guztiak mugagabe bihurtuko dira automatikoki baldin eta, kontratuan zehaztutako epea amaituta, beren jarduerak garatzen jarraitzen badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik izan ez bada, salbu eta lanaren izaera aldi baterakoa bada.

13. artikulua. — Diskriminazioa debekatzea

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

Emakumeek zein gizonak aukera berberak izango dituzte honako alor hauetan: enplegua, prestakuntza, mailaz igotzea eta lanean garatzea.

Emakumeek eta gizonak ordainsari bera jasoko dute balio bereko lan batetik; hala-ber, beren enplegu-baldintzei dagokienez berdintasuna bermatuko zaie, beste edozein zentzutan, Langileen Estatutuaren 28. artikuluaaren arabera.

Enpresek debeku horiek betetzen ez badituzte, diskriminazioa jasan duten langileek dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute.

Behar diren neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat eta gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzearen.

Sexu-arrazoiengatik edo sexuagatik, sexu-identitateagatik edo -aukeragatik edozein diskriminazioen aurrean har daitezkeen legezko ekintzei kalterik egin gabe, enpresek kautela-, prebentzio- eta konponketa-neurriak abiarazi beharko dituzte, besteak beste. Horretarako, sexuan, genero-identitatean edo sexu-aukeran oinarritutako jazarpen eta jokabide desagokien aurrean jarduteko protokoloak eduki beharko dituzte enpresek.

14. artikulua. — Goragoko edo beheagoko kategoriako lanak

Beheagoko kategoria bati dagozkion zereginak egiteko agindu ahal izango zaie langileei, baldin eta hori justifikatzen duten arrazoi teknikoak edo antolakuntzakoak badau-



de. Zeregina betetzeko behar den denborarako izango da. Maila txikiagoko eginkizunak langile baten esku uzten badira, enpresaren jardueraren premiazko edo ezinbesteko beharrak justifikatu beharko dira, eta jasotzen zuen soldatari eutsiko zaio Enpresak egoera horren berri eman beharko dio enpresako ordezkaritza sindikalari.

Enpresak, behar izanez gero, goragoko kategoriako lanak egitera bideratu ahal izango ditu langileak, betiere eskatzen den kualifikazioa badute. Katetoria berriari dago-kion soldata izango du, eta lehengo lanpostura itzuliko da aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean.

Aldaketa horrek ezin du lau hilabete jarraian baino gehiago iraun.

Epe hori gairiditzen badu, edo txandakako hamabi hilabetez betetzen badu gorago-koi kategoriako lanpostua, langileak katetoria horretako soldata finkoa izango du une horretatik aurrera, baina horrek ez du esan nahi katetoria horretako lanpostu bat sortu behar denik.

Soldata-finkatze hori ez da aplikatuko goragoko mailako lana titularraren gaixotasu-nagatik, istripuagatik edo eszedentziagatik egiten bada, baina, kasu horretan, kontuan hartuko da edozein igoera-egoeratan.

III. KAPITULUA

PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA LANPOSTUA UZTEA

15. artikulua. — *Langileak sartzeta*

Hitzarmenaren eraginpean dauden langileak beren eta zentroaren titularraren arteko kontratatze librearen bidez sartuko dira enpresan.

16. artikulua. — *Egun-zenbaketa kontratu finkoetarako*

Kontratuen artean dagoen etenaldia gorabehera, eta kontratu mugagabeak edo aldi baterakoak diren alde batera utzita, enpresan aurreko aldietan lan egindako egun guz-tiak probaldirako baliozkotzat joko dira, bai eta antzinasun-osagarria kobratzeko ere, betiere jurisprudentziak definitutako kontratu-lotura hausten ez bada.

17. artikulua. — *Probaldia*

Enpresan sartu berri diren langile finko guztiak, bestelakorik itundu ezean, probaldian egongo dira hitzarmenak beraien lanbide-kategoriarako ezartzen duen epean. Probaldia, irakasleen kasuan, hiru hilabetekoa izango da gehienez, eta gainerako langileen ka-suan, bi hilabetekoa. Ondorio horietarako, ez da zenbatuko aldi baterako ezintasunaren egoeran emandako denbora.

Probaldian, langileak zein zentroaren titularrak askatasun osoz indargabetu dezakete lan-kontratua, aurrez jakinarazteko betebeharrak gabe eta kalte-ordainik hartzeko inongo eskubiderik gabe.

Probaldia amaitutakoan, langilea plantillan sartuko da, eta ondorio guztietarako zen-batuko da probaldian emandako denbora.

Kontratututako langileak lehendik enpresa berean lan egin badu, katetoria berarekin eta ezarritako probaldiaren pareko edo goragoko denboraldian, adierazitako probaldia gairiditutzat emango zaio.

18. artikulua. — *Lanpostu hutsak, lanpostu berriak eta kategoriaz igotzea*

Lanpostu hutsa esaten zaio langile baten lan-harremana azkentzearen ondorioz lan-gileak lantokia uzten duenean hutsik geratzen den lanpostuari.

1. *Irakasle-lanpostu hutsak*

Goi-mailetan sortutako lanpostu hutsak talde bereko beheragoko kategorietako lan-gileek beteko dituzte lehentasunez, betiere, kontuan hartuta langileen ahalmena, titula-zioa, gaitasuna eta zentroan duten antzinasuna.



Horri dagokionez, azterketa objektibo bat egingo da, lanpostu hutsera sartzeko izan-gaien balorazioa egin ahal izateko.

Ez badago arestian adierazitako baldintza horiek betetzen dituen langilerik, lanpostu hutsak unean-unean indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera beteko dira.

2. Administrazio-lanpostu hutsak

Administrazio-langileen taldean gertatzen diren lanpostu hutsak betetzeko honako irizpide hauei jarraituko zaie:

Oro har, kategorian bost urtez lan egin duten laguntzaileak ofizial kategoriara igoko dira, eta lanpostu hutsik ez badago, laguntzaile lanean jarraituko dute, ofizialen ordain-sariarekin.

Administrazio-ko edo unibertsitate-gradu-ko goi-mailako lanbide-heziketaren balioki-dea den titulazio akademikoa duten pertsonak, gehienez ere hiru urteko benetako zerbitzu-aldia badute kategoriatik horretan, ofizial kategoriara igoko dira, eta lanpostu hutsik ez badago, laguntzaile lanean jarraituko dute, ofizialen ordainsariarekin.

3. Kontratazio berriak edo lanpostu hutsak sortzea

Kontratazio berriak edo lanpostu hutsak sortuz gero, eta plantillako langile finkoek bete ezin izanez gero, lehentasuna izango dute aldi baterako kontratua, lanaldi partzial-eko kontratua edo antzekoa duten langileek eta ordezkotza-kontratua dutenek, betiere, egokiak badira zentroaren titularraren iritziz, eta probaldiaren denbora bete badute.

19. artikulua. — Borondatezko kargu-uztearen amaiera eta aurreabisua

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek, beren borondatez enpresa utzi nahi badute, idatziz jakinarazi beharko diote enpresari, lana utzi baino hamabost egun lehenago. Aurreabisuaren atzerapen-egun bakoitzeko, enpresak soldataren egun bateko zenbatekoa deskontatu ahal izango du. Era berean, enpresak 15 egun lehenago jakinaraziko die langileei lanpostua utzi begar dutela, eta aurreabisurik gabeko egun bakoitzeko soldata-egun bat ordainduko du.

III. TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, EZINTASUNA, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA

LANALDIA

20. artikulua. — Irakaskuntzako langileen lanaldia

Asteko lanaldia 35 ordukoa izango da hitzarmena argitaratzen denetik aurrera, eta 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, astelehenetik ostiralera banatuko da. Eguneko ordutegi markoa 8:00etatik 20:00etara izango da.

