

# BESTELAKO XEDAPENAK

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

### 824

*EBAZPENA, 2021eko abenduaren 15ekoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, «Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Ikastolen Lan Hitzarmena. 2020-2021» erregistratu, gordailutu eta argitaratzen duena.*

#### AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2021eko azaroaren 5ean, aipatu hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCONen, zeina 2021eko urriaren 20an sinatu baitzuten negoziazio-mahaiko enpresa ordezkariak eta ordezkariak sozialak. Abenduaren 9an zuzendu zen 2021eko azaroaren 26an egindako errekerimendua.

Bigarrena.– Aipatutako hitzarmeneko sinatzaileek erregistratu, gordailutu eta argitaratzeko izapide-eskaria egingo duen pertsona izendatu dute.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak –Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen– 2. artikuluan sortzen du Lan eta Enplegu Saila, eta 6. artikuluan, lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea jasotzen du haren eginkizunen artean. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak –Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena; uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuak aldatua– 10.1.i) artikuluan, Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzari aitortzen dio Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroa telematikoki zuzendu eta kudeatzea, Dekretuan zedarritutako baldintzei eta indarrean dagoen gainerako araudiari jarraikiz.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikagarri den funtsezko araudia jasotzen da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan –laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoa– eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan –EAEko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoa–.

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa egintza inskribagarria da maiatzaren 28ko 713 /2010 Errege Dekretuak –laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoa– 2.1.a) artikuluan ezartzen duenaren arabera, eta urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegileak –Langileen Estatutuko Legearen testu bategina onartzen duena– 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunei jarraikiz sinatu da.

Behin inskribatze-eskaria eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legezko betekizun guztiak betetzen dituela, eta beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak –EAEko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoa– 9. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz,

## EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmen hau EAEko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko abenduaren 15a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

## ARABA, BIZKAIA ETA GIPUZKOAKO IKASTOLEN LAN HITZARMENA 2020-2021

## I. TITULUA

## XEDAPEN OROKORRAK

## I. KAPITULUA

## EREMUAK

1. artikulua.– Ikastoletako lan-harremanak Hitzarmen Kolektiboak arautuko ditu, hitzarmen honek berak, luzatutako batek, nahiz berrikusitako batek.

2. artikulua.– Lurralde Eremua.– Hitzarmen hau Euskal Autonomi Erkidegoaren gaur egungo lurralde-eremuko ikastolei aplikatuko zaie, eta jardute-eremua Euskal Herriko lurralde nazionalaren zati horretara mugatuko da.

3. artikulua.– Funtzioak.– Hitzarmen honek ikastola gisa aitortuta dauden ikastetxeetan du eragina, titularra den erakundearen izaera edonolakoa izanik ere; hala ere, behar izanez gero, hitzarmen honen II. erabaki gehigarria edo V.a aplikatu ahal izango da.

4. artikulua.– Langileria.– Hitzarmen hau ikastola batean lan egiten duten eta 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera besteren kontura ari diren langile guztiei ezarriko zaie.

Hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira urriaren 23ko 2/2015 Legearen (Langileen Estatutua-ren) 1. eta 2. ataletan aipatzen diren langileak eta zuzendari-kudeatzaile, administratzaile nagusi eta antzeko eginkizunak betetzen dituztenak.

Era berean, jabe den erakunde titularren langile-bazkideak lan hitzarmen honenpean izatea hautu dezake.

5. artikulua.– Iraupena.– Hitzarmena izenpetzen den eguna edo Euskal Herriko Agintaritzako Aldizkarian argitaratzen den gorabeheraz at, 2020ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2021eko abenduaren 31 arte iraungo du. Dena den, denboraldi hori berariaz,aldi baterako eta bake-obligazioaz libratuak luzatutzat joko da, –zati arautzaileari nahiz bete beharrenari dagokienez–, sektoreko Hitzarmen berria indarrean sartzen den arte.

6. artikulua.– Lanaren antolaketa:

Diziplina eta laneko antolaketa ikastolako titularren berariazko ahalmena da.

## II. KAPITULUA

## HITZARMENA ETETEA, BERRAZTERTZEA ETA LUZATZEA

7. artikulua.– Hitzarmen hau urtero luzatuko da 2021eko abenduaren 31tik aurrera, baldin eta alderdi ordezkarietako batek ez badu berariaz Hitzarmena bertan behera uzten, Hitzarmenaren indar aldia edo horren luzapenaren aldia bukatu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

8. artikulua.– Hitzarmena aipatu moduan eta denboraren barruan bertan behera utziz gero, alderdi sinatzaileek Hitzarmena edo horren luzapena bukatu baino gutxienez hilabete lehenago elkarriketei hasiera emateko konpromisoa hartzen dute.

9. artikulua.– Hala ere, Hitzarmena 2 hilabete lehenago berariaz bertan behera utzi ez arren, indarraldia bukatu baino 45 egun lehenago gutxienez, ordainketa eta dedikazio baldintzak berriz aztertzeko elkarrizketak egingo dira, hurrengo urteko urtarrilaren 1etik indarra izan dezaten.

### III. KAPITULUA

#### LAN HITZARMENEN BITARIKO BATZORDEA

10. artikulua.– Alderdi izenpetzaileen artean Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzorde bat sortuko da, Euskal Autonomi Erkidego osorako orokorra eta bakarra. Egiteko hauek izango ditu:

1.– Hitzarmen honen testua interpretatzea, bi alderdietako batek eskatuz gero;

2.– Hitzarmen hau interpretatu edo aplikatzerakoan sortutako arazo kolektibo oro ezagutzea, auziak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko konfederazioen arteko akordioetan – PRECO II– agindutakoaren arabera;

3.– Hitzarmen honetatik sortutako arazo indibidualetan kontziliazio eta arbitraia-lanak egitea, alderdiren batek hala eskatuz gero.

4.– Hitzarmenaren aplikazioz ondorioztatu daitekeen beste edozer.

5.– Lan Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ohiko araudiari lotutako edukietan eragina izan lezaketen gaietan legediaren aldaketarik emango balitz, halaber Hitzarmen Kolektibo honetan adostutako edozein gaietan aldaketarik eragingo lukeenik, aldeek Hitzarmen Kolektibo hau egoera berrira egokitzeko xedez elkartuko dira.

6.– Eremu urriagoko hitzarmenen bat balego, Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeari berri eman beharko zaio, beronek berresteko eta Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Lan hitzarmenarekin konkurrentziarik ez duela ziurtatzeko.

7.– Hitzarmen honen eraginpean bilduta dauden ikastolen bilakaera ekonomikoaz argibide orokorra izatea.

8.– Ikastolen berriazko finantzazioaren eta finantzazio publikoaren berri izatea.

9.– Banan-banan harturik, ikastolen inguruko argibide ekonomikoa edukitzea, bereziki bideragarritasun-planak egin dituzten ikastolenak.

10.– Ikastolen jarduera ekonomikoaren jarraipen orokorra egitea.

11.– Beharrezkoa balitz, ikastolaz ikastola garatzen diren bideragarritasunaz adostasunik ez balego, bitartekaritza lanak burutzea.

12.– Lanpostuak mantentzeko konpromisua betetzeko helburuarekin, ikastoletan bai gela kopuruaren murrizketagatik bai etorkizuneko gelen planifikazioa ondorioz balizko lanpostu-eszedenteen birkokapena.

13.– Hitzarmen honetan zehazten diren beste guztiak.

11. artikulua.– Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordearen jarduera.

Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzorde hitzarmen hau izenpetzen den unean eratuko da. Batzordea, gutxienez titularren aldeko hiru kidez, eta alde sozialeko beste hiru kidez osatuko da, denak

Hitzarmenaren izenpetzaile direla. Batzordearen eraketaren akta Lan Hitzarmenaren eranskin bezala erantsiko da, lehendakaria, idazkaria eta egoitza adieraziko direlarik.

1.– Hautatuko diren batzordekideak arituko dira lehendakari presidente eta idazkari lanetan.

2.– Batzordearen bileretarako deialdia lehendakariak egingo du, edo honen ezean hitzarmena sinatu duten alderdietatik edozeinek. 10. artikulua aipaturiko funtzioen arabera Gatazka Kolektibo ala Banakako eskaeren aurrean beharrezkoa izango da deialdia egitea. Eskaera idatziz aurkeztu beharko da aipaturiko egoitzan.

3.– Akordioek balioa izan dezaten, bestalde, alderdi bien erabateko gehiengoaz hartu beharko dira. Idazkaria arduratuko da akordioen berri emateaz.

4.– Hitzarmena interpretatu edo aplikatzerakoan sor daitezkeen arazo kolektiboen gaiez batzordeak har ditzakeen akordioek, hitzarmenak dituen ondorio berak edukiko dituzte eta, erregistratu eta argitaratzeko igorriko dira.

12. artikulua.– Batzordeak erabaki gabeko arazoak edo gaiak ebaztea.

PRECO II delakoaren 5. atalean adierazten den epean, hilabetean alegia, Bitariko Batzordeari hitzarmen honetako ataletan izendatzen zaizkion egitekoen barruan izaera kolektiboa duten gaiez ez badu erabakirik hartzen, PRECO II delakoaren gehigarriko xedapenetatik hirugarrenean eta 12. ataletik 16.era bitartean jasotako bitartekaritza eskatuko du, alderdietatik edozeinek.

13. artikulua.– Kasu horietan, hitzarmen honen eraginpean dauden alderdiek PRECO II delakoan aurreikusitako arbitraia jo dezakete, baldin eta batzordeak ebatzi gabeko arazo kolektibo edo gaiaren eraginpean dagoen beste alderdiak gehiengoaz onartzen badu.

Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak, kontziliazio edo arbitraia-lana egiteko aurkezten zaizkion arazo indibidualak, hilabeteko epea iraganda, ebatzi gabe uzten baditu, alderdietako edozeinek PRECO II delakoaren esparruan sor daitezkeen kontziliazio edo arbitraia bideen bitartez bideratu ahal izango ditu, aurreko leerroaldean adierazitako modu berebean.

## II. TITULUA

### LANGILEGOA

#### I. KAPITULUA

##### LANGILEEN SAILKAPENA

14. artikulua.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileak, lanen arabera sailkatuta, hauek dira:

I. Talde Profesionala.– Pertsonalgo Dozentea.

a) Zuzeneko irakasleak.

Haur Hezkuntza 1. Zikloa.

– Irakaslea.

– Hezitzailea.

– Hezitzaile laguntzailea (ikusi aldi baterako xedapenak).

Haur Hezkuntza 2.º Zikloa, Lehen Hezkuntza.

– Zuzendaria

– Etapa arduraduna.

– Mintegi edo Arlo-burua.

– Irakaslea.

Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa.

– Zuzendaria.

– Etapa arduraduna.

– Mintegi edo Arlo-burua.

– Irakaslea.

b) Irakasle teknikariak: Psikologoa, Pedagogoa, Orientatzailea...

c) Irakaskuntzarako laguntza zerbitzuetakoak.

– Jarduera osagarrietarako langilea.

– Hezkuntza Laguntza Espezialista.

II Talde Profesionala.– Administrazioa.

– Administrari-burua.

– Ofizial administratzailea.

– Administrari laguntzailea.

– IKT mantenu teknikaria.

III Talde Profesionala.– Zerbitzu Orokorretako Langileak.

– Sukaldari burua.

– Sukaldaria.

– Sukaldari-laguntzailea (ikusi aldi-baterako zortzigarren xedapena).

– Jangelako langilea.

– Etxezaina (ikusi aldi-baterako bederatzigarren xedapena).

– Mantenu Arduraduna.

– Mantenuko langilea (ikusi aldi-baterako zortzigarren xedapena).

– Atezaina.

– Garbiketako langilea.

– Garraioko langilea.

15. artikulua.– Zehaztutako talde profesionalak adierazi baino ez dira egin eta ez dago denak bete beharrik ikastolaren jardueraren beharrek eskatzen ez badute eta indarrean dauden lege-erabakiek irakaskuntza-maila, gradu edo modu bakoitzerako hala eskatzen ez badute.

16. artikulua.– Talde profesionaleri dagozkien definizioak eta funtzioak honako hauek dira:

#### I. TALDE PROFESIONALA: PERTSONALGO DOZENTEA

a) Zuzendaria: Hezkuntzaren alderdi guztiak eta bere arduraren jar daitezkeen bestelakoak zuzendu, bideratu, koordinatu eta gainbegiratu egiten ditu.

b) Etapa arduraduna: dagokion mailako irakasle lanak bideratu, koordinatu eta gainbegiratu ditu, ikastolako zuzendariaren norabide eta aholkuei jarraiki. Arduradun hau ikastolako zuzendariaren menpe izango da zuzen-zuzenean.

c) Zikloko koordinatzailea: ziklo bateko edo gehiagoko pedagogia-arduraduna da, etapa arduradunaren, edo halakorik ezean zuzendariaren norabide eta aholkupean.

d) Mintegi edo Arlo-burua: Dagokion arloko pedagogia arduraduna da, ikastolako zuzendariaren edo maila-arduradunaren norabide eta aholkupean.

e) Irakaslea: Heziketa lana burutzen du, ikastolako Hezkuntza-egitasmoan ezarritako pedagogiaren eta didaktikaren esparruan egitasmoak egoki burutu daitezzen.

f) Haur Hezkuntzako lehen zikloko Hezitzailea: Ziklo honetan lan egiteko beharreko titulazioa izanik, ikastolako Hezkuntza-egitasmoak ezarritako pedagogiaren eta didaktikaren esparruan egitasmoak egoki burutu daitezzen beharrezkoak diren funtzioak betetzen dituen da. Ikastetxe Hezkuntza Proiektuan ezarrita dauden eta umearen garapen osoaren prozesuari dagozkion egoez, bere garapena, atxikimendua eta harremanak, zaintza, segurtasuna, aisialdia, elikadura, garbitasun eta atsedenez arduratuko da.

g) Pertsonal teknikoa: kasuan kasuko titulua edukita, psikologo, pedagogo, orientatzaile... lanak betetzen ditu.

h) Jarduera osagarrietarako langilea: ikastolaren hezkuntza ez araututako eginkizunak betetzen ditu, besteak beste eskolaz kanpoko ekintzak edota zaintza zerbitzuak.

i) Hezkuntza Laguntza Espezialista: Administrazioak eskaturiko gutxieneko titulazioarekin heziketa behar bereziak dituen ikasle bati edo talde bati gela barruan edo kanpoan irakaskuntzarako laguntza zerbitzua eskaintzen dion pertsona da.

#### II. TALDE PROFESIONALA.– ADMINISTRAZIOA

a) Administrari burua: ikastolaren administrazioa edo/eta idazkaritza bere kargu ditu, eta horien erantzule izango da titularraren aurrean. Administrazioako langile taldea antolatzeko eta zuzentzeko ardura edukiko du.

b) Ofizial administraria: ekimena eta erantzukizuna eskatzen dituzten administrazioako edo konbilitateko zereginak betetzen ditu.

c) Administrari Laguntzailea: idazkaritza, bulego edo liburutegiko zeregin administratiboak burutzen dituen langilea da.

d) IKT mantenu teknikaria: Ikastolako azpiegitura orokorraren kudeaketaz, eta ikasgeletako azpiegituraren eta ikasle eta irakasleen dispositiboan intzidentzien eta kontrolaz arduratzen den langilea da.

### III. TALDE PROFESIONALA.– ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK

a) Sukaldari burua: sukaldeko antolaketaren eta bertako langileen lanaren arduraduna da.

b) Sukaldaria: janariak prestatzen ditu eta horien egoera eta itxura onaren erantzulea da, eta baita sukaldearen eta bertako tresneriaren txukuntasunarena ere.

c) Sukaldari-laguntzailea: Sukaldari burua eta sukaldaria haien zereginetan laguntzen ditu.

d) Jangelako langilea: ikasleei jangela orduetan zaintza, arreta zuzena eta laguntza ematen die. Jangelako funtzionamenduari dagozkion bestelako lanak burutu ahal ditu ere, garbiketa, balorazioak...

e) Etxezaina: Etxebizitza ikastolan edukita, atezaintzako ohiko lanak egiten ditu eta baita ikastolako mantenuko ofizial mailari dagozkionak ere.

f) Mantenuko arduraduna: Ikastolako mantenuko edo/eta atezaintzako ohiko lanak burutzen ditu. Lorategiak eta ikastolako elementuak zaindu, konpondu eta iraunarazi egiten ditu.

g) Atezaina: eginkizun hauek ditu:

– Ardura duen lekuan garbitu, zaindu eta gordetzea.

– Gelak eta sartu eta irteten diren pertsonak begiratzea, ikastolako ordena mantentzeko.

– Ikastola osatzen duten finka eta eraikinetako sarrerak garaiz ireki eta ixtea.

– Ematen zaizkion gauzen eta abisuen kargua hartzea, horiek jaso behar dituztenei garaiz eramanez.

– Elementu amankomunen argiak piztu eta itzaltzea.

– Kontagailuaren, berogailuen motorren eta bestelako ekipo baliokide eta amankomunen ardura eta funtzionamendu normala zaintzea.

h) Mantenuko eta lorategiko langilea: behar adina praktika izanik, lorategiak eta etxeke elementuak zaindu, konpondu eta iraunarazi egiten ditu.

i) Garbiketako langilea: Ikastolako garbiketa lanak burutuko ditu.

j) Garraioko langilea: Ikastolako garraioan laguntza eta arreta lanak burutzen ditu.

## 2. KAPITULUA

### LANGILEEN KONTRATATZEA

17. artikulua.– Langileak kontratatzerakoan, eskaintzen den lanposturako eskatutako titulazioa duen oro kontratatu ahal izango da.

18. artikulua.– Kontratazio bat gauzatu behar denean, zuzendaritzatik eskatzen den profila, lanpostuaren beharrezanetara egokitzen den ala ez aztertzeko ahalmena izango du Kontratazio Batzordeak.



19. artikulua.– Ikastola bakoitzean egon daitekeen balizko kontratazio berrien prozesua ezingo da abian jarri eszedenteen trataera eta barne promozioa bukatu arte.

2.1.– Kontratazio Batzordea.

20. artikulua: Kontratazio Batzordeen osaketa.

