

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

## EUSKO JAURLARITZA

## EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

## Arabako Lurralde Ordezkaritza

**Arabako hezkuntza-aisialdiko eta animazio soziokulturaleko enpresen sektorearentzako III hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100635012017.

## AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkariak honetan, negoziazio batzordeko Zeharka enpresari ordezkariak eta ELA, CCOO, LAB eta UGT ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena lan-agintaritzari honi dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

Hori guztia, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua, eta lan akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

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

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa, hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde-sekzioa inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko azaroaren 28a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren III. hitzarmen kolektiboa**

## Hitzaurrea

Negoiazio kolektiboaren bidez arautzen dira, batetik, langileen lan-baldintzak, eta bestetik, ekoizpen-eremu jakin baten edo zerbitzu baten jardura.

Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorean, orain arteko negoziazio kolektiboak erabakigarriak izan dira aisialdi hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren ezartzeko. Negoiazio horiei esker, gainera, eremu funtzionalaren barruko langile eta entitate guztiei eragiten dien eta betebeharrak ezartzen dizkien lege-esparrua sortu da.

Modu berean, Araban aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, ituntzen edo hitzartzen dituzten administrazio publikoek (tokikoek, foru-aldundikoek zein autonomia-erkidegokoek) kontuan hartu behar dituzte hitzarmen honetako lan-baldintzak, aisia hezitzaileko eta animazio soziokulturaleko zerbitzuon kostu ekonomikoak eta lan-kostuak eta, beraz, zerbitzuoi dagokien hornidura ekonomikoa kalkulatzeko.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, hau da, aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektoreko langileen eta erakundeen ordezkariak, erantzukizunez jokatzeko dute hitzarmen hau lortu ahal izateko; eta horri esker, bermatu egiten dituzte sektore horretan izan beharreko lan- eta ekonomia-baldintzak.

1. artikulua. Aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearen eremu funtzionala.
2. artikulua. Lurralde-eremua.
3. artikulua. Eremu pertsonala.
4. artikulua. Indarraldia eta iraupena.
5. artikulua. Hitzarmena salatzea eta luzatzea.
6. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
7. artikulua. Zuzenbide osagarria.
8. artikulua. Batzorde paritarioa.
9. artikulua. Osaera.
10. artikulua. Funtzionamendua.
11. artikulua. Egoitza.
12. artikulua. Langileek parte hartzeko mekanismoa.
13. artikulua. Definizioa.
14. artikulua. Diskriminaziorik ez izateko klausula orokorra.
15. artikulua. Kontratazioa, oro har.
16. artikulua. Kontratazio-motak.
17. artikulua. Probaldia.
18. artikulua. Desgaitasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea.
19. artikulua. Lanpostu hutsak eta berriak.
20. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea.
21. artikulua. Prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzordea.

22. artikulua. Etengabeko prestakuntza.
23. artikulua. Laneko segurtasun eta osasuna.
24. artikulua. Gehieneko lanaldia.
25. artikulua. Oporrak.
26. artikulua. Lanbide-sailkapena.
27. artikulua. Oinarrizko soldata.
28. artikulua. Antzinasun-plusa.
29. artikulua. Erantzukizun-osagarriak.
30. artikulua. Aparteko ordainsariak.
31. artikulua. Gaueko lanaren osagarria, prestasun-osagarria, igande eta/edo jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusak.
32. artikulua. Aldi baterako ezintasun-aldian kobratzea.
33. artikulua. Gastuen konpentsazioa.
34. artikulua. Ordaindutako lizentziak.
35. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.
36. artikulua. Adingabeak jaio eta zaintzeko baimenak.
37. artikulua. Bularreko haurra zaintzeko baimena.
38. artikulua. Beren kabuz moldatu ezin diren adingabeak edo senitartekoak zaintzea.
39. artikulua. Adopzioa eta harrera iraunkorra.
40. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.
41. artikulua. Senitartekoak zaintzeko eszedentzia berezia.
42. artikulua. Eszedentzia bereziak.
43. artikulua. Borondatezko eszedentzia.
44. artikulua. Atxilotze-kasuetarako bermeak.
45. artikulua. Eszedentzia amaitzean lanera itzultzea.
46. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.
47. artikulua. Erretiroak.
48. artikulua. Lanerako arropa.
49. artikulua. Ostaturia eta mantenua eta joan-etorrien gastuak.
50. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruak.
51. artikulua. Enpresaburuaren subrogazio-klausula.
52. artikulua. Eskubide sindikalak.
53. artikulua. Batzarrak.
54. artikulua. Lan-jokabidearen kodea.
55. artikulua. Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten jardueretako soldata-irizpideak eta ordu-kopurua.

## I. titulua. Xedapen orokorrak

### I. kapitulua. Eremuak

#### 1. artikulua. Aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearen eremu funtzionala

Hitzarmen honen bidez, aisia hezitzailean eta animazio soziokulturalean zerbitzuak ematen dituzten enpresa eta/edo erakunde pribatuetako lan-harremanak arautzen dira, betiere zerbitzu horiek haurrentzat nahiz gazteentzat, helduentzat nahiz adinekoentzat badira, gauzatutako jarduerak osagarriak badira hezkuntza formalarekiko, eta horien helburua bada ohiturak eta trebetasun sozialak lantzea, pertsona bere osotasunean hezteko. Era berean, enpresa edo entitate horien jarduera nagusiak hauetako bat izan behar du:

a) Zerbitzu soziokulturalen eta hezitzaileen animazio soziokulturala, antolaketa eta kudeaketa, bai hornikuntzari dagokiona, bai programa soziokulturaleri dagokiena, bai eta leku edo ekintza hauetako programei dagokiena ere: gizarte-etxeak, kultur etxeak eta etxe soziokulturalak, animazio-zentroak, adineko pertsonen etxe soziokulturalak, kirol-animazioak, liburutegi publikoak, irakurketa- eta bilera-gelak, gazteen hornikuntzak (gazte klub, gazte-txoko...), gazte-informazioko zerbitzuak, ludotekak, astialdiko zentroak, museoak, kultur asteak, erakusketak, tailerrak, ondarea dinamizatzeko jarduerak, eta oro har, astialdian hezteko animazio soziokultural eta kulturarekin zerikusia duten ekintzetako hornidurak, programak eta ekitaldiak kudeatzen dituztenak.

b) Aisiako hezkuntza-jarduerak, hezkuntza ez arautuko jarduerak, eskolaz kanpoko ekintzak eta goizeko ikasgelak, eskola-indargarriak, hiri-kanpamentuak, hiriko koloniak eta aisia hezitzailearen proiektu eta programen esparruko bidaiak.

c) Kolonia-etxeak eta ume eta gazteentzako aterpetxeak, kanpamentuak, ingurumena ezagutzeko zentroak, ingurumen-hezkuntzari buruzko ekintzak eta programak, aurreko horien berdintsuak diren beste hornikuntza eta ekintzak, eta naturan eta/edo hirian aire zabalean emandako hezkuntza-zerbitzuak.

Zerrenda hori ez dago itxita; beraz, dagoeneko badagoen edo sortu berri den beste jardueraren baten eginkizuna bat badator zerrenda horretako beste jarduerekin, sartutzat emango da.

Era berean, hitzarmen honen eraginpean egongo dira aipatutako eremu funtzionalean zerbitzuak ematen dituzten alorrak, negozio-lineak, sailak edo bestelako unitateak, nahiz eta horiek barne hartzen dituen erakundea beste jarduera batean edo sektore ugariatako jardueratan aritu. Nolanahi ere, erakunde horietan itundutako baldintzak onuragarriagoak badira hitzarmen honetan itundutakoak baino, erakundeko baldintzak bermatuko dira gutxienez.

Eremu funtzionaletik kanpo geratuko dira ekintza eta esku-hartze sozialeko jarduerak, haien helburua gizartetik baztertuta geratzeko arriskuan dauden pertsonen egoerak antzematea, arintzea eta zuzentzea bada.

#### 2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau eremu funtzionaleko erakunde guztiei eta Arabako lurralde historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horiek egoitza soziala non duten kontuan hartu gabe.

#### 3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen hau eremu funtzionaleko eta lurralde-eremukiko enpresetan lan egiten duten langileei aplikatuko zaie.

Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira, beren jardun profesional libreatatik, hitzarmenaren eremu funtzionaleko enpresekin lanak, azterlanak edo lankidetzak hitzartzen dituzten eta, ondorioz, haiekin zerbitzu-errentamenduko harremana duten profesionalak.

#### 4. artikulua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2023ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31 arte, indarraldi espezifiko luzeagoa duten artikuluen kasuan salbu, horietan dagokien indarraldia errespetatuko baita.

#### 5. artikulua. Hitzarmena salatzea eta luzatzea

Hitzarmen hau automatikoki joko da salatutzat indarraldia bukatzen zaionean, aldeek hala eskatu beharrik izan gabe.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan (LBK 1995, 997) xedatutakoaren ondorioetarako, berriaz hitzartzen da, hitzarmenaren eduki osoak indarrean jarraituko duela hitzarmena salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte. Beste hitzarmen hori eremu berekoa izango da, edota testu honetako azken xedapenetako bigarrenean erabakitakoa errespetatuko du.

#### 6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute; eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian arautzen dena bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat baliogabetzen badu, hitzarmena berrikusiko da, eta negoziatio-mahaia bilduko da hilabeteko epean, epaia irmo bihurtzen den egunetik zenbatzen hasita. Eragindako artikuluekin zuzeneko lotura duten hitzarmen zatiak bakarrik berrikusiko dira.

#### 7. artikulua. Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honek enpresen eta langileen arteko harremanak arautzen ditu. Hitzarmen honek arautzen ez duen guztian, dokumentu hauek errespetatuko dira: Aisia Hezitzaileari eta Animazio Soziokulturalari buruzko Estatuko Esparru Hitzarmena, Langileen Estatutua, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea, eta gainerako xedapen orokorrak.

### II. kapitulua. Batzordeak

#### 8. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa eratu da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

Bi alderdiak bat datoz edozein presio-neurri egin aurretik batzorde paritarioak bere gain hartu behar dituela hitzarmenaren aplikazioan edo interpretazioan sor daitezkeen arazoak, desadostasunak edo gatazka kolektiboak.

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, alderdiek erabaki dute lan-gatazka auzibidetik kanpo ebazteko Euskal Autonomia Erkidegoko akordioan (PRECO) jasotako organora jotzea, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko arazoa. Nolanahi ere, nahitaezko arbitrajea egitean, bi alderdiek ados egon beharko dute haren mende jartzeko.

Batzorde paritarioaren esku-hartzea eta, hala badagokio, PRECOren prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitezkeen edozein auzibide eta/edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa, uko egin ezinezko eskubideak bazter utzi gabe.

#### 9. artikulua. Osaera

Arabako lurralde historikorako batzorde paritario bakarra egongo da, eta hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatuko dute, kide kopuru berean, egokitzen diren ordezkoekin.

Batzorde paritarioa hamar kide osatuko dute: bost kide entitateen ordezkariak izango dira, eta beste bostak hitzarmena negoziatzen ari diren sindikatuetaordezkariak, egokitzen diren ordezkoekin.

Bi ordezkarietaz egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

## 10. artikulua. Funtzionamendua

Hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 15 egun naturalen barruan eratu da batzordea. Lehenengo bileran, batzordeburua eta idazkaria aukeratu dira, eta behar izanez gero, funtzionamendurako araudi bat onartu da.

Bilera-deialdian, deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertu da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori adosten badute, berariaz eta nahikoa botoz, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontatzen hasita bost eguneko aurrerapenarekin gutxienez.

Erabakiak baliodunak izan daitezzen, alderdi bakoitzeko ordezkariaren ehuneko 50ak osatu du batzordea gutxienez, eta erabakiak botoen gehiengoz hartu dira, betiere batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, enpresaren izenean eta langileen izenean diharduten ordezkarien ehuneko 50,01ek onartu beharko dituzte.

Ordezkaritzaren ondorioetarako, alderdi interesdunek (sindikatuenean nahiz erakundeenean) beren kideen botoa edo botoak alderdi bereko beste kide baten esku utzi ahal izango dituzte, eta ordezkariaren ehuneko berdin mantenduko da.

Batzordea biltzeko deialdia, printzipioz, batzordeburuak egin behar du, edo bestela, edozein alderdik.

Idazkaria arduratuko da erabakien berri emateaz.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, bileren akta egin beharko da, eta landutako gaiak artxibatu eta lan-agintaritza eskudunean erregistratu beharko dira, uko egin ezinezko eskubideak bazter utzi gabe.

## 11. artikulua. Egoitza

Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua (LHK), Landaberde kalea, 35, behea, Vitoria-Gasteiz.

## 12. artikulua. Langileek parte hartzeko mekanismoa

Hitzarmena ez dela bete uste den kasuetan, haren interpretazioa eskatzeko edo gatazka kolektibo batean bitartekotza edo arbitrajea eskatzeko, alderdiek batzorde paritariora jo beharko dute, gaiari buruzko ebazpen bat eman dezan ohiko lehen bileran edo bi hilabeteko epean gehienez.

Eskaera horiek edozein kideren bidez egin daitezke, batzorde paritariora eraman ditzan.

Batzorde paritarioak emandako ebazpenek hitzarmenak berak duen lege-indar bera izango dute eta hitzarmenean sartuta geratu dira.

## II. titulua. Lanaren antolaketa

### 13. artikulua. Definizioa

Lanaren antolaketa, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolaketa erakundeetako dagokie, eta ez dituzte bazter utziko hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkarietara aitortutako entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko eta abarrerako eskubideak.

## III. titulua. Kontratazioa eta prestakuntza

### I. kapitulua. Kontratazioa

### 14. artikulua. Diskriminaziorik ez izateko klausula orokorra

Debekatuta dago arraza, sexua, aukera sexuala, erlijioa, etnia, aukera politikoa edo sindikala, edo adina dela-eta soldatan diskriminaziorik egitea; eta debekatuta dago, adierazitako gaiak direla medio, ordainsari desberdina ematea enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

Emakumeek eta gizonek aukera berberak izango dituzte enplegurako, prestakuntzarako, lanpostuan mailaz igotzeko eta beren lana egiteko.

Gizonek eta emakumeek soldata berbera izango dute lan bera egiten badute, eta gainerako lan-baldintza guztietan ere berdintasuna bermatuko zaie.

Neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolaketa eta lan-baldintzak egokiak izan daitezen emakumeentzat zein gizonentzat.

Halaber, hitzarmena sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren eremuan, esparru hauetan jasotako edukien arabera:

– 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna lortzekoa.

– 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako gizarte elkarrizketari buruzko gailurrean onartutako baterako aitorpena. Gailur horretan adostutako akordioak jasotzen dituen dokumentuaren izenburua hau da: «Arrazakeria eta xenofobiari aurrea hartzeari buruzko eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko baterako aitorpena».