Lanaldi jarraituan lan egiteko aukera ezartzen da, goizez edo arratsalde. Goizeko lanaldia ez da 10:00etatik aurrera hasiko, eta arratsaldekoa ez da 16:00etatik aurrera hasiko.

Lanaldi zatituaren kasuan, bazkaltzeko gutxienez ordubete eta gehienez hiru ordu emango dira, otorduetako ohiko ordutegiaren barruan; ez da izango 12:00ak baino lehen, ezta 16:00ak ondoren ere. Lanaldi zatituak hiru edo lau ordu izango ditu goizean, eta hiru edo lau ordu arratsaldean.

Enpresak lan-beharrei erantzungo die, eta ordutegia langileekin adostuko du.

Aparteko kasuetan, enpresek, antolaketa-arrazoi bereziak direla medio (soilik CAP, ADR, EVE ikastaroak eta puntuak berreskuratzeko ikastaroak egiten dituztenean), larunbatetan lanaldia ezarri behar dutenean, lanaldi hori ohiz kanpokoa eta borondatezkoa izango da langileentzat, eta gutxienez bi ordu zenbatuko eta konpentsatuko da larunbatean lan egindako ordu bakoitzeko. Ahal dela, atsedinarekin konpentsatuko da, alderdiek besterik adostu ezean.



Larunbatean antzeko beste mota bateko ikastaroak eman ahal izateko, batzorde paritarioan adostu beharko da.

Azterketaren egunean, ordutegia Trafiko Buruzagitzaren eskakizunen mende egongo da, eta arauzko orduak betetzen ez badira, arratsaldean osatuko dira, ezarritako esparru-ordutegiaren barruan.

21. artikulua.—*Irakaskuntzakoak ez diren langileen lanaldia*

Asteko lanaldia 38 ordukoa izango da hitzarmena argitaratzen denetik aurrera, eta 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, astelehenetik ostiralera banatuko da. Eguneko ordutegi markoa 8:00etatik 20:00etara izango da.

Lanaldi jarraituan lan egiteko aukera ezartzen da, goizez edo arratsaldean. Goizeko lanaldia ez da 10:00etatik aurrera hasiko, eta arratsaldekoa ez da 16:00etatik aurrera hasiko.

Lanaldi zatituaren kasuan, bazkaltzeko gutxienez ordubete eta gehienez hiru ordu emango dira, otorduetako ohiko ordutegiaren barruan; ez da izango 12:00ak baino lehen, ezta 16:00ak ondoren ere. Lanaldi zatituak hiru edo lau ordu artekoa izango da goizean, eta hiru edo lau ordu artekoa arratsaldean.

Enpresak lan-beharrei erantzun die, eta ordutegia langileekin adostuko du.

Aparteko kasuetan, enpresek, antolaketa-arrazoi bereziak direla medio (soilik CAP, ADR, EVE ikastaroak eta puntuak berreskuratzeko ikastaroak egiten dituztenean), larunbatetan lanaldia ezarri behar dutenean, lanaldi hori ohiz kanpokoa eta borondatezkoa izango da langileentzat, eta bi ordu zenbatuko eta konpentsatuko da larunbatean lan egindako ordu bakoitzeko. Ahal dela, atsedenearekin konpentsatuko da, alderdiek beste-rik adostu ezean.

Larunbatean antzeko beste mota bateko ikastaroak eman ahal izateko, batzorde paritarioan adostu beharko da.

Eguneko lanaldia banatzeko, irakaskuntzako langileen ordutegiaren irizpide berberak erabiliko dira.

Urtea hasi aurretik, eta aldeztu aurretik zentroko langileen ordezkariak kontsulta eginda, lan-egutegia egingo da, eta idatziz jasoko da, kontuan hartuta ezarritako lan-jaiak, oporrak, Trafiko Buruzagitzaren azterketen egutegia eta langileen interesak.

Abenduaren 26, 27, 28, 29 eta 30ean, eta urtarrilaren 2, 3, 4 eta 5ean, ohiko sarrera-ordua aldatu gabe, lanaldia ohiko lanaldia baino ordubete lehenago amaituko da, eta murrizketa langilearen lanaldiarekiko proportzionala izango da.

Pazko-asteko lanegunetan, ohiko sarrera-ordua aldatu gabe, lanaldia ohiko lanaldia baino ordubete lehenago amaituko da, eta murrizketa langilearen lanaldiarekiko proportzionala izango da.

22. artikulua.—*Lekualdaketak*

Eremu batetik bestera lekualdatzen egindako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da ondore guztietarako. Lekualdaketa zenbatekoa enpresaren kontura izango da.

23. artikulua.—*Autoeskolen jaieguna*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat jaieguna ordaindua izango da urte bakoitzeko urriko lehen asteartea, eta egun hori, bateratze-irizpidearen arabera, EAEko Autoeskolen Federazioak ezarritako datara aldatu ahal izango da, betiere egun hori larunbata, igandea edo jaieguna ez bada.

**II. KAPITULUA****OPORRAK****24. artikulua. — Oporrak**

Langile guztiek hilabete edo, gutxienez, hogeita hiru lanegun (astelehenetik ostiralerara) hartzeko eskubidea izango dute, hitzarmen hau argitaratzen denetik edo 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Langileek gutxienez oporraldiaren erdia jarraian hartu eta oporraldi horren datak aukeratu ahal izango dituzte, salbu eta autoeskolak edo teoriko eta praktikoko gidarien eskolak eta prestakuntza-zentroak edo jarduera gauzatzen duen atala ixten bada langile guztiek aldi berean oporrak har ditzaten, betiere uda bada; kasu horretan, oro har ezarritako datetara egokituko da.

Langileren batek opor-egunak aldatu nahi baditu, gutxienez bi hilabete lehenago jakinarazi beharko dio enpresari.

Oporretako ordainsariak honako kontzeptu hauek osatuko dituzte: Oinarrizko soldata eta antzinasuna, eta langile bakoitzak urtean kobratutako plusen batez bestekoa (oporrak hartu aurreko hamabi hilabeteetan); horien artean jarduera-plusa, matrikulazio-plusa eta gidabaimenak emateagatiko plusa sartu behar dira.

Halaber, Gabon-gaueko eta Urtezahar-gaueko egun osoak lanik gabeko eguntzat hartuko dira.

Bi egun horietako batean Trafikoko Zuzendaritza Nagusiak gidabaimena lortzeko azterketak programatzen baditu, horietan parte hartu behar duten langileek enpresarekin hitzartu eta beste egun batzuetan hartuko dute atseden hori. Akordiorik ez badago, enpresak ezarriko ditu atseden-egunak.

Oporraldia gutxienez hiru hilabete lehenago jakinaraziko zaie langileei.

Baldin eta oporrak jaiotza- eta zaintza-baimenarekin, harrera-baimenarekin, adopzio-baimenarekin edo aldi baterako ezintasuneko beste edozein egoerarekin guztiz edo partzialki bat badatoz, horiek medikuaren altaren ondoren hartuko dira, Langileen Estatutuaren 38.3 artikulua arabera dagozkion egun guztietara arte, alderdiek beste data batean hartzeko adosten ez badute.

25. artikulua. — Lana uzten duten langileen oporrak

Urtean barrena lana uzten duen langileak dagokion heineko oporraldia hartzeko eskubidea edukiko du, urte hartan lanean egindako denboraren arabera.

III. KAPITULUA**EZINTASUNAK****26. artikulua. — Gaixotasuna eta istripua**

Lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dauden langileek baja hasi eta hurrengo bost hilabeteetan zehar, beharrezkoa den osagarria jasoko dute enpresaren eskutik, harik eta baja hartu aurreko hiru hilabeteetan lortutako soldata gordinaren batez besteko %100 osatu arte, aparteko orduak izan ezik.