Kontratazioari dagozkion gaietarako, hitzarmen hau izenpetu eta berehala, langileen eta ikastolaren ordezkariak era bitarikoan osatuko duten Kontrataziorako Batzorde bat eratuko da ikastola bakoitzean.

Ikastolako zuzendaria, edo berak izendatutako norbait, aholkulari moduan, botorik gabeko Kontrataziorako Batzordearen kide izango da.

Kontrataziorako Batzordeak beste pertsona batzuen edo egokitzat jotzen dituen teknikarien aholkularitza eta laguntza jaso dezake.

a) Pertsonalgo dozentea (I. Talde profesionala) kontratatu behar denean, irakasleen klaustroak aukeratuko ditu irakasleen ordezkariak.

b) Administrazio eta zerbitzuetako pertsonala kontratatu behar denean (II. eta III. Talde profesionalak) langileen ordezkariaren erdia gutxienez Administrazio eta Zerbitzuetako langileek osatuko dute.

21. artikulua.– Kontratazioetarako prozedura orokorra.

a) Ikastola bakoitzeko Kontrataziorako Batzordeak hauetarako irizpideak eta beroriek baloratzeko modua burutuko du. Bestalde, kontratazio berriak gauzatzerakoan Euskal Herriko Ikastolen Elkarte osatzen duten ikastoletan, sarean izandako lan esperientzia aintzat hartuko da.

Irizpide hauek aukera berdintasuna bermatu beharko dute, hautagaiaren generoa identitate eta adierazpena, arraza, kultura, maila sozioekonomikoa edota ideologia edozein delarik ere. Era berean aniztasun funtzionala duten langileak kontratatzeke irizpidea aintzat hartu beharko da, gutxienez 13/1982 legeko kuotara heltzeko.

Irizpideak finkatzen direnean, Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordea jakinaren gainean jarri beharko da; eta salaketarik izanez gero, Ikastolako Kontratazio Batzordeak erabakitako irizpideak gainbegiratuko ditu.

Kontrataziorako Batzordearen irizpideak ikastolako iragarki-taulan jarriko dira.

b) Iraupen luzeko langile bat kontratatu behar denean, deialdia egingo da, lanposturako beharri-zanak eta eskakizunak adieraziz. Era berean ezarritako baldintzei jarraituz hautagaiek eskabidea aurkez dezaten epe bat jarriko da.

c) Kontrataziorako Batzordeak 100 puntu arteko puntuazio jakina emango dio izangai bakoitzari. Lortutako puntuazioen zerrenda bana emango zaie izangaiei.

d) 10 lanegun iragan ondoren, ikastolako Kontrataziorako edo Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeari erreklamaziorik aurkezten ez bazaio, puntuaziorik handiena duen izangaia kontratatuko du ikastolak.

e) Puntuazioen arabera hartutako erabakiak ikastolako iragarki-taulan jarriko dira.

f) Puntuazioen ordena jarraituz, ikastola bakoitzeko Kontratazio Batzordearen esku geratzen da hautagaiekin zerrenda bat osatzea ikasturteko ordezkapenentarako lan-poltsa propioa edukitzeko helburuarekin.

g) Ikastolaren batek kontratatzeko prozesua beteko ez balu, Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak Hezkuntza Sailari proposa dakioke ikastola horri zigorra ezartzea.

22. artikulua.– Ordezkapenentarako eta epe jakineko kontratazioentarako prozedura.

a) Ordezkapen-kontratuentarako Kontrataziorako Batzordeak, aurreko atalean zehazturiko zereginekin, hartuko du parte. Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztien jarduera 3. egunetik aurrera ordezkoaren jarduera ziurtatuko du ikastolek, beti ere orain arte eman diren ordezkapen prozesu hobeak zainduz.

Aldez aurretik aurreikusitako egoera jakin batzuetan (46.C artikuluko ordaindu gabeko baime-netan, egun osoko kanpoko formazioetan, Haur eta Lehen Hezkuntzan egun osoko egoeretan) lehenengo egunetik aurrera ordezkoaren jarduera ziurtatuko du ikastolak; berdin egingo da ere 3 egunetik gorako aurreikusitako egoeretan.

Sindikatuentako hileroko ohiko bileren ordu sindikalak ordezkatuak izango dira.

Aipatu epean ordezkapena ziurtatzea ezinezkoa izango den kasuentarako, lan horren aitortza gauzatzeko Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak proposamen zehatzagoa egiteko aukera bere gain hartzen du.

b) Ordezkapenentarako edo epe jakinerako kontratatutako langileei, behin-behineko kontratua bukatu ondoren, hauek horrela eskatuz gero lanean emandako egun-kopurua eta betetako funtzioak adieraziko duen egiaztagiria bat emango die ikastolak.

2.2.– Lan kontratuak.

23. artikulua.– Lan-kontratua mugagabekotzat jotzen da. Hala ere, iraupen jakinekoak ere egin ahal izango dira:

– Ikastolaren ohiko jardueraz kanpoko zerbitzu zehatzentarako.

– Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordeztu behar direnean, ordezkapen kontratu baten bitartez bete ahal izango du ikastolak, bertan argi eta garbi azaldu beharko delarik ze pertsona den ordezkatzeko dena, zein den ordezkapenaren zergatia eta lanaldi zehatza.

– Jarraitasunik gabeko zerbitzutako lanpostuak aurreikusten direnean.

– Ikastolak hezkuntza-maila berriak eskaintzerakoan edota hezkuntza itunik ez duten gelak eskaintzerakoan, obra edo eginbehar zehatzetako kontratuak egin ahalko dira, indarrean dauden legeekin bat etorritik eta hitzarmeneko tauletan jarritako soldatak errespetatuz.

– Irakasle gisa kontratatzen diren langileei, eta aldi baterako, bai beste zuzendaritza-eginkizun batzuk garatzeko, hala nola, ikasketa-buru, hezkuntza-etapa edo ziklo arduradun, bai Ikastolen Elkartearen Partaiderekin lankidetzan edota ikastolan bertan ikastolako beste zenbait eginkizun betetzeko ardura hartzen dutenei, aldi iragankor hau irakasle lanpostuaren erreserba duen eskubide bezala aitortuko zaie berariazko agiri batean eta mugikortasun funtzionaleko aldi hau ordezkapen kontratu baten bitartez bete ahal izango du ikastolak, bertan argi eta garbi azaldu beharko delarik ze pertsona den ordezkatzeko dena, zein den ordezkapenaren zergatia eta lanaldi zehatza.

Kasu horietan, lan kontratuan espresuki adieraziko dira artikuluko honen aplikazioaren behin-behinekotasun arrazoiak.

Langileen Estatutuaren 15.1.B testu bilduaren arabera eginiko kontratuak, hots, zereginen pilaketarakoak, azken 18 hilabeteko epean guztira 12 hilabetetan gehienez egin ahalko dira, erabilpena justifikatzen duen zergatiak edo pilaketak ahalbidetzen duen egunetik aurrera aintzakotzat hartuz.

Ikasturte oso baterako aldi-baterako kontratu guztiek, iraupen jakinekoek, 365 eguneko iraupena edukiko dute. Horretarako, egitekoak pilatzeagatiko kontratua luzatu daiteke 12 hilabetetaraino.

Kontratua, mota edozeinezkoa izanik ere, hitzarmen honetako idatz zati guztietan araututako orori lotu beharko zaio.

24. artikulua.– Lan-kontratuak, mota edozein dela ere, idatziz eta hiru kopian egin beharko dira, alderdiek ale bana edukitzeaz gain, hirugarren alea erakunde agintedunak eta oinarrizko kopia sindikatuen ordezkariak jasoko dutelarik.

Lan-kontratuari, langileak Ikastolako Estatutuak betetzeko konpromisoa hartzen duela adieraziko duen, hitzarkin bat erants dakiok. Hitzarkina ezarri arren, plantillan sartzeko inola ere ez zaio langileari ordaindu beharreko diru kopururik eskatuko. Hitzarkina ezartzeak Estatutuen aurkezpena burutzea ondorioztatuko du.

Behin-betiko eta behin behineko kontratuetan frogaldia ezarri ahal izango da: Goi-tituludunentzat bi hilabetekoa eta titulu ertain eta Administrazio eta Zerbitzuetako pertsonalgoarentzat hilabetekoa. Aldi-bateko ezintasuna ez da kontuan hartuko xede honetarako.

25. artikulua.– Enpresetako ordezkari izenpetzaileek Aldi-baterako Lanetarako Enpresen bidez langileak ez kontratatzeako hitza ematen dute.

26. artikulua.– Enpresetako ordezkari izenpetzaileek irakaskuntza jarduera arruntak eta arauak egiteko azpikontratazioa ez erabiltzeko hitza ematen dute. Curriculumaren zati funtsezko ez diren jarduerak, osagarriak edo puntualak (irakaskuntzakoak), egiteko su-kontratazioa erabil daiteke.

27. artikulua.– Langile guztiei, kontratua edozein izanda ere, lan egindako egunak kontutan hartuko dizkiete bai probaldirako eta bai ikastola horretako antzinakotasunerako ere legediak ezartzen duenaren arabera.

### III. KAPITULUA

#### LANPOSTU PROMOZIOA

28. artikulua.– Ikastoletako langileen-lanbide sustapena bultzatuko da kontratu finkoa dutenen artean. Lanbide-sustapena emateko hobekuntza egon behar du urteko lansarian edota urteko lanaldian.

Ikastolako langileek lehentasuna izango dute bertan hutsik gelditzen diren lanpostuak edota ordezkapen luzeak (Ikasturte osokoak edo gehiagokoak) betetzeko, lanpostua betetzeko beharrezko gaitasuna eta titulazioa baldin badute.

Bi langile edo gehiagok, lanpostu berdineran sustapena eskatzen badute, horietatik lehenetsuna zeneke izango duen ikastola bakoitzeko Kontratazio Batzordean aztertuko da, bertan ezarritako irizpideen arabera.

#### IV. KAPITULUA

##### LANPOSTU MANTENTZEA

29. artikulua.– Lan Hitzarmen honen izenpetzaileek ikastoletako langile guztien lanpostuak ziurtatzeko helburua lehenesten dute, eta aurreikusirik hurbileko etorkizunean ikastoletan eman daitezkeen enplegu beharrak, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko bideak aztertzeko Bitariko Batzordea eratuko da.

Euskal Herriko Ikastolak Elkarteko ikastoletan eszedente eta beharren prozedura gauzatzera-koan Euskal Herri osoko ikastolak hartuko dira kontuan, nazio gisa jokatzeko eta honako prozedura erabiliz:

– Eszedente diren langileak, haien ikastola kokatutako lurraldean birkokatze ahalegina egingo da lehenik.

– Eszedentea bere ikastola dagoen lurraldean bertan birkokatzea ezinezkoa izango balitz, bere autonomia erkidegoko edo eremu administratibo berdinen menpe dagoen ikastola batean birkokatze saiakera egingo da.

– Aurrez aipaturiko birkokapena ezinezkoa izango balitz, beharra dagoen ikastola batean birkokatze ahalegina egingo da.

Eremu administratibo ezberdin arteko birkokapenak sor ditzaketan arazoei irtenbidea emateko bitariko batzordea eratuko da.

Ikastolen Elkartea-Partaideko ikastoletan sortuko diren lanpostuak betetzeko, soilik Ikastolen Elkartea-Partaideko ikastoletan eszedente izendatutako langileek izango dute aukera.

Prozedura:

Bitariko Batzorde horrek, urteroko matrikulazio garaia gainditu ondoren (martxo-apirila bitarteko aldirian), ikastola guztiei galdetegi bat bidaliko die hurrengo ikasturteko pertsonal aurreikuspenak datuak eskatuz. Bertan, ikastola bakoitzean aurreikusten diren lanpostu-eszedente eta lanpostu berriei buruz galdetuko zaie ikastolei, azken hauen artean, aurreikusten diren erretiro partzialen datuak ere eskatuz.

Eszedenteak kalkulatzeko, ikastola batean gutxienez hiru urteko antzintasuna kontratu mugagabearekin duen edozein irakaslek soilik hartzen dira kontutan eta, beti ere, Lan Hitzarmeneko 39.C artikuluko ratioek finkatzen dutenaren arabera.

Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak, egoera berezietan, murriztu dezake eszedente izaera izateko aipaturiko epea.

Galdetegia, Ikastolako titularra eta Langile ordezkarien artean osatu eta adostu behar dute.

Galdetegia osatu eta sinatu ondoren, Ikastoletako Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordera (Ikastoletako titularrek eta sindikatu sinatzaileek osatzen dutena) igorri behar da eta bertan lantzen dira jasotako datuak. Lanketak, funtsean, ikastoletatik jaso diren datuen azterketan (kalkuluak eta

aurreikuspenak zuzenak diren ala ez ziurtatuz), dauden eszedenteen eskaeretan eta eskaini diren lanpostuen kontrastean datza.

Bitariko Batzordeak eszedente eskaerak eskaini diren lanpostuen profil profesionalekin lotuko ditu. Horretarako, harreman bat bideratuko da afektatutako ikastolekin, profilak, aukerak eta epeak zehazteko helburuz.

Ikastolen arteko «zubi-lan» hau burutu ondoren, ikastolen esku geratzen da eszedente izaera izango duen pertsonaren izendapena eta beharrezko kontratuak gauzatzea.

Eszedente eta lanpostu berriei buruzko prozedura honetan EHI-ko langileak ere sartzen dira.

## V. KAPITULUA

### LEKUALDATZEAK ETA TRUKEAK

30. artikulua.– Lekualdaketak:

a) Hitzarmen honek ukituriko ikastola batean gutxienez hiru urteko antzintasuna kontratu mugagabearekin segidan iraun duen edozein irakaslek hitzarmen honen bidez arauturiko beste ikastola batera joateko eskubidea izango du.

b) Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak, edo honek izendatutako ordezkioak, leku aldaketak burutzeko epea adieraziko du eta hitzarmen hau izenpetu duten alderdiei jakinaraziko die.

c) Lekuz aldatzeko eskubidea duten langileak kontratatzeko, hitzarmen honen 21. atalean xedaturiko hautapen-irizpideak aplikatuko dira.

Horretarako, ikastola bakoitzeko Bitariko Batzordeak gutxienezko balorazioa ezar lezake, eta lekuz aldatu nahi duen langileari 100 puntutik gutxienez 60 lortzea eska dakioke.

d) Lekuz aldatu den langileak aurreko ikastolan zituen lan-baldintzekin jarraituko du.

e) Lekualdaketa bidez lanpostua lortzen den kasuetan, leku berrian indarrean dauden ekonomia-baldintzak ezarriko dira.

f) Jatorrizko Ikastolako antzintasunen kopuru ekonomikoa onartzen da ikastola berrian. Langileak hileroko soldata agirian lekualdatze plus moduan jasoko du aipaturiko kopurua.

31. artikulua.– Trukeak.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen ikastolaren batean gutxienez hiru urte jarraian eman dituen langileak baldintza berak betetzen dituen beste langile batekin trukea egiteko eskubidea izango du, ondorengoak bete ezker:

– Tartean dauden bi ikastolen Kontratazio Batzordeen onespina izatea.

– Bigarren hezkuntzako irakasleen arteko trukea baldin bada, eta testu hau gehiago hedatzen duen erabaki berezirik hartzen ez bada, lanposturako behar diren titulazio egokia duten irakasleak izatea eska daiteke.

– Trukea burutu baino lehen bakoitzak duen benetako hiru urtekoaren balioa aitortzen da ekonomia ondorioetarako, eta beste zenbait ondorioetarako trukea egin duten bien arteko txikienarena.

Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak, egoera berezietan, murriztu dezake ikastola berean gutxienez 3 urtez jardun behar izate hori.

## VI. KAPITULUA

### LANPOSTU-UZTEAK

32. artikulua.– Lanpostu-uzteak eta kitapenak.

a) Ikastolako lana bere borondatez utzi nahi duen langileak ezinbestekoa izango du ikastolari 30 egun lehenago eta idatziz jakinaraztea.

b) Langileak epe horretan bere asmoa ez badu jakinarazten, atzeratutako egun bakoitzeko kitapenetik 2 eguneko lansaria kentzeko eskubidea izango du ikastolak. Kentze honek jakinarazte epearen egun kopurua izango du gehienezko muga bezala.

c) Ikastolak jakinarazpena behar den garaian eta moduan jasotzen badu, lan-harremana bukatutakoan dagokion kitapena ordaindu beharko dio langileari. Hala egiten ez bada, langileak kitapenaren ordainketan atzeratutako egun bakoitzeko 2 egunetako lansaria jasotzeko eskubidea izango du. Jasotze honek jakinarazte epearen egun kopurua izango du gehienezko muga bezala.

d) Langile batek lan-harremana bere borondatez amaitu duela eta bere langile-eskubideak bete direla adierazten duen agiria bi laneguneko epean izango da langile-ordezkarien, enpresa-batzordearen edo sindikatuaren eskura langilea aurka agertzen ez bada, behintzat.

## III. TITULUA

### I. KAPITULUA

#### LANALDIA ETA PLANTILLA

33. artikulua.– Eskola egutegia.

Ikasturtea hasi baino lehen, alderdi guztien artean erabakitako eskola-egutegia finkatuko da; horretarako, zehaztutako jaiegunak eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak emandako irizpideak kontuan hartuko dira.

Udalerriko beste Ikastetxeekin koordinatu beharra egonez gero, Ikastolak horretarako duen organoak finkatuko du eskola egutegia, klaustroari eta langileei jakinarazi ondoren.

34. artikulua.– Lan egutegia.

Langileak ikasturtean ematen dituzten lanaldiaren orduen banaketa, atal honetan adierazten diren ordu-kopuruei begira, langileen ordezkarien eta ikastolaren titularren artean itunduko da.

Ikastolek, ez asteen ez eta urtean ere, 36. artikuluan kategoria bakoitzerako finkatzen diren zuzeneko orduak baino gehiago egitera ezin izango dute inor behartu.

Bideragarritasuna medio alderdi soziala eta ekonomikoa ados dauden ikastoletan, testu honetan jasotako lanaldiak aldatu egin ahal dira, ikastolaren ordezkariek eta bertako langileen ordezkariek horretarako akordioa izenpetu ondoren. Balioa izan dezan, dena den, beharrezkoa izango da akordio hori, hitzarmen honetako Bitariko Batzordeari bidaltzea.