– 2006/54/EE Zuzentarauak jasotzen dituen gogoetak, proposamenak eta oro har aplikatze-koak diren irizpideak (2006/54/EE Zuzentaria, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailaren 5koa, enpleguari eta okupazioari lotutako gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa).

– 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunarena.

– 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituenak.

– 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena.

#### **15. artikulua. Kontratazioa, oro har**

Hitzarmen honen eremuan, idazki bidez formalizatu behar dira kontratuak, kontratuen luzapenak edo aldaketak, eta kontratupeko langileak kontratuaren kopia bat jasotzeko eskubidea izango du. Bestalde, erakundeek kontratuaren oinarritzko kopia epe laburrean langileen legezko ordezkarien esku jartzeko betebeharra izango dute. Epe hori hamar egunekoa izango da gehienez, kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita.

#### **16. artikulua. Kontratazio-motak**

Oro har, beren titulartasunpeko lanpostuetan aritzeko kontratatzen diren langileak finko edo mugagabe bihurtuko dira, kontratatuta duten lanaldian, probaldia gainditu ondoren.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileek kontratu hauek izango dituzte, enpresetan lanean daramaten denboraren arabera:

- Kontratu finko mugagabeak: kontratatu dituen enpresarako modu iraunkorrean lan egiten duten langileak, lanaldi osoan edo partzialean aritzen direnak. Lanaldi partziala duten langileei lanpostu hutsak edo sortu berriak daudela jakinarazi beharko zaie, eta aukera eman beharko zaie halakoetan barne-sustapeneko prozesuan parte hartzeko, lanaldi partzialeko kontratuaren lanaldia luzatzeko aukera izan dezaten. Halaber, aukera eman beharko zaie duten kontratua lanaldi osoko kontratu bihurtzeko, lanpostu hutsak edo sortu berriak lanaldi hori duenean edo lanaldien baturak lanaldi osoa izatea ahalbidetzen duenean.

- Aldizkako kontratu finkoak: aldizkako kontratu finkoa urtaroko lanak edo sasoiko ekoizpen-jarduerari lotutakoak egiteko izango da; bestela, izaera hori ez duten baina, aldizkako prestazioa izan arren, gauzatze-aldi jakin, zehatz edo zehaztugabeak dituzten lanak egiteko. Aldizkako kontratu finkoa egin ahal izango da merkataritzako edo administrazioko kontratei lotutako zerbitzuak emateko, baldin eta horiek aurreikusteko modukoak badira eta enpresaren ohiko jardueraren parte badira. Kontratuan bertan, zer jarduera-alditara lotuta dagoen ezarriko da. Halaber, kontratuak argi eta berariaz jasoko ditu langilearen lanaldia eta aurrez ikusitako banaketa.

Langileei dei egiteko, idatzi egingo zaie, edo jakinarazpenaren data jasoko duen bestelako bitartekoren bat erabiliko da, lanpostu berrira sartzeko baldintzei buruzko azalpen zehatzak emanaz, 10 egun lehenago gutxienez, salbu eta zerbitzuari edo antolaketari dagozkion arrazoi ondo justifikatuengatik gutxieneke epe hori bete ezin bada.

- Iraupen mugatuko kontratuak: iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahal izango dira, soilik A) produkzioari lotutako inguruabarrengatik edo B) langilea ordezkatzegatik.

Behin-behinekotasuna justifikatua izateko, kontratuan xehetasun guztiekin jaso beharko dira honako hauek: aldi baterako kontratua egiteko arrazoa, arrazoi hori justifikatzen duten inguruabar zehatzak eta arrazoiaren eta kontraturako aurreikusitako denboraren arteko lotura.

A) Ekoizpen-inguruabarrengatik kontratua:

- Aurreikusi ezineko eta noizean behingo inguruabarrak: aurreikusi ezineko eta noizean behingo inguruabarrengatik bakarrik jo ahal da kontratu modalitate honetara. Iraupena ezin izango da izan hamar hilabete baino gehiagokoa.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren gorabeheren artean egongo dira urteko oporren ondoriozkoak.

- Aurreikus daitezkeen noizean behingo inguruabarrak: era berean, enpresek ekoizpen-inguruabarrei aurre egiteko kontratuak formalizatu ahal izango dituzte, noizbehinkako, aurreikusteko moduko eta iraupen mugatu eta laburreko egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Halako kontratuak urte naturalean gehienez ere 90 egunez erabili ahal izango dituzte enpresek, kontuan hartu gabe zenbat langile behar diren egun bakoitzean egoera zehatz horiei aurre egiteko. Edonola ere, egoera horiek behar bezala identifikatu beharko dira kontratuan. Laurogeita hamar egunak ezingo dira jarraian erabili. Urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, langileen legezko ordezkariari kontratu horiek erabiltzeko urteko aurreikuspena helarazi beharko diete enpresek.

B) Ordezkapen- edo bitartekotasun-kontratua:

Iraupen mugatuko kontratuak egin ahal dira lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko. Kontratuan, ordezkatuaren izena, ordezkatzeko arrazoa eta hutsik dagoen lanpostua zehaztu beharko dira. Hutsik dagoen lanpostu hori izango da kontratua indarrean dagoen bitartean beteko dena.

Era berean, ordezkapen-kontratua hitzartu ahal izango da lanaldi murriztua beste langile batekin osatzeko, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan legez ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada eta kontratuan ordezkaturako langilearen izena eta ordezkapena egiteko arrazoa zehazten badira.

Ordezkapen-kontratua egin ahal izango da, era berean, lanpostu bat behin-behinean estaltzeko, hura kontratu finko bidez behin betiko estaltzeko hautaketa- edo promozio-prozesuan zehar. Edonola ere, haren iraupena ezin izango da izan hiru hilabetetik gorakoa edo hitzarmen kolektiboan jasotako epe laburragoa baino altuagoa, eta, gainera, gehieneko iraupen hori gaiditutakoan, ezingo da beste kontratu bat egin xede berarekin.

**17. artikulua. Probaldia**

Aurkako itunik ez badago, enpresako langile berriak probaldian egongo dira. Probaldi hori idatziz formalizatu behar da eta ezin da taula honetako iraupenak baino luzeagoa izan:

- 1. taldeko langileentzat: bost hilabete.
- 2. taldeko langileentzat: bi hilabete.
- 3, 4, 5 eta 6 taldeetako langileentzat: hilabete. Goi- eta erdi-mailako tituludunentzat, ordea: bi hilabete.

Aipatutako probaldia aplikatzeko, kontratuak bederatzi hilabetetik gorako iraupena izan behar du, eta, kontratuaren iraupena bederatzi hilabetekoa baino laburragoa bada, probaldia proportzionalki murriztuko da, kontratuaren iraupenaren arabera, artikulua honetan kontratuen probaldiari dagokionez xedatutakoa bazter utzi gabe. Kontratuaren iraupena edozein delarik ere, probaldia inoiz ez da 15 egun baino gutxiagokoa izango aurretik adierazitako ezein lanbide-tal-detarako.

Probaldian, alderdiak aske dira kontratua deuseztatzeko, eta enpresaren betebeharrak bakarrik izango dira lan egindako denboran sortutako soldatak ordaintzea.

Kontratu guztiek bete behar dituzte indarreko lege-xedapenak.

Probaldia amaitzean, langilea enpresako langile izatera igaroko da, eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

Aldi baterako kontratatutako langileari kontratu gehiago egiten badizkiote, ez du probaldia bete behar, baldin eta aurreko aldi baterako kontratua edo kontratuak langile horren lanbide-kategoriarako ezarritako probaldia baino luzeagoak badira eta kontratuak lanbide-kategoria eta lanpostu tipologia berekoak badira.

**18. artikulua. Desgaitasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea**

Hitzarmen hau argitaratzen den unetik aurrera, erakundeak lanpostuak gordeko ditu ezintasunak dituzten pertsonentzat, une bakoitzean indarrean dagoen legeriak adierazitako ehunekoak eta baldintzak aintzat hartuta, eta araudian ezarritako moduan, apirilaren 8ko 364/2005 EDan ezarritakoaren alternatiba gisa.

Erakundearen zuzendaritzak, langileen legezko ordezkarien txostena jaso ondoren, helburu horretarako gorde beharreko lanpostuak zein diren zehaztuko du, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuak behar dituzten egokitzapenak kontuan hartuta.

**19. artikulua. Lanpostu hutsak eta berriak**

Kontratazio berri guztietan, entitateko langileen barne-igoeren alde egingo da.

Hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, hitzarmenaren eraginpeko entitate guztiek barne-aplikazioko arau bat edukiko dute hitzartuta langileen legezko ordezkari-organorekin, eta nahitaez bete behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du entitatea: lanpostua eskaintzen duen entitateko langileei –sei hilabeteko antzinasun aitortua dutenei– eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, konfiantzazko lanpostuak izan ezik. Arestian adierazitako arauak honako hauek bilduko ditu gutxienez: parte hartu ahal izateko informazioak, prozedurak eta eskubideak eta horiei buruzko kontsulta. Hautaketa-prozesuak irizpide hauen arabera arautuko dira, besteak beste: antzinasuna, eskatutako prestakuntza edo/eta titulazioak, lanposturako egokitasuna, etab. Horrela, kontratu berriak egin baino lehen, uneko kontratuak hobetzera joko da.

Mendekotasuna duen senide bat ardurapean duten langileek eskubidea izango dute beren etxetik edota senidearenetik hurbilago edo hobeto komunikatuago dagoen zentro batera aldatzea eskatzeko, baldin eta ezaugarri berdintsuetako lanpostu hutsik badago, lekualdatzea eragin duen egoerak iraun bitartean. Lekualdatutako pertsonaren lanpostua bitartekotasun-kontratu baten bidez beteko da.

Lanaldi partziala handitzeko lehentasuna izango dute zerbitzu berean beren kategoriako lanpostu hutsetan kontratatutako pertsonak, baldin eta ordutegiarekin bateragarriak badira, eta betiere honako irizpideen arabera, besteak beste: antzintasuna, eskatutako prestakuntza edo/eta titulazioak, lanposturako egokitasuna, etab. Horrela, kontratu berriak egin baino lehen, uneko kontratuak hobetzera joko da. Nolanahi ere, horrek ezingo du ekarri Gizarte Segurantzaren hobariei edo kontrataziorako dirulaguntzei uko egitea.

Entitate bakoitzak aldi baterako langileen eta langileok entitatearekin dituzten lan-kontratuen erregistro-sistema bat ezarriko du, nork bere neurri, beharizan, antolamendu eta abarretara egokituta, eta langile horiek kontuan hartuko dira plantilla egonkortzeko orduan, betiere irizpide hauek ezarrita, besteak beste: antzintasuna, eskatutako prestakuntza edo/eta titulazioak, posturako egokitasuna, etab. Horrela, kontratu berriak egin baino lehen, uneko kontratuak hobetzera egingo da.

## II. kapitulua. Lanpostu-uzteak

### 20. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea

Langileak bere borondatez utzi nahi badio enpresan lan egiteari, nahitaez jakinarazi beharko dio erakundeari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisu-epea betetzen ez bada, jakinarazpena egiten atzeratutako egunen pareko kenketa egingo zaio langileari dagokion likidazioan.

Erakundeak aurreabisua garaiz eta behar bezala jasotzen badu, lan-harremana amaitzean, langileari dagokion likidazioa ordaindu beharko dio nahitaez.

## III. kapitulua. Prestakuntza

### 21. artikulua. Prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzordea

Hitzarmen honen esparruan, sei hilabeteko gehieneko epean, prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzorde bat eratuko da, eta hitzarmenaren alderdi negoziatzaile bakoitzak batzorde horren ehuneko 50 osatuko du.

Batzorde horren eginkizunak hauek izango dira:

- Sektoreko etengabeko prestakuntzaren beharrak aztertzea.
- Hizkuntza-normalizaziorako planak sustatu, diseinatu eta bultzatzea. Plan horiek hitzarmen honen eraginpeko sektoreko entitate eta langile guztiei bideratuta egongo dira, eta, horretarako, bigarren xedapen gehigarrian ezarritakoa hartuko da kontuan.

### 22. artikulua. Etengabeko prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

- Lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango du, enpresak erregimen hori badu, titulu akademiko edo lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak erregularitasunez egiten ari denean.
- Lanbide-heziketako ikastaroetara joan ahal izateko, lan-ordutegia moldatzeko aukera izango du.
- Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.
- Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratza joko da prestakuntzan ematen den denbora.

2. Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek erabiltzeko baldintzak itunduko dira. Baldintza horiek bi sexuetako langile artean bereizkeria zuzenik edo zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara moldatuko dira.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogeitau orduko ordaindutako baimena izateko, enpresaren jarduerari lotuta dagoen enplegurako lanbide-heziketa egiteko. Baimenaren orduak 5 urtean meta daitezke gehienez. Eskubidea bete dela ulertuko da, baldin eta langileak enpresaren ekimenez garatutako eta negoziazio kolektiboan adostutako prestakuntza-plan batean enplegurako lanbide-heziketako jarduerak egiten baditu. Aurrekoa bazter utzi gabe, beste lege batzuetan aurreikusitakoaren arabera enpresak nahitaez eman beharreko prestakuntza ez da sartuko atal honetan adierazitako eskubidearen baitan. Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez denerako, langilearen eta enpresaburuaren arteko adostasuna beharko da baimena gozatzeko modua zehazteko.

4. Urteko 20 orduko prestakuntzako orduen kreditua guztiz edo partzialki meta daiteke bost urteko zikloetan, gehienez 100 ordu metatu arte. Horretarako, aurrez artikuluko honen 3. atalean adierazitako artean adostu beharko dute, kontuan hartuta erakundean edo enpresan urtebete baino gehiagoko antzintasuna duten langileek, aldi baterako langileek edo plantillako langile finkoek prestakuntza-orduak kontratua amaitu baino lehen egin behar dituztela. Subrogazio-kasuetan, zerbitzua uzten duen enpresak ordaindu beharko ditu bete gabeko prestakuntza-kreditutik langileek jaso ez dituzten orduak.

5. Bost urteko epea amaitu baino urtebete lehenago edo aldi baterako edozein langileren kontratua amaitu baino sei hilabete lehenago langileek kontsumitu gabeko prestakuntza-kreditua badute eta enpresak atal honetan sar daitezkeen prestakuntza-ekintzarik ez badie proposatu, une horretatik aurrera langileak metatuta duen kreditua erabiltzeko egiten dizkion prestakuntza-proposamenei erreparatu beharko dio enpresaburuak, nahitaez, Langileen Estatutuko 23. artikuluko 3. atalean (LBK 1995, 1997) ezarritakoari moldatzen bazaizkio.