IV. KAPITULUA**BAIMENAK ETA LIZENTZIAK****27. artikulua. — Jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko prestazioa**

Jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimena duen pertsonak beharrezko osagarria jasoko du, harik eta soldata osoaren %100 osatu arte.

Gainerako guztian, Langileen Estatutuan xedatutakoa aplikatuko da, zehazki, 48. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoa.

**28. artikulua.— Ordaindutako baimenak**

Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, ordaindutako lizentzia hauek jasotzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batengatik, eta honako denbora honetarako:

- a) Hamabost egun natural ezkontzeagatik edo izatezko bikoteagatik, betiere dagokion ziurtagiria aurkezten bada.
- b) Odol-, ezkontza- edo bizikidetza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideren baten heriotzaren, gaixotasun larriaren, edo ospitaleratzearen kasuetan: 3 egun gehienez ere, gertaera jazo aurreko edo ondorengo 24 orduetatik aurrera, aldeek bestela adostu ezean (bizikidetzaren ziurtagiria aurkeztu beharko da). Arrazoi horiek direla eta, langileak 200 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, bi egun gehiago hartu ahal izango ditu. Ezkontidea edo izatezko bikote-kidea hiltzen bada, baimena bost egunekoa izango da, joan-etorriren bat egin behar den edo ez kontuan hartu gabe.
- c) Mediku-kontsultetara joateko lizentziak. Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia aldi berean badira, lizentzia gutxienezko ezinbesteko denborarako izango da. Betiere, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko da.
- d) Haurdun dauden langileek baimena izango dute umea jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko, ezinbesteko denboran. Umea adoptatu, adopzio aurreko zaintzan edo harreraren hartuz gero, nahitaezko informazio-eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, ezinbesteko denboran, baldin eta lanaldiaren barruan egin behar badira, enpresari alde aurretik jakinarazita eta lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatuta.
- e) Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatzen denean edo adopzio aurreko zaintzan edo harreraren hartzen denean, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea edukiko dute bularreko haurrak bederatzi hilabete egin arte; denbora hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzetan. Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordeztu dezake eskubide hori, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez. Atal honetan ezartzen den lanaldiaren murrizketa langileen banakako eskubidea da, eta eskubide horren erabilera ezin zaio eskualdatu beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari ez beste harreragileari. Nolanahi ere, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu berak eragindako eskubidea erabili nahi badute, enpresak baimena biek aldi berean erabiltzeko aukera mugatu ahal izango du enpresa-jardunarekin lotutako arrazoiengatik (justifikatu egin behar dira). Enpresak idatziz eman beharko die horren berri.
Langileek ordubetez lana uzteko eskubidea izango dute, haurra behar baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela-eta, erditu ondoren ospitaleratua izan behar badu.
- f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.
- g) Odolkidetasuneko, ezkontza-ahaidetasuneko edo bizikidetzako bigarren mailarainoko ahaideen ezkontzagatik, egun bat (bizikidetzaz-ziurtagiria aurkeztu beharko da aurretik).
- h) Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako baimena. Betebeharrak horiek betetzeko behar duten denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere betebeharrak hori lan-orduetatik kanpo ezin bada egin.
- i) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

**29. artikulua.— Ordaindu gabeko baimena**

Langile guztiek urtean gehienez ere soldatarik gabeko 15 eguneko baimena eskatu ahal izango dute, eta eman egin beharko zaie, baldin eta gutxienez 5 egun lehenago aurreabisua ematen badute, eta langileen %5 baino gehiago ez bada baimen mota hori baliatzen ari.

Urtean behin bakarrik erabili ahal izango da baimen hori.

30. artikulua.— Adingabeak edo ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketa

Legezko zaintza dela-eta, 12 urtetik beherako haur bat edo bigarren mailarainoko odolkidetasuneko, ezkontza-ahaidetasuneko edo bizikidetzako ahaideren bat zaindu behar duen langileak lanaldia murriztu ahal izango du, baldin eta ahaidea ez bada gai adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatzeko eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu. Soldata proportzio berean murriztuko da, gutxienez lanaldia- ren zortziren bat eta gehienez erdia, Langileen Estatutuaren 37.6 artikulua- ren arabera. Enpresako bi langilek ezin izango dute baimen hori aldi berean baliatu arrazoi berak eraginda. Baimen hori baliatzen duen langileak zehaztuko ditu zein ordutan eta noiz har- tuko duen, eta hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari zein egunetan itzuliko den ohiko lanaldira.

V. KAPITULUA**ESZEDENTZIAK****31. artikulua.— Nahitaezko eszedentzia**

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta hari dagokion antzintasuna zen- batzeko eskubidea emango du, eta honako kasu hauetan gertatuko da, betiere alde- z aurretik zentroari idatziz jakinarazita:

- Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo aukeratu badute langilea.
- Eginkizun sindikalak baliatzeko, probintzian edo eremu zabalagoan, betiere lan- gilearen sindikatuak legezko ordezkagarritasun nahikoa badu sektorean.
- Gaixotasunagatik, behin ezintasun iragankorraren epea igaro ondoren, eta langi- leak aldi baterako ezintasuneko egoeran jarraitzen duen denborarako.
- Irakaskuntza-titulua lortzeko edo zuzendari-ikastaroetarako azterketetara eta on- dorengo praktiketara aurkezten diren jarduneko langile kontratatuek nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango dute dagokien denboran.

32. artikulua.— Lanpostua gordetzea eta nahitaezko eszedentzia ondoren lanpos- tura itzultzea

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian langileak ematen duen aldia antzintasun-ondoreetarako zenbatuko da, eta langileak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko, baita lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko ere, eta horietara deitu beharko dio enpresak.

Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak gehienez 30 egun naturaleko epean hasi beharko du berriz lanean bere eszedentzia eragin zuen zerbitzua, kargua edo eginkizu- na utzi ondoren, aurreko artikuluko c) letran adierazitako egoeretan izan ezik, horietan 2 hilabetekoa izango baita lanera itzultzeko gehieneko epea.

Nahitaezko eszedentzian dauden eta egoera hori amaitzen denean ezarritako epee- tan beren lanpostura itzultzen ez diren langileei behin betiko baja emango zaie enpresan.

Nahitaezko eszedentzia emango da, egoerari dagozkion egiaztagiria- k aurkeztu on- doren.

33. artikulua.— Ahaideren bat zaintzeko eszedentzia

Gehienez ere bi urteko eszedentzia-aldirako eskubidea izango dute langileek aha- ide bat (bigarren mailarainoko odolkidetasuna, ezkontza-ahaidetasuna edo bizikidetz



duena zaintzeko —bizikidetza ziurtagiria aurkeztu beharko da—), betiere hura adina, istripua, gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

34. artikulua. — Seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita. Ondorengo seme edo alabetariko bakoitzak beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sorraraziko du; eszedentzia horrek amaiera emango dio langilea baliatzen ari den beste eszedentziari, hala bada kasua.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

35. artikulua. — Borondatezko eszedentzia. Iraupena eta eskubideak

Langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute, zentroan urte bat edo gehiagoko antzinatasuna badute eta aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badute.

Idatziz eskatu beharko dute gutxienez bi hilabeteko aurrerapenarekin, ezinezkoa izan dela egoki justifikatuta dagoenean izan ezik.

Borondatezko eszedentziaren baimena gutxienez lau hilerako emango da, eta, gehienez, bost urterako.

Eskaera egin zenetik zazpi egun igaro baino lehen onartu edo ez erabakiko du titularrak.

