

2025 - 2027

HITZARMEN KOLEKTIBOA

**Bizkaiko autoeskolak
eta gidari-eskolak**



CCCOO

irakaskuntza

[BOA - 2026ko otsailak 5, osteguna]

**III. ATALA****EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA****Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila**

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. 2025-2027 urteetarako Bizkaiko Autoesko-len Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea xeda-tzen duena (hitzarmen kodea 48000255011981).

Aurrekariak

Telematikoki aurkeztu da ordezkari-tza honetan aipatutako akordioa, 2025eko aben-duaren 2an Bizkaiko Eraikuntzaren lan hitzarmenaren langileen eta langileen ordezkari-ek sinatua.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuko 18.2.g artikulua —Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2024ko azaroaren 21eko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen eta berdintasun planen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Akordio hori Langileen Estatutuaren 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xeda-tutako betekizunen arabera sinatu da.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskri-batu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2026ko urtarrilaren 21ean. —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, 2025eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, ondorio guztiekin, eta 3 urte iraungo du, hau da, 2027ko abenduaren 3ra arte. 2027ko urriaren 31tik aurrera hitzarmenaren amaiera iragarriko da, eta data horretatik aurrera 2028ko hitzarmen kolektiboari buruzko negoziazioak has daitezke; nolanahi ere, hitzarmen honetako artikulua isilbidez luzatutzat joko dira 2028ko 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 2027ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, eta 2027ko urriaren 31tik aurrera salatuta geratuko da. Data horretatik aurrera, 2028rako hitzarmen kolektiboaren negoziazioak hasi ahal izango dira. Hala ere, hitzarmenaren artikulua espresuki, aldi baterako eta behin-behinean luzatutzat joko dira, harik eta 2028. urteari eta hurrengoei dagokien hitzarmena indarrean jarri arte. Hitzarmenaren eduki arauemaileak eta behartze-edukiak indarrean jarraituko dute hitzarmen kolektibo berri bat sinatu arte.

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

Lantokiko titularraren berariazko eskumena da lana antolatzea, eta hitzarmen hone-tan aurreikusitakoari, indarrean dagoen legeriari eta Bizkaiko Lurralde Historikoko lantoki-ekiei aplikatu beharreko xedapenei lotuko zaie.



IV. KAPITULUA

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

Hitzartutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan, betiere baldintza onuragarriagoei buruzko artikulua ondukoak 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 artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Batzorde hori elkarte eta erakunde enplegatzaileen 3 ordezkari eta sindikatuen 3 ordezkari osatuko dute. Erakunde sinatzaile bakoitzak batzordean hitza duen pertsona bat izango du gutxienez; sektorean ordezkari dute erakundeek soilik izango dute boto-eskubidea, bakoitzaren ehunekoaren proportzioan.

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.
- 3) Irakasle gidari profesionala, gidatze-eskola praktikoak egiten dituzten langileentzat.



B taldea: Irakaskuntzakoak ez diren administrazio langileak

- 1) Ofiziala.
- 2) 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 xedapenek 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 diskriminazioaren 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 desagokiaren aurrean jarduteko protokoloak eduki beharko dituzte enpresek.

**14. artikulua.— Goragoko edo beheragoko kategoriako lanak**

Beheragoko kategoria bati dagozkion zereginak egiteko agindu ahal izango zaie langileei, baldin eta hori justifikatzen duten arrazoi teknikoak edo antolakuntzakoak badaude. 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.

Enpresaburuak bere erabakia eta erabakiaren arrazoiak jakinarazi beharko dizkie langileen ordezkariari, Langileen Estatutuaren 39.2 artikuluan xedatutakoaren arabera.

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

Aldaketa horrek ezin du lau hilabete jarraian baino gehiago iraun.

Epe hori gainditzen badu, edo txandakako hamabi hilabetez betetzen badu goragoko kategoriako lanpostua, langileak kategoria horretako soldata finkoa izango du une horretatik aurrera, baina horrek ez du esan nahi kategoria horretako lanpostu bat sortu behar denik.