6. Hitzarmen honen aplikazio-eremuko entitateek urteko prestakuntza-plana ezarrita izan beharko dute, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen edo irailaren 30a baino lehen, eskola-egutegiaren araberrako programetan, eta bertan jaso beharko dira edukien proposamenak eta, hala badagokio, prestakuntza-orduak metatzeko aukera.

#### IV. kapituluua. Laneko segurtasun eta osasuna

##### **23. artikulua. Laneko segurtasun eta osasuna**

Hitzarmen honen eraginpeko entitateek eta langileek Laneko Arriskuen Prebentziorako Legean (azaroaren 8ko 31/1995 Legea) eta lege hori osatu eta garatzen duten gainerako arauetan laneko segurtasunari eta osasunari buruz xedatutakoa beteko dute.

Istripu-mutualitateak ez duten edo beste mutualitate bat kontratatu behar duten entitateek langileen ordezkariei galdetuko diete, mutualitatea aukeratu aurretik.

Azkenik, hitzarmen honen eraginpeko entitate guztiek kontratatuta izan beharko dituzte prebentzio-zerbitzuek ezarritako maiztasunean osasun-azterketak egiteko zerbitzuak, langileei egokituta baina, betiere, bi urterik behin osasun-azterketak egingo direla bermatuta.

Entitateek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute, berezkoa edo hitzartua. Zerbitzu horren eginkizun nagusia prebentzio-plana diseinatu eta aplikatzea izango da, eta honako hauek bilduko ditu gutxienez:

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaieketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehen-tasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.

- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak ondo emango direla bermatzea.
- Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Prebentzio-plan horren barruan, eta aisia hezitzailearen zein animazio soziokulturalaren sektorearen ezaugarri espezifikoak direla-eta, arrisku psikosozial eta ergonomikoen prebentzio-plan bat ezarri beharko da, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 4.2 eta 14. artikuluetan (azaroaren 8ko 31/1995 Legea) xedatutakoa betetzeko, bertan adierazita baitago enpresek babes eraginkorra bermatu behar dutela langileen segurtasun- eta osasun-arloan.

– Lanean giza akatsak, estresa edo/eta indarkeria-egoerak eragin litzaketan arrisku psikosozialak identifikatzea (15. eta 16. artikulua).

– Lankideekiko tratua inguruko prestakuntza-ekintzak eskaintzea enpresako zuzendari, agintari eta langileei (19. artikulua).

- Langileen osasun psikikoa zaintzea (22. artikulua).

Langileekin ados jarrita arriskuak ebaluatuta, neurri hauek ezarri ala ez ezarri baloratuko da entitate bakoitzean:

- Laneko jardunean indarkeria- edo jazarpen-egoerei aurre egiteko protokoloak.

– Antolamendu-neurriak, hala nola lanpostua baldintza pertsonaletara egokitzea (Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 15.1.d) artikulua) edo ezaugarri pertsonal edo psikofisikoein bateragarria den lanpostu berri batera atxikitzea (Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 25.1 artikulua).

Esku-hartze horiek Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean onartu eta ebaluatuko dira.

Hitzarmen honen mendeko entitateak saiatuko dira, antolamenduak eta kudeaketak ahalbidetzen duten neurrian, 60 urtetik gorako langileak egokien suerta dakizkiekeen lanpostuetan birkokatzen.

Birkokapena, edonola ere, alderdiak ados jarrita eta alde zuzenetik langileen legezko ordezkari-arganoarekin kontsultatuta egingo da.

#### 23.1. Prebentzio-prestakuntza.

1. Babesteko betebeharrak betetze aldera, enpresaburuak bermatu beharko du langile bakoitzak prestakuntza teoriko eta praktikoa nahikoa eta egokia jasotzen duela prebentzioari buruz, bai kontratua egiteko unean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela ere, bai langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean, bai teknologia berriak sartzen direnean edo lan-ekipamenduetan aldaketak egiten direnean.

Prestakuntzak langile bakoitzaren lanpostua edo eginkizuna izango du ardatz, arriskuen bilakaerara eta arrisku berrietara egokituko da, eta aldian-aldian errepikatuko da, beharrezkoa bada.

2. Aurreko atalean aipatutako prestakuntza, ahal den guztietan, lanaldiaren barruan eman beharko da, edo, bestela, beste ordu batzuetan, baina prestakuntzan emandako denbora lanalditik deskontatuta. Enpresak eman ahal izango du prestakuntza, bere baliabideen bidez edo kanpoko zerbitzuekin hitzartuta, eta horren kostua ez zaie inolara ere langileei egotziko.

#### 23.2 Arrisku jakin batzuekiko bereziki sentiberak diren langileak babestea.

1. Enpresaburuak berriaz bermatuko du beren ezaugarri pertsonalengatik edo egoera biologiko ezagunagatik lanetik eratorritako arriskuen aurrean bereziki sentiberak diren langileen babes, baita desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala aitortuta duten langileena ere. Horretarako, alderdi horiek kontuan hartu beharko ditu arriskuen ebaluazioetan, eta, ebaluazio horien arabera, beharrezkoak diren prebentzio- eta babes-neurriak hartuko ditu.

Langileak ez dira enplegatuko beren ezaugarri pertsonalengatik, egoera biologikoagatik edo behar bezala aitortutako desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialagatik beraiei, gainerako langileei edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuei arrisku-egoeran jar dakizkiekeen lanpostuetan edo, oro har, lanpostuen eskakizun psikofisikoei erantzuten ez dieten egoera iragankorretan daudenetan.

2. Era berean, enpresaburuak ebaluazioetan kontuan hartu beharko ditu langileen ugaltze-funtzioan eragina izan dezaketen arrisku-faktoreak, bereziki agente fisiko, kimiko eta biologikoen eraginpean egoteagatik, ugalketan, ugalkortasunean zein ondorengo garapenean, eragin mutagenikoak edo toxikotasun-ondorioak izan ditzaketenak, beharrezkoak diren prebentzio-neurriak hartzeko.

#### IV. titulua. Lanaldia eta ordainsariaren egitura

##### I. kapitulua. Lanaldia

#### 24. artikulua. Gehieneko lanaldia

Urteko gehieneko lanaldia honako hau izango da:

2023: 1.650 ordu (20 prestakuntza-ordu barne).

2024: 1.645 ordu (20 prestakuntza-ordu barne).

2025: 1.634 ordu (20 prestakuntza-ordu barne).

2026: 1.620 ordu (20 prestakuntza-ordu barne).

2024ko lanaldi-murrizketari dagozkion orduak urte horretako abenduaren 31 baino lehen baliatuko dira, gehiegizko lanaldi gisa.

Lan-denboratzat hartuko dira, batetik, erabiltzaileekin zuzeneko esku-hartzean pasatako orduak, eta, bestetik, agindutako jarduera edo egitekoa betetzeko beharrezkoak diren orduak (koordinazioa, txostenak, ohiko lanaldiko joan-etorriak...). Dena den, erakundeari dagokio orduen egozpena egitea.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Gainera, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden erakunde guztiek, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehenago, erakundearen lan-egutegi orokorra eta horrekin lotuta dauden eta orokorraren ordutegi desberdina duen unitate funtzional, programa edo proiektu bakoitzeko azpiegutegi bana eduki beharko dituzte gutxienez. Programa eta zerbitzuen egutegia ikasturtearen arabera egiten bada, egutegia bukatuta eduki beharko da irailaren 30erako.

Egutegi eta azpiegutegi horiek jakinarazi baino lehenago, legearen arabera legitimatuta dauden gizarte-eragileekin negoziatuko da, egutegi horiei buruzko akordioak lortzen ahalegintzeko.

Enpresek ezartzen duten urteko egutegietan lanaldiaren ehuneko 92k gutxienez aurreikusita egon behar du aurreko urteko abenduaren 31 baino lehen edo, eskola-egutegiaren arabera programetan, irailaren 30a baino lehen. Dena dela, enpresek hiru hilabeteko epea izango dute, egutegia hasten denetik zenbatzen hasita, egutegian sartu ez diren orduak doitzeko (gehienez, lanaldiaren ehuneko 8 izango da irregularra).

Langileen lanaldi irregularra ezartzekotan, gutxienez 15 eguneko aurrerapenez jakinarazi beharko da. Aurreabisua errespetatzen ez den egun bakoitzeko, ehuneko 12ko osagarri bat emango zaio langileari, konpentsazio gisa. Ehuneko 12ko osagarri hori ez da aplikatuko ezinbesteko egoeren ondorioz (klimatologia, uholdeak instalazioetan, segurtasun-arazoak...) egindako aldatketetan.

##### II. kapitulua. Oporrak

#### 25. artikulua. Oporrak

2023: 35 egun natural.

2024: 36 egun natural.

2025: 37 egun natural.

2026: 37 egun natural.

2023an, 2024an eta 2025ean, urtean opor-egun bat hautatu ahalko da norberaren gauzeta-rako egun gisa. 2026an, bi egun hartu ahalko dira norberaren gauzeta-rako egun gisa. Eskaera 15 eguneko aurrerapenaz egin beharko da, eta zazpi egun igaro baino lehen erantzun beharko zaio, baiezkoa emanez, salbu eta antolaketa-arrazoiek hala egitea eragozten badute.

Oporrak zatika hartzen direnean, opor-egunak zenbatzeko, langileari asteko atsedenearen ondoren egokitzen zaion lehen lanegunetik aurrera hasiko dute zenbaketa erakundeek.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian zehar aldi baterako ezintasuna egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, betiere kontuan izanda horrek bateragarria izan behar duela lanaren erakundearekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin.

Aldi baterako ezintasun-egoeraren ondoren, langilearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik oporrak urte naturalean hartu ezin badira, langileak ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu.

Opor-egunak inola ere ezin izango dira diruz konpentsatu, eta ezin izango dira eguneroko lanaldia murrizteko erabili.

Iraupen jakin baterako kontratuetan eta kontratuak hamar hilabetez edo gehiagoz kateatu diren kasuetan, azken kontratua amaitu baino lehen hartu beharko dituzte langileek dagozkien oporrak.

### III. kapitulua. Lanbide-sailkapena

#### 26. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuko langileak lanbide-taldeetako batean sartuta egongo dira eta lanpostu bat izango dute esleitura.

Kontuan izanda zein den langileen titulazioa, esperientzia edo lanbide-akreditazioa eta zein den lantokian edo laneko espazio fisikoan egiten duen lana, talde eta lanpostu hauetan sailkatuko dira:

TALDEA	KATEGORIA
I. taldea: zuzendaritzako langileak	Zuzendari kudeatzailea
II. taldea: zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak	Saileko burua
	Programa eta hornikuntzen zuzendaria
	Proiektu pedagogikoen koordinatzailea
	Gradu-tituluduna
	Kudeaketako teknikaria
III. taldea: hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak	Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea
	Teknikari espezialista
	Liburutegiko teknikaria
	Erakusketak muntatzeko teknikari espezialista
	Gidari espezialista
	Animatzaile soziokulturala
	Kultura arteko bitartekari hezitzailea
	Tailerretan aditua, monitore espezializatua, gidari interpretea
	Ingurumen zaindaria
	Gazte-informatzailea
	Informatzaile harreragilea
IV. taldea: zuzeneko arretako langileak	Aisialdi hezitzaileko eta astialdiko begiralea
	Liburutegiko laguntzailea

TALDEA	KATEGORIA
V. taldea: administrazioko langileak	Agente komertziala
	Ofizial administraria
	Administrari laguntzailea
	Harreragilea / Telefonista
VI. taldea: zerbitzu orokorretako langileak	Sukaldaria
	Erakusketen muntatzailea
	Sukaldeko laguntzailea
	Gidaria
	Mantentze-lanetako langilea
	Garbitzailea
	Zerbitzu orokorretako laguntzailea

Lanpostu horiei dagozkien definizioak hitzarmen honen zati den II. eranskinean jasota daude.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean, hitzarmenak eragiten dituen enpresek beren erakundeetan indarrean dauden lanbide-kategoriak egokitu egin beharko dituzte II. eranskinean definitutako kategorია eta lanpostuetara.

Lanbide-kategoriari dagokienez, hitzarmen hau sinatzen den unean langileak dituen baldintza onuragarrienei eutsiko zaie. Halaber, gaur egun diren lanpostuak eta lanpostu bakoitzari esleitutako kategoriak bere horretan mantenduko dira etorkizunean ere.

Hitzarmen hau sinatu ondoren lanbide-kategorien gaur egungo egitura kokatu ezin den kategoría edo funtzio berririk sortzen bada, hitzarmenaren negoziazio-mahaiak aztertu eta onartu beharko ditu bai lanpostua bera, bai dagozkion eginkizunak eta ordainsari-taula. Negoziatio-mahaiak kategoría berria eta hari dagozkion eginkizun eta ordainsari-taula berriak adostu ondoren, hitzarmenenean txertatuko da, gaur egungo kategorien egitura.

#### IV. kapitulua. Ordainsariaren egitura

##### 27. artikulua. Oinarrizko soldata

2024: ehuneko 3,1eko gehikuntza, 2024ko urtarrilaren 1etik.

2025: ehuneko 3ko gehikuntza (2024ko KPIa + ehuneko 0,7 bermatuta).

2026: ehuneko 3ko gehikuntza (2025eko KPIa + ehuneko 1 bermatuta).

KPI negatiborik egonez gero, formularen ez dira kontuan hartuko.

Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa hartuko da beti erreferentziazat.

##### 28. artikulua. Antzintasun-plusa

Amaitutako hirurteko bakoitzeko (bost hirurtekora arte), langile guztiek izango dute eskubi-dea hilero zenbateko hauek jasotzeko, 14 ordainketatan:

2023: 21,01 euro, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2024: 24,00 euro, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2025: oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

2026: oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa hirurtekoa bete eta hurrengo hilabeteko nominatik aurrera ordainduko da.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, antzinatasuna tarte hauen arabera ordainduko da:

- Ehuneko 1etik ehuneko 25era arteko lanaldi-portzentajea duten langileek antzinatasun-plusaren ehuneko 25 kobratuko dute.
- Ehuneko 26tik ehuneko 50era arteko lanaldi-portzentajea duten langileek antzinatasun-plusaren ehuneko 50 kobratuko dute.
- Ehuneko 51tik ehuneko 75era arteko lanaldi-portzentajea duten langileek antzinatasun-plusaren ehuneko 75 kobratuko dute.
- Ehuneko 76tik ehuneko 100era arteko lanaldi-portzentajea duten langileek antzinatasun-plusaren ehuneko 100 kobratuko dute.