Lehenengo bi urteetan, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du; horretarako, zentroari idatziz jakinarazi beharko dio lanera itzultzeko erabakia hiru hilabete lehenago, gutxienez. Bi urteko epe hori iragan ondoren, eszedentzian dagoen langileak lehentasun-eskubidea baino ez du izango enpresan dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriz ere sartzeko.

Lanpostua gordetzeko eskubidea duten eta eszedentzian dauden langileak gainerako langileen ondorio berdinen eraginpean daude plantilla-murrizketarik egonez gero.

IV. TITULUA

ORDAINSARIAK

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

36. artikulua. — Ordainsariak

2010eko ordainsariak hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean ezarritakoak dira.

2021erako, II. eranskineko oinarritzko soldatei %14ko igoera aplikatuko zaie (plusak eta antzinatasuna izan ezik).

Plusei %13,6ko igoera aplikatuko zaie, 2021eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arte.

Aurreko bi puntuetako soldata-berrikuspen horien emaitza III. eranskinean jaso da.



Aurreko paragrafoetatik eratorritako atzerapenak %50 ordainduko dira 2022ko abenduaren 31 baino lehen, eta beste %50a, berriz, 2023ko uztailaren 31 baino lehen.

2022rako, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, aurreko paragrafoko (III. eranskina) taulei, oinarritzko soldatei eta plusei, Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) 2021eko KPIa aplikatuko zaie, %6,4koa, antzinasuna izan ezik.

Aurreko puntuan aipatutako soldata-berrikuspenen emaitza IV. eranskinean jaso da.

2023. urterako, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, %8ko igoera izango dute 2022ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulek (IV. eranskina), betiere igoera hori EAEko 2022ko KPIa baino handiagoa bada. EAEko 2022ko KPIa ehuneko hori baino handiagoa bada, EAEko KPI hori aplikatuko da. Igoera horiek oinarritzko soldatei eta plusei aplikatuko zaizkie, antzinasunari izan ezik.

2024rako, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, %4ko igoera izango dute 2023ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulek, betiere 2023ko KPI + % 1 baino handiagoa bada. EAEko 2023ko KPI + %1 ehuneko hori baino handiagoa bada, EAEko KPI + %1 aplikatuko da. Igoera horiek oinarritzko soldatei, plusei eta antzinasun-osagarriari aplikatuko zaizkie.

37. artikulua. — *Ordaintzeko modua*

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren eraginpeko langileen ordainsariak soldata-tauletan eta hitzarmenaren artikuluetan ezarrita daude.

Soldata betetako hilabeteengatik ordainduko da, hurrengo hilaren lehen bost egunetan. Ahal dela, banku-transferentzia bidez ordainduko da. Ordaintzeko beste modalitate batzuk itundu ahal izango dira. Langileak adieraziko dio enpresari zein erakundetan sartu behar duen.

38. artikulua. — *Hilabeteko aurrerakinak*

Hitzarmen honen eraginpeko langile finkoek zentroan gutxienez urtebetez jardun badute, eskubidea izango dute hileko aurrerakinak jasotzeko. Aurrerakin horiek ez dira hileko soldataren zenbatekoaren %90etik gorakoak izango.

39. artikulua. — *Kobratzeko bermea*

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabeteko nominan eguneratu egingo da eta atzerapenak ordainduko dira.

40. artikulua. — *Goragoko maila bateko eginkizunengatiko aldi baterako plusa*

Langileari bere lanbide-kategoriari dagokion mailatik goragoko eginkizunik eginarazten baldin badiote aldi baterako (betiere, arrazoiak emanda), eginkizun horri dagokion ordainsaria jasoko du, horretan ari den bitartean.

II. KAPITULUA

SOLDATA-OSAGARRIAK

41. artikulua. — *Antzinasun-osagarria*

Hitzarmen honetako I. eranskinean adierazitako zenbatekoa ordainduko da hirurteko bakoitzagatik antzinasun-osagarri gisa.

Hirurtekoa bete eta hurrengo hilaren lehenengo egunean eragina sortzen hasiko da hirurteko bakoitzaren zenbatekoa.

42. artikulua. — *Aparteko ordainsariak*

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek aparteko hiru ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute, udakoa, Gabonetakoa eta mozkinena.

Ordainsari horietako bakoitzaren zenbatekoa hileko soldata batekoa izango da, dagokion eranskineko soldata-taulen arabera, eta honako kontzeptu hauen arabera osatuko da: oinarritzko soldata eta antzinasuna.



Udako ordainsaria uztailearen 15a baino lehen ordainduko da, Gabonetakoa abenduaren 15a baino lehen eta mozkinena hurrengo urteko apirilaren 1a baino lehen.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak lan-denboratzat hartuko dira hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzeko, bai eta amatasun- eta aitatasun-baimenak jasotzeko ere.

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

Zentroaren titularra eta langileen ordezkariak ados jarrita, aparteko bi haborokinak 12 hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da, ordura arte hala egiten ez bazen.

43. artikulua. — Matrikulazio-plusa

Administrariak 2,53 euroko plusa jasoko dute 2021ean matrikulatzen den ikasle bakoitzeko, autoeskolako erregistro-liburuan jasota badago.

2022an, kopuru hori 2,69 eurokoa izango da matrikulatzen den ikasle bakoitzeko.

2023an, kopuru hori %8 igoko da, betiere igoera hori EAEko 2022ko KPlaren ehunekoa baino handiagoa bada. 2022ko EAEko KPlaren ehunekoa %8tik gorakoa bada, KPlaren ehuneko handiago hori aplikatuko da.

2024an, kopuru hori %4 igoko da, betiere igoera hori EAEko 2023ko KPI+%1 baino handiagoa bada. 2023ko EAEko KPI+%1 handiagoa bada %4 baino, KPI+%1 handiago hori aplikatuko da.

44. artikulua. — Gidabaimenak emateagatiko plusa

Administrariak 2,79 euroko plusa jasoko dute 2021ean, ikasleei emandako gidabaimen bakoitzeko, autoeskolako erregistro-liburuan jasota badago.

2022an, kopuru hori 2,97 eurokoa izango da ikasleei emandako gidabaimen bakoitzeko, autoeskolako erregistro-liburuan jasota badago.

2023an, kopuru hori %8 igoko da, betiere igoera hori EAEko 2022ko KPlaren ehunekoa baino handiagoa bada. 2022ko EAEko KPlaren ehunekoa %8tik gorakoa bada, KPlaren ehuneko handiago hori aplikatuko da.

2024an, kopuru hori %4 igoko da, betiere igoera hori EAEko 2023ko KPI+%1 baino handiagoa bada. 2023ko EAEko KPI+%1 handiagoa bada %4 baino, KPI+%1 handiago hori aplikatuko da.

45. artikulua. — Jarduera-plusa

Praktiketako irakasleek lan-ordutegiaren barruan ikasleekin lan egindako ordu bakoitzeko 2,50 euroko jarduera-plusa jasoko dute 2021erako.

2022. urterako, zenbateko hori 2,66 eurokoa izango da ikasleekin lan-ordutegiaren barruan lan egindako ordu bakoitzeko.

2023an, kopuru hori %8 igoko da, betiere igoera hori EAEko 2022ko KPlaren ehunekoa baino handiagoa bada. 2022ko EAEko KPlaren ehunekoa %8tik gorakoa bada, KPlaren ehuneko handiago hori aplikatuko da.

2024an, kopuru hori %4 igoko da, betiere igoera hori EAEko 2023ko KPI+%1 baino handiagoa bada. 2023ko EAEko KPI+%1 handiagoa bada %4 baino, KPI+%1 handiago hori aplikatuko da.

Era berean, praktiketako irakasleak azterketa-egunetan prestakuntza-zentroan lan egindako ordu bakoitzeko jarduera-plusa bera jasoko du.