Soldata-finkatze hori ez da aplikatuko goragoko mailako lana titularraren gaixotasunagatik, 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 sartzea**

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

16. artikulua.— Probaldirako eta antzinasunerako egunen zenbaketa

Kontratuen artean dagoen etenaldia gorabehera, eta kontratu mugagabeak edo aldi baterakoak diren alde batera utzita, enpresan aurreko aldietan lan egindako egun guztiak probaldirako baliozkotzat joko dira, bai eta antzinasun-osagarria kobratzeko ere.

17. artikulua.— Probaldia

Probaldi bat idatziz hitzartzen bada, haren gehieneko iraupena hiru hilabetekoa izango da irakasleentzat, eta bi hilabetekoa gainerako langileentzat. 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 zenbatuko da probaldian emandako denbora.

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

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

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

**1. Irakasle-lanpostu hutsak**

Goi-mailetan sortutako lanpostu hutsak talde bereko beheragoko kategorietako langileek beteko dituzte lehentasunez, betiere, kontuan hartuta langileen ahalmena, titulazioa, gaitasuna eta zentroan duten antzintasuna.

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 ordainsariarekin.

Administrazioko edo unibertsitate-graduako goi-mailako lanbide-heziketaren baliokide den titulazio akademikoa duten pertsonak, gehienez ere hiru urteko benetako zerbitzu-aldia badute kategoria 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, astelehenetik ostiralera, eta eguneko ordutegia 08:00etatik 20:00etara izango da. Lanaldia egunean 7 orduz antolatuko da, astean 5 egunez. Eskola bakoitzak 60 minutuko iraupena izango du; horietatik 55 minutu benetako lanekoak izango dira, eta 5 minutu atsedenaldirat hartuko dira. Hitzarmen kolektiboa argitaratzen denean izango ditu ondorioak aurrekoak.

Atsedenaldi horiek metatu ahal izango dira, autoeskolaren eta langilearen artean adostu ondoren.

Lanaldi jarraituan lan egiteko aukera ezartzen da, goizez edo arratsaldez. 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 kanpoko eta borondatezkoa izango da langileentzat, eta gutxienez bi ordu zenbatuko eta konpentsatuko da larunbatean lan egindako ordu bakoitzeko. Ahal dela, atsedenarekin 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*

37,5 orduko asteko lanaldia izango dute, hitzarmena argitaratzen denetik aurrera.

Era berean, irakasle ez diren langileen asteko lanaldia 37,5 ordukoa izango da 2026. eta 2027. urteetan.

Lanaldia astelehenetik ostiralera banatuko da, eta eguneko ordutegia 08:00etatik 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 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 kanpoko eta borondatezkoa izango da langileentzat, eta bi ordu zenbatuko eta konpentsatuko da larunbatean lan egindako ordu bakoitzeko. Ahal dela, atsedenarekin konpentsatuko da, alderdiek besterik 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-asteako lanegunetan, ohiko sarrera-ordua aldatu gabe, lanaldia ohiko lanaldia baino ordubete lehenago amaituko da, eta murrizketa langilearen lanaldiarekiko proportzionala izango da.

22. artikulua. — *Lekualdaketak*

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

**13. 23. artikulua. — Autoeskolen jaieguna**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat jaiegun 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 ostirale-ra) hartzeko eskubidea izango dute.

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 emateagatik 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, baja hartu aurreko hiru hilabeteetan lortutako batez besteko soldata gordinaren %100 osatu arteko osagarria jasoko dute enpresaren eskutik, aparteko orduak izan ezik.