2017ko urtarrilaren 1ean hitzarmenera atxikita zeuden enpresetarako:

Antzinakotasuna kalkulatzeko data 2017ko urtarrilaren 1a izango da, langilearen kontratu mota edozein dela ere. Dagokien enpresetan antzinatasun-plusa jasotzen eta sortzen ari diren langileentzako kalkulua egiteko, 2016ko abenduaren 31n sortutako zenbatekoa ad-personam osagarri gisa geratuko da, eta ezin izango da balioa handitu, xurgatu edota konpentsatu.

Azken kalkulua egin zenetik 2016ko abenduaren 31ra bitartean sortutako antzinatasun-plusaren zenbatekoa kalkulatzeko, hiruko erregela sinplea egingo da, eta ordura arte jasotzen ari zen zenbatekoari gehituko zaio emaitza.

T tarte bati euro-zenbateko jakin bat badagokio, PT tartearen zatiari X euro dagozkio. Enpresa bakoitzak osotzat jotzen duen tarte da T (hirurtekoa, bosturtekoa, etab.). Azken tarte bukatutik 2016ko abenduaren 31ra bitartean sortutako tartearen zatia da PT.

Hitzarmen honen indarraldia hasi ondoren atxikitako enpresetarako:

Antzinatasun-plusa jasotzen zuten enpresetan, hitzarmen honetan aitortzen den antzinatasun-kontzeptua sortzen hasteko eguna 2017ko urtarrilaren 1a da.

Hitzarmen honetan 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera sortutako hirurtekoei dagokienez atxiki-penaren unean jasotzen ziren gehiegizko zenbatekoak ad personam osagarri gisa jasoko dira, eta ezin izango da balioa handitu, xurgatu edota konpentsatu. Zenbatekoaren gainerakoak bat egingo du 2017ko urtarrilaren 1etik aurrerako hirurtekoengatik sortutako antzinatasun-plusarekin.

Antzinatasun-plusik jasotzen ez zuten enpresetan, hitzarmenera atxikitzeko eguna izango da antzinatasun-plusa sortzen hasteko eguna.

### **29. artikulua. Erantzukizun-osagarriak**

Ardurak dituzten edo eginkizunen araberako erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek kontsolidagarriak ez badira, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute, eginkizuna bete behar duten lanpostuan benetan jarduera betetzen ematen duten denboran. Osagarri hori langilearen kategoriaren eta langilea benetan betetzen ari den eginkizunen kategoriaren arteko alde ekonomikoaren baliokidea izango da.

Langileak ez baditu goragoko kategoria bati dagozkion eginkizunak betetzen, baizik eta ohiko ardurak baino ardua handiagoak baditu soilik, osagarria langilearen ohiko kategoriaren (nominan azaltzen denaren) eta gorago dagoen hurrengo kategoriaren arteko aldeari dagokion diru-kopuruaren baliokidea izango da.

### **30. artikulua. Aparteko ordainsariak**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek, hilabetetik gorako aldizkako epemuga duen osagarri gisa, aparteko bi haborokin jasoko dituzte. Haborokin horietako bakoitza hilabeteko oinarrizko soldataren, antzinatasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zuzendaritza eta langileen ordezkariak ados jarriz gero, aparteko bi haborokinak hamabi hilabeteetako soldatetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

### **31. artikulua. Gaueko lanaren osagarria, prestasun-osagarria, igande eta/edo jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusak**

– Gaueko lanaren osagarria Langileek lanak gaueko ordutegian egiten badituzte, 22:00etatik 6:00etara bitartean, gaueko lanaren osagarria jasoko dute. Gaueko lana zenbatzeko, bertan egon beharreko denboraren ehuneko 125 gisa egingo da. Alde hori soldatan ordain daiteke edo ordutan pila daiteke, egun osotan gozatzeko; eta jaiegunei edo/eta oporrei itsasteko ere erabili ahal izango da, enpresarekin hala adostuta.

– Guardian aurkitzeko moduan egoteagatiko prestasun-osagarria: Ohiko lan-ordutegitik kanpoko prestasun-aldiengatik jasoko den osagarria da, eta langileak, akordio edo hitzarmen kolektiboaren bidez, aurkitzeko eta lanera joateko moduan egon behar du. Aurkitzeko moduan egindako guardiako orduen ehuneko 50eko konpentsazioa edo ordainsaria izango du.

– Igande eta jaiegunetako plusa. Igande eta jaiegunetan lan egiten duten langileena da. Igande eta jaiegunetako plusa benetan lan egindako jaiegunengatik jasoko da. Honako hauek dira plus honengatik jasoko diren zenbatekoak:

2023: 3,62 euro orduko, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2024: 4,15 euro orduko, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2025: urte bakoitzeko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

2026: urte bakoitzeko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

– Esanahi bereziko jaiegunetako plusa. Esanahi bereziko jaiegunetan lan egiten duten langileena da. Hauek joko dira esanahi bereziko jaieguntzat: abenduaren 24ko 16:00etatik 24:00etara; abenduaren 25a osorik; abenduaren 31ko 16:00etatik 24:00etara eta urtarrilaren 1a osorik. 2024tik aurrera, urtarrilaren 6a osorik zenbatuko da, eta abenduaren 24a eta 31 15:00etatik aurrera zenbatuko dira, 16:00etatik aurrera egin orde.

Honako hauek dira plus honengatik jasoko diren zenbatekoak:

2023: 4,14 euro, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2024: 4,75 euro, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2025: urte bakoitzeko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

2026: urte bakoitzeko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

### **32. artikulua. Aldi baterako ezintasun-aldian kobratzea**

Kontingentzia profesionalengatik aldi baterako ezintasuna duten langileek oinarri arautzailearen ehuneko 100 arteko osagarria jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne, baja irauten duen bitartean.

Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arrunt batek edo lanetik kanpoko istripu batek eragin badu, enpresak, oinarri erregulatuak erreferentziatzat hartuta, ehuneko 90era arte osatuko ditu soldatak lehenengo egunetik hamabosgarrenera, eta ehuneko 100 arte hamaseigarren egunetik aurrera, baja-aldiaren sortutako soldata-igoerak kontuan hartuta, baja-aldiak iraun bitartean.

Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan xedatutako ondorioetarako (2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren idazketan), aldi baterako ezintasunen ondorio diren ez-laneratze edo absentziak ez dira zenbatuko, behar bezala justifikatzen badira.

Lehen egunetik oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatzeko salbuespenak honako hauek dira: ospitalizazioa, etxekoa barne; ebakuntza kirurgikoa; haurdunaldiko arrisku-egoerak, indarrean dagoen araudian aurreikusten ez direnak; eta tratamendu mediko luzeak, aldi baterako ezintasun aldi laburrak eragin ditzaketenak, betiere aurreko 12 hilabeteetan langilea ez bada egon kontingentzia arruntek sortutako aldi baterako ezintasun-egoeran.

Langileen legezko ordezkartzaren gehiengoarekin aurkakoa adostu ezean, enpresak sistema publikoan mantenduko du kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta istripu arruntek) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estaldura, baita kontingentzia horiengatik izandako alden eta baje osasun-kontrola ere; baina enpresak ezingo du estaldura Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu. Hitzarmen hau sinatu aurretik enpresa batek dagoeneko kontratatuta badauka erakunde laguntzaile bat, bai kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta istripu arruntek) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estaldurarako, bai eta kontingentzia horietan izandako alden eta baje osasun-kontrolerako ere, enpresa horrek ez du puntu honetan islatutako betebeharririk izango, salbu eta langileen kolektiboak edo haien legezko ordezkariak berariaz eskatzen badute.

### 33. artikulua. Gastuen konpentsazioa

Bere eginkizunak betetzeagatik 2023an bere ibilgailuarekin noizbehinka lekualdatu behar duen langileak 0,31 euro/km jasoko ditu, bai eta hainbat hiri eta udalerritan ezarritako autobidearen eta zaintzapeko aparkalekuaren kostuak ere.

Gastu horiek ordaintzeko, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitartekoak erabiltzeko. Erakundeak garraio publikoa erabiltzeko agintzen badu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du horien kostua; baina kostua 15,00 eurotik gorakoa bada, erakundeak aurrez ordainduko du.

Hurrengo urteetan, zenbateko hauek ordainduko dira kilometraje gisa:

2024: 0,35 euro/km, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2025: urte bakoitzeko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

2026: urte bakoitzeko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

Joan-etorria beste langile batzuekin batera egiten bada, kilometrajeari dagokion zenbatekoa ibilgailua jarri duenari ordainduko zaio soilik.

Ezein langilek ez du bitarteko propioen bidez materialik garraiatu beharko, baldin eta materialaren bolumenaren, pisuaren edo egin beharreko distantziaren ondorioz garraioa oinez egin ezin bada. Materialak bere ibilgailuan garraiatzea onartzen badu, garraio-gastuak ordainduko zaizkio, artikulua honetan xedatutako km-ko prezioak ezarrita.

## V. titulua. Lizentziak eta eszedentziak

### I. kapitulua. Lizentziak

#### 34. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Aldez aurretik abisatu eta justifikatuz gero (justifikatutako larrialdietan izan ezik), langileak lanera etorri gabe geratu ahalko dira, eta ordainsaria jasotzeko eskubidea izango dute, behean adierazitako arrazoietako batengatik eta behean zehaztutako denbora-tartean:

a) Langilea ezkontzen bada edota izatezko bikote bat osatzen badu, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, 15 egun natural. Baimen hau ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da. Lehen mailako ezkontza- edo odol-ahaidetasuneko senide bat ezkontzen bada, egun bat, ezkontza-egunari dagokiona.

b) Bost egun, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideen edo izatezko bikotekidearen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik.

c) Bost egun, semearen, alabaren, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotzagatik. Hiru egun, gurasoen, anai-arreben eta odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik.

Ospitaleratzeetan, baimen-egunak ez dira zertan ospitalizazioaren hasieran hartu, egunek ez dute zertan segidakoak izan, eta aurrerago ere har daitezke, betiere ospitalizazioak iraun bitartean edota hura bukatzen denean, baldin eta pazienteak arreta edo zainketak behar izaten jarraitzen badu edota etxean atsedean hartu behar badu. Egoera horiek guztiak medikuaren agiri bidez egiaztatu beharko dira.

b) eta c) ataletan araututa dagoen baimen ordaindua jasotzeko eskubidea eragiten duen egitatea lanaldiaren ehuneko 50 edo gehiago bete duenean gertatu bada, baimena hurrengo egunetik aurrera zenbatzen hasiko da.

Langileak, arrazoi hori dela-eta, 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio.

Egun horiek luzatu ahal izango dira, ordaindu gabeko baimena eskatuz, aldeztatik eskatuta eta zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendu egokiek horretarako aukera ematen badu. Halaber, baimen-egun horiek luzatu ahalko dira, oportetatik kenduta, baina bakar-bakarrik zerbitzua ixteagatik baliatzeko dauden egunen barruan ez dauden oport-egunen kopuruan.

d) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

e) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora. Hitzarmenaren ondorioetarako, ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonaltzat hartuko dira honako hauek, besteak beste:

1. NANA, egoitza- eta lan-baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak egin edo berritzea, organismo ofizialen erregistrora joatea abar.

2. Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibiletako edo antzekoetako zitazioak.

3. Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Betebehar horren ondorioz langileak hiru hilabeteko aldian ezin badu bete lanorduen % 20 baino gehiago, enpresak hitzarmen honen 40. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara pasa ahal izango du eraginpeko langilea.

4. Medikuaren kontsultara joateko, behar adina denbora, betiere sistema publikoan edo harekin itundutako zentroetan bada eta lanorduetatik kanpo joan ezin bada. Langilea bera edo lehen mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoarekin medikuaren kontsultara joateko, behar adina denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

5. Funtzionalki eskumena duen entitatearen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

6. Azterketa ofizialak egiteko, behar beste denbora, lanpostuarekin lotutako gaiekin lotuta egon zein ez, baldin eta txanda aldatzeko aukerarik ez badago. Hala, eskubide hau benetan baliatzeko aukera bermatu beharko da beti. Baimen hauek azterketa egiteko beharrezkoa den denboraren arabera izango dira.

7. Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

f) Langileek libre hartzeko egun bat edukiko dute urtean. Eskaera hamar eguneko aurrerape-naz egin beharko da, eta eskaera jasotzen denetik bost egunen buruan erantzun beharko zaio, baiezkoa emanez, salbu eta antolaketa-arrazoiek hala egitea eragozten badute.

Norberaren aukerako eguna oso-osorik hartuko da, baina, lanorduen kalkulua egiteko, pertsona bakoitzaren urteko lanaldiari dagokion portzentajearen baliokidea izango da. Egindako lanorduak zenbatzeko, egunean 7,5 orduko lanaldia hartuko da erreferentzia gisa.

Norberaren aukerako eguna hartu ahal izateko, ezinbestekoa izango da urtebeteko antzinasuna izatea edo azken hiru urteetan entitatean urtebetez zerbitzua eskaini izana. Baimena ezin izango da jarduera zehatzei dagozkien aldietan hartu, hala nola udalekuetan, oporretako programetan edota 30 egun baino gutxiagoko antzekoetan.

g) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke, jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko azterketa teknikoak egitera joateko behar duten denboraz, eta kobratzeko eskubidea izango dute, entitateari alde aurretik jakinarazten badiote eta azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatzen badute.

– Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osokoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.

– Langile batek edozein motatako lizentzia edo baimen bat behar badu eta gaueko txandan ari bada lanean, aurreko edo hurrengo gaua aukeratu ahalko du.

EAEan aplikatu behar den legediari jarraikiz, erregistratutako izatezko bikoteei ezkondu direnen onura berberak aitortuko zaizkie.

### **35. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak**

Urtebetetik gorako antzinasuna duten langile guztiek soldatarik gabeko baimena eskatu ahal izango dute urtean 3 aldiz gehienez, eta 30 egunetarako gehienez.

Eman egin beharko zaio, baldin eta 15 egun lehenago abisatzen badu eta langileen ehuneko 5 baino gehiago edo lantoki eta lanpostu bereko beste langile bat aldi berean baimena baliatzen ari ez bada. Eskaerari zazpi eguneko gehieneko aldi erantzungo zaio. Baimenak beti baliatu ahalko dira, betiere zerbitzuaren antolaketari eragiten ez bazaio. Enpresak idatziz eta arrazoituta ezetsi beharko ditu baimen-eskaerak.

Atal honetako lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuari, eta lekualdatzea antolatuta eta baimendutako erakunde humanitarioen bitartez gauzatzen bada, ez da 15 egun lehenago jakinarazi beharko.

### **36. artikulua. Adingabeak jaio eta zaintzeko baimenak**

Hitzarmen honen eraginpeko entitateak martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan (Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoan) eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 48. artikuluan araututakoaren menpe egongo dira.

Baimenok automatikoki aldatuko dira, aplikatu dakizkiokeen lege-xedapenen arabera.