### 35. artikulua.– Lanordu motak.

Lanorduak gehienez hiru jardunaldi motetan banatu daitezke 36. artikuluan zehazten den eran eta kopuruetan:

a) Eskola-orduak. Zuzenean irakasten eta eskolaldian ikasle talde-gela baten tutoretza-lanetan emandakoak dira. Halaber, aniztasunaren tratamendurako laguntza didaktikoa beharrezko duten ikasleei irakasten emandakoak dira. Ordu-kopurua zenbatzerakoan denbora erreala hartuko da kontuan.

Salbuespen gisa, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan (DBH) eta Derrigorrezkoaren Ondorengo Bigarren Hezkuntzan (DOBH) eta Lanbide Heziketan ordutegiak hala eskatuta eta Hezkuntza Administrazioak baimenduta, 50-55 minututako eskolaldiak eginez gero, horiek ordu osotzat hartuko dira, ondorio guztietarako.

b) Jolas-orduak. Eskolaldietan, ikasleen jolasaldietan eta goizeko eta arratsaldeko eskola-orduen arteko tartean ikasleei kasu egiten eta zaintzen emandako orduak dira.

c) Ordu osagarriak. Eskolak eta laborategi, programazio, ebaluaziozko eta beharrezko azterketa prestaketa, bilera, guraso elkarrizketa, hobekuntza ikastaro eta zaintzarako ikastolan egiten diren jardueretan emandako orduak dira.

Zaintza lantzat hartzen da gai bateko irakasle titularra klaustroko beste irakasle batek ordezkatzegatik denbora: titularra ordu batzuetan kanpoan den kasuan edo absentzia aurreikusi gabe dagoen kasuetan. Azken kasu horretan egoera behin-behinekoa izango da, irtenbide apropos bat aurkitu artean, zaintza ez da inola ere baja eta absentzia luzeak sistematikoki betetzeko baliabidea izango.

Kasuan kasuko maila akademikoarekiko hurbiltasuna gordez eta banaketan oreka zainduz izendatuko dira zaintza lanak. Edonola ere, zaintzan emandako orduak ordu osagarrien barruan jarritako beste lan batzuen kalterako izan ez daitezzen ahaleginduko da.

Gehienetan ikastolatik kanpo eta, oro har, irakaskuntza-lana hobetzeko nork bere kasa egiten duena ez da ikastolari zuzenean emandako lanaldiaren barruan sartzen.

### 36. artikulua.– Ikasturteko eta asteko lanaldiak.

a) Haur Hezkuntzako lehenengo zikloa:

1.– Ziklo honetako irakasleak:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da, 845 bitarteko eskola-ordu eta jolasaldi, eta gutxienez 413 ordu osagarri.

Asteko lanaldia 24 eskola-ordutakoa izango da, jolasaldiak barne.

2.– Ziklo honetako Hezitzaileak:

Ikasturteko lanorduak 1585 izango dira, horietako 125 osagarriak izango direlarik.

0-3 zikloko hezitzaileek ikasturtean ordaindutako beren gauzetarako bi lanegun hartzeko aukera dute, jarraian edo banaka. Egun horiek hartzeko garaian ukituriko langileen arteko adostasuna bultzatuko da.

Egun horiek ezingo dira opor egunekin lotu, ezta neguko edota udaberriko atsedeen egunekin ere, eta gatazkak saiheste aldera, ondorengo prozedura jarraitu beharko da:

– Eginiko eskabide kopuruak eskaera egiten duen langilearen lan kategoria bereko langileen % 5 baino gehiago ez izatea.

– Ikastolako lan egutegia publikoa egiten denean langileen artean lehenengo eskaerak izango du lehentasuna, eta egun bereko eskaeren kasuan ikastolako antzintasuna izango da kontuan lehenesteko. Egoera hori langile berdinarekin errepikatzen denean, irizpide hau hurrenkeran aplikatuko da txandakatze sistema bat ezarriz. Adostasunik ez badago langileak Lan hitzarmeneko Bitariko batzordera jo dezake.

– Eskaera idatziz gutxienez 15 egun lehenago egin izatea.

Egun hauek aldi baterako kontratua duten langileen kasuan ondorengo irizpideen arabera aplikatuko da: ikasturte erdia baino gehiagoko kontratua duten langileen kasuan, jarraian edo metatuta, bi lanegun izango dituzte, eta ikasturte erdia baino gutxiagoko kontratuen kasuan lanegun bat, baldin eta ikasturtean, jarraian edo metatuta, gutxienez hiru hilabeteko kontratua badute.

Kasu guztietan lanegunak langileak duen lanaldiaren arabekoak izango dira.

0-3ko koordinazio lanak, irakasle batek burutzen ez baditu asteko 2 orduko dedikazioa hezitzaile bati aitortuko zaio.

Ordu osagarrien banaketa, eta asteko koordinazio denboraren antolaketa, ikastola bakoitzaren planifikazioaren baitan geratzen da.

b) Haur Hezkuntzako bigarren zikloa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da, 845 bitarteko eskola ordu eta jolasaldi, tutoreek 830, eta gutxienez 413 ordu osagarri, tutoreen kasuan 428.

Planifikazio pedagogikoa dela eta, tutore batek urtean finkatutako eskola-orduak baino gehiago izango balitu, ordu horiek zuzenean bete beharreko 1.293 orduetatik konpentsatuko dira. Konpentsatzeko modua aldean artean adostuko da. Asteko lanaldia 24 eskola-ordutakoa izango da, jolasaldiak barne.

c) Lehen Hezkuntza:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da, 775 eskola ordu, tutoreek 755. Gutxienez, 370 ordu osagarri bermatu ondoren (tutoreen kasuan 390), jolas-ordutako zaintza izendatua badu 88 ordu. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1.293 ordu bete arte, ordu osagarrien kopurua izango da.

Asteko lanaldia 22 eskola-ordutakoa izango da, 2,5 jolas-ordu, egiteko hori izendatua badu.

Tutore direnen kasuan, eskola orduen gutxitzearen helburua ikasleen banakako jarraipena indartzea da, ikastoletako ikasleen ikasketa prozesu pertsonalizatua urrats gehigarri bat emanez.

d) Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako lehenengo Zikloa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da. 740 eskola-orduko jarduna izango da, tutoreek 704. Gutxienez 370 ordu osagarri bermatuko dira. Jolas-ordutako zaintza izendatua badu 88 ordu. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1.293 ordu bete arte, ordu osagarrien kopurua izango da.



Asteko lanaldia ziklo honetan, or-har, 21 eskola-orduko jarduna izango da, tutoreek 20. Jolas-ordutako zaintza izendatua badu 2,5 jolas-ordu.

e) Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako bigarren Zikloa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da. DBHko 2. zikloan, ikasturtean, eskola-ordu, ebaluatzeko saio eta ikasleekin irakaskuntzako beste jarduera batzuek egiteko 669-704 ordu, tutoreek 669. Jolas-ordutako, zaintza izendatua badu, 88 ordu. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1.293 ordu bete arte, ordu osagarrien kopurua izango da. Dena den, 501 ordu osagarri bermatuko dira gutxienez.

Ziklo honetan asteko lanaldia honako hau izango da: eskola ordu eta ebaluatzeko saioetarako 19-20 ordu, aipatu ziklo eta etapako tutoreek 19. Jolas-ordutako zaintza izendatuta badu 2,5.

f) Batxilergoa eta Lanbide Heziketa:

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da. Ikasturtean, eskola-ordu, ebaluatzeko saio eta ikasleekin irakaskuntzako beste jarduera batzuek egiteko 654-688 ordu. Jolas-ordutako, zaintza izendatua badu, 88 ordu. Gainerakoa, ikastolan zuzeneko dedikazioko 1.293 ordu bete arte, ordu osagarrien kopurua izango da. Dena den, 517 ordu osagarri bermatuko dira gutxienez.

Ziklo honetan asteko lanaldia honako hau izango da: eskola ordu eta ebaluatzeko saioetarako 19-20 ordu, aipatu ziklo eta etapako tutoreek 19. Jolas-ordutako zaintza izendatuta badu 2,5.

g) Hezkuntza Laguntza Espezialistak (HLE):

Ikastolan zuzenean bete beharreko ikasturteko lanaldia 1293 ordutakoa izango da. Hezkuntza Laguntza Espezialisten eta jarduera osagarrietako langileen izaerak bereziak direnez, 1.293 orduak Lan kontratuan zehaztuko dira. Banaketa hori ikasturteko lan-egutegian jasoko da. Egutegian jarritako orduak baino gehiago lan egiten badituzte, ordu horiek ordainduak izango dira.

HLEk astean gutxienez, % 50eko lanaldia burutzen dutenak, ordu eta erdi osagarria edukiko dute, eta % 50 baino gutxiagoko lanaldia burutze dutenak ordu bat.

h) Jarduera osagarrietako langilea:

Langile hauen ikasturteko lanaldia gehienez 1.585 ordukoa izango da.

i) Administrazio eta zerbitzutako pertsonalgora (AZP):

a) II eta III. taldeetako langileen asteko lanaldia, batzaz beste, 35 ordukoa izango da astelehene-tik ostiralera banatuta. Ikasturteko lanaldia gehienez 1.585 ordukoa izango da.

Lan arrazoiengatik jai egin ezin denean larunbat eta igandeetan, baita gauza bera gertatuz gero jaiegun eta oporretan ere, beste egun batzuetan egingo da jai, proportzio berean, eta lan egutegi bat negoziatuko da horretarako.

Ikasleek klaserik ez duten lan egutegiko egunetarako, etenik gabeko lanaldiak hitzartu ahal izango dira normalean goiz eta arratsaldean lan egiten duten ikastolako langile guztientzat, irakasleak izan ala ez.

Etxebizitza ikastolaren barnean duten atezain zein etxezainek, egoera berezi hori dela eta, 12 ordu jarraian gertu egon beharko dute lanerako; bertan, atal honetan itundutako 8 orduko lane-guna egingo dute asteroko 40 ordukoa gainditu gabe, beti ere. Ikastolako lanaren beharrak direla

eta, atezain edo etxezainek larunbat edo iganderen batean lan egin behar izanez gero, egun horietan egindako ordu bakoitza 1,75 ordu bezala kontatuko zaie, beharrezko justifikazioa ondoren.

Nolanahi ere, etxebizitza ikastolaren barnean duten atezain zein etxezainek, ohiko larunbat arratsalde eta igande osoaz gain, hileko asteburu oso bat (larunbat eta igande osoa) jai izango dute, zuzendaritzari behar adinako denboraz jakinarazi ondoren.

Hori guztia, langilea asteburuetan soilik lan egiteko kontratatua ez bada izan.

b) Jardun partzialean dauden AZPko langileek lehentasuna izango dute lana gehitzeko edo ordezkapenak egiteko era horretan lan jardun osoak bultzatuz beti ere plangintza bideragarria bada.

c) AZPko langileek, ikasturtean ordaindutako beren gauzetarako bi lanegun hartzeko aukera dute, jarraian edo banaka. Egun horiek hartzeko garaian ukituriko langileen arteko adostasuna bultzatuko da.

Egun horiek ezingo dira opor egunekin lotu, ezta neguko edota udaberriko atsedeen egunekin ere, eta gatazkak saiheste aldera, ondorengo prozedura jarraitu beharko da:

– Eginiko eskabide kopuruak eskaera egiten duen langilearen lan kategoria horretako langileen % 5 baino gehiago ez izatea.

– Ikastolako lan egutegia publikoa egiten denean langileen artean lehenengo eskaerak izango du lehentasuna, eta egun bereko eskaeren kasuan ikastolako antzintasuna izango da kontuan lehenesteko. Egoera hori langile berdinarekin errepikatzen denean, irizpide hau hurrenkeran aplikatuko da txandakatze sistema bat ezarriz. Adostasunik ez badago langileak Lan hitzarmeneko Bitariko batzordera jo dezake.

– Eskaera idatziz gutxienez 15 egun lehenago egin izatea.

Egun hauek aldi baterako kontratua duten langileen kasuan ondorengo irizpideen arabera aplikatuko da: ikasturte erdia baino gehiagoko kontratua duten langileen kasuan, jarraian edo metatuta, bi lanegun izango dituzte, eta ikasturte erdia baino gutxiagoko kontratuen kasuan lanegun bat, baldin eta ikasturtean, jarraian edo metatuta, gutxienez hiru hilabeteko kontratua badute.

Kasu guztietan lanegunak langileak duen lanaldiaren arabera izango dira.

37. artikulua.– 60 urtetik gora dituzten irakasleek beti aldean arteko adostasunarekin, ikasturteko orduak mantenduz bere asteko ordu lektiboak, 2 ordu gehienez ordezkatu ahalko dituzte ikastolako gestio planean azaltzen diren eginkizunengatik.

38. artikulua.– Lanaldiaren Erregistroa.

Martxoaren 8ko 8/2019 Errege Dekretu Legeari dagokionez –babes sozialerako eta lanaldien prekaritate laboralaren aurkako larrialdiko neurriei buruzkoa–, LAB, EIB eta Ikastolen Elkarte Partaidek adierazten dute, aipatutako EDL-aren hirugarren atalean ezarritakoari jarraikiz, lanaldiaren erregistroa negoziazio kolektiboaren bitartez antolatu eta dokumentatu daitekeela.

Azpimarratzekoa da ikastolaren titularraren eta langileen ordezkarien artean adosten dela, bai irakasleek ikastolan zuzenean bete beharreko lanaldiko ordu guztien, bai gainontzeko langileen urteko lanaldi osoaren banaketa.

Ikastoletako irakasleen lanaldiaren erregularizazioari dagokionean, nabarmena da beste jarduera ekonomikoetako lanaldiaren erregularizazioarekin alderatuz oso ezberdina dela, hainbat ezaugarri kontutan harturik:

– Irakasleek, Lan Hitzarmenak berariaz horrela jasota, ikastolan zuzenean bete beharreko urteko lanaldi bat dute, eta normalean ikastolan betetzen ez duten beste lanaldi bat, zeregin dozentearen arreta pertsonalera zuzentzen dena oro har, eta ikastolan zuzenean bete beharreko urteko lanalditik kanpokotzat hartzen dena.

– Lanaldiaren dedikazioek kalifikazio ezberdinak dituzte hezkuntza-maila bakoitzean (ordu lek-tiboak, jolastorduak, ordu osagarriak).

– Urteko planifikazioaren barruan kontuan hartu beharreko ordu kopuru bat egoten da, prestakuntza ikastaro, irteera eta abarretara zuzendua, ikastolan zuzenean bete beharreko lanaldiaren barrukoa izango da ordu kopuru hori, eta Ikastola bakoitzean egun ezartzen diren irizpideen arabera.

Adierazitako guztia gutxietsi gabe, ikastoletako lanaldia dagoeneko Lan Hitzarmeneko hainbat artikuluren bitartez zehaztua dago (III. Tituluko artikulua, honako arloak arautzen dituztenak: lanaldia eta langileak, oporraldiak eta atsedendaldiak, baimenak eta eguneratze eta hobekuntza ikastaroak), eta artikuluo oinarri egokia dira Lanaldia Erregistratzeko ikastola guztietarako sistema eraginkorragoa eta errazagoa zehazteko, 8/2019 Errege Dekretu Legeak ezartzen duenaren arabera.

Ildo honetan, lan hitzarmena sinatzen dutenek hitzartzen dute, ikastola bakoitzak –langileen ordezkariekin izandako negoziazioaren bidez aipatutako arautegiaren arabera – antolatuko duela, dokumentatuko duela eta gordeko duela lanaldiaren hasiera eta amaiera erregistroa, egoki deritzen metodo edo sistemaren bitartez.

Gure sektorean aparteko orduen gehiegizko erabilerarik ez dagoela adierazten dute Ikastolek. Ikastolan zuzenean bete beharreko urteko banaketa adostu zenean kontuan hartu ez ziren, eta gerora sartu diren, gehiegizko lanordu kopuru kolektiboak baleude, ikastolaren titularrak eta langileen ordezkariak atsedeen-ordu konpentsagarri kolektiboak adostuko dituzte.

Ikastola bakoitzean hitzartzen dena gutxietsi gabe, sinatzaileek adosten dute ordutegiaren kontrolerako eta erregistrorako gutxieneko irizpidean honako hauek izatea:

– Eguneroko ordutegi-erregistroa langile guztiei ezarriko zaie; beraz, salbuetsita geratuko dira lan-harremanik ez dutenak. Era berean, salbuetsita geratuko dira goi zuzendaritzarako kontratua dutenak eta kooperatibaren lan bazkide direnak.

– Ikastolaren titularrak ikasturte hasieran zehaztuko du langile bakoitzaren ordutegi-taula, Ikastolen Lan Hitzarmenean ezarritakoaren arabera egindako Lan- eta eskola- ordutegia kontuan izanda.

– Eguneroko ordutegi-kontrolak langilearen lanaldi osoa hartuko du. Irakasleen kasuan, ikastolan zuzenean bete beharreko urteko lanaldia hartuko du.

– Oro har, langileak bete beharreko sarrera eta irteera ordua ezarriko da. Ikastolan zuzenean bete beharreko orduetatik kanpo bertan egotea ez da lan-denboratzat hartuko, salbu Ikastolako titularrak edo zuzendaritzak ez badio langileari lana egiteko izendatu edo baimendu, edo gertakariaren batek ez badu derrigortu ordu gehiago egiten.

– Antolakuntza arrazoiengatik edo hala eskatu duelako, langileak orokorra ez den sarrera edo irteera ordua duenean, ordutegia era indibidualean ezarriko da. Goizeko eta arratsaldeko lanaldiaren arteko atsedena ez da lan-denboratzat hartuko, salbu langileari zereginak izendatu dizkiotenean.

– Zuzendaritza funtzioak betetzen dituzten langileen ordutegi-kontrola akordio honetan ezarritzen diren zehaztasunen arabera izango da; beti ere, beren lan-denbora ez badute egiaztatzen beren karguari datxekion ordutegiaren disponibilitate-hitzarmenaren bitartez.