Eta lanbide-gaixotasunetarako edo lan-istripuetarako, enpresak beharrezko osagarria osatuko du baja hartu aurreko hiru hilabeteetan lortutako batez besteko soldata gordinaren %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, aldeztu 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) Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.
- c) Odol-ahaidetasunezko, ezkontza-ahaidetasunezko edo bizikidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzaren kasuan, gehienez 3 egun, gertaera jazo aurreko edo ondorengo 24 orduetatik aurrera, alderdiek besterik adostu ezean (bizikidetzaz-ziurtagiria aurkeztu ondoren). Arrazoi horiengatik langileak 200 km-tik gorako bidaia egin behar badu, epea bi egunez luzatuko da. Ezkontidea edo izatezko bikotekidea hiltzen bada, baimena bost egunekoa izango da, bidaia egin behar den ala ez kontuan hartu gabe.
- d) Medikuz-konsultetara joateko lizentziak. Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia aldi berean badira, lizentzia gutxienezko ezinbesteko denborarako izango da. Betiere, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko da.
- e) 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 prestatzeko saiaketara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, ezinbesteko denboran, baldin eta lanaldiaren barruan egin behar badira, enpresari aldeztu aurretik jakinarazita eta lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatuta.
- f) 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 anizkoitzean. 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.

- g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.
- h) Odolkidetasuneko, ezkontza-ahaidetasuneko edo bizikidetzako bigarren mailarainoko ahaideen ezkontzagatik, egun bat (bizikidetzaz-ziurtagiria aurkeztu behar da aurretik).
- i) 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.
- j) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.
- k) Langilearen alde 7 orduko poltsa bat ezartzen da, norberaren gauzetarako egun baten baliokidea, norberaren gauzetarako kudeaketara eta arretara bideratua, eta 2026tik aurrera hasiko da baliatzen.

Baimen hori baliatzeko asmoa autoeskolari jakinarazi beharko zaio gutxienez bost egun baliadun lehenago. Era berean, egun hori ezin izango da azterketekin batera hartu, eta langileen %5ek baino gehiagok aldi berean hartzen ez badute soilik erabili ahal izango da.

29. artikulua. — *Ordaindu gabeko baimena*

Langile guztiek soldatarik gabeko 15 eguneko baimena eskatu ahal izango dute urtean, gehienez ere bi alditan zatitzeko aukerarekin.

Baimena emateko baldintza izango da eskaera gutxienez 5 egun baliadun lehenago egitea. Eskaera kategoriatik bereko beste langile baten datarekin bat datorren egun baterako egiten bada, baimen hori hartuta, enpresaburuak baimena emango du edo ez, autoeskolako beharrak bete gabe gera ez daitezela.

30. artikulua. — *Adingabeak edo senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa*

Legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat, desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik egiten ez badu) edo odol-ahaidetasuneko, ezkontza-ahaidetasuneko edo bizikidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat (adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia murriztu ahal izango du, soldata proportzioan murriztuta, gutxienez zortziren bat eta gehienez erdia, Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan arabera. Baimen hori ezin izango dute aldi berean hartu enpresako bi langilek, subjektu eragile bera bada. Baimen hori baliatzeko ordutegia eta aldia zehaztea baimen hori baliatzen duen langileari dagokio, eta hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari ohiko lanaldira itzuliko den eguna.

V. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

31. artikulua. — *Nahitaezko eszedentzia*

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta hari dagokion antzintasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta honako kasu hauetan gertatuko da, betiere aldez aurretik zentroari idatziz jakinarazita:

- a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo aukeratu badute langilea.
- b) Eginkizun sindikalak baliatzeko, probintzian edo eremu zabalagoan, betiere langileen sindikatuak legezko ordezkagarritasun nahikoa badu sektorean.
- c) Gaixotasunagatik, behin ezintasun iragankorraren epea igaro ondoren, eta langileak aldi baterako ezintasuneko egoeran jarraitzen duen denborarako.



- d) Irakaskuntza-titulua lortzeko edo zuzendari-ikastaroetarako azterketetara eta ondorengo praktiketara aurkezten diren jarduneko langile kontratatuek nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango dute dagokien denboran.

32. artikulua.— *Lanpostua gordetzea eta nahitaezko eszedentzia ondoren lanpostura itzultzea*

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian langileak ematen duen aldia antzinasun-ondoretarako 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 eginkizuna 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 epeetan beren lanpostura itzultzen ez diren langileei behin betiko baja emango zaie enpresan.

Nahitaezko eszedentzia emango da, egoerari dagozkion egiaztagiria aurkeztu ondoren.