Haurra jaiotzen den kasuetan (erditzea eta hamabi hilabetetik behar duen haurra zaintzea), etenaldia hamasei astekoa izango da, gehi astebeteko baimen ordaindua, eta beste bi astez luzatu ahal izango da, seme-alabek desgaitasunen bat badute edo erditzea anizkoitza bada (seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera), astebete guraso bakoitzarentzat.

Interesdunak aukeratuko du etenaldia nola banatu, baina, umea izan eta berehala, sei aste hartu beharko ditu. Gainerako hamar asteak lanaldi oso edo partzian hartu ahal izango dira, hala jarraian, nahitaezko sei asteen ondoren, nola etenaldiak eginda, asteka, hasierako sei asteak amaitzen direnetik haurrak 12 urte betetzen dituen arte.

Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago.

Erditzea goiztiarra bada eta, beste edozein arrazoirengatik, jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; beste modu batean esanda, amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan. Gainera, jaioberriaren ospitalizazioa zazpi egun baino gehiagokoa bada, etenaldia ospitalizazioak irauten duen adina egun luzatuko da, gehienez ere hamahiru astera arte, erregelamendua garatzen duten baldintzetan.

Seme-alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, baldin eta atsedean hartzeko nahitaezko sei asteak amaiturik amak bere lanpostura itzultzea eskatzen badu.

Amatasunagatiko etenaldia oporraldiarekin bat etortzeak ez du ekarriko 25. artikuluan jasotako oporrak xurgatzea.

Langileak, amatasun-baimenak iraun bitarteko astean, ordainsariaren ehuneko 100 jasoko du, baimenak iraun bitartean sortutako soldata-igoerak barne.

Haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik egoteagatik etenaldia egin behar izanez gero, langileak oinarri arautzailearen ehuneko 100 jasoko du lehenengo egunetik, gerora sortzen diren eta kalkulurako erreferentziakoa den aldiari dagozkion igoerak barne.

### **37. artikulua. Bularreko haurra zaintzeko baimena**

Langileak lanean ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du, eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, hamar hilabetetik beherakoa den seme edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Lanaldian geldialdi edo eten hori egin ordez, ohiko lanaldia ordubetez murriztuz dezake langileak, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, hark aukeratu bezala. Era berean, edoskitze-baimenaren ordu guztiak metatu ahal izango dira, eta etenik gabe baliatu, adingabea zaintzeko baimena amaitutakoan.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, edoskitzeagatiko denbora proportzionalki luzatu ahal izango da erditze anizkoitzetan.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Nolanahi ere, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu berak eragindako eskubidea erabili nahi badute, enpresak, enpresa-jardunarekin lotutako arrazoi justifikatuengatik, baimena biek aldi berean erabiltzeko aukera mugatu ahal izango du. Enpresak idatziz eman beharko die horren berri.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke denbora hori, eta soldata proportzioan murriztuko da, umeak hamar hilabete betetzen dituenetik aurrera.

### **38. artikulua. Beren kabuz moldatu ezin diren adingabeak edo senitartekoak zaintzea**

Langileak, legezko zaintzaren ondorioz, bere gain badu hamabi urte baino gutxiagoko haur baten edo ezindu fisiko, psikiko edo sensorial baten zaintza, lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta modu proportzionalean murriztuko zaio soldata, haren iraupenaren zortzirenean gutxienez, eta erdian gehienez. Murrizte hori egiteko eta gozatzeko, hauetako bat hartuko da erreferentzia-aldizat: eguneko lanaldia, asteko lanaldia, hileko lanaldia edo urteko lanaldia, betiere erakundea ados baldin badago.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, lanaldi-murrizketa zer egunetan hasi eta bukatuko den zehaztuta.

Eskubide bera izango du ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol- eta ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea zaindu behar duenak, izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasuneko senidea barne, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Zentroko bi langilek ezin izango dute baimen hori aldi berean baliatu arrazoi berak eraginda. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-murrizketaren ordutegia, eta ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago eskatu beharko dio entitatearen zuzendaritzari.

### 39. artikulua. Adopzioa eta harrera iraunkorra

Adopzioetan edo harreretan, baimena 16 astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat; adopzio edo harrera anizkoitzetan, beste bi astez luzatu ahal da baimena seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera (astebete guraso bakoitzarentzat). Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala. Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Haur berak ez du langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, hamabost egun lehenago gutxienez. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita, erregelamenduz ezarritakoari jarraikiz.

Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

Sei urte baino gehiagoko adingabeak adoptatu edo behin betiko hartzen badira, halaber, etenaldiak hamasei aste izango ditu desgaitasunen bat badute, edo arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzeritarra izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasun bereziak badituzte, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke apartatu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da hori, eta, beraz, ezin zaio beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari eskualdatu.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, ordaindu gabeko beste baimen bat emango da, behar den denboraren arabera, adoptatutako haurren jaioterriak horrelakorik eskatzen badu; horretarako, behar bezala justifikatu beharko da, eta ezinbestekoa izango da entitateari egoera horren berri ematea, behar den aurrerapenaz.

Langileak enpresari adierazi beharko dio, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera, hala dagokionean.

Baldin eta semeak edo alabak desgaitasunen bat badu (jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan), 16 asteko etenaldia beste bi astez luzatuko da, astebete guraso bakoitzarentzat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme edo alaba bakoitzeko. Guraso bakarra badago, atal honetan bi guraso dituzten familientzat aurreikusitako luzapenak osorik baliatu ahal izango ditu.

## II. kapitulua. Eszedentziak

### 40. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

Kasu hauek hartuko dira nahitaezko eszedentziazat:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.

- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.

- Legez ezarritako beste edozein kasu.

Eszedentzia-mota honek aukera ematen du amaitzean automatikoki lanpostura itzultzeko, eta guztiak indarrean egongo dira, harik eta kargualdia edo eszedentzia eragin duten eginkizun sindikalak amaitu arte.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

#### **41. artikulua. Senitartekoak zaintzeko eszedentzia berezia**

##### **41.1. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia**

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, bai harrera iraunkorrean zein adopzio-aurreko harreraren egon; eta eszedentzia hori umearen jaiotegunean hasiko da, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunean bestela.

Eszedentzia hau zatika baliatu ahal izango da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, enpresak, eskubidea aldi berean baliatu ez dezaten, mugak jartzeko aukera izango du, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada, idatziz behar bezala arrazoituta. Horrelakoetan, enpresak ordezko plan bat eskaini beharko du, bi langileek baliatu ditzaten hala aukera hori, nola kontziliazio-eskubideak.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiarazi egingo du langilea ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziak iraun bitartean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

##### **41.2. Senitartekoak zaintzeko eszedentzia.**

Langileek eskubidea izango dute bi urteko eszedentzia hartzeko gehienez, baldin eta bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren bat zaindu behar badute, senitarteko hori ezin delako bere kabuz moldatu, dela bere adinarengatik, dela istripuren bat izan duelako, dela gaixotasunen bat duelako.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiarazi egingo du langilea ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezeko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezeko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezeko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziak iraun bitartean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

#### **42. artikulua. Eszedentzia bereziak**

Eszedentzia bereziak kasu hauetan emango dira:

- Laneko hobekuntzarako jarduerak egiteko.
- Ospe oneko erakundeetan misio humanitarioak bete edo garapenerako lankidetzan jarduteko, betiere langileak bost urteko antzinatasuna badu erakundearen.

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzinatasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordetzeko eskubidea izango du; baina adierazitako epea igaro ostean itzultzen bada lanera, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetan lehentasunez sartzeko eskubidea gordeko zaio soilik.

Dena den, eszedentzia bereziak ematean ulertzen da ez dela inolako ordainsaririk jasoko, nahiz eta aldi hori antzinatasunerako zenbatuko den, salbu eta lanbidearekin zerikusirik ez duen laneko hobekuntzarako jarduerak egiteko eskatutako eszedentzia bada.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, eszedentzia hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko kausengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezeko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezeko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezeko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

#### **43. artikulua. Borondatezko eszedentzia**

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori lau hilabetekoa izango da gutxienez, eta bost urtekoa gehienez. Langileak ezingo du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori ez da zenbatuko antzinatasunerako. Idatziz eskatuko da beti, hasi baino hogeita bat egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko arrazoiengatik izan ezik, eta erakundeak idatziz erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezeko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezeko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezeko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Langileak hasierako eszedentziaren iraupen bereko luzapena eskatu ahal izango du, eszedentzia eskatzeko prozeduraren arabera, hasierako eszedentzia amaitu baino 21 egun lehenago gutxienez.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzia honen iraupena igaro ostean, langileari erakundearen hutsik dauden edo egon litezkeen kategoriatan berreko edo antzeko kategoriatan lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasuna izateko eskubidea gordeko zaio soilik.

#### 44. artikulua. Atxilotze-kasuetarako bermeak

Atxilotzen dituzten edo askatasuna eragozten zaien langileei, egoera horren iraupena edozein izanda ere, lanpostua gordeko zaie, indarrean dagoen legeriaren esparruan. Horretarako, langileak bere lanpostura itzuliko da, eta zeuzkan lan-baldintzak gordeko zaizkio. Artikulu honetan eta aplikatzeko den legerian adierazitakoa hobeto betetzeko, atxilotze-aldiak edo langileak askatasuna eragotzita duen aldiak irauten duen bitartean, edo behin betiko konpontzen den bitartean, ordezkapen-kontratuak erabiliko dira lanpostu hutsak betetzeko.

#### 45. artikulua. Eszedentzia amaitzean lanera itzultzea

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztietarako arau orokor gisa, eszedentziarako emandako epea amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago egin beharko du horretarako eskaera, eta lanera zer egunetan itzuliko den adierazi beharko du.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko.

Erakundearen titularrak idazki bidez berretsi beharko dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana.

#### 46. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Aldi baterako ezintasunaren kasuan, kontratua etenda geratuko da egoera horrek irauten duen artean, baita erakundeak Gizarte Segurantzaren kotizatzeari utzi badio ere.

Ohiko lanbidean jarduteko guztizko ezintasun iraunkorra, erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun handia duten langileen kasuan, kontratua etenda geratuko da bi urtez, kalifikazio-organoak langilearen ezintasun-egoerak hobera egin eta langileak bere lanpostura itzul daitekeela uste duela adierazten duenetik zenbatzen hasita, eta administrazio-ebazpenean hala adierazten bada.

Etenaldian antzintasuna zenbatuko da.

#### 47. artikulua. Erretiroak

Une bakoitzean indarrean dagoen lege-araubidea beteko da.

Hitzarmen honen esparruan eta hitzarmenaren indarraldia amaitu baino lehen, etorkizuneko hitzarmenetan zer neurri har daitezkeen aztertuko du batzorde paritarioak.

### VI. titulua. Hobekuntza sozialak

#### 48. artikulua. Lanerako arropa

Erakundeek laneko arropa emango diete, urtean bitan, beren eginkizunengatik behar duten langileei. Erakundeak ez badio laneko arroparik ematen, honako zenbateko hauek ordainduko dizkio kontzeptu horrengatik:

2023: 100,00 euro urtean.

2024: 115,00 euro urtean.

2025: urte bakoitzeko oinarritzko soldadari aplikatutako igoera proportzionala.

2026: urte bakoitzeko oinarritzko soldadari aplikatutako igoera proportzionala.

**49. artikulua. Ostaturia eta mantenua eta joan-etorrien gastuak**

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

Laneko arrazoiengatik eta enpresaren aginduak jarraituz lanpostuaren egoitzatik kanpo joan behar duten langileek eskubide hauek izango dituzte:

– Enpresak ordainduko ditu gosariaren, bazkariaren eta afariaren gastuak. Hiru otordueta-rako balioko du ordainketa horrek. Gastuak justifikatzeko, langileak otorduen fakturak aurkeztu beharko ditu; eta faktura horien kostua langileak joan behar izan duen eremu geografikoko balio estandarra izango da beti. Otorduren batengatik edo guztiengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 15,00 eurotik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du aurrez eskudirutan jasotzeko kostu horiek ordaintzeko dirua.

– Enpresak, laneko arrazoiak direla-eta, enplegaturen bati garraio publikoa erabiltzeko agintzen badio, bidaiak egiteko txartelak edo tiketak alde aurretik emango dizkio. Enpresak ezin baditu garraio-txartelak aurrez erosi, kostua ezin delako zehaztu edo beste edozein arrazoiengatik, enpresak garraioaren gutxi gorabeherako kostua emango dio langileari, 15,00 eurotik gorakoa izango dela uste badu.

– Laneko joan-etorrien ondorioz, langileak etxetik kanpo lo egin behar badu, enpresak aurrez kontratatuko du ostaturia. Gastu hori enpresak kudeatuko eta ordainduko du beti, kontratatutako ostaturia-zerbitzuarekin zuzenean harremanetan jarrita.

– Hezkuntza- edo/eta laguntza-arrazoiak direla-eta, langileek beren bizilekutik irten behar badute jardueren erabiltzaileekin batera egoteko, eta jarduera horiek egoitza-zentroetan eta/edo kanpamentuetan egiten badira, langile horiek eskubidea izango dute artatutako erabiltzaileen baldintza berberetan igarotzeko gaua eta egiteko otorduak.

**50. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruak**

Erakundeek erantzukizun zibileko aseguruak izango dute, gutxienez 300.000,00 euroko zenbatekoa izango duena, eta mugarik gabeko defentsa juridiko profesionala barne hartuko du.

**51. artikulua. Enpresaburuaren subrogazio-klausula**

Langileak egonkortzeko lehiaketa publikoa, ituna, lankidetzak-hitzarmena edo finantzaketa publikoko beste formula batzuk erabili badira eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna eskualdatzen bada hitzarmen hau aplikatu behar duten edo/eta hitzarmen honek adierazitako eremu funtzionala duten entitate batzuen artean, entitate berriak subrogazioz jasoko ditu zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horretan lan egiten zuten langileekin lotutako betebeharrak eta erantzukizunak. Ondorio horietarako, zerbitzuan, baliabidean edo ekoizpen-unitatean jarraipena dagoela ondorioztatuko da, baldin eta eskualdatzeak bere nortasunari eusten dion zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate bati eragin badio.

Edonola ere, artikulua honetan ezarritako subrogazio-ondorioz ez dute izango hirugarrenen kaltetan kontratatutako pertsonak, eta irten den titularrari lotuta egongo dira.