– Langileak ikastolak antolatutako prestakuntza saioetan parte hartzen duenean, edo saioa ikastolak antolatu gabe ere, parte hartzea langileak proposatu eta ikastolak baimendua denean, lan-denboratzat hartuko da.

– Jardunaldiaren kontrolerako erabiltzen den sistemak, datuen babeserako indarrean den arautegia bete beharko du, eta langileari eman egin beharko zaio hari buruzko informazioa.

– Legeak ezartzen duen denbora tartean, langileen, beren enpresa batzordeen edo personal-ordezkarien eskura izango dira lanaldi erregistroak, eta baita Lan Inspektzioa eta Gizarte Segurantzaren eskura ere.

39. artikulua.– Ratioak.

a) Irakasle eta hezitzaile kopuruaren arteko batura ezingo da 0-3 zikloko funtzionamenduko gela kopurua baino txikiagoa izan.

b) Ikastolak -edozein kasutan- itundutako gelen arabera gutxienezko ratioa bermatuko du. Zehazki:

Haur Hezkuntza: 1,185 irakas./gelako.

Lehen Hezkuntza: 1,222 irakas./gelako.

Heziketa Berezia: 1,00 irakas./gelako.

DBHko Lehen Zikloa: 1,50 irakas./gelako.

DBHko Bigarren Zikloa: 1,75 irakas./gelako.

Batxillergoa eta Lanbide Heziketa: 1,75 irakas./gelako.

c) Ituntzen diren gelak gutxituz gero, ondoren aipatzen diren ratioak gainditzen ez diren bitartean, langileek ikastolan jarraitzeko eskubidea edukiko dute:

Haur Hezkuntza: 1,235 irakas./gelako.

Lehen Hezkuntza: 1,272 irakas./gelako.

Heziketa Berezia: 1,05 irakas./gelako.

DBHko Lehen Zikloa: 1,55 irakas./gelako.

DBHko Bigarren Zikloa: 1,80 irakas./gelako.

Batxillergoa eta Lanbide Heziketa: 1,80 irakas./gelako.

Irakasle- kopuru ratio hori or-har hartuko da (Haur Hezkuntza + Lehen Hezkuntza + Heziketa Berezia + Bigarren Hezkuntza) eta bertan 13. ataleko I. taldean sailkatutako langileak sartzen dira.

Kanpo gelditzen dira: 75. eta 76. atalen arabera, sindikatu- lanetan aritzen direnak; arautu gabeko irakaskuntzan edo eskolaz kanpokoan, 0-3 urte artekoentzako ikasgeletan, Ikastolen Elkartearen zerbitzuan aritzen direnak ere.

Ezarritako ratioak gaindituz gero, traumatikoak ez diren irtenbideak bilatzeko (lanaldiak gutxituz, eszedentziak...) hitza ematen dute enpresen ordezkariak.

## II. KAPITULUA

### OPORRAK ETA ATSEDEN EGUNAK

40. artikulua.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiek, lanean emandako urtebete bakoitzeko, ordaindutako 45 egun jarraiko oporraldia izango dute udan.

41. artikulua.– Hitzarmen honek hartzen dituen ikastola guztietan, Administrazio eta Zerbitzuetako langileek, eta 0-3 zikloko hezitzaileek gutxienez 8 eguneko atsedena izango dute udaberri atsedena garaian (Aste Santuan) eta 9 egunekoa udazken atsedena garaian (Gabonetan); bietan atsedena jarraian izango da. Halere, zerbitzuak mantendu ahal izateko, ikastolak langile horien artean txandak jarri ditzake.

Bestalde, irakasleek, kontrako hitzarmenik ez badago, ikasleek duten atsedena egun bera izango dute.

42. artikulua.– Urtean zehar lanpostua uzten duten langileei, udako oporraldien heinekoa emango zaie, heineko hori ateratzeko, ikasturtean egindako lanaldia zenbatuko da.

## III. KAPITULUA

### GAIXOALDIAK, HAURDUNALDIAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

43. artikulua.– Gaixoaldiak.

Gaixotasun edo istripuren bat dela-eta langileak ezin baditu bere egitekoak behar bezala bete, behar beste denbora izango du erabat sendatu arte eta, baimen horrek irauten duen bitartean, lanean egonez gero jasoko lukeen soldataren % 100 osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

Bide batez, uztailaren 16a baino lehen aldi baterako ezintasuna egoera duten, eta uztailaren 16a eta abuztuaren 31 bitarteko egunetan bajaran egon diren langileei, ez zaie egun horiek oporraldikoak bezala kontatuko eta sendagilearen altaren jarraian hartzeko eskubidea izango dute.

Administrazio zerbitzu eta 0-3 zikloko langileen udako opor egunak jarraian ez gauzatzea hitzartu baldin bada, eta egun horietan langilea aldi baterako ezintasun egoeran egon bada, ez zaizkie egun horiek oporraldikoak bezala kontatuko.

44. artikulua.– Haurdunaldia.

Haurdunaldia dela eta, laneko ezintasun iragankorrean dagoen emakumeari ohiko soldataren % 100 osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

45. artikulua.– Ordaindutako Lizentziak.

Langileak, dagokion unean, honako arrazoi hauengatik izango du lizentzia hartzeko eskubidea, beti ere alde zuzenetik horren berri eman eta egiaztatzen bada.

Atal honetan jasotakoari dagokionez, bikotekidea esaten denean, ezkondu gabeko bikoteak sartzen dira, beti ere bizikidetasun-egiaztagiria aurkezten badute.

a) Gurasotasun lizentzia:

1.– Langileak haurdunaldi eta erditzeagatik dagokion lizentzia izango du. Nolanahi ere, ezin izango dio uko egin lizentzia aldiari. Erditu aurretik eta ondoren hartutako lizentziek, gehienez ere, 16 aste orokor eta 2 asteko lizentzia osagarria (16 + 2) iraungo dute guztira.

Langileak seme-alaba jaio edo adoptatzean 18 asteetako lizentzia edukiko du (16 aste orokor eta 2 asteko lizentzia osagarria). Lehenengo 6 asteak, derrigorrez umea jaio edo adoptatu eta jarraian hartu beharko dira. Gainontzeko asteak, seme-alabak urtebete eduki arte nahi den eran disfrutatu ahalko dira.

2.– Guraso biek dute bularreko haurraren zaintzarako lizentzia hartzeko eskubidea. Lizentzia hau langile bakoitzaren norbanako eskubidea da, eta ezin zaio beste gurasoari laga. Lizentzia hau bi eratara gauzatu ahal izango da seme-alabak 9 hilabete eduki arte:

a) Langileak ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du seme-alaba bakoitzeko bere lanean, bere lanaldia edozein izanda ere. Bi zatitan banatu ahal izango du geldialdi hori edo, nahi izanez gero, horren ordeaz, bere laneguna ordubetez murriztu edoskitzeko.

b) Bularreko haurraren zaintzarako lizentzia metatua. Aurreko eskubideaz baliatu beharrean, hiru asteko lizentzia har daiteke, bakoitzari dagokion lizentzia (haurdunaldiagatik, adoptatzeagatik, harreragatik lizentzia edo beste gurasoaren lizentzia) amaitu eta jarraian.

Lizentzialdi honen bi eskatzaileek ikastola berdinean lan egin eta baimena epe berdinerako eskatzen duten kasuan, ikastolak ukatu ahal izango die baimena aldi berean egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

3.– Gurasotasun lizentzia hauek baliatu izateko agiri ofizial bidez guraso izaera egiaztatu beharko da.

4.– Jarraian aipatzen diren epe guztien batura (gurasotasun lizentziako 18 asteak eta bularreko haurraren zaintza aldiaren ondorengo hiru aste) udako oporraldiarekin bat etorri gero (45 egun), langileak aipatu epean galdutako opor egun guztiak disfrutatuko ditu. Gainontzeko atsedeen-egun guztiak, neguko atsedeen garaikoak (Gabonetakoak) zein udaberriko atsedeen garaikoak (Aste Santukoak), ohiko urteko lanaldian xurgaturik geldituko dira.

5.– Erditze anitza gertatuz gero lizentzia bi astetan luzatuko da, aste bete guraso bakoitzarentzat

6.– Seme-alabaren jaiotzak (zeinaren barnean sartzen diren erditzea eta umea zaintzea hamabi hilabetez) eten egingo du 16 astez ama biologikoaren kontratua, eta aste horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, amaren osasuna babesteko.

Seme-alabaren jaiotzak eten egingo du 16 astez ama biologikoa ez den gurasoaren lan kontratua, eta horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, Kode Zibilaren 68. artikuluko betebeharrak betetzeko.

Erditze goiztiarretan eta, beste edozein arrazoiengatik, erditzearen ondoren jaioberriak ospitalean gelditu behar duenean, ama biologikoak edo beste gurasoak eskatuz gero, ospitale alta egunetik hasita zenbatuko da kontratuaren etenaldia. Zenbatze horretatik kanpo geldituko dira erditu ondorengo sei asteak, nahitaezkoak ama biologikoarentzat.

Erditze goiztiarretan haurra pisu gutxirekin jaiotzen denean eta, arrazoi klinikoren bategatik, erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiago ospitalean egon behar duenean, luzatu egingo da etenaldia jaioberria ospitalean egon bitartean, hamahiru astez gehienez, araudiak ezarri moduan.

Seme-alabaren heriotza kasuan, etenaldia ez da moztuko, nahitaezko sei asteak igarota berriro lanean hastea eskatzen denean izan ezik.

Adingabea zaintzeko guraso bakoitzaren kontratuaren etenaldia, behin erditu ondorengo lehenengo sei asteak igarota, gurasoek nahi bezala banatuko da, asteka, elkarren segidan hartutakoak edo etenak eginez, jaiotzaren ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik seme-alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak, nahi izanez gero, erditzeko aurreikusi den eguna baino lehen hasi ahal izango du etenaldia, gehienez lau aste aurretik. Aste bakoitza hartzeko asmoa, edo asteak elkarren segidan hartzekoa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinaraziko zaio enpresari.

Eskubide hau langile bakoitzarena da eta ezin da beste gurasoaren esku utzi.

Jaiotzaren ondorengo sei asteak igarota, lan kontratuaren etenaldia lanaldi osoz edo lanaldi partzialez egin ahal izango da, ados jarrita enpresa eta langilea, eta araudiak ezarri moduan.

Langileak eskubide hau erabiltzeko asmoa jakinaraziko dio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago, lan hitzarmenean –hala badagokio– ezarritako moduan. Eskubide hau erabiltzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten dutenean, mugak jarri ahal izango dizkio enpresak bi etenaldiak batera egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

#### b) Adoptatzeagatiko edo Harreragatiko lizentzia:

Adopzio eta adopziorako eta harrerarako zaintza kasuetan, 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45.1.d) artikulua araberak, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoz hartuko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondoren.

Gainerako hamar asteak asteka hartuko dira, elkarren segidan edo etenak eginez, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteetan. Langile batek ez du eskubiderik izango ume berberagatik kontratuaren etenaldi bat baino gehiago egiteko. Aste bakoitza hartzeko asmoa, edo asteak elkarren segidan hartzekoa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinaraziko zaio enpresari. Hamar aste horiek hartu ahal izango dira lanaldi osoz edo lanaldi partzialez, ados jarrita enpresa eta langilea, araudiak ezarri moduan.

#### c) Beste gurasoaren lizentzia:

1.– 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak hamabi aste hartu ahal izango ditu, eta horietatik lehenengo lauak elkarren segidan hartuko ditu erditzearen ondoren. Ama biologikoak aukera izango du gehienez bi aste lagatzeko beste gurasoari nahitaezkoak ez diren bere asteetatik. Beste gurasoak aste horiek hartuz gero, baita gainerako zortzi asteen kasuan ere, kontuan hartuko da 6/2019 Errege Lege Dekretuan 48.4.e) artikulua ezarritakoa. 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, adopzioetan eta adopziorako edota harrerarako zaintza kasuetan, guraso bakoitzak sei aste hartuko ditu, lanaldi osoz, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondoren. Nahitaezko sei asteekin batera, gurasoek hamasei aste hartu ahal izango dituzte, nahi izanez gero, elkarren segidan, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota

harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteetan, 6/2019 Errege Lege Dekretuan 48.5 artikulua ezarritakoaren arabera. Guraso batek aukera izango du gehienez hamar aste hartzeko borondatezko hamasei asteetatik, eta gainerakoak beste gurasoak hartu ahal izango ditu. Eskubide hau erabiltzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten dutenean, mugak jarri ahal izango dizkio enpresak borondatezko hamasei asteak batera hartzeari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

2.– 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, gurasoek lan kontratuaren etenaldi berbera izango dute, bakoitzarentzako nahitaezko sei asteak barne, eta 6/2019 Errege Lege Dekretua, aplikatuko da osorik.

d) Norberaren edo senideen ezkontzagaritako lizentzia:

1.– Norberaren ezkontzagaritik, langileak 20 eguneko lizentzia hartu ahal izango du ezkontzaren aurretik edo ondoren. Nahi izanez gero, beste 15 eguneko ordaindu gabeko baimenez luza dezake.

Bikotearekin elkarbizitza egonkor bati ekiten dion langileak ere edukiko du lizentziaren eta baimenaren eskubidea, honela egiaztatu ondoren:

– Elkarketa zibilen Udal Erregistroa balego, bertan erregistraturik dagoenaren egiaztagiria.

– Halako erregistrorik ez balego, Udalak eginiko elkarbizitzari buruzko egiaztagiria; horretaz gain, hastera doan elkarbizitzaren izaeraz zinpeko aitormena.

2.– Guraso, neba-arreba, koinatu-koinata, eta seme-alaben ezkontzagaritik, langileak egun bateko lizentzia izango du. Ezkontza langilearen bizilekutik 200 km baino urrutiago ospatzen bada, 2 egun gehiago izango ditu. Lizentzia hau ere, aurrekoa bezala (45.D.1) egiaztatu beharko da.

e) Senideen gaixotasun larriagaritako lizentzia.

1.– Bikotekidea, seme-alaba edo, langilearekin biziz gero, honen ardurapean dagoen norbait bada: 5 lanegun gehienez (Ospitalizazioak dirauen bitartean) Azken kasu honetan, bizikidetzako frogagiriarekin egiaztatu behar da.

2.– Guraso edo bikotekidearen gurasoa bada: 3 lanegun gehienez (Ospitalizazioak dirauen bitartean).

3.– Neba-arreba, koinatu-koinata, suhi-errain, aitona-amona, bikotekidearen aitona-amona, iloba edo bikotekidearen iloba bada: 2 lanegun gehienez (Ospitalizazioak dirauen bitartean).

Gaixotasun larriagaritako kasuetan gaixotasuna egiaztatu egin beharko da. Senideen gaixotasun larria dela eta, langileak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, bina egun gehiago izango dituzte lizentziok.

Gaixotasun larritzat, irizpide orokor gisa, ospitaleratzea eskatzen duena edo lekuan lekuko mediku zerbitzuek hala egiaztatzen dutena joko da. Gaixotasun larritzat medikuak agindutako etxeko ospitalizazioa hartuko da ere.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraituz gero, iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea du, hori ere ordaindutakoa, aurrekoa amaitu eta 30 egun jarraitu iragan ondoren.

Iraupen bereko eta ordaindu gabeko baimen gehiago hartzeko eskubidea du, aurrekoa amaitu eta hogeita hamar egun jarraian pasa ondoren.



f) Senideen heriotzagatiko lizentzia.

1.– Bikotekidea, seme-alaba edo, langilearekin biziz gero, honen ardurapean dagoen norbait bada: 5 lanegun. Azken kasu honetan, bizikidetzako frogagiriarekin egiaztatu behar da.

2.– Guraso edo bikotekidearen guraso bada: 3 lanegun.

3.– Neba-arreba, koinatu-koinata, suhi-errain, aiton-amona, bikotekidearen aiton-amona, iloba edo bikotekidearen iloba bada: 2 lanegun.

Senideen heriotza dela eta, langileak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, bina egun gehiago izango dituzte lizentziok.

g) Medikuarengana joateko lizentziak:

Langileak medikuarengana ezinbestez lanorduetan joan behar badu, lizentzia behar den denborarako izango da.

Jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzerako prestatzeko tekniketarako behar den denbora hartuko da, horiek lanorduetan egin behar badira.

Ikasturtean 20 ordu emango dira seme-alabak mediku kontsultetara eramateko edo langilearen ardurapean dauden eta euren kaxara moldatu ezin duten adineko pertsonak laguntzeko. Azken hau frogatu egin beharko da. Kasu guztietan egiaztagiria aurkeztu beharko da.

Langile bakoitzak seme-alabak mediku ez diren osasun arloko beste espezialista batengana eramateko ikasturtean 10 ordu hartu ahal izango ditu. Azken hau frogatu egin beharko da.

h) Ohiko bizilekuz aldatzeagatiko lizentzia:

Ohiko bizilekua aldatzeko, egun bateko lizentzia izango da.

i) Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko lizentzia:

1.– Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko behar beste denbora hartzeko eskubidea dago, baldin eta eginkizun horiek ezin badira lanorduz kanpo bete.

2.– Hitzarmenaren ondorioetarako, hauek jotzen dira utziezinezko eginbehar publiko edo pertsonaltzat:

a) Nortasun agiria, gida-baimena, pasaporte eta erregistroetako eta organo ofizialetako egiaztagiriak egin edo berritzea.

b) Epaitegiek, komisaldegiek edo beste erakunde ofizialek egindako deialdiak.

c) Zinegotzi, Diputatu, Batzar Nagusietako kide edo Legebiltzarkide kargua betetzea.