33. artikulua.— *Ahaideren bat zaintzeko eszedentzia*

Langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaintzeko, baita izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea ere, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako 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 antzinasunerako 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 antzinasuna 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*

2024ko ordainsariak hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean jasotako tauletan adierazitakoak dira.

2025. urterako, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, EAEko 2024ko KPIa + %0,5eko soldata-igoera aplikatuko zaie 2024ko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-taulei. Igoera horrek oinarrizko soldatari eta plusei eragingo die, antzinate-sun-osagarriari izan ezik, EAEko 2024ko KPIaren arabera igoko baita soilik.

2026. urterako, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, EAEko 2025eko KPI + %0,5eko soldata-igoera aplikatuko zaie 2025eko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-taulei. Igoera hori oinarrizko soldatari, plusei eta antzinate-sun-osagarriari aplikatuko zaie.

2027. urterako, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, 2026ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-taulei EAEko 2026ko KPIa + %0,5eko soldata-igoera aplikatuko zaie. Igoera horrek oinarrizko soldatari, plusei eta antzinate-sun-osagarriari eragingo die.

Aurrekoaz gain, hitzarmen kolektibo honi lotutako langile guztiei urteko 19.600 euro gordinoko gutxieneko soldata sektoriala bermatzen zaie.

Gutxieneko soldata hori 2026an lortu eta finkatu beharko da, eta 2026ko abenduaren 31 baino lehen aplikatu beharko da osorik.

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 orok hileko aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango du, betiere hileko soldataren zenbatekoaren %90 gainditu gabe.

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 uztailaren 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 3,15 euroko plusa jasoko dute 2025ean matrikulatzen den eta Autoeskolako erregistro-liburuan agertzen den ikasle bakoitzeko. Zenbateko hori EAEko 2024ko KPI + 0,5 igoko da 2024ko taulen aldean.

2026. urterako, zenbateko hori EAEko 2025eko KPI + %0,5 igoko da.

2027. urterako, zenbateko hori EAEko 2026ko KPI + %0,5 igoko da.

44. artikulua. — Txartelak emateagatiko plusa

Administrariak 3,47 euroko plusa jasoko dute 2025ean ikasleei emandako gidabaimen bakoitzeko, autoeskolako erregistro-liburuan jasota badago. Zenbateko hori EAEko 2024ko KPI + 0,5 igoko da 2024ko taulen aldean.

2026. urterako, zenbateko hori EAEko 2025eko KPI + %0,5 igoko da.

2027. urterako, zenbateko hori EAEko 2026ko KPI + %0,5 igoko da.

45. artikulua. — Jarduera-plusa

Praktiketako irakasleek jarduera-plusa jasoko dute ikasleekin lan-ordutegiaren barruan lan egindako ordu bakoitzeko: 3,11 euro/ordu 2025. urtean. Zenbateko hori EAEko 2024ko KPI + 0,5 igoko da 2024ko taulen aldean.

2026. urterako, zenbateko hori EAEko 2025eko KPI + %0,5 igoko da.

2027. urterako, zenbateko hori EAEko 2026ko KPI + %0,5 igoko da.

46. artikulua. — Aparteko orduak

Gizarte-politika solidarioagoa sustatze aldera, hitzarmen honen eraginpeko alderdi guztiei gomendatzen zaie ohiko lanaldia baino lanaldi luzeagoa erabiltzea, Lan Harremannen Kontseiluan lortutako Enpleguari buruzko Lanbide arteko Akordioan ezarritako ildotik,



atseden-denborako konpentsazioa lehenetsiz. Ordu horien balioa kuantifikatzeko, atsedeen-denborako konpentsazioa ohiko ordu bakoitzeko 1,75eko proportzioan ezartzen da.

Kompentsazio ekonomikoaren kasuan, ordu arruntaren balioaren gaineko %75eko gainordaina erabiliko da, eta ordu arrunt edo arrunt horren balioa honela kalkulatu da: urteko soldata gordina (urteko oinarritzko soldata gehi antzinatasuna, halakorik badu, jarduera-plusak kontuan hartu gabe) zati ondoriozko lanorduak (11 hilabetetik 7 ordura lan egindako egun bakoitzeko, irakasleen kasuan).