46. artikulua. — Aparteko orduak

Gizarte-politika solidarioagoa ahalbidetzeko asmoz, hitzarmen honen eraginpeko alderdi guztiei gomendatzen zaie ohiko lanaldi-baliabidea baino lanaldi luzeagoa erabiltzea, Lan Harremanen Kontseiluaren baitan Enpleguari buruzko Lanbide arteko



Akordioan ezarritakoaren ildotik, atsedendiko konpentsazioa lehenetsiz. Horien balioa kuantifikatzeko, atsedend-denboraren konpentsazioa ohiko ordu bakoitzeko 1,75eko proportzioan ezartzen da.

Kompentsazio ekonomikoaren kasuan, ordu arruntaren balioaren gaineko 1,75 porzentajea erabiliko da, eta ordu arrunt horren balioa urteko soldata gordina (urteko oinarritzko soldataren batura, gehi antzinatasuna, halakorik badu, jarduera-plusak kontuan hartu gabe) ondoriozko lanorduen artean (irakasleen kasuan, 11 hilabetetik 7 ordura lanegun bakoitzeko) zatitzearen emaitza izango da.

Diruz konpentsatutako aparteko orduak egin behar izanez gero, lehentasuna izango dute enpleguaniztunak ez diren langileek eta lanaldi osorik ez duten langileek, salbu eta horrek irakasle-aldaketa badakar ikasleentzat.

V. TITULUA

SOROSPEN-ARAU BIDEA

I. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA

47. artikulua. — *Laneko segurtasuna eta osasuna*

Autoeskoletan eta hitzarmen honen eraginpeko langileek beharrezko neurriak hartuko dituzte Langileen Estatutuaren 19. artikuluan, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta gainerako xedapenetan segurtasunari eta higieneari buruz jasotako xedapenak betetzen direla ziurtatzeko.

Autoeskola bakoitzeko plantillaren legezko ordezkariak dagokio plantillako kideen artean prebentzio-ordezkariek izendatzea eta baliogabetzea. Ordezkariek horiek bat etorri daitezke plantillaren legezko ordezkariarekin. Plantillaren legezko ordezkariarekin bat ez badatoz, hautatutako prebentzio-ordezkariek izango dituzten legezko berme berberak izango dituzte.

Ondorio horietarako, hitzarmen honen babesean eraturako batzorde paritarioak aztertuko eta, hala badagokio, proposatu egingo ditu horien aplikagarritasuna sektoreari egokitzeko formulak.

Hitzarmen honen eremuan sartzen diren enpresek, langileen legezko ordezkariak kontsulta egin ondoren, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen gertakarien estaldura bere gain hartuko duen MATEP mutualitate bat adostuko dute enpresako langile guztientzat.

48. artikulua. — *Osasun-azterketa*

Enpresak bermatuko du bere zerbitzura lanean ari diren langileen osasun-egoeraren zaintza egingo dela aldian-aldian, lanak berekin dakartzan arriskuak kontuan hartuta.

Zaintza hori egin ahal izateko, langileak baimena eman beharko du ezinbestean. Dena den, langileen ordezkariak egindako txostenaren ondoren, azterketak egitea ez da borondatezkoa izango honako kasu hauetan: nahitaezkoa bada azterketa egitea lan-baldintzek langileen osasun-egoeran zer ondorio dituzten ebaluatzeko, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatzeke, eta horrela ezarrita badago arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruzko lege-xedapenen batean.

Nolanahi ere, langileei oztopo gutxien eragiten dieten azterketak eta probak egitea hobetsiko da, arriskuarekiko proportzionalak izanik. Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak ezarriko ditu aplikatu beharreko miaketa osagarriak.

Azterketak lanorduetan egingo dira, benetako lan-denboratza hartuko dira, eta langileak ez ditu ordu horiek berreskuratu beharko.



Osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta isilpean gordeko da haren osasun-egoerari buruzko informazio guztia.

Langileari behar bezala eta konfidentzialki jakinaraziko zaizkio egin dizkioten osasun-azterketen emaitzak.

Beren jardueran berariazko arriskuren bat duten langileek, urtero, arrisku horren azterketa zehatz bat egiteko eskubidea izango dute; azterketa hori enpresaren kontura egingo da.

Zentroaren titularrak langileen ordezkariak jakinaraziko die kontratatutako mutualitate patronalak arlo horretan eskaintzen dituen zerbitzuak.

49. artikulua. — *Baimena kentzea*

Enpresako irakasle bati gidabaimena aldi baterako kentzen bazaio, lehenengo bi urteak eszedentzia berezizat hartuko dira, lanpostua gordetzeko, eta borondatezko eszedentziatzat, bost urtera arte.

50. artikulua. — *Amatasuna babestea*

Enpresak eta segurtasun- eta osasun-batzordeak arriskuak aztertu ondoren, langilearen haurdunaldian edota edoskitzaroan, langilearen edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lanpostuak badaude, behar diren neurriak hartu beharko dira langile horrek adierazitako arriskua saihesteko. Egokitzerik ez badago, edo egokitu arren lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoenarentzat edo umekiarentzat, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du langile horrek.

Teknikoki edo objektiboki, lanpostua aldatu ezin bada, edo arrazoi justifikatuak direla-eta, lanpostuz aldatzeko eskatu ezin bada, haurdunaldia arriskutsua izanik, eraginpeko langilearen kontratua eten daiteke —Langileen Estatutuaren 45.1.e artikuluan xedatutakoa— langile horren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran, baita langileak zuen lanpostura itzuli ezin duen edo duen egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean jardun ezin duen bitartean ere. Kasu horretan, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu ordainsarien zenbateko osoraino lehen egunetik. Nolanahi ere, Laneko-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 26. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

51. artikulua. — *Droga-mendekotasunak*

Legezko eta legez kanpoko drogak kontsumitzeak berekin ekarri ditzake norberarengan eta taldean eragina izaten duten osasun-arazoak.

Horregatik, komenigarritzat jotzen da hitzarmen honetan honako plan integral hau sartzea, prebentzioari, laguntzari, birlaneratzeari, parte-hartzeari, zehapenik ezari, borondatezkoari eta planifikazioari dagokienez:

Prebentzioa: Praktikan jarri dira neurri hezitzaile, informatzaile eta prestatzaileak, droga kopurua eta erabilera desegokia txikitzeko eta aztura osasungarriak sustatzeko.

Halaber, arrisku-faktoreak aldatzea eta lan-baldintzak hobetzea bultzatuko da.

Laguntza: Langileak bere borondatez eskatzen badu, tratamendua emango zaio. Horretarako, prebentzio-zerbitzuek berariazko laguntza-programak egin eta aplikatuko dituzte.

Birlaneratzea: Ekintza guztien funtsezko helburua da: pertsonen osasuna itzultzea eta langileak beren lanpostuetan birlaneratzera.

Parte hartzea: Droga-mendekotasunarekin zerikusia duen enpresa-ekimen oro kontsultatu egin behar da, aldez aurretik, langileen ordezkariarekin edo, horren ezean, langileekin.

Zehapenik eza: Tratamendu-programa bat baliatzen duten langileek ezin izango dute zehapenik edo kaleratzerik jaso, baldin eta beren borondatez jakinarazten badute beren



egoera, eta agintaritza eskudunak ez badu zehapenik ezarri. Era berean, lanpostura berehala itzuliko dela ziurtatuko zaio.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak jardura-programa batean zehaztuko ditu hemen azaldutako neurriak, eta programa hori hitzarmen hau indarrean sartzen denean aplikatuko da.