3.– Aurreko ataleko c) azpitaldean aipatutako egin-beharrak betetzeak berarekin hiru hilabeteen % 20 baino gehiagotan lanik ez egitea badakar, ikastolak behartutako eszedentziako egoerara alda lezake langilea. Baldin eta langileak, aipatutako eginbehar eta karguak betetzeagatik kalte-ordain edo bestelako ordainketarik jasotzen badu, ikastolatik jaso beharko lukeen dirutik kenduko zaizkio zenbateko horiek.

j) Era berean, odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideak bisitatzeko baimena emango da, ahaide horiek askatasuna kentzen duten zigorrak betetzen ari badira. Baimenak bisita egiteko beharrezko denbora iraungo du, bisita horiek laneko ordutegitik kanpo ezin badira egin.

k) Odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideek ikasturtean 15 orduko baimen ordaindua izango dute askatasuna berreskuratu edo antzeko egoeren ondorioz herriratu diren senitartekoa-ren egokitzapenean laguntzeko. Azken hau frogatu egin beharko da. Kasu guztietan egiaztagiria aurkeztu beharko da.

l) Genero indarkeriarengatik langileen lanerako bertaratze faltak, osoak edo partzialak, justifikatuz hartuko dira, beti ere, arretako edo osasuneko zerbitzu sozialek zehazturiko denborarengatik eta baldintzen arabera.

m) Gurasoei edo bikotekidearen gurasoei eta legalki norberaren ardurapean daudenei, mediku kontsultan, tramitazio ofizialetan edo antzeko egoeretan laguntzeko urtean 15 orduko lizentzia edukiko du. Kasu guztietan egiaztagiria aurkeztu beharko da.

n) Euskal Herritik kanpo eta norberaren bizilekutik 200 km baino gehiagora bizi direnean, ahaide-tasan bigarren gradura arteko senideen gaixotasun larri, heriotza eta ezkontza kasuetarako, Lan Hitzarmenak eskaintzen dituen lizentzia ordainduz gain, langileak behar beste soldata gabeko egunak hartu ahal izango ditu.

46. artikulua.– Ordaindu gabeko baimenak.

a) Haurrak eta aniztasun funtzionala duten pertsonak zaintzeko baimena:

12 urte baino gutxiagoko umeren bat, ordaindutako lanik egiten ez duen aniztasun funtzionala duen pertsona batek, edo bere kasa moldatu ezin duen adin nagusiko pertsona bat legez bere ardurapean duen langileak, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duenean, eguneroko lanaldiaren zortziren bat gutxienez eta lanaldi erdia, gehienez, hartzeko eskubidea izango du. Soldata ere heineko berean murriztuko zaio. Baimen aldia amaitutakoan, ohiko laneguna izango du berriro.

Bi eskatzaileek ikastola berdinean lan egin eta baimena epe berdinerako eskatzen duten kasuan, ikastolak ukatu ahal izango dizkio baimena aldi berean egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

Baimen horietaz baliatuko den aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun lehenago idatziz jakinarazi beharko dio ikastolari.

b) Ikasturte baterako lanaldia murrizteko baimena:

1.– Ikastolan bost urte baino gehiago lanean eman dituen langile orok ikasturte batez bere lanaldia murriztu ahal izango du, heren bat eta erdia bitartean, ordainsaria proportzio berdinean murriztuko zaiolarik. Baimen hau eskuratzeko eskaria ekainak 15a baino lehen aurkeztu beharko du idatziz.

2.– Ikastolako zuzendaritzak Langileen Ordezkariekin eskabide hauek izan litzaketen antolaketa eta pedagogia ondorioak aztertu ondoren, eskaera datozen bi ikasturtetan gauzatzeko proposamena luzatuko du. Proposamen honetan maila aldaketak, arlo aldaketak edo eskatutako murrizketarako ordutegi eta leku egokitzapenak gaineratu daitezke.

3.– Baimena aldeek akordioa sinatu ondoren emango da eta ikasturte bateko irailak 1etik abuztuak 31 arte egongo da indarrean.

4.– Baimena amaitu ondoren langilea automatikoki aurreko egoerara itzuliko da eta ezingo du mota honetako beste baimen bat eskatu ahalik eta amaitu ondoren bost urte iragan bitartean. Epe honek salbuespenak izan litzake aldean akordioak dauden kasuetan.

5.– Lan murrizketa edo lanaren denboraren berrantolaketa genero indarkeriarengatik biktima diren langileentzat: langilearen gain eginiko indarkeriaren biktimak diren langileek, beren burua babesteko edota osoko laguntza soziala izateko eskubidea benetan eman dadin, lanaldia murrizteko eskubide izango dute ordain sarien gutxitze proportzionalarekin. Baita ere lanaldia berrantolatzeko, ordutegiaren egokitzapenaren bidez, ordutegi malguaren aplikazioaren edota lanaldia ordenatzeko beste era aplikagarri batzuen bidez, langileak enpresari komunikaturiko terminoen arabera.

c) 15 eguneko baimena:

Ikasturtean ordaindu gabeko gehienez 15 egun osoko baimena eskatu ahal izango dute langileek txanda batean edo bitan banatzeko eta hamar egun lehenago eskatzen badu eta horrelako baimenaldi batean langileen % 5 baino gehiago aldi berean ez badago, eman egin beharko zaie. Baimen horiek ezingo dira azterketa edo ebaluazio garaian eskatu. Egoera berezietan, eskaera egiteko epea murriztu daitezke; horretarako, zuzendaritzaren baimena ezinbestekoa izango da.

d) Hiruhileko baimena:

Langile guztiek, urtean, hiruhilabeteko ordaindu gabeko baimena eska dezakete eskola garaian udazken atseden egunen bukaera arte (Gabonak), udaberriko atseden egunen bukaera arte (Aste Santua) eta adostutako ikasturteko egutegiaren azken lan eguna arte. Horretarako, baldintza bi bete beharko dira:

– Nahi hori behar besteko denboraz jakinaraztea, ahal dela hiru hilabete lehenago.

– Langileen % 5 baino gehiago horrelako baimen batekin ez izatea.

e) Ordaindu gabeko baimenen kasuan, D) idatz zatikoa salbu, hilabetean lan egin ez duen egunen heinekoa kenduko zaio hileko lansaritik.

47. artikulua.– Aldez aurretik ordaindutako baimena.

Aldez aurretik ordainduriko baimena ezartzeari esker, ikastolatak langileen lan baldintzetan aurrerapauso eta hobekuntza nabarmenak antzeman daitezke, irakaskuntzaren kalitatea hobetzea ere ekarriko duelarik. Bestalde, lana eta enpleguaren banaketa eta sorrera bultzatuko ditu, Lan Hitzarmeneko sinatzaileok sustatu nahi dugun ildoak baita.

Lan baldintzak: Baimena erabiliko duten langileek 5 urteko apean zehar beren soldataren % 84 kobratuko dute etengabe. Lehengo lau urtean jardun osoan egingo dute lan, bosgarrengoan, aldiz, lanik egingo ez dutelarik.

Aldez aurretik ordainduriko lizentzia hartzeko bete beharreko baldintzak:

– Baimena eskatuko duen langile orok eskatzeko garaian 5 urteko antzintasuna izan beharko du gutxienez.

– Baimena gehienez plantillaren % 3ak hartu ahalko du.

Sinatzaileek, jarraipen batzorde bat eratzen dute baimen honi helduko dion langile orok aldez aurretik baimena eskuratzeko betekizun eta aplikazioaren berri izan behar baitute.

Baimen honen aplikazioa 2005eko irailaren 6an sinatutako araudiaren arabera gauzatuko da:

1.– Baimena ezartzeko ondorengo marko orokorra onartua izan zen:

– baimena erabiliko duten langileek 5 urteko epean zehar beren soldataren % 84 kobratuko dute etengabe. Lehengo lau urtetan jardun osoan egingo dute lan, bosgarrengoan, aldiz, lanik egingo ez dutelarik.

– baimena eskatuko duen langile orok eskatzeko garaian 5 urteko antzintasuna izan beharko du gutxienez.

– baimena gehienez plantillaren % 3ak hartu ahalko du batera.

2.– Partzialki ordainduriko baimena eskatu ahalko dute Lan Hitzarmen honen pean dauden langileek, beti ere, ikastolan kontratu finkoa eta % 75etik gorako dedikazioa baldin badituzte.

3.– Araudi honetan aurreikusitako ondoreetarako, urte bat diogunean ikasturte oso batez ari gara.

4.– Partzialki ordainduriko baimenaz baliatzeko eskabideak Araudi honen bukaeran azaltzen den eredia erabiliko da. Urte bakoitzeko urtarilaren batetik maiatzaren 31ra arte aurkeztu beharko dira eta, onartuak izanez gero, hurrengo ikasturtearen hasieratik aurrera sortuko dituzte ondorioak.

5.– Partzialki ordainduriko baimenaz baliatzeko eskatzaileek honako betekizunak bete beharko dituzte:

– araudi honen 2. ataleko baldintzetan egotea.

– hutsegite larri edo oso larriagatik diziplina-espediterik hasita ez izatea edo espediente baten ondoriozko zehapena betetzen ez aritzea.

– ezgaitasun-espediterik hasita ez izatea.

6.– Egindako eskabideak ikusita eta nahitaezko betekizunak betetzen direla egiaztatu ondoren, ikastolako zuzendaritzak 4. ataleko epea amaitzen denetik hilabeteko epea izango du eskatutako baimena onartu edo ukatzen erabakia hartu eta jakinarazteko. Eginiko eskabide-kopuruak 1. atalekoa % 3 gainditzen duenean, erabakia hartzeko jarraiko irizpideak ezarriko dira:

– ukituriko langileen arteko adostasuna.

– ikastolako antzintasuna.

7.– Partzialki ordainduriko baimenaz baliatzen diren langileek zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko dute baimenak iraun artean, lanpostua gordeko zaie eta denbora hori konputagarria izango da antzintasunaren eta eskubide pasiboen ondorioetarako.

8.– Partzialki ordainduriko baimena indarreko arautegian ezarritako bestelako lizentzia eta baimenekin bateragarria izango da.

9.– Baimena kentzea eta horri uko egitea: balizkoak.

9.1.– Baimena kendu ahalko du berau eman zuen organoak, honelakoren bat gertatuko balitz:

– Interesdunaren heriotza.

– Onuradunak ezgaitasun-espeditentea hasita izatea eta bertan ezgaitasunagatik erretiroaren aldeko proposamena edo irizpena ematen bada.

– Hutsegite larri edo oso larriagatik diziplina-zehapena (zigorra).

– Enplegu-harremana eten bada.

9.2.– Baimenaren onuraduna den langileak horri uko egin ahal izango dio lehenengo lau urteetan zehar, jarraian aipatzen den egoeran balego eta baimenari eusteak kalte larriak eragin baditzaie berarengan, familian, lanean edo lanbidean:

- Ezkontidearen/izatezko bikotearen edo seme-alabaren heriotza.
- Interesdunaren edo bere ardurapean dagoen senitartekoaren gaixotasun larria.
- Ezgaitasun-espedientea hasita izatea.
- Amatasuna edo adin txikiko seme-alaba zaintzeko eszedentzian egotea.
- Interesdunaren dibortzioa, ezkontza-deuseztasuna edo legezko banantzea.
- Kalte ekonomiko larria familia-unitatean.

9.3.– Baimena ematen duen organoak hilabete bat izango du uko egitea onartzeko edo ez onartzeko; epe horretan inolako erabakirik hartu eta jakinarazten ez bada, uko egitea onartutzat joko da.

9.4.– Uko egitea ez da onartuko atal honetan aurreikusitako beste arrazoi batzuegatik ez bada. Halaber, ezingo zaio baimenari uko egin bosgarren urtea hasita dagoela eskatzen bada.

10.– Baimena kentzea edo horri uko egitea onartzen bada, baimena iraungi egingo da eta, beraz, erregularizatu egin beharko dira baimena hasi zenetik sortutako ordainsariak eta hauei dagozkien gizarte-kotizazioak eta zerga-atxikipeak.

Baimenari uko izana onartzen ez bada, langileak baimen-egoeran jarraituko du geratzen den denboran Araudi honetan aurreikusitako baldintzen arabera.

11.– Baimenaz baliaturik ikastoletan egiten diren akordio guztien berri Lan Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari emango zaio.

## IV. KAPITULUA

### EGUNERATZE ETA HOBEKUNTZA IKASTAROAK

48. artikulua.– Langile eta Ikastolako kudeaketa-organok onartutako hobekuntza eta egokitze-pen ikastaroen baimenak ordaindutakoak izango dira. Ikastaro horiek egiteko, langile guztiek 20 ordu har ditzakete gutxienez, eta ondorengo 5 urteetakoei dagozkionak pilatu ere; horietaz gain, ikastaroen egutegiaren arabera beharrezkoa bada, beste 10 ordu gehiago ere hartu ahal izango dituzte.

Langileak beka balu, ikastolak beka horren zenbatekotik langilearen soldata osatzeko falta dena ordainduko du soilik.

Langileen % 5ek baino gehiagok hobekuntza-ikastaroetara joateko baimena eskatu badu aldi berean, eta ikasleen opor-garaia ez bada, ikastolaren kudeaketa-organok erabaki ahal izango dute baimenak emateko modu egokia; horretarako, ikastolaren beharrak, irakasleen antzinatea eta baimen hori eskatu gabe iragandako denboraldia hartuko dituzte kontuan.

Ikastaroa ikasturteko lan egutegitik kanpo egiten bada, eta langile talde bati eragiten badio, ordu horiek konpentsatzeko modua langile ordezkariekin adostuko da.

Irakasleen arteko eskola-ordu horien banaketa ikastolak ezarritako irizpideen arabera izango da.

49. artikulua.– Langileak, titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak erregulariki egiten baditu, azterketak egiteko behar dituen adina baimen hartzeko eskubidea izango du.

Irakaskuntzari edo lan-jarduerari buruzko lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten ari diren irakasleei honako baimen hauek emango dizkie ikastolak:

a) Aldez aurretik ikasketarako matrikula egina duela egiaztatzen badu eta azterketetara aurkeztu dela frogatzen badu, deialdi ofizialeko azterketetara joateko ordaindutako behar beste baimen. Azterketa bakoitzeko egun bateko baimena emango da, eta azterketa 150 km baino urrunago egin behar bada, hiru lanegunekoa.

b) Lanaldia, gehienez ere, % 50 murriztea, baldin eta kudeaketa-organoak titulu hori ikastolarantzat onuragarria dela uste badu.

50. artikulua.– Ikastolak edo langileek, eta langileen kasuan ikastolaren kudeaketa-organoaren oniritzia izanez gero, hobekuntza ikastaroak proposa ditzakete. Horietan parte hartzeko langileek, behar beste denbora izango dute. Lansari osoa eta ikastaroaren gastuak ordainduko zaizkie, ikastaro gastutzat joan-etorri, egonaldi, otordu eta matrikularengatik gastuak hartuko dira.

## V. KAPITULUA

### ESZEDENTZIAK

51. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezkoak, lanpostua eta antzinatasuna gordetzeko eskubidea du eta ikastolari idatziz jakinarazi ondoren, arrazoi hauengatik emango da:

a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko bat betetzeko izendatua edo hautatua izanagatik.

b) Gaixotasunagatik, Lanerako Ezintasun Iragankorrerako epea bukatu ondoren, eta langilea behin-behineko ezgaitasun-egoeran dagoen bitartean.

c) Lurralde mailako nahiz goragoko eginkizun sindikaletan jarduteagatik.

d) Bigarren mailako odolkidetasunaren barruan, gaixo larri dauden senideak zaindu behar izateagatik; eszedentziak, gehienez ere, bi urtez iraungo du.

e) Seme-alabak zaintzeko, gehienez ere, hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea du langileak, umea jaio edo adoptatzen den egunetik aurrera, beti ere bi hilabete lehenago jakinarazten bada. Geroago ume gehiago izanez gero, beste eszedentzia bat hartu ahal izango du ume bakoitzeko, baina umea zaintzeagatik jadanik eszedentzian balego, lehenengo eszedentzia hori amaitutzat joko litzateke. Eszedentzia bukatuta, berez eta besterik gabe sartuko da berriro bere lanpostuan.

f) Ikastola Elkarteak eskatuta, hauen zerbitzutarako edo honen oniritziko enpresa erakundeetarako lan edo ekintzak egin behar izateagatik.

g) Eremu Administratibo ezberdinen arteko ikastola batean esperientzia edo egin behar zehatzetarako buruturiko aldi beterako lekualdatzea eta trukeak nahitaezko eszedentzia izaera izango dute.

h) Langile bat indarkeria matxistaren biktima denean.

Xede horretarako emandako eszedentzietan, ordainketa berezien pareko kredituak emango dira. Kreditu honen kitapenek, 53. atalean aipatutako ordainketa berezien ordainketek duten epe berdina izango dute.

Lizentziatu-agiria lortuta, langilea ikastolara itzuli eta bertan hiru urte emanez gero, kredituak barkatu egingo zaizkio. Bestela, zenbateko horiek, indarrean dagoen legezko interesaren arabera eguneratuta itzuli beharko ditu.

Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak, eszedentzia eragin duen zerbitzu, kargu edo funtzioa amaitu eta 30 egun igaro baino lehen itzuli beharko du lanera. C) azpiatalean aipatzen direnek, berriz, bi hilabeteko epea izango dute lanera itzultzeko.

52. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

Borondatezko eszedentziak gutxienez urtebete iraungo du eta gehienez ere bost urte. Aurreko lau urteetan eszedentzian egon ez den eta ikastolan, gutxienez, urtebeteko antzintasuna duen langileak eska dezake borondatezko eszedentzia. Idatziz eskatu beharko du, ekainaren 15a baino lehen.

Eszedentzia irailaren 1ean hasiko da eta abuztuaren 31n amaituko da, eta beraz hurrengo lan egunean lanera bueltatu beharko du, bestelako akordiorik ez badago.

Hiru urte edo gutxiagorako eskaturiko eszedentzietan ikastolak ordezkapenerako kontratuen eta bestelako neurrien bidez langilea bere lanpostura berez eta besterik gabe itzuliko dela ziurtatuko du. Epe honetan Ikastolako langile finkoen murrizketa balego eszedentzian dagoen langileak beste edozein langileren eskubide berberak izango lituzke.

Laugarren edo bosgarren eszedentzia urte ostean itzultzen den langileari ez zaio lanposturik bermatuko.

53. artikulua.– Seme-alabagatiko hiruhileko eszedentzia berezia.