Ekonomikoki konpentsatutako aparteko orduak eman behar badira, lehentasuna izango dute langile anitz ez dauden eta lanaldi osoa ez duten langileek, salbu eta horrek ikasleentzako irakasle-aldaketa badakar.

V. TITULUA

SOROSPEN-ARAUBIDEA

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 higienari buruz jasotako xedapenak betetzen direla ziurtatzeko.

Autoeskola bakoitzeko plantillaren legezko ordezkariak dagokio plantillako kideen artean prebentzio-ordezkariek izendatzea eta baliogabetzea. Ordezkariek 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 eratutako batzorde paritarioak aztertu 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 aldi-aldi, 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 ebaluatzeak, edo langileen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatzeak, 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 dituzte aplikatu beharreko miaketak osagarriak.

Azterketak lanorduetan egingo dira, benetako lan-denboratzat hartuko dira, eta langileak ez dituzte 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 berezitzat hartuko dira, lanpostua gordetzeko, eta borondatezko eszedentziazat, 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.d) 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, aldeztu 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 agintaritzak eskudunak ez badu zehapenik ezarri. Era berean, lanpostura berehala itzuli-ko dela ziurtatuko zaio.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak jarduera-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 baliabidearen 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 oinarrizko 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 senitartekoen 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.

54. artikulua. BIS. — Autoeskolako langileentzako doakotasuna

Langileak autoeskolak berak ematen dituen baimenak eta ikastaroak eskuratu ahal izango ditu, autoeskolaren barruan bere garapen profesionalari laguntzeko.

Ikastaro horiek egiteko, alderdiek aldeztu aurretik adostu beharko dituzte langilearen eta autoeskolaren artean.

Ikastaro hori autoeskolaren kostuarekin egin ahal izango da, baldin eta langileak enpresan jarraitzen badu bi urteko epean ikastaroa egiten denetik; langileak betetzen ez badu, Langileen Estatutuaren 21.4 artikulua aplikatuko da.

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 katean 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 autoeskolaren bestelako itunak ezean, benetako lantzat hartuko direla. Be-



raz, 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 aseguratuta badute, enpresak erretiroa eman ahal izango dio, baldin eta aldi berean beste kontratu bat egiten badu, erretiratu beharreko pertsonaren finkotasun-ezaugarri berberekin.

Era berean, alderdiek adostu dute sektorean eta hitzarmen kolektiboaren eremuko langile guztientzat borondatezko erretiro aurreratuaren formulak praktikan jartzea, txanda-kontratuaren bidez, Gizarte Segurantzaren kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea izateko eskatzen den adinetik aurrera.

Legez behar den adina bete duen pertsonaren ekimenez hasiko da prozesua.

Langileak erretiroa hartzeko ohiko adinera iritsi aurretik erretiro partziala hartu ahal izan dezan, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean eta horrekin bat datozen gainerako xedapenetan ezarritakoaren arabera, enpresak aldi berean txanda-kontratu mugagabea eta lanaldi osokoa hitzartu beharko du. Kontratu horren lanaldia erretiro partziala hartu duenak hutsik utzitako lanaldia izango da gutxienez, 12. artikuluan jasotakoaren arabera. Langileen Estatutuaren 6. eta 7. artikulua, eta indarrean dauden gainerako lege-xedapenak.

Abenduaren 23ko 11/2024 Errege Lege Dekretuaren arabera (erretiro-pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuna hobetzeko), txanda-kontratuak gutxienez bi urtez egon beharko du indarrean, langilearen erretiro arruntaren datatik aurrera. Nolanahi ere, unean-unean indarrean dagoen legeria aplikatuko da.

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 Segurantzaren 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 lagatako enpresako langileen legezko ordezkariari. Bai lagatzaileak bai lagapen-hartzaileak hiru 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 eskualdaketaaren ondoren 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 beharrari buruz aipatzen diren betebeharrak berdin-berdin bete beharko dira transmisioari buruzko erabakia enpresa-buru 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 ordezkariaren 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-ARAUBIDEA

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 aurrerapenaz 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 urtebetea.
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 urtebetea.
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 jokatzeko.
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 legezko ordezkariari eta dagokion atal sindikaleko ordezkariari jakinaraziko zaizkie, afiliatuta dagoela jakinez gero.