52. artikulua.— Aseguru-poliza

Enpresa guztiek kontratatutako dituzte kontratatutako irakasleei eguneko hogeita lau orduetan istripuak estaltzea bermatuko dieten aseguru-polizak: 36.000,00 euro heriotza-ren kasuan, eta 54.000,00 euro baliaezintasun iraunkorraren kasuan.

Poliza horiek indarrean egon beharko dute hitzarmen honen indarraldian.

Aseguru-kontratu horren kopia edo ziurtagiria emango zaio langile bakoitzari.

53. artikulua.— Botikina

Lantoki bakoitzak sendaketa txiki batzuetarako oinarritzko materiala duen botikin bat izatea bermatuko du gutxienez.

II. KAPITULUA

GIZARTE-ONURAK

54. artikulua.— Senideentzako doakotasuna

1. mailako senideentzako doako klaseak: Hitzarmen honen bidez langileen 1. mailako senitartekoek eskola-klase eta praktikak doakoak izateko eskubidea izango dute, baldin eta praktikak nahitaezko lanorduetatik kanpo ematen badituzte senide onuradunek edo erantzukizun hori onartzen duen enpresako beste pertsona batek.

Enpresak ibilgailua lagako du, baita beharrezkoak diren gainerako baliabideak erabiltzea ere, eta tasa ofizialek langileen kontura joan beharko dute.

55. artikulua.— Laneko arropa

Idatziz eskatzen duen kontratatutako langile guztiei emango zaie arropa egoki eta behar bezalakoa (uretako jantzia eta uretako oinetakoak), banaka, baldin eta kalean egiten badu lan. Lanbideari dagozkion lanetan benetan erabiltzeko konpromiso izango du langileak, bai eta hura behar bezala mantentzeko konpromisoa ere Arropa hori ordezkatu egingo da, arroparen egoera nabarmen hondatzen den neurrian edo bi urtean behin.

56. artikulua.— Etengabeko prestakuntza

Enpresentzat eta kontratatutako langileentzat birziklatzeko eta etengabeko prestakuntzako prozesu jarraituak duen garrantziaz jabetuta, alderdiek Etengabeko Prestakuntzarako Euskal Akordioaren eta Hobetuz Fundazioaren babesean prestakuntza-jarduerak sustatzeko eta motibatuzko lanak egitea adostu dute, eta erabaki dute, halaber, kasuan kasuko autoeskolan bestelako itunik ezean, benetako lantzat hartuko direla. Beraz, ordaindutakotzat hartuko da prestakuntza-ordu horien %50, eta gainerako %50a ekarpen pertsonala izango da.

III. KAPITULUA

ERRETIROAK

57. artikulua.— Erretiroak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek, erretiroa hartzeko ohiko adinera iritsitakoan, oinarri arautzailearen %100eko erretiro-pentsioa aseguraturata badute, enpresak erretiroa eman ahal izango dio, baldin eta aldi berean beste kontratu bat egiten badu, erretiratu beharreko pertsonaren finkotasun-ezaugarri berberekina.

Era berean, alderdiek adostu dute sektorean eta hitzarmen kolektiboaren eremuko langile guztientzat borondatezko erretiro aurreratuaren formulak praktikan jartzea, txan-



da-kontratuaren bidez, Gizarte Segurantzaren kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea izateko eskatzen den adinetik aurrera.

Legez beharrezkoa den adina bete duen pertsonaren ekimenez hasiko da prozesua. Epe hori hasita, eraginpeko pertsonak lanaldiaren %75eko erretiro partziala hartuko du, eta gainerako %25eko lanaldi partzialeko kontratua sinatuko du enpresarekin.

Erretiro partziala hartu duen pertsonaren lanaldi partzialeko kontratuaren %25 aplikatzeko modua ezartze aldera, erretiro partziala hartu arte geratzen zaion lanaldia metatzeko eskubidea izango du, eta erretiro partziala hartu eta lehenengo egunean hasiko da prozesu hori.

VI. TITULUA

ENPRESABURUAREN SUBROGAZIOA

58. artikulua. — Enpresaren ondorengotza haren titulartasuna aldatzearen ondorioz

1. Enpresaren, lantokiaren edo haren produkzio-unitate autonomo baten titulartasuna aldatuta ere, horrek ez du besterik gabe ekarriko bertako langileekiko lan-harremana azkentzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak lan-arloan eta Gizarte Segurantzaz zituen eskubide eta betebeharrak subrogatuko ditu, pentsioen inguruko betebeharrak barne, betiere gai horren inguruko araudi espezifikoan jasotako baldintzetan. Oro har, lagatzaileak babes sozial osagarriaren arloan bereganatutako betebeharrak guztiak subrogatuko ditu enpresaburu berriak.

Aldaketa gertatzen denean, lagatzaileak, eta hark ezean lagapen-hartzaileak, aldaketa horren berri eman beharko die lagatutako enpresako langileen legezko ordezkariari. Bai lagatzaileak bai lagapen-hartzaileak bost urtean erantzun beharko diete, modu solidarioan, eskualdatze hori gauzatu aurretik sortutako eta bete gabeko lan-arloko betebeharrak.

2. Eskualdaketa delitu deklaratu bada, modu solidarioan erantzun beharko diete lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak eskualdaketa ondoen sortutako betebeharrak.

3. Lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak puntu hauei buruzko informazioa eman beharko diete eskualdatzearen eraginpeko langileen legezko ordezkariari:

- Eskualdatzeko aurreikusitako data.
- Eskualdatzeko arrazoiak.
- Eskualdatzearen ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak langileentzat
- Langileei dagokienez aurreikusitako neurriak.

Lagatzaileak informazio horren berri eman beharko die langileen legezko ordezkariari, eskualdaketa egin baino lehen (gutxienez 30 egun).

Lagapen-hartzaileak behar besteko aurrerapenaz (gutxienez 30 egun) eman beharko die informazio hori langileen legezko ordezkariari, betiere langileek enplegu- eta lan-baldintzetan zuzeneko ondorioak izan aurretik.

Sozietateek bat egin edo banatu egiten diren kasuetan, gorago aipatutako informazioa kasuan kasuko erabakia hartu behar duten batzar nagusien deialdia argitaratu baino lehen eman beharko dute beti lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak.

4. Artikulu honetan informazioa eman eta hitz egin beharri buruz aipatzen diren betebeharrak berdin-berdin bete beharko dira transmisioari buruzko erabakia enpresaburu lagatzaile edo lagapen-hartzaileak hartutakoa izan zein horien gaineko kontrola duen beste enpresaren batek hartutakoa izan. Erabakia hartu zuen enpresak behar adinako informaziorik eman ez diela esanez justifikatzen badute, justifikazio hori ezin izango da kontuan hartu ondorio horietarako.

5. Enpresa-akordioaren bidez, ondorengotza gauzatu ondoren, eskualdatzea gauzatu zen unean eskualdatutako enpresan, lantokian edo produkzio-unitate autonomoan aplikatzekoa zen hitzarmen kolektibo berak eraenduko ditu ondorengotzaren eraginpeko langileak.



6. Eskualdatzeak eragiten dion enpresak, lanlekuak edo produkzio-unitateak autonomiari eusten baldin badio, titulartasuna duen enpresa aldatzeak ez du ekarriko, berez eta besterik gabe, langileen legezko ordezkarien aginpidea amaitzea. Izan ere, ordezkari horiek beren eginkizunetan jarraituko dute, titulartasuna aldatu aurreko baldintza eta egoera berean.

7. Lan-kontratua edo lan-harremana deuseztatzen bada eskualdatzeak lan-baldintzen funtsezko aldaketa eragiten duelako plantillaren kaltetan, lan-kontratua edo lan-harremana deuseztatzea enpresari egotzi ahal izango zaio, eta bidegabeko kaleratzea izango da ondorio guztietarako.