Kontratuak hirugarren baten kaltetan egin dela ulertuko da, baldin eta esleipena amaitu aurre-aurreko sei hilabeteen barruan kontratatutako ordu kopurua gorantz moldatu bada eta administrazio emakidadunaren berriazko oniritzia duen benetako jarduera-igoera baten ondorioz izan ez bada.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen (azaroaren 8ko 9/2017) 130.3 artikulua arabera, administrazio publiko batek erabakitzen badu zerbitzu bat zuzenean berak ematea (hitzarmen honen eremu funtzionalean eta jardueren katalogoan sarturikoa eta ordura arte eragile ekonomiko batek emandakoa), administrazio publiko horrek zerbitzua ematen duten langileak subrogatu beharko ditu, artikulua honetan arautzen diren baldintza berberetan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatuko da, bestalde, entitate pribatu batek zerbitzua zuzenean berak ematea erabakitzen badu.

Entitate lagatzaileak, dagokion espedientearen edo administrazio-egintzaren hasieran, dokumentazio hau eman beharko dio administrazio publiko arduradunari, lehiaketaren, kontratuaren edo hitzarmenaren baldintza-agirian subrogazio-eskubidea duten langileak eta haien lan-baldintzak sartu ahal izateko:

- Langileen zerrenda, hauek zehaztuta: izen-abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio modalitatea eta oporraldia, bai eta norberaren baldintza onuragarrienak, baldin badaude, edo egon daitezkeen enpresa-itunak ere.

Informazio hori bera emango zaie, egokitzen denean, entitate lagatzaileari eta langileen ordezkariari, honako hauekin batera:

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Eragindako langileen soldaten azken ordainagirien fotokopiak.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 dokumentuen fotokopia.
- Subrogatzen diren langileen kontratuen fotokopiak.
- Langileekin sinatutako itun edo klausulak, bai indibidualak, bai kolektiboak.
- Subrogazioak eragindako langile guztiei ordura arteko hartzekoen zati proportzionala likidatu izanaren egiaztagiria, inongo kopururik ez dela zor frogatzen duena.

Dokumentazio hori ez emateak ez du langileen subrogazio-eskubidea mugatzen.

Langileek opor guztiak baliatuko dituzte, irten den enpresarekin hitzartutako opor-egutegia errespetatuta.

Dena dela, sartu eta irten diren enpresek elkar konpentsatuko beharko dute ekonomikoki, ordaindu edo baliatutako oporren kontzeptupean izandako zenbateko gordinengatik, baita opor horien Gizarte Segurantzarako kotizazioagatik ere, bi enpresek proportzionalki ordaindu dezaten bi kontzeptuon kostua; hau da, zerbitzua zenbat denboraz eman den eta urte natural horretan zenbat kobratu den kontuan hartuta. Halaber, elkar konpentsatuko dituzte oporretako ordezkapenen kostuak, zerbitzua ondo emateko ordezkapenik behar izan bada.

## VII. titulua. Eskubide sindikalak

### 52. artikulua. Eskubide sindikalak

Enpresa-batzordeek, langileen ordezkariak eta atal sindikalek eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte, besteak beste:

- Falta arin, astun eta oso astunak direla-eta, dagokien lantokian ezarritako zigorrei buruzko informazioa jasotzea aurretiaz eta idazki bidez.

- Hiru hilez behin gutxienez, gai hauei buruzko estatistiken berri izatea: absentismoaren indizea eta arrazoiak; lan-istripuak eta laneko gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; laneko ingurumenari buruz aldi berean edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

- Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta zereginen alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezzen zaintzea. Beharrezkoa bada, legeko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi esku-dunen aurrean.

- Erakundean lan egitean laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak betetzen direla zaindu eta kontrolatzeko, prebentzio-ordezkariak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (LBK 1995, 3053) agintzen dizkien eginkizunak bete ahal izateko, behar adina denbora izango dute beren karguan jarduteko beharrezkoa den laneko arriskuen prebentzioaren arloko prestakuntza

jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta laneko arriskuen prebentziorako legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Erakundeak eman eta ordaindu beharko du prebentzioari buruzko prestakuntza. Lan-ordutegiaren barruan egin beharko da.

– Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek irauten duten bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Halaber, batzordeko kide bakoitzak edo lantoki bakoitzeko langileen ordezkariak hilerok izango dute ordaindutako ordu-kreditua, beren ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, betiere honako eskala honen arabera. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideek ordu-kreditu hauek izango dituzte:

– Ehun langilera arteko enpresetan, hamabost ordu.

– Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresetan, hogeitau ordu.

– Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arteko enpresetan, hogeitau hamar ordu.

– Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresetan, hogeitau hamabost ordu.

– Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera dituzten enpresetan, berrogeitau ordu.

Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgarrietan jarriko dira. Taulatutako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bana atal sindikalentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Iragarki-taula horietan, arduradun sindikalek jarriko dituzte egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak.

Era berean, normalean informatikako tresnak erabiltzen dituzten lantokietan, ordezkari sindikalei tresna horiek erabiltzen utziko zaie langileei informazioa helarazteko, betiere beharrezko zehaztasunaz, tresna horiek erabiltzeak ez dezan kalterik eragin tresna horien ohiko laneko jardueretan.

– Ezein langile ezingo da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari trabarik egin gabe. Langile oro izan daiteke hautesle nahiz kargu sindikalak betetzeko hautagai, betiere Langileen Estatutuan eta SALOn (LBK 1985, 1980) ezarritako baldintzak betetzen baditu.

Erakundeak emango dizkie lokalak eta eginkizunak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren bitarteko materialak enpresa-batzordeei, langileen ordezkariari eta atal sindikalei.

Jarduera sindikala errazteko, erakunde batean ordezkari-tza duten erakunde sindikalek eta hautagaitzek aukera izango dute ordezkarien orduak metatzeko. Metatze hori gauzatzeko, aurrez jakinarazi beharko diote erakundeari.

Gainera, sindikatuen kreditua lau hiletik behin zenbatuko da, eta urtean zehar irregularki birbanatzeko aukera izango dute, aurrez enpresaburuari idatziz jakinaraziz gero.

### **53. artikulua. Batzarrak**

Honako hauek izango dute bilerak deitzeko eskubidea, 24 orduko aurrerapenarekin gutxienez, eta aurrez erakundeari jakinarazita: langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo, 50 langiletik gorako lantokietan, langile guztien ehuneko 20k, eta, 50 langiletik beherako lantokietan, langile guztien ehuneko 30ek (betiere gehieneko hamar langileko eskakizuna gainditu gabe).

**VIII. titulua. Diziplina-erregimena****54. artikulua. Lan-jokabidearen kodea**

Diziplina-erregimenari lotutako gaiak jasota daude Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmeneko 74. eta 80. arteko artikuluetan, eta hona hemen testu horien transkripzioa hitzez hitz:

Faltak.

Langileek egindako faltak garrantziaren arabera sailkatzen dira, honela:

- Falta arinak.
- Falta astunak.
- Falta oso astunak.

Falta arinak.

Hauek dira falta arinak:

- Hogeita hamar laneguneko epean, bi eta bostaldi bitartean berandu iristea lanera eta ez ematea behar bezalako justifikaziorik.
- Laneko absentzia gertatu osteko 24 orduetan langileak ez jakinaraztea zergatik ez den joan lanera, salbu eta egiaztatzen bada ezinezkoa dela.
- Arduragabekeriak zaintzea materiala eta instalazioak, betiere horrek ez badio kalterik eragiten enpresari. Kalte ekonomikoren bat eragiten badu, falta astuntzat hartu ahal izango da.
- Justifikatu gabeko arrazoiengatik, bi egunetan ez joatea lanera hogeita hamar laneguneko epean. Beste lankide batek ordezkatu behar badu lanera azaldu ez den langilea, falta astuntzat hartuko da.

Falta astunak.

Hauek dira falta astunak:

- Hirurogei laneguneko epean, sei eta hamaraldi bitartean berandu iristea lanera, eta ez ematea behar bezalako justifikaziorik.
- Justifikatu gabeko arrazoiengatik, bi egun baino gehiagotan ez joatea lanera hogeita hamar laneguneko epean. Lanerako hutsegite bakarra nahikoa izango da, baldin eta langile horren lanpostua dela-eta, lanera ez joateak kalterik eragiten badio artatu beharreko pertsonari.
- Behin eta berriro egitea falta arin bera hiru hileko batean, betiere falta horri zehapena ezarri bazaio eta zehapena irmoa bada.
- Arduragabekeria handiz zaintzea materiala eta instalazioak, eta horrek kalteak eragitea enpresari. Kalte ekonomiko nabarmena eraginez gero, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

Falta oso astunak.

Hauek dira falta oso astunak:

- Ez iristea garaiz lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, hamabostaldi baino gehiagotan urtebeteko epean.
- Hogeita hamar laneguneko epean, ez etortzea lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, ondoz ondoko hiru egunetan edo tartekako bost egunetan.
- Lanak ez betetzea eta zerbitzuan kalte larriak eragitea, arduragabekeria nabarmenez jarduteagatik hainbat ezagutza-esparrutan.

4. Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea; edo, ABE egoeran egon bitartean, ordaindutako beste lan batzuk egitea.

5. Lanorduen barruan mozkor egotea normalean edota edozein motatako droga edo estupefazianteak hartzea.

6. Hitzez nahiz ekintzaz gaizki eta errespetu edo adeitasunik gabe tratatzea lankideak edo zerbitzuen erabiltzaileak.

7. Lankide batek, edozein dela ere bere kargua eta/edo zeregina, beste lankide bati sexu-jazarpena egitea, dela hitzez, dela larderia fisikoaren bitartez, dela beste era batean (xantaia eta abar).

8. Behin eta berriro egitea falta larriak, betiere hiruhileko berean egiten badira eta falta horiei dagoeneko zehapena ezarri bazaie.

9. Agindutako zeregin edo eginkizunetan iruzur egitea, desleialtasunez jokatzeko eta konfiantzaz abusatzea.

Zehapenak.

Faltaren mailaren arabera, zehapen hauek ezarri ahal izango dira gehienez:

- Falta arinengatik: idatzizko kargu-hartzea, eta lana eta soldata hiru egunerako kentzea gehienez.

- Falta astunengatik: lau eta hamabost egun bitartean soldata eta lana kentzea.

- Falta oso astunengatik: hamasei eta hirurogei egun bitartean soldata eta lana kentzea, edo kaleratzea.

Zehapen guztiak idazki bidez jakinaraziko zaizkio langileari, kausa zein den eta noiz gertatu zen adierazita. Jakinarazpen horren kopia langileen ordezkariari bidali behar zaie.

Inola ere ezingo da ezarri zehapenik kausa hauetako batengatik:

a) Erakunde sindikal bateko kide izateagatik.

b) Langileen ordezkaria izateagatik; edo, ordenamendu juridikoak ezarritakoaren arabera, langileen ordezkari izango balitz bezala jokatzeko.

c) Enpresaren eta/edo erakundearen arduraren duen enpresaburuaren aurkako kexak aurkezteagatik edo haren aurkako prozeduretan parte hartzeagatik, enpresaburu horrek ustez ez dituelako bete laneko edo gizarte segurantzako arauak.

d) Langilearen arraza, sexua, ezkontza-egoera, izatezko elkarbizitzako egoera, erlijioa, iritzi politikoak, jatorri soziala, orientazio sexuala, genero-identitatea, haurdunaldia edo norbere morala dela-eta; edota, oro har, Konstituzioan aitortutako eskubideren batez askatasunez baliatzeagatik.

Zehapen-espeditentea, falta oso astunak egiteagatik.

Zehapen oso astuna baliozkoa izan dadin, honako izapide hauek bete behar dira:

1. Langileari eta langileen legezko ordezkariari idatziz jakinaraziko zaie zehapen-espeditentea abian jarri dela, eta kargu-orria helaraziko zaie.

2. Langileak bost lanegun ditu bere burua defendatzeko alegazioak egiteko.

3. Zehapena betearazlea izango da haren berri ematen den unetik aurrera.

4. Zehapen-espeditentea hasten denetik langileari jakinarazten zaion arte, 45 egun igaroko dira gehienez; baina bertan behera utziko ditu faltaren preskripzio-epeak, hurrengo artikuluan aurreikusita daudenak.

Falten preskripzio-epea.

Falten preskripzio-epea hau izango da:

Falta arinen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hamar egun baliodunetara.

Falta astunen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hogeitun egun baliodunetara.

Falta oso astunen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hirurogei egun baliodunetara.

Zehapenak ez badira gauzatu dagokion jakinarazpena egin ostean, bertan behera geratuko dira, jakinarazpena egiten denetik epe hauek igaro ostean:

Falta arinen kasuan: hilabete.

Falta astunen kasuan: bi hilabete.

Falta oso astunen kasuan: hiru hilabete.

Zehapenak judizialki aurkaratzen badira, zehapena betetzeko preskripzio-epea eten egiten da.

Enpresaburuen faltak eta zehapenak.

Enpresak eta/edo erakundeak zerbait ez egiteagatik edo egiteagatik hitzarmen honetako xedapenen eta gainerako legezko xedapenen aurka egiten badu, laneko arau-haustetzat hartuko da.

Nolanahi ere, definituta eta tipifikatuta daude guztiak gizarte-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko legean.

## **55. artikulua. Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten jardueretako soldata-irizpideak eta ordu-kopurua**

55.1 Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten opor-egonaldi eta/edo egonaldi hezitzailetako soldata-irizpideak.

Aintzat hartuta langileek egoera eta baldintza berezietan egiten dutela lan presentziazko zerbitzuak ematen dituztenean 24 ordu edo gehiagoko prestasunarekin udalekuetako etxeetan, aterpetxeetan, kanpamentuetan, bidaietan, udalekuetan, aterpetxe edo kanpamentuetako egonaldiak dituzten programa hezitzaileetan, edo jarduera berdintsuetan, honako soldata-irizpide hauek ezarri dira:

– Eguneko oinarrizko soldata: I. eranskinetako taulan ageri den urteko oinarrizko soldata (lanaldi osoan kalkulatua) 14 hilabeteren artean eta 30 egunen artean zatitzearen ondoriozko soldata da.

– Eguneko prestasun-osagarria: lanaldiaren baldintza zehatzen arabera sortuko da osagarri hau. Osagarri horiek ehuneko hauen arabera ezarriko dira:

• 2023. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 28.

• 2024. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 30.

• 2025. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 31.

• 2026. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 32.

– Igande eta jaiegunetako osagarria: jaiegun edo igande bakoitzeko sortuko da, eta honako zenbateko hau izango du:

• 2023: 28,98 euro eguneko.

• 2024: 32,00 euro eguneko.

• 2025: urteko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

• 2026. urteko oinarrizko soldatari aplikatutako igoera proportzionala.

– Asteko atsedanak: kontratuaren azken egunetan gozatuko dira asteko atsedanak; hortaz, kontratuaren iraupenak barne hartuko du atsedan horien iraupena eta zerbitzua ematen den egunen iraupena.

– Aparteko ordainsariak: oinarrizko soldataren, prestasun-osagarriaren eta igande- eta jaiegun-osagarriaren arteko baturaren 1/6ari dagozkion aparteko ordainsariak sortuko dira.