Falta astun eta oso astunei 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***

Laneko arau-haustek dira enpresaburuek lan-harremanen arloko (banakakoak zein kolektiboak), kolokazioaren, enpleguaren, enplegurako lanbide-heziketaren, aldi baterako lanaren eta gizarteratzearen eta laneratzearen arloko hitzarmen kolektiboen lege- eta erregelamendu-arauen eta arau-klausulen aurka egiten duten ekintzak edo ez-egiteak, lege honen arabera tipifikatuta eta zehatuta daudenak. Era berean, halakotzat hartuko dira subjektu erantzuleek kapitulu honetan arautzen diren gaietan egiten dituzten gaineko egiteak edo ez-egiteak.

Era berean, lan-arriskuen prebentzioaren arloko laneko arau-haustek dira subjektu erantzuleen ekintzak edo ez-egiteak, baldin eta laneko segurtasun eta osasunaren arloko hitzarmen kolektiboetako legezko eta erregelamenduzko arauak eta klausula arauemaileak urratzen badituzte eta lege honen arabera erantzukizunpean badaude.

Hori guztia Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 5. artikuluan jasotakoarekin bat etorritik.

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

Ordezkarri bat izendatu ahal izango 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 espedientean parte hartu gabe. Zentral sindikalen ordezkariak ezin izango dira beren jarduera sindikalaren erantzule izan beren eginkizunak betetzen dituzten bitartean indarrean dagoen Legearen esparruan, ezta agintaldia amaitu eta hurrengo hamabi hilabeteetan ere. Enpresak saiaturiko dira sindikatuak enpresaren martxari, funtzionamenduari eta egoerari buruzko informazio orokorra ematen.

69. artikulua. — *Negoiazio-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 Gehigarri 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 zereginenez arduratuko da, hala nola pneumatikoak aldatzeaz, etab.

Era berean, ibilgailuaren funtzionamenduan nabaritako irregulartasunen berri eman-go dio enpresari.

Xedapen Gehigarri Bigarrena. — *Baldintza onuragarriagoak*

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

Xedapen Gehigarri Hirugarrena. — *Soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula*

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

- a) Gutxienez azken bi ekitaldietako kontu ikuskatuak.
- b) Auditoretza-txostenak.
- c) Kudeaketa-txostenak.
- d) 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 legeko ordezkariak nahiz batzorde paritarioak berariaz aztertuko dute dokumentazioa, eta zehaztuko dute ea egoerak ahalbidetzen duen ordainsariak ez aplikatzea, honako irizpide hauek kontuan hartuta: azkeneko bi kontabilitate-ekitaldietan galarak 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 legeko ordezkarien arteko akordio bidez baino ez da abiatuko prozedura hori.



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

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

Xedapen Gehigarri 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 Gehigarri Bosgarrena. — Berdintasun-planak eta LGTBI kolektiboa

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko 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 egi-tera 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.

Bestalde, 2024ko urriaren 9an Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko 4/2023 Legearen 15. artikulua garatzen duen Errege Dekretua argitaratu ondoren, non, besteak beste, erregelamenduan jasotako neurriak garatzeko negoziazio kolektibo sektoriala ezartzen den, alderdiek ulertzen dute sektoreko hitzarmen kolektiboa tresna egokia dela neurriak ezartzeko ekintza positiboaren eta LGTBI pertsonen diskriminaziorik ezaren printzipioa gauzatzeko hitzarmen kolektiboaren eraginpeko enpresetan eta langileen artean. Horregatik, lan-ingurune askotarikoa, segurua eta inklusiboa sortzea ahalbidetuko duten neurri planifikatuen multzo bat ezartzen da:

1. Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek beren gain hartzen dituzte diskriminaziorik ezaren eta tratua-berdintasunaren printzipioak, honako arrazoi hauengatik: sexua; egoera zibila; adina; arraza- edo etnia-jatorria; gizarte-egoera; erlijioa edo sinesmenak; ideia politikoak; sexu-orientazioa; genero-adierazpena edo -identitatea; sexu-aniztasun generikoa edo familiarra; desgaitasuna; gaixotasuna; sindikatu batean afiliatuta egotea edo ez egotea; bai eta hizkuntza dela-eta ere, indarrean dagoen legeriak ezartzen duen bezala, eta debekatu egiten du bereizkeria-, indarkeria- edo jazarpen-jokabide oro.