VII. TITULUA DIZIPLINA-ARAU BIDEA

I. KAPITULUA FALTAK

59. artikulua.— *Motak*

Hiru falta mota ezarri dira hitzarmen honen eraginpeko langileentzako: arinak, astunak eta oso astunak.

60. artikulua.— *Falta arinak*

Falta arinak izango dira:

1. Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, salbu eta, duen astuntasunagatik, falta larritzat har badaiteke.
2. Arrazoi justifikatua izanik, behar besteko aurrerapenez ez jakinaraztea ez dela lanera joango, salbu eta jakinaraztea ezinezkoa izan dela frogatzen badu.
3. Justifikatu gabe lanera garaiz ez iristea behin eta berriro, hilean hiru eta bost egunean.
4. Egoitzaz aldatu izana lantokiari ez jakinaraztea, baldin eta horrek enpresaren funtzionamenduari kalte egiten badio, eta kalte hori konpondu ezin bada zehapenaren unean aldaketaren berri emateagatik.
5. Norbera txukun eta garbi mantentzeko falta sistematikoak, ikasleentzat egoera desatsegina sortzen denean.
6. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.

61. artikulua.— *Falta astunak*

Honako hauek izango dira falta astunak:

1. Hiru falta arin pilatzea urtebetean.
2. Diziplinarik eza lanean.
3. Inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea.
4. Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.
5. Ibilgailua lanorduetatik kanpo erabiltzea, enpresaren idatzizko baimenik gabe.
6. Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.
7. Hiruhilekoan falta arin bat behin eta berriro egitea, desberdina bada ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

62. artikulua.— *Falta oso astunak*

Honako hauek izango dira falta oso astunak:

1. Hiru falta astun pilatzea urtebetean.



2. Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.
3. Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.
4. Hilean hamar egunetik gora, edo hiruhilekoan hogeita hamar egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko faltak behin eta berriro egitea.
5. Ikasleei edo edozein kategoriatako lankideei hitzez, egitez, psikikoki edo moralki tratatu txarrak ematea, eta agintekeriaz jokatzeara.
6. Ikasleengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.
7. Ikasleen edo langileen gauzez, agiriez, materialez, eta abarrez jabetzea.
8. Lehia desleiala, hau da, ikasleei prestakuntza-zentroz aldatzea sustatu, bultzatu edo iradokitzea.
9. Enpresako pertsona orori egindako sexu-ekintza eta -portaera iraingarriak, hitzezkoak nahiz fisikoak. Astuntasun gorena izango dute aginteko edo hierarkiako postuetatik egindakoek, kontratu mugagabea ez duten langileei egindakoek, edo salaketa jarri duten pertsonen aurka hartutako errepresaliek.
10. Enpresako ibilgailua alkoholemia-mugak gaindituz gidatzea edo eskolak ematea eragozten duen substantzia dopatzaileraren baten eraginpean gidatzea.

63. artikulua. — Izapidetzea eta preskripzioa

Zehapen arinak arrazoituta eta idatziz jakinaraziko zaizkio interesdunari, jakinaren gainean egon dadin eta ondorioak izan ditzan. Gainera, enpresa-batzordeari edo legeko ordezkariari eta dagokion atal sindikaleko ordezkariari jakinaraziko zaizkie, afiliatuta dagoela jakinez gero.

Falta astun eta oso astunetik dagokienez, zehapenak jartzeko nahitaezkoa izango da kontraesaneko espediente izapidetzea, edozein izanik ere falta horien larritasuna.

Falta arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek 20 egunekoa, eta oso astunek 60 egunekoa, faltaren berri izandako egunetik aurrera, eta, nolanahi ere, falta egin eta 6 hilera.

II. KAPITULUA**ZEHAPENAK****64. artikulua. — Falta arinengatik**

Falta arinengatik ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

- Ahozko kargu-hartzea edo idatzizkoa.
- Enplegua eta soldata eteteko ohartarazpena, gehienez hiru egunez.
- Lanera ez bertaratzeko falten edo atzerapenez iristeko falten ondorioz, lanik egin ez duen denbora errealari dagozkion ordainsarien deskontu proportzionala.

65. artikulua. — Falta astunengatik

Falta astunengatik ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

- Idatzizko kargu-hartzea.
- Enplegu eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.
- Behin eta berriz gertatzen bada, enplegua eta soldata etetea, hiru egunetik hila-betera bitartean.
- Lanera ez bertaratzeko falten edo atzerapenez iristeko falten ondorioz, lanik egin ez duen denbora errealari dagozkion ordainsarien deskontu proportzionala.

66. artikulua. — Falta oso astunengatik

Falta oso astunengatik ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

- Enplegua eta soldata etetea: 16-30 egun.
- Diziplinazko kaleratzea.



III. KAPITULUA

ENPRESEN ARAU-HAUSTEAK**67. artikulua. — Enpresaren arau-haustek**

Lege-xedapenen, hitzarmen kolektibo honen eta gainerako arau aplikagarrien aurka-ko egiteak edo ez-egiteak enpresaren lan-arloko arau-haustek dira. Askatasun publikoak nahiz eskubide judizialak erabiltzeari oztopoak jartzeagatik zehapena ezarriko da.

Indarrean dagoen araudiaren arabera izapidetuko dira.

VIII. TITULUA

BERME SINDIKALAK**68. artikulua. — Berme sindikalak**

Ordezkarri bat izendatuko da 6 langile baino gutxiago kontratatuta dituzten enpresetan. Plantillak aukeratuko du, zuzendaritzarekiko harremanetarako, baina ez dute Langileen Estatutuaren 68. artikuluan ezarritako bermerik izango. Sektore konputagarriko langileen gutxienez %10eko afiliazioa duela egiaztatzen duen legeztatutako zentral sindikal bakoitzak ordezkari sindikalak izendatu ahal izango ditu afiliatutako 25 pertsona bakoitzeko.

Zentral sindikal batean afiliatutako inork ezin izango du diziplinazko zehapenik jaso, hark dagokion espedientearen parte hartu gabe. Zentral sindikalen ordezkariak ezin izango dira beren jardueraren sindikalaren erantzule izan beren eginkizunak betetzen dituzten bitartean indarrean dagoen Legearen esparruan, ezta agintaldia amaitu eta hurrengo hamabi hilabeteetan ere. Enpresak saiaturiko dira sindikatuari aldizka enpresaren martxari, funtzionamenduari eta egoerari buruzko informazio orokorra ematen.

69. artikulua. — Negoziazio-mahaiak

Hitzarmeneko batzorde paritarioan edo negoziazio batzordean parte hartzen duten langileei baimen ordaindu bat emango zaie negoziazio-zereginetarako, negoziazio horiek irauten duten bitartean.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Xedapen Gehigarria Lehena. — Ibilgailua zaintzea

Irakasleek ez dute ibilgailua garbitzeko betebeharririk, baina bai ibilgailua txukundu eta lanorduetan garbitzera eramatekoak.

Behar izanez gero, mailak (olioa, ura, etab.) egiaztatu eta birjarri beharko ditu, pneumatikoen presioa berrikusiko du eta bideko oinarritzko zereginez arduratuko da, hala nola pneumatikoak aldatzeaz, etab.

Era berean, ibilgailuaren funtzionamenduan nabarritako irregulartasunen berri emango dio enpresari.

Xedapen Gehigarria Bigarrena. — Baldintza onuragarriagoak

Enpresetako egoerek baldintza onuragarriagoak eragiten badituzte hitzartutakoak baino, ezarritako egoera horiek gozatzen jarraituko dute langileek.