– Oporrak: oinarrizko soldataren, prestasun-osagarriaren eta jaiegun-osagarriaren arteko baturari dagozkion aparteko ordainsariak sortuko dira. Baliatu gabeko oporrak: kontratatutako egunei dagokien zatian sortuko dira.

– Kontratu-amaierako kalte-ordaina: kontratua amaitzean sortzen dira kalte-ordain hauek.

55.2 Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten noizbehinkako jardueren ordu-kopurua:

Atal honetan jasotako ondorioetarako, "ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten noizbehinkako jarduera" esango zaie 8 ordu baino gehiago eta 24 ordu baino gutxiago irauten duten bidaia, irteera, txango edo ekitaldiei.

Jarduera horiek bi eratakoak izango dira:

1. Gaua bertan eman behar ez den jarduerak: kasu honetan, jarduera horretan lanean aritutako ordu guztiak zenbatuko dira, baita bidaian eta otorduetan emandako denbora ere, eta 11 ordu zenbatuko dira gehienez.

2. Gaua igarotzea dakarten eta 24 orduetik beherako iraupena duten jarduerak: jarduera-ordu guztiak zenbatuko dira, joan-etorritako eta otorduetarako denbora barne, baita gaueko atsedan-orduak ere (gehienez, 18 ordu). Gaueko atsedan-ordutzat jotzen dira programatutako jarduerarik ez dutenak.

Igande eta jaiegunetan egindako jardueren kasuan, ordu bakoitzari dagokion osagarria ordainduko da, eta 8 ordu ordainduko dira gehienez.

Ordu-zenbaketa hori bateraezina da gaueko lanaren osagarria jasotzearekin.

#### Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria. Baldintza onuragarrienak eta ad personam bermeak aplikatzea.

Erakundeek, edo atalek, edo ekoizpen-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintzak onuragarriagoak badira hitzarmen honetan adierazitakoak baino, baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, eta horrela ez zaio kalterik eragingo inongo langileri hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik.

Zenbatekoa ezarritakoan, ad personam berme hau ezingo da ez konpentsatu, ez xurgatu, eta ezingo zaio balioa handitu, hitzarmen honetara sartzeko unean borondatezko osagarriak ezarrita zituzten entitateetan izan ezik, baldin eta osagarriok oinarrizko soldatarekin batuta hitzarmenean jasotzen diren oinarrizko soldatak gaintitzen badira. Horrelakoetan, egoera berrira egokitu beharko dituzte egokitzen diren nominetako soldata-kontzeptuak, eta, horretarako, oinarrizko soldataren kontzeptura eramango dira borondatezko osagarriotan jasotako zenbatekoak, oinarrizko soldata horiek hitzarmenean ezarritako zenbatekoetara iritsi arte. Kontzeptu horrengatik geratzen diren zenbatekoak borondatezko osagarri xurgagarri gisa mantenduko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Hizkuntza sustatzea eta normalizatzea.

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori euskararen normalizazioari buruzko EAEko legerian oinarrituko da, eta, gutxienez, hizkuntza-normalizaziorako lehenetsunak ezarriko ditu azpisektoreen, lanbide-kategorien, epeen, giza baliabideen eta baliabide ekonomikoen arabera, bai plana bera gauzatzeko. bai autonomia-erkidegoko eta tokiko erakunde publikoen (aldundi eta udalen) inplikazioa lortzeko.

Azkenik, euskara beharrezkoa ez den lanpostu berrietan euskara merezimendu gisa balo-  
ratzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

Hirugarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeari  
buruzko klausula.

Sektoreko enpresaren bat hitzarmen kolektibo hau aldi baterako ez aplikatzen saiatzen bada,  
dela arrazoi ekonomiko edo teknikoengatik, dela antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, batzorde  
paritarioari jakinarazi beharko dio kontsultaldia noiz hasiko den, aldi hori hasi aurretik; eta negozia-  
zioetan akordiorik lortuz gero, batzorde paritarioari eman beharko zaio horren berri. Kontsultaldia  
amaitu ostean, desadostasunik baldin badago, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde  
paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia 5 eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi  
egun izango ditu erabakitzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik.

Langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta baldin eta soilik baldin alderdi bakoit-  
zaren gehiengoak hala adosten badu, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ar-  
bitraje bidez konpontzen saiatuko dira, lehenengo, PRECOren esku jarrita auzia, eta geroago,  
ORPRICEren esku jarrita.

Batzorde paritarioak hori guztia helaraziko dio lan-agintaritzari.

Eskatutako eskusiorako baimena lortuz gero, horren ondorioak urtebete iraungo du gehie-  
nez, eta hura luzatzeko beste baimen bat eskatu beharko da, artikulua honetan aurreikusitako  
prozedura jarraituz. Baimendutako epea igarotakoan, hitzarmen honetan ezarritako baldintzak  
aplikatuko dira berriz, automatikoki.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, langileek edo batzorde paritarioak aha-  
lik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, bai jasotako informazioa, bai  
eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ere. Eta guztiaren  
gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Laugarren xedapen gehigarria. Mugigarritasun geografikoari buruzko klausula.

Mugigarritasun geografikoari lotutako gaiak jasota daude Aisia Hezitzailearen eta Animazio  
Soziokulturalaren Estatuko III. Esparru Hitzarmenaren 15. artikuluan, eta hona hemen testu  
horien transkripzioa hitzez hitz:

Enpresa barruko mugigarritasun geografikoa arautzeko, aintzat hartuko da Langileen Esta-  
tutuaren 40. artikuluan xedatutakoa.

Arau orokor gisa, langileak kontratatzean, lantoki jakin batera atxikiko dira, bertan bete ditzaten  
beren zereginak

Salbuespen moduan, ekonomiari, teknikari, antolaketari edo ekoizpenari lotutako arrazoiak  
direla-eta, enpresak edo erakundeak aukera izango du langileak beste lantoki batera lekualda-  
tzeko epe iraunkor baterako, lekualdaketa horren ondorioz langile horrek bere ohiko bizilekua  
aldatu behar badu ere.

Bosgarren xedapen gehigarria. Mugigarritasun funtzionalari buruzko klausula.

Langilea lanpostuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langi-  
leari, bai eta haren legezko ordezkariak ere, aldaketa hori gauzatu baino bi hilabete lehenago  
gutxienez.

Langilearentzat borondatezkoa izango da lanbide-taldetik kanpora mugitzea bere lanpostua.

Seigarren xedapen gehigarria. Behar bezala aplikatzen dela zaintzea eta bermatzea.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu nahi dituzte:

— Akordio hau sinatu duten erakunde sindikal eta enpresa-erakunde guztiek, sinatzaileen  
erakunde elkartuek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek eta negoziazio kolektiboaren

eremuan horiek ordezkatu dituzten pertsonak ez dute Arabako aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren hitzarmen kolektibo honetako edukiek baino baldintza okerragoak dituen (osotasunean edo zati batzuetan) hitzarmenik edo lan-akordiorik sustatuko, itunduko, ez eta horrelakoei atxikiko ere; izan ere, ezinbesteko gutxieneko zuzenbide-edukitzat hartzen dute bai hitzarmen hau bere osotasunean, bai eta haren xedapen eta arau guztiak ere.

– Erantzukizun publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren zaintzea, eta gaian eskudunak diren administrazio publikoei eskatzea behar bezala aplikatzeko Arabako lurralde historikoko aisia hezitzaileari eta animazio soziokulturalari buruzko hitzarmena. Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoei jakinaraziko diete zeinen garrantzitsua den lan-eskubideak eta lehia leiala babesteko klausula bat sartzea kontratuak arautzen dituzten orrietan, hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuak esleitzen dituzten erakundeei exijitzen diena hitzarmen kolektibo hau betetzeko. Ildo horretan, administrazioei adieraziko zaie klausula berri bat sartzeko premia dagoela hitzarmen honen eremu funtzionalaren barruko kontratuetako baldintza-orrietan. Klausula horrek exijituko du kontratu horietan behar bezala aplikatzeko Arabako lurralde historikoko aisia hezitzailearen eta animazio kulturalaren hitzarmena.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturik batzorde paritarioan; eta batzorde horren bidez neurriak hartuko dira administrazio publikoei jakinarazteko alderdi sinatzaile horiek konpromisoa dutela enplegua eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak bermatzearen alde.

Neurri horien artean, hauek egongo dira gutxienez:

– Hitzarmenaren testu osoa igortzea administrazio publiko nagusiei (EJ, AFA, Eudel eta udal garrantzitsueni), testua ezagutu dezaten eta irizpidetzat har dezaten beren eremu funtzionaleko jarduerak kontratatzeke, hitzarmenak egiteko, itunak egiteko edo finantzatzeko.

Administrazio publikoetan indarrean dauden zerbitzuak kanporatzeari buruzko estatutu-izae-rako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokienez:

– Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko asmoz, erakunde edo enpresa esleipendunek behar bezala bermatuko dituzte, eta esleipenaren unean plantillak zituen benetako baldintzak errespetatuko dituzte dauden langileen subrogazioa egitean.

– Baldintza-orrien bidez bermatuko dute erakunde edo enpresa kontratistak laneko arris-kuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.

– Ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, erakunde eta enpresa kontratistetako langileei jardueraren arabera aplikagarria zaien sektoreko hitzarmena bermatuko zaie gutxienez, edo, bestela, enpresaren hitzarmena bermatuko zaie, hura baino hobea baldin bada.

– Esleipendunek zerbitzuak azpikontratatzeko badituzte, azpikontratazio horiek kontratazio-legean ezarritako baldintzak beteko dituzte.

Zaintze-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautematen badira, batzorde paritarioak hau egingo du:

– Lehenik eta behin, idazki bat bidaliko dio dagokion administrazioari, egoera irregularren berri emateko.

– Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, batzorde paritarioak estatutu-izaerako akordio kolektiboen jarraipen-batzordeetan salatuko du administrazio publikoetan indarrean dauden kanporatze-zerbitzuen egoera.

– Azken aukerako neurri moduan, akordioa sinatu duten erakundeek justizia-auzitegietan jarriko dute dagokien administrazioarekiko auzien erreklamazioa.

Ahal den neurrian, lan-baldintzak hobetzen eta sektoreko profesionalen ahalegina aitortzen jarraituko da etorkizunean negoziatzen diren hitzarmenetan.

## Azken xedapenak

## Azken xedapenetako lehena.

Akordio hau sinatu duten alderdiek hitzarmen honen eraginpean dauden langileen ekonomia- eta lan-baldintzak hobetzen lagunduko duen prozesuan aurrera egiteko konpromisoa hartzen dute, euskal administrazio publikoek zuzenean kudeatzen dituzten langileen ekonomia- eta lan-baldintzak erreferentziatzat hartuta.

## Azken xedapenetako bigarrena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hura sinatzen duten alderdiek behar bezala aztertuko dute zer aukera dagoen, indarraldi hori bukatu ostean, hitzarmenaren eremu geografikoa EAera zabaltzeko, edo esku-hartze sozial, aisia hezitzaile eta animazioa soziokulturalaren sektoreen eremu funtzionalak Arabako lurralde historikoaren edo EAeren eremu geografikoetan jasotzen dituen beste hitzarmen batean sartzeko.

## Azken xedapenetako hirugarrena.

Erakunde bakoitzean hitzarmen honetan jasotakoak baino baldintza hobeak adostu ahal izango dira.

## Azken xedapenetako laugarrena.

Erakunde batean edo eremu funtzional jakin batean langileen ordezkarien eta erakundeen edo enpresa-erakundeen artean akordioaren bat lortzen bada eta hitzarmen honetan sartu nahi badute, batzorde paritarioari kudeaketak eta beharrezko aldaketak egiteko gaitasuna ematen zaio, akordio horiei segurtasuna eta indar juridikoa eman diezaien.

## I. eranskina. Ordainsarien taulak. Urteko oinarrizko soldata gordina

TALDEA	KATEGORIA	2023	2024	
I. taldea: zuzendaritzako langileak	Zuzendari kudeatzailea	33.797,66	34.845,38	
II. taldea: zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak	Saileko burua	29.821,47	30.745,93	
	Programa eta hornikuntzen zuzendaria	29.821,47	30.745,93	
	Proiektu pedagogikoen koordinatzailea	28.330,40	29.208,64	
	Gradu-tituluduna	28.330,40	29.208,64	
	Kudeaketako teknikaria	28.330,40	29.208,64	
III. taldea: hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak	Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea	26.839,32	27.671,34	
	Teknikari espezialista	26.839,32	27.671,34	
	Liburutegiko teknikaria	26.839,32	27.671,34	
	Erakusketak muntatzeko teknikari espezialista	26.839,32	27.671,34	
	Gidari espezialista	26.839,32	27.671,34	
	Animatzaile soziokulturala	26.839,32	27.671,34	
	Kultura arteko bitartekari hezitzailea	26.839,32	27.671,34	
	Tailerretan aditua, monitore espezializatua, gidari interpretea	25.370,16	26.156,63	
	Ingurumen zaindaria	25.370,16	26.156,63	
	Gazte-informatzailea	25.370,16	26.156,63	
	Informatzaile harreragilea	24.453,60	25.211,66	
	IV. taldea: zuzeneko arretako langileak	Aisialdi hezitzaileko eta astialdiko begiralea	24.453,60	25.211,66
		Liburutegiko laguntzailea	24.453,60	25.211,66
V. taldea: administrazioako langileak	Agente komertziala	24.453,60	25.211,66	
	Ofizial administraria	25.370,16	26.156,63	
	Administrari laguntzailea	22.671,23	23.374,04	
	Harreragilea / Telefonista	21.301,05	21.961,38	
VI. taldea: zerbitzu orokorretako langileak	Sukaldaria	24.453,60	25.211,66	
	Erakusketen muntatzailea	24.453,60	25.211,66	
	Sukaldeko laguntzailea	21.301,05	21.961,38	
	Gidaria	21.301,05	21.961,38	
	Mantentze-lanetako langilea	21.301,05	21.961,38	
	Garbitzailea	21.301,05	21.961,38	
	Zerbitzu orokorretako laguntzailea	21.301,05	21.961,38	

Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko KPIa jakin eta hilabeteko epean bilduko da batzorde misto paritarioa, urte bakoitzeko soldata-etaulak eguneratu eta argitaratzeko.

## II. eranskina. Lanbide-sailkapena

### I. taldea. Zuzendaritzako langileak

Enpresa osoari eragiten dioten erabakiak hartzeko gaitasuna eta erantzukizun zuzena duten langileak dira.