Horregatik, berariaz debekatuta dago horrelako edozein jokabide, zeina laneko hutsegitetzat hartuko baita, lan-arloko legerian zehapenen tipifikazioari eta mailaketari buruz ezartzen denaren arabera.

2. Autoeskolek LGTBI pertsonen enplegurako sarbidean estereotipoak desagerrarazten lagunduko dute.
3. Enpresek aniztasuna errespetatzen duen hizkera erabiliko dela bermatuko dute.
4. Plantillen heterogeneotasuna sustatuko da, lan-ingurune askotarikoak, inklusiboak eta seguruak lortzeko. Horretarako, LGTBIfobikoen portaeren aurkako babesa bermatuko da.
5. Langile guztiek, sexua, sexu-orientazioa, genero-adierazpena eta/edo -identitatea eta sexu-aniztasun generikoa edo familiarra edozein dela ere, enpresan dagoen edozein baimen edo onura baliatzeko eskubidea izango dute, baldintza berdinetan.
6. Enpresek prestakuntza-planak txertatu beharko dituzte, langile guztiek tratu-berdintasunari, aukera-berdintasunari eta LGTBI pertsonen diskriminaziorik ezari buruz behar diren ezagutzak dituztela bermatzeko, bai eta sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruzko funtsezko kontzeptuei buruzkoak ere.

Nolanahi ere, berrogeita hamar langileko muga gainditzen ez duten autoeskolak ez daude behartuta neurri horien multzo planifikatua negoziatzera eta erregistratzera.

AZKEN XEDAPENA

Azken Xedapen Bakarra. — *Arau osagarria*

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

**ERANSKINAK****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 dituen.

Irakaslea

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

Irakasle-gidari profesionala

Gidari-lana egiteko irakaskuntza praktikoak ematea du eginkizun.

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

2024. URTEKO SOLDATA TAULAK

Kategoria	Oinarrizko soldata	Jarduera-plusa	Matrikulazio-plusa	Gidabaimenak emateagatiko plusa	Antzinasuna
Irakaskuntzako langileak					
Irakaskuntzako zuzendaria	2.574,90				38,99
Irakaslea	1.368,79	2,99			38,68
Irakasleak ez diren administrazioako langileak					
Ofiziala	1.283,95		3,03	3,34	31,75
Laguntzailea	1.123,91		3,03	3,34	31,75
Zerbitzu orokorretako langileak					
Mekanikaria	1.285,34				29,13
Gidaria	1.171,21				27,49
Garbitzaileak	1.123,91				27,49



III. ERANSKINA

2025. URTEKO SOLDATA TAULAK

Kategoria	Oinarrizko soldata	Jarduera-plusa	Matrikulazio-plusa	Gidabaimenak emateagatiko plusa	Antzinatasuna
Irakaskuntzako langileak					
Irakaskuntzako zuzendaria	2.680,48				40,39
Irakaslea	1.424,91	3,11			40,07
Irakasleak ez diren administrazioako langileak					
Ofiziala	1.336,59		3,15	3,47	32,89
Laguntzailea	1.169,99		3,15	3,47	32,89
Zerbitzu orokorretako langileak					
Mekanikaria	1.338,04				30,18
Gidaria	1.219,23				28,48
Garbitzaileak	1.169,99				28,48



CCCOO

irakaskuntza

[BOA - 2026ko otsailak 5, osteguna]

2025 - 2027

HITZARMEN KOLEKTIBOA

**Bizkaiko autoeskolak
eta gidari-eskolak**