Ikasturtearen barruan erditu duten langileek har dezakete eszedentzia hau. Baimen honek amatasuna eta edoskitze baimena amaitu eta berehala izango du hasiera eta hiru hilabete berean bukatuko da (Gabonetako atsedeen egunen bukaeran, Aste Santuko atsedeen egunen bukaeran eta adostutako ikasturteko egutegiaren azken lan egunean). Langile horiek berez eta besterik gabe sartuko dira berriz lanera eta eszedentzian egondako denbora antzintasunerako kontuan hartua izango da. Eszedentzia horretan egondako aldiaren heinean saritua izango da ordainketa berezia. Eszedentzia hau eskuratu ahal izateko derrigorrezko amatasun lizentzia hasieran jakinaraziko da eta hau amaitutakoan jarriko da indarrean.

54. artikulua.– Formakuntzarako eszedentzia.

Formakuntzako eszedentzia beka baterako, ikasketa-bidaietarako edo langilearen espezialitateari buruzko hobekuntza-ikastaroetan parte hartzeko eman bada, aldi hori langilearen antzintasunari gehitu egingo zaio eta lanpostura berez eta besterik gabe itzultzeko eskubidea edukiko du langileak, gehienez ere, itzultzeko 7 eguneko epea izango duelarik.

55. artikulua.– Eszedentzia guztietan eszedentzia amaitu eta ezarritako epean langilea ez bada lanera itzultzen, lanposturik gabe geldituko da.

## IV. TITULUA

### LANSARIAK

#### I. KAPITULUA

##### XEDAPEN OROKORRAK

56. artikulua.– Hitzarmen honen ezarpen-eremuko dauden langileen ordainketak, oinarritzko lansari eta horren osagarriek osatuko dituzte.

Lansaria hilabetea bukatu eta hurrengo hilabeteko lehenengo bost egunetan ordainduko da, lanaldiaren barruan. Eskutan, txekez zein bankuko taloiz ordainduko da, baina beste bideren bat ere hitzartu daiteke. Banku-transferentziaren bidez ordainduz gero, langileak adieraziko du zein erakundetan egin behar den diru-sarrera.

57. artikulua.– Langileren batek aldi-baterako berea baino goragoko lanbide-mailaz bateko egitekoak bete behar baditu, lan-maila berriari dagokion lansaria ordainduko zaio, egoera horretan dagoen bitartean.

58. artikulua.– Burututako lanaren ordaina hila bukatu aurretik jaso dezake langileak, horren beharra duela egiaztatzen badu eta hileko lansariaren % 100 baino gehiago ez bada.

59. artikulua.– Antzinasunagatiko osagarria.

Antzinasunagatiko osagarritzat I. eranskinean jasotzen dena emango da hirurteko bakoitzeko. Hirurtekoa amaitu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunean izango ditu ondorioak hirurtekoak.

Hirurtekoen ordainketa osagarriak jasotzeko muga bakarra Langileen Estatutuak ezarritakoa izango da.

60. artikulua.– Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden langileek, hilabetea baino denbora tarte luzeagoko osagarri gisa, urtean bi lansari berezi –ohiko lansarien parekoak– jasoko dituzte ordainketa unean. Uztailaren 1a baino lehen eta abenduaren 22a baino lehen ordainduko dira.

61. artikulua.– Ikasturtean lanpostua utzi edo lanpostuan hasitako langileari lehen esandako lansari bereziak zerbitzuan emandako denboraren arabera ordainduko zaizkio sei hilabeteka.

62. artikulua.– Haur Hezkuntzako lehenengo zikloko hezitzaileen soldata, gutxienez Haur Hezkuntzako titularraren % 70ekoa izango da.

63. artikulua.– Dietak:

a) Ikastolara joateko gastuak.

Ikastola hiriguneaz kanpo baldin badago, langileak dohainik balia daitezke eskola-garraioaz, halakorik balego eta, beti ere, indarrean dagoen legeriaren aurka ez badao.

b) Joan-etorrietako gastuak eta dietak.

Langileak ikastolaren zerbitzuren bat egiteko bere kotxea erabili behar badu, egindako kilometro bakoitzeko, 0,34 euro ordainduko zaizkio, konpentsazio ekonomiko gisa, 2019ko urtarriletik aurrera. Kasu horietan, egin beharreko otorduetarako 2019 urtean 38,55 euro emango zaizkio egun osorako (bazkaria eta afarria), eta 17,14 euro egun erdirako (bazkaldu artekoa). Bere etxetik kanpo lo egin behar badu 25,71 euro ordainduko zaizkio.

## II. KAPITULUA

### LANSARI-GEHIKUNTZAK

64. artikulua.– Lan hitzarmen honen eraginpean dauden soldatak 34. eta 36. artikuluko bitartean adierazten den lanaldi osoaren araberakoak dira.



## V. TITULUA

### SOROSPEN-ARAUBIDEA

#### I. KAPITULUA

##### SEGURTASUN ETA HIGIENEA LANEAN

65. artikulua.– Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden ikastolek eta langileek, segurtasun eta higieneari buruz Langileen Estatutuko 19. atalean, Laneko Arriskuak Ekiditeari buruzko Legean eta gainerako xedapen orokorretan jasotako erabakiak bete beharko dituzte.

Halaber, langileei mediku-azterketa bat egingo zaie urtean ikastolaren kontura. Araketa horretan, gutxienez, honako hauek sartuko dira: entzumen eta ikusmenaren azterketa, odola eta gernuaren analisia, historia klinikoa, mediku-araketa eta, hala behar izanez gero, berariazko azterketak, hala nola, elektrokardiograma, espirometria eta abar.

Langileek lanean osasuna babesteko duten eskubide hau bermatzeko 1998ko apirilaren 28an sinatutako Akordioan jasotako Bitariko Batzordea osatuko da bertan zehazten diren prozedura eta edukiez.

#### II. KAPITULUA

##### HOBEKUNTZA SOZIALAK

66. artikulua.– Ikastolak lan arropaz hornituko ditu orain arte arropa honen erabilpena egin duten langileak. Arropa hau orain arte erabilitakoaren berdina edo antzekoa izango da eta ordainketa hornitzaileari edo langileak aurreratutako langileari egingo dio ikastolak.

67. artikulua.– Ikastola Elkarte-Partaideko ikastoletan gutxienez 20 urteko zerbitzua egin eta 55 urteko adina duten langileentzat «Jarraipen edo iraupen-saria» ezartzen da. Sari honen zenbatekoa ondorengoak izango da: 4 lansari berezi zerbitzuko lehen 20 urteetan eta hileko lansari bat gehiago hogeitertietatik aurrera emandako bost urte bakoitzeko.

Langilearen lan bizitzan zehar behin bakarrik jasotzen den saria dela kontuan hartuz, honek berau jasotzeko unea erabaki ahalko du.

Sari hau ordaintzeko lehen pasartean adierazten diren baldintza guztiak oso osorik bildu beharko ditu langileak. Beraz, edozein arrazoirengatik baldintza guztiak bete baino lehenago lan harremana bukatuz gero, aipatu saria ezingo da zatika edo proportzionalki kobratu. Hala ere, langileak saria sortu eta edozein arrazoirengatik kobratzeko aukera egin gabe edo kobratu gabe lan-kontratua eten egingo balitz, azken kitapenarekin batera une horretara arte sorturiko jarraipen-saria kobratu beharko luke.

Aldez aurretik ez badute jaso, jarraipen sariaren langile onuradunek, errelebo kontratuaren aukera aurreikusirik dutenek, errelebo-kontratua gauzatzeko aukera baino urtebete lehenago aipatu saria eskatzea bultzatuko da ikastoletako sektorean.

68. artikulua.– Erretiro partzial aurreratua.

Erretiro partzial aurreratua lan hitzarmeneko 4. eranskinean araututa dago.

Artikulu honek bertan jasotzen diren baldintzak betetzen dituzten langile guztiengan du eragina, irakasle, hezitzaile, zerbitzu eta administrazioko langileengan, baino 2020-2021 ikasturte hasieran Hezkuntza Saileko Ordainketa Eskuordetuan dauden langileen kasuan, ezinbesteko baldintza izango da erretiro partzial aurreratuan Hezkuntza Sailaren esku-hartzea.

Lan hitzarmen honen sinatzaileek Hezkuntza Saila interpelatzeko konpromisoa adosten dute esku-hartze hori gauzatzeko helburuarekin. Atal honi dagokionean, beraz, Hezkuntza Sailetik datorren edozein hobekuntza gure Lan hitzarmenari erantsiko zaio.

69. artikulua.– Erretiro aurreratua.

Aldez aurretik erretiro aurreratu osoa hartu nahi duen langileak, kalte-ordaina jasoko du, eskala honen arabera:

Adina	Hilabetekoen kopurua
63 urte	4 hilabete
64 urte	2 hilabete

ipatu kalte-ordaina erretiro partzial aurreratuarekin bateraezina izango da.

70. artikulua.– Hitzarmen honen eraginpean dauden ikastolek modu osagarri bat izango dute ikasketetarako laguntzak emateko. Ikastolan gutxienez lanegun erdia betetzen duten langileek eta, lanegun erdia baino gutxiago bete arren, beste lanik eduki gabe, beren lansaria beren familiaren funtsezko diru-sarrerara bada, seme-alabentzako dohaineko plaza bat izango dute ikastolan, benetako irakaskuntzagaratiko kuota errealean.

Irakasleen, administrazio eta zerbitzutako pertsonalaren, mantenu eta irakaskuntza-zerbitzutarako langileen lansariak ordaintzeko behar den dirua da irakaskuntzagaratiko kuota erreala.

Irakaskuntzagaratiko kuota errealetik kanpo geratuko dira ondoren aipatzen diren zerbitzu eta kontzeptuengatik sortutako gastuak: jantokia, garraioa, eskolaz kanpoko ekintzak, amortizazioak, eskola-asegurua, eskolako gaiak, mediku azterketak edo antzekoak. Kostu horiek gainontzeko gurasoek egiten duten moduan ordainduko dituzte.

Ikastolako Bitariko Batzordearen esku dago gai honi beste aplikazio bat ematea.

71. artikulua.– Ikastolak euskarazko titulu ofiziala (EGA...) lortzeko azterketarako matrikulatzeagaratiko gastuak ordainduko dizkie hala eskatzen duten langileei.

72. artikulua.– Jangelaz eta sukaldeaz arduratzen diren langileak, eta ikasleei bazkaria ematen dieten langileak, O-3 zikloko eta Hezkuntza Laguntza Espezialistak, dohainik bazkaldu ahal izango dute bertan, lan egiten duten egunetan.

73. artikulua.– a) Ikastola guztiek egun osorako, 24 ordu, istripu-aseguruak egin beharko dituzte. Aseguruok, jarraian azaltzen diren baldintza eta eranskinen arabera, honako ordainketa hauek bermatu beharko dituzte:

Istripuarengatiko heriotza 31.264,63 euro.

Istripuarengatiko elbarritasuna 84.382,10 euro.

Zirkulazio-istripuarengatiko heriotza 62.505,26 euro.

Zirkulazio-istripuarengatiko elbarritasuna 167.770,28 euro.

Halaber, lanorduetan edo ikastolarekin zerikusia duen edozein lanetan gertatzen den ezbehar bakoitzeko 625.052,65 euro ordaintzea bermatzen duten erantzukizun zibilerako polizak egin beharko dituzte. Zenbateko hori gaindituz gero, ikastolak ordaindu beharko du falta dena.

Epailleak ezbeharra kriminaltzat jotzen badu, ez da ordainketarik egingo.

b) Ikastoletako pertsonalagoaren erantzukizun zibileko aseguruia osatuko da, ondorengo hiru arlo hauek babesten dituen poliza osagarriaz.

- Erantzukizun penala.
- Gorputzaren kaltea.
- Lege-demandak (bullying eta antzerako egoerak).

## VI. TITULUA

### I. KAPITULUA

#### ESKUBIDE SINDIKALAK.

74. artikulua.– Legez eraturako edozein sindikatutako langileek enpresako sail-sindikala osa dezakete.

75. artikulua.– Honako eskubide hauek izango dituzte sindikatuek:

a) Ikastolan sindikatuei edo lanari buruzko idazki eta iragarkiak zabaltzea, afiliatuen ordainkizunekin biltzea, kideak lortzeko lanak oztoporik gabe egin ahal izatea, beti ere, eskubide horietaz baliatzerakoan ikastolaren lana edo erritmoa galarazten ez badute.

b) Ikastola barnean, lanorduz kanpo, nahi adina bilera egitea.

c) Plantillaren % 10aren pareko afiliatu kopurua duten sail-sindikalek, urtean, afiliazio osoaren erabilerako, gehienez ere, sei egunetan ordaindutako baimena hartzeko eskubidea dute; sindikatu-prestakuntza ikastaroetan, sindikatuaren batzarretan eta horrelako jardueretan parte har dezaten. Langileren bat egun horietaz baliatu ahal izateko, sindikatuek aldeztatik -48 ordu lehenago egun bakarra hartzeko eta 72 ordu bat baino gehiagotarako- adierazi beharko dio ikastolari.

d) Ikastoletako langileek gehienez ere hamar ordu izango dituzte urtean, ikastolen arloan diharduten sindikatuetakako ordezkariak deitutako bileretan parte hartzeko. Bilerak langileen ordu osagarrietan edo ikasleekin ez daudenetan burutuko dira eta hiru egun lehenago eman beharko da horren berri, justifikatutako bestelako arrazoirik ez badago behintzat.

### II. KAPITULUA

#### SINDIKATU-ORDEZKARIAK

76. artikulua.– Sail-sindikal bakoitzak, kideen artean aukeratutako, ordezkari bana izan dezakete. Ahal izanez gero ekainean egingo da hautaketa. Hautatu ondoren, sindikatuari eta ikastolari adierazi beharko zaie. Ordezkariek irailaren 1etik aurrera urtebetez beteko du lan hori.

77. artikulua.– Sindikatu-ordezkariek egiteko hauek izango ditu:

- a) Sindikatuaren eta sindikatuak ikastolan dituen kideen ordezkari izatea.

- b) Bere sail-sindikaleko kideen zigor, ohartarazte eta lekualdatzen berri aldeztetik jakitea.
- c) Sindikatu kideek izenpetu baino lehen, hitzarmen, finikito, eta abarrek zer dioten jakitea, 72. atalean jasotakoarekin bat etorritik.
- d) Ikastolak giltzadun armairu bat eta iragarki-taula bat utzi beharko dizkio.
- e) Langileen Estatutuko 68. ataleko A, B, C eta D azpiataletan jasotako bermeak izango ditu.
78. artikulua.– Sindikatu ordezkariak honako eskubide hauek izango dituzte:
- a) Taula honen arabera ordaindutako ordu-kopurua, sindikatu-lanak egiteko:

Langile kopurua	Gutxieneko kide kopurua	Orduak hileko
6tik 30era	% 40	7
31tik 100 era	% 20	14
100etik gora	% 15	21

30 langile baino gehiago dituzten ikastoletan, sail sindikalak gutxieneko kide-kopurua gainditzen badu, beste hainbeste ordu hartu ahal izango ditu sindikatu-ordezkariak, gutxieneko ehunekoaren antzerako kide-kopuru bakoitzeko.

Sindikatu batekoak diren enpresa-batzordekideei eta langileen ordezkariak dagozkien orduak erabili ahal izango ditu sindikatu ordezkariak.

b) Horretarako behar beste ordu hartzeko eskubidea duten sindikatu ordezkariak hilero egun bat hartu ahal izango dute sindikatu-lanak egiteko, zehazki, hileko lehenengo osteguna.

Sindikatuetakordezkariak, ordu horiek hartzeko eskubidea izan ez arren, sindikatuak deitutako bileretara joateko ordaindutako baimenak izango dituzte urtean, baldin eta sindikatuak irakaskuntzan dituen kideak gutxienez langileen % 60 badira.

Sindikatuak deitutako bilera horietan parte hartzeko egin beharreko joan-etorriak lanarengatiko joan-etorritzat joko dira, ondorio guztietarako.

Joan-etorrietarako gastuak eta, halakorik egonez gero, otorduetakoak kobratu ahal izateko, bilera noiz, non eta zein ordutan egin den azaltzen duen egiaztagiri bat, sindikatuko arduradunak izenpetutakoa, aurkeztu beharko du ikastolan.

### III. KAPITULUA

#### SINDIKATUETAKO KIDEAK

79. artikulua.– a) Sindikaturen bateko kidea izateagatik ezin da langileen arteko inolako bereizketarik egin.

b) Hitzarmen hau izenpetu duten sindikatuetakokide guztiei urtean 10,10 euroko gehigarria ordainduko zaie, bai lanari bai sindikatu gaiei lotutako prestakuntza hobetzea errazteko. Zenbaiteko hori jasotzeko, sindikatuak gehigarri horretarako eskubidea duten langileen zerrenda bidali beharko diote ikastolako zuzendaritzari, ordainketa-eguna baino 15 egun lehenago gutxienez.

Sindikatuak enpresari ez badio idatziz jakinarazi sari hori langileei zuzenean eman behar zaiela, atal-sindikaleko ordezkariaren bitartez ordainduko zaie langileei gehigarri hori. Hitzarmen hau EHAA-n argitaratu eta hurrengo hileko lansaria ordaintzearekin batera ordainduko da gehigarri hori.

80. artikulua.– Sindikatuetakoa kideen kontratu, finikito, eszedentzia, zigor eta agirakek ez dute baliorik izango sindikatu-ordezkariari ez bazaizkio alde zuzenetik idatziz jakinarazten.

Horretarako, ikastolak, ekintza horiek eragin duena gertatu baino lehen, idatziz jakin behar du langilea sindikatuko kidea dela.

81. artikulua.– Sindikatu-kide diren langileek egindako norbere kexetako, hitzarmena izenpe-zarekin batera mahai parekide bat osatuko da, hitzarmena izenpetzen duen sindikatuekin.

Mahai parekide horiek bi kide izango dituzte alderdi bakoitzeko eta, kexarik egonez gero, hilero bilduko dira.

Akordiorik egonez gero, hilabeteko epea izango dute kexari erantzuteko; akordiorik ez balego, eta interesatua ados izanez gero, mahai parekideak aukeratzen duenak egingo du arbitraia-lana.

#### IV. KAPITULUA

##### NEGOZIAZIOA ETA IBP

82. artikulua.– Hitzarmenaren mahai negoziatzailean parte hartzen duten sindikatuetakoa kideek hitzarmena prestatu eta negoziatzeko bileretan parte hartzeko behar beste ordu hartu ahal izango dute.