Zuzendari kudeatzailea:

Maila gorenean, enpresaren barruan helburu orokorrak bere gain hartzen ditu, eta horietaz arduratzen da. Sail eta programa guztiak planifikatzen, antolatzen eta zuzentzen ditu, eta, besteak beste, egin beharreko jarduerak aztertu, planifikatu, antolatu, gauzatu eta kontrolatzen ditu.

### II. taldea. Zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak

Langile hauek bere gain dituzte eta zuzendu egiten dituzte erakundeko alor jakin batzuk. Horretarako, beharrezko baliabideak kudeatzen dituzte, bai diseinuan, bai enpresaren proiektuen jarraipenean eta lanketan.

Saileko burua:

Langile honek bere gain ditu enpresaren alor funtzional edo estrategikoen zuzendaritza eta koordinazioa, betiere behar bezala betetzen baditu eskatutako prestakuntza- eta esperientzia-betekizunak.

Programa eta hornikuntzen zuzendaria:

Langile honek gauzatzen eta kudeatzen ditu programa ludiko-hezitzaile eta soziokulturalak, betiere behar bezala betetzen baditu eskatutako prestakuntza- eta esperientzia-betekizunak. Eginkizun hauek ditu: txostenak egitea, aurrekontuak kudeatzea, aurrekontuetan atxikitako giza baliabideak kudeatzea, eta bezeroekiko harremanez arduratzea autonomia-maila handiarekin.

Aisiako eta astialdiko proiektuen eta proiektu pedagogikoen koordinatzailea:

Langile honek ikuskatzen ditu, bai lantokietako edo zerbitzu-unitateetako koordinatzaileak, bai eta berari esleitutako alorreko proiektuak ere, enpresak eta/edo erakundeak ezarritako esparru pedagogikoan. Halaber, langile hau arduratzen da bezeroekiko harremanen jarraipena egiteaz, bilerak antolatzeaz, materiala kontrolatu eta kudeatzeaz, eta txostenak egiteaz.

Gradu-tituluduna:

Langile honek, gradu-tituluduna izatearen betekizuna beteta izanik, zeregin konplexuak eta eragin handikoak ditu bere gain, eta ekoizpenari, zerbitzuei edo administrazioari lotutako programak eta aplikazio teknikoak garatzen ditu, zeregin horietarako gradu-titulu espezifikoak behar bada; eta, horretarako, kontuan hartzen du lan horiek arautzen dituzten administrazio-arauek ezarritakoa.

Langile honi gaitasun-maila altua izatea eskatzen zaio planifikatzeko, programatzeko eta erabakiak hartzeko; eta, horrez gain, sektoreko zehar-gaitasun komunitan ere gaitasun-maila altua eskatzen zaio.

Kudeaketako teknikaria:

Langile hau arduratzen da enpresako edo erakundeko proiektu hezitzaileak eta pedagogikoak diseinatu eta antolatzeaz. Bera arduratuko da diseinu- eta gauzatze-eginkizunez, eta legeriaren eta xedapen ofizialen berri izango du. Era berean, bera arduratuko da administrazio- eta kudeaketako zereginenez, proiektu horien diseinu eta antolaketari estaldura emateko.

### III. Taldea. Hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak

Proiektuen garapenean erantzukizun zuzena duten langileak dira, erabiltzaileekin arreta zuzena dutenak nahiz ez dutenak.

Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea:

Eskatutako titulua eta/edo esperientzia egiaztatua duen pertsona da, eta aisia hezitzaileko begirale-taldea koordinatzen du lantokian dituen eginkizun guztietan: bilerak antolatzen ditu aisia hezitzaileko monitore-taldearekin, zentroaren edo zerbitzuaren zuzendaritzarekin; aurrekontua eta materiala kontrolatzen eta kudeatzen ditu; txostenak egiten ditu; eta berak ziurtatzen du koordinazio egokia dagoela bere ardurapeko jardueraren proiektu pedagogikoaren eta zentroaren proiektu pedagogikoaren artean. Hori guztia egiteko, zentroan eta/edo jarduera gauzatzen den espazio fisikoan egongo da normalean.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, lanpostu hauek: gizarte-etxeko bitartekoa, hornikuntzaren koordinatzailea, taldearen koordinatzailea, kanpamentuko koordinatzailea eta landako burua.

Teknikari espezialista:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia dituen eta kasuan kasuko proiektua garatzeko behar diren tresnak eta teknikak menderatzen dituen, dagokion titulazio, prestakuntza edo/eta esperientziari lotutako eginkizun espezifikoak autonomiaz betetzeko kontratatua. Jardute-esparruarekin lotura duten programak diseinatu eta garatu ditzake, baita bezeroei edota entitatetik kanpoko bestelako interesdunei aholkularitza eta orientazioa eskaini ere, eta erabiltzaileentzako arreta-lanez ere arduratuko da. Kategoria honen barruan daude, besteak beste, honako lanpostu hauek: ingurumen-teknikariak, kontsumo-arloko teknikariak, museoetako teknikariak, artxiboetako teknikariak, dokumentalista teknikariak.

Ondarean espezializatutako gida.

Unibertsitateko titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izan behar ditu, eta, besteak beste, kultura- edo natura-ondarearen inguruko alderdiak erakutsi, interpretatu eta transmitituko dizkio bisitariari, kontratatutako hizkuntzan.

Liburutegiko teknikaria:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, liburutegiko bitarteko arduradun jarduten du, eta bildumak kudeatzeko zein dokumentuak eskuratzeko zerbitzuak eskaintzera bideratutako prozesu eta jardueraz arduratzen da: prozesu teknikoa, bilduma bibliografikoen kudeaketa eta kontserbazioa (hautatzea, katalogatzea, eskuratzeta, garbitzea, inbentarioa egitea...), liburutegiaren zabalkunderako materialak sortzea, txosten tekniko eta estatistikoak, zerbitzuetan izan litezkeen gorabeherak ebaztea, etab. Baliteke erabiltzaileei arreta eskaintzeko eginkizunak bete behar izatea.

Erakusketak antolatzeko teknikari espezialista:

Beharrezkoa den prestakuntza edo/eta egiaztatutako esperientzia dituen teknikari espezialista kontratatuko da erakusketak muntatu, mantendu eta desmuntatzeko, artelan eta funts artistikoen mantentze-lan eta manipulazioaz arduratzeko eta beharrezkoak diren jarduera guztiak koordinatzeko, baita jarduera horien jarraipena egin, gainbegiratu eta diseinuaz arduratzeko ere. Enpresaren jarduera garatzen duten museoetako, erakusketa-aretoetako edota bestelako erakusketa-guneetako arduradunekin bitartekari gisa jarduten du. Nahiz eta tarteka nagusi batek gainbegiratuta jardun behar izan, egitekoak autonomiaz egiteko gai izan behar du. Hala badagokio, erakusketetako artelan edo materialen manipulazioan parte hartzen du, baita erakusketak, artelanak edota bezeroaren materialak muntatu, desmuntatu eta mantentzeko jardueretan ere.

Animatzaile soziokulturala.

Dagokion prestakuntza espezifikoa izanik, programa edo proiektu baten alderdi praktikoak lantzen dituen langilea da. Bere eginkizuna da dinamizatzea, eta horretarako, lan egiten duen inguruneari buruzko ikuspegi orokorra izatea; horri esker, komunitate-garapenerako programak planifika, kudea eta ebalua ditzake, aisia soziokulturalaren esparruan.

Kultura arteko bitartekari hezitzailea.

Dagokion prestakuntza espezifikoa eta espezializatua duen langilea da, eta bere eginkizuna da kultura arteko programetan planifikazio-, kudeaketa- eta ebaluazio-lanak egitea kultura desberdinen arteko komunikazioa errazteko, betiere programa soziokulturalen barruan.

Tailerretan aditua, monitore espezialista, gidari-interpretea:

Ikastaro edo tailer monografikoen, bisita gidatuen edota jarduera-programen bitartez, gai zehatzen gaineko prestakuntza eskaintzen die aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren esparruan sortzen diren ekipamendu, programa eta zerbitzuen erabiltzaileei. Lantegi, ikastaro, bisita edo jarduerak era autonomoan programatu, garatu eta gauzatzen ditu, curriculum-diseinu propioan oinarrituta eta bere ezagutza, prestakuntza eta esperientziaz baliatuta. Trebetasun zehatzak behar ditu, baita prestakuntza eta ezagutza espezifikoak (teorikoak zein praktikoak) ere, eta eskainiko diren gaiei dagozkien titulazioak, ziurtagiriak edo/eta esperientzia egiaztatu behar ditu.

Gazteriarentzako informatzailea.

Proiektu baten esparruan, langile honen jarduera profesionalak arlo hauek barne hartzen ditu: informazioa ematea, aholkularitza, dokumentazioa, dinamizazioa, komunikazioa, hedapena, sareko lana, prestakuntza, koordinazioa, arlo soziohezitzailea eta arlo soziokulturala. Informazio-programak lantzeko asmoa duen edozein erakundetan bete ahal izango ditu bere eginkizunak, eta maila handiagoko profesional batek ikuskatuko du, halako profesionalik balego behintzat.

Ingurumenaren zaindaria:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, natur baliabideak benetan babestea bermatzeko kontrol- eta zaintza-jardueraz arduratzen da; parkeetan gertatzen diren fenomenoek jarraipena egiten du (datu-bilketa, parametroen laginketa eta neurketa), eta naturagune babestuetan egiten diren jardueren kontrolaz arduratzen da. Era berean, gune horien kontserbazio eta defentsari buruzko informazioa eta zabalkundeaz eta balioen dinamizazioaz ere arduratuko da, baita horietan garatzen diren programak garatzeaz ere.

Informatzailea/harrerako langilea:

Bezeroarentzako arretaz arduratzen da, baita zentroaren eguneroko funtzionamendurako behar diren egiteko administrazioez ere: Bezeroei aurrez aurreko arreta ematea, telefono bidez eta era telematikoa, erreserbak kudeatzeko. Administrazio-kontuak kudeatzea. Sarrerak eta produktuak kobratzea eta eguneko kontuak likidatzea. Zentroko eguneroko prestaketa-lanak egitea. Bidalketak jasotzea eta biltegiak kudeatzea. Inkestak, erreklamazioak eta abar jasotzea.

#### IV. taldea. Arreta zuzeneko langileak

Erabiltzaileekin arreta zuzena duten langileak dira.

Aisia hezitzaileko eta astialdiko monitoreak:

Indarreko legediak eskatutako titulazioa edo/eta jardunean egiaztatutako esperientzia izaki, aisia hezitzaileko edo/eta astialdiko programak garatu eta dinamizatzen ditu, indarreko legediaren edo curriculum-diseinuaren arabera ezarritako esparru pedagogikoaren barruan, taldeko zein banakako garapena bultzatzera bidean bere ezagutza, metodo eta estrategiak transmitituz. Garatzen dituen jardueren programazio eta ebaluazioan parte hartzen du, maila funtzionalean eta dagokionak gainbegiratuta.

Kategoria hori honako lanpostu hauetan dabilzan begiraleei aplikatzen zaie, besteak beste: goizeko ikasgelan, gizarte-etxeetan, ludoteketan, elkarte-aretoetan, behar bereziak dituzten pertsonekin, eskolaz kanpoko ekintzetan, prestakuntzara bideratuta ez dauden tailerretan, udaleku eta kanpamentuetan, udako jardueretan, eta aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren esparruko pareko beste lanpostuetan.

**Liburutegiko laguntzailea:**

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, liburutegietan funtzio osagarriak betetzen dituzten langileak dira. Gainerako langileei zerbitzua ematen laguntzen die, eta bildumak kudeatzeko, dokumentuak eskuratzeko edota erabiltzaileei informazioa eta arreta emateko behar den laguntza ematen du.

**V. taldea. Administrazioiko langileak****Ofizial administraria:**

Administrazioiko lanen arduraduna da, eta bere gain har dezake beste langile edo administrari laguntzaileen gaineko zuzendaritza.

**Agente komertziala:**

Aisia hezitzaile eta soziokulturalaren enpresaren zerbitzuak sustatzen eta saltzen ditu, enpresako titularraren gainbegiradapean.

**Administrari laguntzailea:**

Pertsona honek administrazioiko eginkizun burokratikoak betetzen ditu, bere gaineko nagusiaren agindupean.

**Harreragilea /Telefonista:**

Langile honek, bere lanaldian, telefonogunea eta burokraziarekin edo harrerarekin zerikusia duten kontuak artatzen ditu nagusiki.

**VI. taldea. Zerbitzu orokorretako langileak**

Jarduera hezitzailea eta animazio soziokulturala osatzen duten zerbitzuez arduratzen da langile hau.

**Sukaldaria:**

Janaria prestatzeaz arduratzen da langile hau. Bere ardura da, batetik, janaria egoera onean mantentzea eta txukun aurkeztea, eta bestetik, lokala nahiz sukaldeko tresnak garbi edukitzea.

**Sukaldeko laguntzailea:**

Sukaldariaren aginduak betez, hari bere eginkizunetan laguntzen dion langilea da.

**Gidaria:**

Dagokion gidabaimena izanik, langile honek ibilgailuak gidatzen ditu eta normal funtziona dezaten zaintzen ditu.

**Mantentze-lanetako langilea:**

Langile honek indarreko legeriak eskatutako esperientzia eta/edo titulazio espezifikoak dauka, eta bere ardura da eraikineko osagaiak zaintzea, konpontzea eta iraunaraztea.

**Garbitzailea:**

Egokitzen zaion guneak garbitzen dituen pertsona da.

**Zerbitzu orokorretako laguntzaileak:**

Langile honek administrazioiko eta kudeaketako zereginetan eskatutako informazioa eta dokumentazioa banatzen, errepikatzen eta igortzen du; eta, gainera, datuak eta dokumentuak egiaztatzeko oinarritzko izapideak eraginkortasunez egiten ditu, goi-mailako teknikariek hala eskatuta, ezarritako instrukzioak eta prozedurak kontuan izanda.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, atezaina, etxezaina, zeladorea, txartel-saltzailea eta areto-kontrolatzailea.

Erakusketen muntatzailea:

Beharrezkoa den prestakuntza edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, erakusketak muntatu, mantendu eta desmuntatzeko behar diren eragiketa eta jarduera guztiez arduratzeko kontratatutako pertsona da, eta artelan eta funts artistikoen mantentze-lanez arduratzen da, baita horien manipulazioaz ere. Hala dagokionean, erakusketaren osagarri diren elementuen manufakturaz arduratuko da, ikus-entzunezko eta argiztapenerako elementuak eta elementu elektronikoak kontrolatuko ditu, eta, oro har, artelaren zein bestelako materialen kontserbaziorako eta erakusketetarako beharrezkoak diren jarduera guztiez arduratuko da, elementuen garraio puntualaz barne. Beharrezkoa denean, jarduera horiek teknikari espezialista baten edo enpresako arduradun baten begiradapean egingo dira.