Xedapen Gehigarria Hirugarrena. — Soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula

Soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura hasi eta justifikatzeko, enpresako zuzendaritzak lege ezarritako epeetan aurkeztu beharko dizkiete lantokiko langileen legezko ordezkariari eta batzorde paritarioari, honako agiri hauek:

- Gutxienez azken bi ekitaldietako kontu ikuskatuak.
- Auditoretza-txostenak.
- Kudeaketa-txostenak.
- Kontuak azaltzen dituen memoria (ustiapenaren kontua, balantzea, fluxuen egoera, ondare-aldaketak).



- e) Aribideko ekitaldirako aurreikuspena eta aurrekontua. Inbertsio-planen eta hiru-garreneko konpromisoen ziozko finantza-beharrak.
- f) Lantokiko bideragarritasun-plana.
- g) Beharrezkotzat jotzen den bestelako dokumentazioa.

Langileen legezko ordezkariak nahiz batzorde paritarioak berriaz aztertuko dute dokumentazioa, eta zehaztuko dute ea egoerak ahalbidetzen duen ordainsariak ez aplikatzea, honako irizpide hauek kontuan hartuta: azkeneko bi kontabilitate-ekitaldietan galerak egon dira, zentroak finantza-beharrianak ditu (maileguak itzuli behar ditu, atzera ezin diren inbertsio-planak finantzatu behar ditu...), eta aribideko ekitaldian aurreikuspena negatiboa da.

Ez aplikatzeko prozedura hasten bada, soldata-baldintza berriak oinarritzko irizpide batzuetan oinarritutako dira, aldez aurretik batzorde paritarioan adostuta. Enpresaren eta langileen legezko ordezkarien arteko akordio bidez baino ez da abiatuko prozedura hori.

Langileen legezko ordezkariekin eta batzorde paritarioarekin akordiorik lortzen ez bada, lanbide arteko akordioak gatazkak konpontzeko prozesuetara joko da. Prozedura horien artean, arbitrajera joko da soilik bi alderdiek esanbidez men egiten dutenean.

Lanbide arteko akordioak gatazkak konpontzeko prozedurek ere ez badituzte desadostasunak konpontzen, bi alderdien arteko adostasuna beharko da, ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku uzteko.

Xedapen Gehigarria Laugarrena. — Gatazkak konpontzeari buruzko akordioa

Hitzarmen honen alderdi negoziatzaileak Lan Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioari (PRECO) atxikitzen zaizkio, bai eta hitzarmen honen aplikazio-araudiari ere. Araudi horrek enpresa guztiak eta kontratatutako langile guztiak lotuko ditu, eta hitzarmen honen batzorde paritarioak jardungo du lehenik.

Xedapen Gehigarria Bosgarrena. — Berdintasun-planak

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritakoaren arabera (lehendabizi, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak aldarazi zuena, eta gero, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eguneratu zuena), enpresek lan-esparruan tratua eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein diskriminazio mota saihesteko; neurriak langileen lege-ordezkariekin negoziatu beharko dituzte, eta, hala badagokio, adostu, lan-legerian ezarritakoaren arabera.

Berrogeita hamar langile edo gehiago duten enpresen kasuan, berdintasun-plana egitera eta aplikatzera bideratu behar dira aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun-neurriak. Kapitulu honetan ezartzen dira planaren eragin-esparrua eta edukia; lan-legerian ezarritako moduan negoziatu beharko da hura.

3/2007 Lege Organikoaren hamargarren xedapen iragankorra betez, zeina 6/2019 Errege Lege Dekretuaren bidez sartu baitzen, eta urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren bidez eguneratu baitzen (azken horren bidez, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen da eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen da), enpresak behartuta daude lan-eremuan tratua eta aukera-berdintasuna errespetatzera, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatzeko. Gainerako guztian, indarrean dagoen araudian araututakoa aplikatuko da.

AZKEN XEDAPENA

Arau osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztirako, autoeskolen eta gidarien prestakuntza teoriko eta praktikorako zentroen arloan aplikatzekoa den legeria espezifikoak beteko da, baita Langileen Estatutua eta autonomia-erkidegoan indarrean dauden gainerako lan-arauak ere.



I. ERANSKINA
KATEGORIEN DEFINIZIOA

Lanbide-kategorien definizioa

Zuzendaria: Irakaskuntza-jardueraren garapena planifikatu, antolatu eta kontrolatzen duen pertsona da, irakaskuntzako baldintzak eta legezko eskakizun akademikoak betetzen dituena.

Irakaslea: Aplikatzekoa den legeriak eskatzen dituen titulazio akademikoko baldintzak beteta, irakaskuntza teorikoak eta praktikoak emateko eginkizuna duen pertsona da.

Ofizial administraria: Ekimena eta erantzukizuna eskatzen dituzten burokrazia- edo kontularitza-arloko eginkizunak betetzen ditu.

Administrari laguntzailea: Administrazio-eginkizun burokratikoak betetzen ditu, eta titularraren, zuzendariaren edo ofizial administrariaren mende dago zuzenean.

Mekanikaria: Praktika nahikoa izanik, enpresak agintzen dizkion ibilgailuak zaintzen, konpontzen eta kontserbatzen ditu.

Gidaria: Gidabaimena du, eta enpresari lotutako jardueren barruan baimendutako ibilgailuak gidatzeko ardura ematen zaio.

Garbitzaileak: Enpresa eta bere atalak garbitzen dituzten langileak dira. Enpresari garbitasunaren arloko beharrak eta gabeziak jakinaraziko dizkio.



II. ERANSKINA

2010. URTEKO SOLDATA TAULAK

Kategoria	Oinarrizko soldata	Jarduera-plusa	Matrikulazio-plusa	Gidabaimenak emateagatikoko plusa	Antzinasuna
<i>Irakaskuntzako langileak</i>					
Irakaskuntzako zuzendaria	1.888,16				37,46
Irakaslea	1.003,73	2,20			37,16
<i>Irakasleak ez diren administrazioako langileak</i>					
Ofiziala	941,52		2,23	2,46	30,50
Laguntzailea	824,16		2,23	2,46	30,50
<i>Zerbitzu orokorretako langileak</i>					
Mekanikaria	942,54				27,98
Gidaria	858,84				26,41
Garbitzaileak	824,16				26,41



III. ERANSKINA

2021. URTEKO SOLDATA TAULAK

Kategoria	Oinarrizko soldata	Jarduera-plusa	Matrikulazio-plusa	Gidabaimenak emateagatikoko plusa	Antzinasuna
<i>Irakaskuntzako langileak</i>					
Irakaskuntzako zuzendaria	2.152,50				37,46
Irakaslea	1.144,25	2,50			37,16
<i>Irakasleak ez diren administrazioako langileak</i>					
Ofiziala	1.073,33		2,53	2,79	30,50
Laguntzailea	939,54		2,53	2,79	30,50
<i>Zerbitzu orokorretako langileak</i>					
Mekanikaria	1.074,49				27,98
Gidaria	979,08				26,41
Garbitzaileak	939,54				26,41



IV. ERANSKINA

2022. URTEKO SOLDATA TAULAK

Kategoria	Oinarrizko soldata	Jarduera-plusa	Matrikulazio-plusa	Gidabaimenak emateagatikoko plusa	Antzinasuna
<i>Irakaskuntzako langileak</i>					
Irakaskuntzako zuzendaria	2.290,26				37,46
Irakaslea	1.217,48	2,66			37,16
<i>Irakasleak ez diren administrazioako langileak</i>					
Ofiziala	1.142,02		2,69	2,97	30,50
Laguntzailea	999,67		2,69	2,97	30,50
<i>Zerbitzu orokorretako langileak</i>					
Mekanikaria	1.143,26				27,98
Gidaria	1.041,74				26,41
Garbitzaileak	999,67				26,41