Ikastolek ordainduko dituzte hitzarmenaren negoziaketak ekarritako joan-etorrien eta dieten gastuak.

83. artikulua.– Ikastola-arloan ordezkariak duten sindikatuek sei langile izendatuko dituzte, sindikatu-lanak egin ditzaten soilik.

Langile horiek ikasturte osoetarako izendatuko dira, eta ondorio guztietarako ikastolaren langile-zerrendan jarraituko dute. Ohiko lansariaren gain, lansari horren % 17 gehiago jasoko dute langileok bere dedikazioagatik. Ikastolak bitarteko langileak kontratatu ahal izango ditu, izenda-pena indarrean dagoen bitartean sindikatu-ordezkariak lanean ordezkatzeko.

84. artikulua.– Enpresan, Lurralde Historiko edo Autonomia Erkidegoan sindikaritze-lanak errazteko, hitzarmen honen esparruan ordezkotza duten sindikatuek bultzatuta, langileen ordezkari batek, sindikatu batek zein enpresa batzordeko kide batek pilatu ahal izango ditu ordu guztiak, sindikatu bereko kide diren langileen ordezkariak edo batzordeko edo atal-sindikaleko kideek beren orduak horretarako ematen badizkiete. Hori enpresa baten barruan edo batzuen artean egin daiteke.

Sindikatu bakoitzak ikastolarekin edo enpresa-elkarteekin, dagokion mailan, negoziatu ahal izango du sindikatu lanetarako orduen pilaketa. Orobat, enpresa-elkarteek ez dituzte galaraziko sindikatuen eta administrazioaren artean gai horretaz hartutako akordioak.

## V. KAPITULUA

## ENPRESA-BATZORDEA

85. artikulua.– Enpresa-Batzordea edo, hori izan ezik, Langileen Ordezkariak dira ikastolako langile guztien ordezkari-arganoak.

86. artikulua.– Hauek dira enpresa-batzordearen egitekoak eta funtzioak:

a) Ikastolako lan-egutegia negoziatu eta izenpetzea. Lan-egutegi hau egiterakoan, ikasturtean zehar burutu daitezkeen irteeren tratamendua negoziatzea.

b) Enpresa-mailako akordioak negoziatu eta izenpetzea, langile guztien ordezkari gisa.

c) Langileen estatutuko 64 eta 65 ataletan jasotako egitekoak eta eskubideak izango ditu.

## VII. TITULUA

## HUTSEGITEAK, ZIGORRAK, ARAU-HAUSTEAK

87. artikulua.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileentzat hiru huts-mota daude: arinak, larriak eta oso larriak.

88. artikulua.– Hutsegite arinak:

– 30 egunen barruan, inolako justifikaziorik eman gabe, lanlekura hiru aldiz berandu iristea.

– 30 eguneko aldi, inolako justifikaziorik eman gabe, lanera egun batean ez azaltzea;

– 30 egunen barruan bi bider, inolako arrazoirik eman gabe, ikasgelatik alde egitea ordubete arterainoko aurretiaz den kasuetan.

– Beharrezko aurrerapenarekin enpresari lanera ez etortzearen gertaera edo beronen arrazoia ez jakinaraztea, hauen jatorria aldi baterako ezintasuna edo justifikatutako beste arrazoirien bat den kasuetan, beti ere egin izanaren ezintasuna frogatu ezean.

– Kalifikazioak erabakitako egunetan ez ematea.

– Norbere erabilera propiorako enpresaren artikulua, tresna eta materialak erabiltzea, horretarako berariazko baimenik egon ezean.

– Adierazpen iradokitzailleak eta desatseginak, tankerari edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta hitzezko abusu lizunak.

– Lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi sexistak jartzea.

89. artikulua.– Hutsegite larriak:

– 30 egunen barruan hiru aldiz baino gehiagotan eta hamar bider baino gutxiagotan, inolako arrazoirik eman gabe, lantokira berandu iristea.

– 30 egunen barruan bi aldiz baino gehiagotan, eta sei bider baino gutxiagotan, ordubetetik gorako bi berandutze.

– 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, behin baino gehiagotan eta lau bider baino gutxiagotan lantokira ez azaltzea.

- Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea edo bukatu beharreko garaia baino lehen alde egitea, hogeita hamar eguneko epealdi baten bi aldiz baino gehiagotan eta sei bider baino gutxiagotan.
  - Haren fitxa, gako edo txartela erabiliz, lantokian beste langile baten presentziaren itxurak egitea.
  - Lan arriskuen prebentziorako enpresak emandako neurriak ez betetzea.
  - Alkoholaren edo drogen eraginpean lanera behar ez den baldintzatan bertaratzea.
  - Indarrean dagoen legeriari jarraiki, Hezkuntzari dagozkion egitekoak ez betetzea.
  - Langileren baten irudia ikasleen aurrean gutxiesteko moduan, ikastolako kideekin ikastolan bertan agerian eztabaidan aritzea.
  - Lankideei, ikasleei, nahiz honen familiakoei errespetu-falta larria edo mehatxuak eta autoritate-abusua agertzea.
  - Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.
  - Keinu zantarrak.
  - Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
  - Sexu/generoaren ikuspegitik pertsonari edo haren lanari buruzko deskalkifikazio publikoa egitea.
  - Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen isekariak.
  - Agindu kontraesankorrak eta, ondorioz, aldi berean egiteko ezinezkoak ematea.
  - Agindu isekariak ematea.
  - Muturreko zaintza dakarten jarrerak.
  - Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.
  - 60 egunen barruan, huts arinen bat behin baino gehiagotan egitea, orduotasunarenak ezik.
90. artikulua.– Hutsegite oso larriak:
- 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, bederatzi aldiz baino gehiagotan lantokira berandu iristea.
  - 30 egunen barruan bost aldiz baino gehiagotan, ordubetetik gorako bi berandutze.
  - 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, hiru aldiz baino gehiagotan, lanera ez azaltzea.
  - Lan eremuan, sexu izaerako edozein eraso fisiko ala hitzekoren bitartez, intimitatearen eta duintasunaren aurka doazen jarrera eta portaerak agertzea.
  - Ikastola barruan burututako lapurreta, bai gainontzeko langileei, ikasleei zein enpresa berari.
  - Enpresako makina, gailu, instalakuntza, eraikuntza, tresneria eta atalak nahita erabiltezin bihurtzea, suntsitzea edota kalteak sortzea.
  - Jazarpen moral edota sexuala (95. artikuluan jaso).

- Finkatutako lanak, inolako arrazoirik eman gabe, behin eta berriz egin gabe uztea.
- Indarrean dagoen legeriari jarraiki, Hezkuntzari dagozkion bete beharrak nabarmen ez betetzea.
- Sexu-xantaia egitea, hau da, mesede sexualen eskaerak eta gonbidapen lizun edo konprometigarriak, jarrera edo iradokizunak, lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuaren egonkortasunari, lan-ibildideari edota biktimak nahi ezean mehatxu bati lotuak doazenean.
- Eraso fisiko bat egitea.
- Jazarpen sexista egitea, hau da, lanean lardaskeriazko giroa, etsaitasunezkoa edo umiliagarria sortzea.
- Errepresaliak hartzea sexu-/genero-jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotasuna ematen duten lagunen kontra. Errepresaliak hartzea jokabide horiei aurre egiten dietenen aurka.
- Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea; komunetan edo aldageletan, esaterako.
- Aurreneko huts larria egin ondorengo sei hilabeteen barruan beste huts larri bat egitea.

91. artikulua.– Zigorrak. Kasu bakoitzean ezarri daitezkeen zigorrak, hutsegitearen maila, larritasuna eta baldintzak kontutan harturik, ondorengoak izango dira:

- Huts arinentzat: hitzez ohartaraztea; behin eta berriz egiten bada hutsa, berriz, idatziz ohartaraztea.
- Huts larrientzat: idatziz ohartaraztea. Behin eta berriz gertatuko balitz, ordea, 5etik 15 egunera bitarteko lan eta soldata kentzea, norbere espedientean jasota geratuko delarik.
- Huts oso larrientzat: 16tik 30 egun bitarteko lan eta soldata kentzea. Kaleratze jakinarazpena soldata eta lan etenarekin batera etor liteke: kaleratzea.

Zigor guztiak langileari aurretiaz eta idatziz emango zaizkio jakitera, hura sortarazteko arrazoiak eta eguna bertan adieraziz. Kopia Langileen Ordezkariei, Enpresa batzordeko kideei eta sindikatuaren ordezkariei bidaliko zaie, kontrakorik hitzartzen ez bada behintzat.

Zigorra egotekotan, zigor hauen idatzizko komunikazioan, enplegu eta soldata gabe uztearen neurria ze datetan beteko den zehaztu beharko du enpresak.

Ikastolako titularrak, gertakizunaren ingurukoak eta langilearen harrezkerokoak jokabidea kontutan izanda, hutsegite arinentzako, larrientzako eta oso larrientzako zigorrak arindu egin ditzake, beti ere indarrean dagoen legeriari jarraiki.

92. artikulua.– Hutsegiteen preskribatzea:

- Huts arinek, hamargarren egunean.
- Larriek 20.ean.
- Oso larriek 60.ean.

Beti ere enpresak hura gertatu zela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta nolahi ere, okerra egindako egunetik hasi eta handik sei hilabetetara.



93. artikulua.– Enpresarien lege-haustekak.

Ikastoletako titularrek egindako ekintzak eta egin gabe utzitakoak, hitzarmen honetan agindutakoaren eta gainetiko legezko xedapenen aurkakoak badira, laneko lege-haustekak joko dira.

Nahiz Langileen Ordezkarien bidez, nahiz sindikatuko ordezkariaren edo Enpresako Batzordearen bidez, lege-haustea konpontzen saiatuko dira langileak.

Ikastolako titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, erreklamazio egileak Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordearengana jo dezake; batzordeak, gehienez ere, hartu duen egunetik hogeit egunetan irizpena emango du.

Aldeetako edozeinek irizpena eskatu ahal izango dio Lan Ikuskaritzari edo Lurraldeko Lan Ordezkaritzari.

94. artikulua.– Datuen babeserako araudia.

Langileak paperetan, euskarri informatikoan nahiz beste edozein euskarritan aurkitzen diren fitxategiak beren helburuarekin bat datozen eran kudeatu, babestu eta tratatuko ditu, ikastolan ezarritako neurri tekniko eta egun indarrean dagoen Datuen Babeserako Erregelamendu Orokorrak ezartzen dituen betebeharrak egokituz.

## VIII. TITULUA

### SEXU JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE-EGITEKO PROTOKOLOA

95. artikulua.– Pertsona orok du, adeitasunez, errespetuz eta duintasunez tratatua izateko eta aukera eta tratu berdintasuna jasotzeko eskubidea.

Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, genero indarkeriaren agerpenak dira eta pertsonen arteko tratu berdintasunaren aurkakoak.

Aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuk ere urratzen dituzte, besteak beste, duintasuna, askatasuna, intimitatea, sexu-askatasuna edo osotasun fisikoa, eta lanerako eta lan segurtasunerako zein osasunerako eskubideak.

Gure ikastoletako lan-jardueraren ondorioz eta eskubide hauek guztiak aintzat hartuz, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu- berdintasuna bermatua izango dute indarrean dauden araudiek (nazioarteko, Europako eta estatuko araudiek) jasotzen duten legez. Horrela, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen dutena beteaz. Lantoki guztiek lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozesu espezifikoak ahalbidetu, berauetan sor daitezkeen kasuak bideratu eta konpontzeko, horretarako, neurri batzuk hartzea beharrezkotzat jotzen da.

Era berean, jazarpen mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, ez onartuak ez baimenduak izango ez diren hutsegite larriak izango dira, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Guzti hori dela-eta, Ikastolen Elkarteak Partaidek, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindikatuak Lan Hitzarmeneko sinatzaileak, 1. eranskina jasotako Protokoloaren bitartez, lanean sortutako sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluazio estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langilego guztiaren ardura izango dela.

## IX. TITULUA

### LANEKO MORAL JAZARPENAREN PREBENTZIORAKO PROTOKOLOA

96. artikulua.– Pertsona orok du errespetuzko tratua, duintasunaren eta moral osotasunaren babesa eta diskriminazio ezaren eskubidea. Gure ikastoletako lan-jardueraren ondorioz eta esku-bide hauek aintzat hartuz, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratua berdintasun hau bermatua izan dezaten neurri batzuk hartzea beharrezkotzat jotzen da. Era berean, jazarpen mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratua zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, ez onartuak ez baimenduak izango ez diren hutsegite larriak izango dira, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Guzti hori dela-eta, Ikastolen Elkarteak Partaidek, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindikatuak Lan Hitzarmeneko sinatzaileak, 2. eranskina jasotako Protokoloaren bitartez, lanean sortutako moral-jazarpenaren arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluazio estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langilego guztiaren ardura izango dela.

Horretarako, indarrean dauden araudiak zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

### LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Ikastolak ezarritako baldintzetatik onurakorrei eutsiko zaie, hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte. Horrela, hitzarmen honetan hitzartutako idazti bat bera ere ezingo da izan langileen kalterako.

### BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Aurreko Lan Hitzarmena indarrean zegoela, 2. Tituluko 2. eta 5. kapituluetan dagoen araudiak aplikagarri ez zuten EIBko ikastolen egoera errespetatu eta mantendu egingo da. Hala ere, eszedenteen birkokatzeari dagokionez EIBko ikastoletan Eusko Jaurlaritzarekin «Jaitsiera demografikoaren aurrean, enplegua mantendu eta irakasle plantillak zaharberritze aldera» sinatutako akordioaren arabera kudeatuko da, akordioak irauten duen bitartean.

## HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Diskriminazioaren aurkako klausula. «Kontratazioan erabilitako modua edozein izanik ere, adina, sexua... edozein dela ere, hitzarmen honen eremuan lan egiten duten langile guztiek baldintza berak edukiko dituzte, eta ondorioz, gora-behera bat ere ez da izango diskriminaziorako bide. Izan ere, erabiliko den irizpidea hauxe izango da: talde profesional berari ordainketa bera eta lan-baldintza berak dagozkie.»

## LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Euskal Herriko ikastolen lan-baldintzak arautuko dituen Lan-Hitzarmen propio bat negoziatu ahal izateko, Hitzarmena izenpetu duten sindikatuek eta ikastoletako ordezkariak hitza ematen dute bitartekoak jartzeko. Horretarako, Lan Hitzarmen hau sinatu ondoren hilabeteko epearekin Batzorde Tekniko bat eratuko da, gutxienez izenpetzen duten erakunde bakoitzeko ordezkari batekin. Aldi berean Batzorde Teknikoak Donostian, 1998ko apirilaren 30ean sinatu zen Ikastoletako Mugagaineko Lankidetzaren Hitzarmenaren jasotzen diren osaketa, funtzio eta edukiak garatuko ditu. Batzorde Tekniko honetara Seaska eta Nafarroako Ikastolen langile eta guraso ordezkariak deitu egingo zaie.

## BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Irteera klausula.

Ekonomia-salbuespen egoerarako irteera eta prozedurak desadostasunak konpontzeko klausula.

Lan Hitzarmena ikastola guztietan aplikatzeko marko arautzailea izatearen xedez sortzen da. Hori dela eta, sinatzaileek, bertako edukia ez betetzeko irteera klausula, ezohiko eta aldi-baterako mekanismo bat dela ulertzen dute, eta egoera ekonomiko larriari bakarrik erantzun ahal izatearen beharrak justifikatua, beti ere ordezkariak sindikalarekin adostu ondoren.

1.– Dugun Lan Hitzarmen honetako tauletan zehaztutako lansariak ez dira nahitaez eta derri- gor ezarri beharko, ondorengo bi baldintza hauek betetzen diren ikastoletan: batetik, aurreko bi kontularitza-urteetan ikastola horretan gero eta defizit edo galera handiagoak izan direla objetiboki eta sinesteko moduan ziurtatzen bada, eta bestetik, urte horretan egoerak berdin jarraituko duela ikusten bada. Ikastola baten ustez bertan aurreko egoera horiek gertatzen badira, edota salbuespenzat hartzeko jasotako irizpideen arabera (itundutako gelen galera, inbertsio deialdi eza,...) , bere bideragarritasun ekonomikoa kolokan jarriko balitz, ikastolak langileen ordezkariak 15 eguneko kontsulta epean jakinarazi beharko lieke, beharrezkoak diren datu ekonomikoak aurkeztuz eta hartu beharko liritekeen neurriak, horien artean lan hitzarmeneko irteera klausula, proposatuz. Beharrezko balitz bi aldeetara iritziarekin, langile eta titularren ordezkariak, ikastolaren egoera eta egiten den proposamena Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeari igorriko zaio, bertan aztertzeko eta beharrezkoak diren neurriak adostasunez hartzeko. Lan Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak egokitzat jotzen dituen jardunbideak, kontrolak, zainketak eta bermeak jarriko ditu. Alderdiek, akordioa posible ez balitz, PRECOren bitartekaritza jotzeko aukera dute.

2.– Hala ere, Lan Hitzarmenetik irteteko desadostasunak erabakitzeko, kasu guztietan eta era orokor batean, derrigorrezko kanpoko erakundeetako arbitrajari eta interbentziorik ez dute onartuko.

## SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Jarraipen Ekonomikorako Batzorde Parekidea.

Lan Hitzarmen honetara bildurik dauden ikastola guztietan, partaidetzan oinarritzen diren funtzionamendu eta egituraketa gauzatzeko urrats berriak egin nahi ditugu.

Bide honetan ikastola bakoitzean Jarraipen Ekonomikorako Batzorde parekidea eratuko da, aurrez ikastolaren batean organo honen osaketa eta funtzio berdinak betetzen dituen organoa balego, osatuzat emango delarik.

Xedapen hau lan hitzarmenean gehitu eta 15 egun barru osatuko da. Honen osaeran titularrek eta enpresa batzordeak, eta honen ezean langileen ordezkariak, hartuko dute parte, zuzendaria bertako kidea izango delarik, botorik gabe.

Bere zeregina ikastolako kudeaketa ekonomikoaren berri izatea da eta, bideragarritasun plana egin beharrean egonez gero, hartu behar diren neurriak aztertzea eta adostea. Partaide guztiek behar duten agiritzak eskura izateko eskubidea izango dute. Batzorde hauetako kideek, egitekoei dagokien isilpekotasuna gorde beharko dute, bereziki ikastolen titularren ordezkariak erreserbatuzat ematen dituzten gai guztietan. Titularrek Batzorde honi emandako agiritzak ezin izango da inoiz eremu zehatz honetatik kanpo erabili, ezta ematean izandako helburuetarako ez bada.

#### LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

Enpresetako eta sindikatuakorde ordezkariak hitza ematen dute Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari akordio berezi bat proposatu eta negoziatzeko, sektorean sobe-  
ran daudenen erregulazio eta tratamenduaren inguruan.

#### BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Hezkuntza Sailarekin batera arlo publikoko seiurtekoen tratamendua argitzea erabakitzen da, gure ikastolen finantziarioan eta langileen ordainketa mailan eragin zuzena baitauka. Era berean ondorengoak aztertzea erabakitzen da:

1.– Hezkuntza Administrazioarekin itun berriak ratio eta ordutegiaren kapituluan ekar litzakeen aldaketak.

2.– Hezkuntza Erreforma berriak ikastoletan eragin litzakeen aldaketak eta izan litzakeen ondorioak.

#### HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Berrikustapen klausula.

Izenpetzaileek klausula sartzea onartzen dugu, betiere, Ikastoletako langileen soldatetarako herri finantziarioa kontuan hartuz; eta hezkuntzaren sektore publikoan ezarritako eta kontsolidaturiko lansarien gehigarriak finantziario publiko egoki baten bidez eskuratzeko behar bezalako kudeaketa egingo dela adierazten da.

#### LAUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

3/2007 eta 6/2019 Errege Dekretu legeen ezarpenaren ondorioz, Lan Hitzarmenaren testuan ez azaldu arren, aipatu Legeek aurreikusten dituen eskubideak aplikagarriak izango dira Lan Hitzarmen honen pean dauden langileentzat. Era berean Lege horien aplikazioak Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletan eta haien langileengan inolako kalterik sortarazi ez dezan, alde sinatzaileek IBIren bidez Legearen egokitzapena ikastolen testuingurura jorratuko dute.

6/2019 Errege Lege Dekretuan jasotzen den bezala ikastoletan berdintasun- planak egitea bultzatzen da. Zeregin horretarako 2021-2022 ikasturtean zehar, aukera berdintasun planak garatzeko batzordeak martxan jarriko dira ikastola guztietan.

Batzorde hauek parekideak izango dira genero ikuspegiari dagokionez zein ikastoletako titular eta langileen ordezkari kopuruari dagokionez, hauek dauden ikastoletan.

Batzorde hauen funtzioa lan arloan berdintasun alorreko ikastolaren diagnosi egin eta gizonen eta emakumeen artean atzematen diren desorekak zein diskriminazio egoerak gainditu eta ekiditeko plan sistematizatua negoziatzea izango da. Diagnostika egin zein plana bera diseinatzeko, batzordeak aholkulari edo teknikarien laguntza izango du.

#### BOSGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Zerbitzu eta Administrazio Lan Batzordea.

Zerbitzu eta Administrazio lanaren izaera eta soldaten inguruan azterketa bat egiteko nahian Lan Batzorde berezia eratuko da izenpetzaileen artean.

Jangeletako jankideen ratioak, garbiketako metrajea eta zerbitzu hauen leheneratzearen azterketa burutzeko lan-batzordeak 2021eko irailean abian jarri eta 2022 hasiera baino lehenago proposamenak aurkezteko konpromisoa hartzen dute.

#### SEIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Eusko Jaurlaritzari interpelatzeko alde izenpetzaileen konpromisoa Lan hitzarmen honen izenpetzaileen iritziz murrizketak ezartzeko Eusko Jaurlaritzaren alde bakarreko erabakiak, ikastolen finantziario publikoan eta ikastoletako langilegoaren soldaten murrizketan eragin du. Eta egoera ez da aldatuko Eusko Jaurlaritzak Hezkuntza Lege berri baten sorrera bere gain hartzen ez badu.

Aipatu Hezkuntza Legeak bere barnean ikastoletako langileen lan-baldintzak hobetzea, hauen garapen profesionala eta soldaten homologazioa eta ikastolei finantziario-maila egokia bermatzea ahalbideratu behar ditu. Ondorioz, aipatu Legea, norberaren autonomia bermaturik, Eusko Jaurlaritzarekiko interpelazio lerro bihurtzen da.

Helburua soldatak parekatzea izanik, Lan-Akordio honen sinatzaileek zalantza dute EAEko hezkuntza moduluetan ordaintzen dena Administrazioaren menpeko irakasleekiko % 95era iristen ote den. Ondorioz lehenengo talde profesionalekiko parekatzea argitzea helburu, sinatzaileek bi hilabete epean azterketa bat egitea adosten dute.

#### ZAZPIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Haur Hezkuntzako hezitzaile laguntzailea.

Haur hezkuntza laguntzaileak hezitzaile titulua ez balu, titulua atera bitartean zituen baldintzak mantenduko ditu. Bere gain ondorengo ardurak hartzen ditu: umeen zaintza, segurtasuna, aisialdia, elikapena eta higiena.

Urteko lanorduak 1585 izango dira. Haur Hezkuntzako Hezitzaile laguntzaileek, ziklo horretako hezitzaileek bezala ikasturtean 2 egun libre hartzeko eskubidea edukiko dute, 36. artikuluko, A atalean, 2. puntuan jasota dagoen prozedura jarraituz.

Bere soldata gutxienez hezitzailearenaren % 90ekoa izango da.

Trantsizio epea finkatzen da kategoria honen desagerpenerako:

- 2 urteko trantsizioa (2019-2020 ikasturtea): 4-6 lanaldi oso.
- 3 urteko trantsizioa (2020-2021 ikasturtea): 7 lanaldi osotik gora.

ZORTZIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Kategoría desberdinen desagerpena.

a) Sukaldari-laguntzaile kategoriaren desagerpena.

Lan-kategoria honetan langile bat duten ikastoletan kategoría hori 2021eko uztailaren 1etik aurrera kentzea adosten da. Langile bat baino gehiago duten ikastoletan lan-kategoria desagerpena 2022ko uztailak 1ean burutuko da. Langile hauek sukaldari kategoriara pasatuko dira.

Kategoría hau indarrean dagoen bitartean, langile hauek sukaldari burua eta sukaldaria haien zereginetan laguntzeko funtzioak izango dituzte.

b) Mantenu-laguntzaile kategoriaren desagerpena.

Lan-kategoria honetan dauden langileak 2021eko uztailaren 1etik aurrera mantenu- arduradun lan kategoriara pasatuko dira.

BEDERATZIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Lan hitzarmen hau sinatzen den unetik aurrera, etkezaina kategoría desagertuko da. Aurretik kategoría hau eduki duten langileei euren kontratua eta lan-baldintzak mantenduko zaizkie.

Kontratu honekin langileren bat gelditzen den bitartean, III. Talde profesionalerako langileentzat negoziatzen diren onura guztiak aplikatuko zaizkio.

Kontratu honekin langileren bat gelditzen den bitartean, bere funtzioak honako hauek izango dira: etxebizitza ikastolan edukita, atezaintzako ohiko lanak egitea eta baita ikastolako mantenuko ofizial mailari dagozkionak ere.

HAMARGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

19k eragindako koiunturazko egoera dela eta, 2020ko irailaren 1etik eta soilik egoera honek irauten duen bitartean, COVID-19 izurriteak behartutako segurtasun protokolo berriei eta langileen gehikuntzei aurre egiteko, lan eta zerbitzu jakineko kontratua egin ahal izateko aukera eskaintzen du Lan Hitzarmenak, COVID 19aren neurrien iraupenaren arabera denboran mugatua izango dena.

Kontratu hauek lan hitzarmenak kontrataziorako finkatutako prozeduraren arabera egingo dira, eta bertan zehatz-mehatz eta argi zehaztu beharko da kontratazioaren izaera, eta haren xede den lana edo zeregina garbi identifikatu.

Egokitutako zeregina gauzatu bitarteko iraupena izango du kontratuak eta COVID 19aren egoeraren iragankortasunari lotua egongo da. Edozein kasutan, kontratu bakar batean 3 urteko gehieneko iraupena izango du, edota aurretik aldi baterako kontratuak izanez gero, hauen baturak ezin izango du 30 hilabeteko epe barruan 24 hilabete baino handiagoa izan.

Kontratua bukatutakoan, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, indarrean dagoen legerian ezarritako zenbatekoan, 2020an zerbitzu-urte bakoitzeko 12 egunekoa dena.

Bestalde, COVID 19aren inguruabar berberetan, edozein kontratazio berri egin aurretik eta plangintzarekin bateragarria bada, ikastolako langile egonkorrei haien lanaldiaren gehikuntza iragankorrerako aukera eskaintzeko aukera egongo da, aurreko paragrafoetan finkatutako irizpide berberen arabera arautuko dena.

HAMAİKAGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– DBH 1. zikloko maisu-maistren ekiparazioa lizentziatuekin.

1. ziklo honetako maisu/maistren soldatak lizentziatuen oinarrizko soldatekin parekatzea eta ekiparazioa 3 urtetan gauzatzea adosten da, hasiera data 2021eko iraila izanik, eta ikasturte bakoitzaren hasieran % 33,33 parekatuz.

Lanaldiaren % 50 edo gutxiago duten langileen kasuan, ekiparazioa 2021eko irailaren 1ean parekatuko da.

#### HAMABIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Dauden lanei erantzun ahal izateko eta ikastolako langileek urriaren 12an eta abenduaren 6an lanera joateko aukera izan dezaten, ikastolako titularren eta langile ordezkarien arteko adostasunarekin, egun horietan lan egindako orduak, ordu osagarritzat hartuak izan daitezten, sinatzaileek, hurrengo 6 hilabeteetan aukera hori nola gauzatu aztertuko dute.

#### HAMAHIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Datuak eskuartean, jaiotza kopuruaren jaitsieraren eraginez tokian tokiko ikastoletan gela murrizketaren atarian gaudela esan genezake. Testuinguru horretan, lan hitzarmen honen izenpe-tzaileek ikastolen egonkortasuna eta ikastoletako langile guztien lanpostuak ziurtatzeko helburua dutela berresten dute. Horretarako 2021eko irailean Bitariko Lan Batzorde berezia abian jartzea erabakitzen dute, 2022ko hasiera baino lehenago proposamenak aurkezteko konpromisoa hartzen dutelarik. Azterketa honen berri Lan Hitzarmeneko negoziaketa mahaira eramango da proposamenak eta erabakiak gehiengo adostasunez hartzeko.

#### LAN HITZARMENEN BITARIKO BATZORDEA

Hitzarmena izenpetzen den ekintzan bertan, Interpretatzeko Bitariko Batzordea eratzen da osagarri moduan, hitzarmen honetako 1 Tituluko 3.kapituluan araututakoaren arabera,

Kide hauek izendatzen dira presidente eta idazkari:

– Presidente: Patxi X. Olabarria Furundarena jauna; jakinarazpenetarako helbide gisa,

«Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)»

polabarria@ehi.ikastola.eus

– Idazkari: Inge Zubero Azurmendi andrea; jakinarazpenetarako helbide gisa,

«Rekalde Zumarkalea, 62 behea, 48010-Bilbo (Bizkaia)»

«ikastolakbizkaia@lab.eus»

Jakinarazpenak presidenteari eta idazkariari egitea da egokiena.

Espresuki adierazten da, ezen, norberaren izendapena gora-behera, erakunde bakoitzaren ordezkotza hitzarmen honetako 10.1 artikuluan jarri eta adierazitako proportzioa gordeez egingo dela.

## I. ERANSKINA

### 1.– Aplikazio eremua.

Protokoloa, bai Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile bai bere erantzukizun legalaren menpe dauden guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe ez harreman laboralagatik ezta bere iraupenagatik ere, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau burutzen deneko espazio fisikoa.

Edozein langilek, erasoren bat jasan duela kontsideratzen badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubidea du, jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa inplikatu guztien intimitate eskubidea babestuz erabiliko delarik, intimitate eskubide eta konfidentzialtasuna zainduz.

### 2.– Definizioak.

#### 2.1.– Sexu-Jazarpena.

Lan-jardueren esparruan langilearen duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexu-leko portaera fisiko oro, baita hitzezko zein ez-hitzezko adierazpideak, pertsona horri edo beste bati eragiten diona–, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada eragin-dako pertsonarentzat.

Pertsona baten lanpostuan, lan-ibilbidean edota lan-egoeran eragiteko edo kontrolatzeko her-tsadurazko edozein jokabide sexual sexu jazarpen moduan har daiteke.

Beraz, portaera horiek izango dira:

1.– Jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.

2.– Izaera sexual edo konnotazio sexu-lekoak.

3.– Helburu edo ondorioa legez, portaera horien xede den pertsonaren duintasunari erasotze-koak direnak, edo hari inguru beldurgarri, areritsu, umiliagarri edo iraingarria sortzekoak direnak.

Sexu-jazarpenaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen:

1.– Osotasun eta zaugarritasun sexualari eraso egiten dioten onarpenik gabeko ageriko eduki sexuala duten grafiko, bineta, marrazki, argazki edo Interneteko irudien agerraldi edo erakustaldia.

2.– Eduki sexual iraingarria duten telefono-dei, eskutitz edo posta elektronikoko mezuak.

3.– Langilearen itxura edo izaera sexualari buruzko oharpen, txantxa edo aipamenak.

4.– Eskatu gabeko beren-beregiko ukipen fisiko edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoak.

5.– Osotasun eta zaugarritasun sexualari eraso egiten dioten ageriko galdera edo proposamen sexualak.

6.– Mesede sexualen eskaerak eta gonbidapen lizun edo konprometigarriak, jarrera edo iradokizunen bitartez edo zuzen-zuzenean lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuaren egonkor-tasunari, lan-ibilbideari edota biktimak nahi ezean mehatxu bati lotuak doazenean.

7.– Bere izaera sexuala dela-eta langilearen bereizketa, gehiegikeria, iraina edo mespretxua xede eta helburu duen beste edozein jokabide.



8.– Sexu-jazarpenaren eta askatasunez edo onartutako elkarren arteko hurbilketaren aldea, sexu- jazarpena jasaten duen pertsonak jokabide horiek gogoko ez dituela da.

2.2.– Sexuan oinarritutako jazarpena.

Lan-jardueren esparruan langilearen sexuarekin edo sexu-joerarekin zerikusia duen portaera edo jarrera oro. Genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak.

Keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoarekin edo ondorioarekin.

Beraz portaera edo ekintzak hauek izango dira:

1.– Horiek jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.

2.– Pertsona baten sexuarekin edo sexu-joerarekin lotutakoak.

3.– Helburu legez, duintasunari erasotzekoak direnak, edo inguru beldurgarri, areriotso, apalgarri umiliagarri edo iraingarria sortzekoak direnak.

Sexuan-oinarritutako jazarpenaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen:

1.– Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barre-garri uztea.

2.– Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentzia teknikoak edota trebetasunak gutxiesteko.

3.– Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak egitea pertsona bati buruz edo haren lanari buruz, gaitasunei buruz, konpetentzia tekniko edo trebetasunei buruz, betiere haren sexua dela eta.

4.– Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak, haren sexua dela eta.

5.– Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela eta.

6.– Muturreko eta etengabeko zainketa egitea norbaiti, haren sexua dela eta.

7.– Umore sexista erabiltzea.

8.– Nahita, norbait ez tratatzea bera identifikatzen den generoaren arabera.

9.– Pertsona bati dagozkion lizentziak edota baimenak ukatzea, modu arbitrarioan bere sexua dela eta.

10.– Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

3.– Prozedura.

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egituragana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak... auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, beti ere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuz eta honen aplikazio eskaeran langilea lagunduz.

Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko salaketa edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

a) Egoera gatazkatsuaren jakinarazpena.

Auzi-jartzaileak identifikatutako banakako eta taldeko kexa edo salaketa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (1.2 eranskina). Aipatutako kexa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai ikastolako zuzendaritzari edo ikastolaren titularrari bai sindikatuetao ordezkari, eta hauek ez leukeken kasutan langileen ordezkari, prozedura honetaz aditzera eman.

b) Kexaren edo salaketaren bideratzea.

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak edo hauek ez leukeken kasutan langileen ordezkari izendatutako Bitartekari batez eta ikastolako titularrek izendatutako beste Bitartekari batez osatua. Aipatutako Bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste Bitartekari bat ere gehitu daiteke, alden heinean emakumezkoak izango dira eta berdintasun-konkretuan formakuntza edo prestakuntzaren bat dutenak. Prestakuntzarik ez badute, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie lanaldiaren barruan prestakuntza hori jasotzeko.

Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentzialtasun, menekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egozten dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde honek. Jakinarazpen hau konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz burutu daiteke. Inplikatuak aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna,... Bitartekariak ere, era berean, arrazoi berberak medio uko egin dezakete. Aipatu eskaerok ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordera eramango dira eta beronek berehalako erabaki bat hartu beharko du.

c) Ikerketaren garapena: ebazpen informala eta eginbide formala.

Ebazpen informala.

Jazarpen kexa edo salaketa zuzenean inplikatuak aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Helburua, arazoa bide ofizialek kanpo ebatzea izango da, prozedura formala hasi gabe. Bitartekariak, kexa ezartzen den egunetik eta gehienez 15 eguneko epe barruan, aldean arteko elkarriketaren bitartez (Adiskidetze Bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Aipatu bileran hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen Akta batean jasoko dira eta esku-agarri jasoko dira bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkarietat bai sindikatuetao ordezkarietat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkarietat.

Salaketari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariak beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte. Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Ekinbide formala.

Salatutako jarduerak jazarpenetat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina erantzukizunak argitzeko.

Prozedura formal honi hasiera emango zaio jazarpena pairatu dunaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri dunaren idazkia jaso ondoren. Idazki horretan bilduko dira salatzen diren sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenaren gertakari eta jokabideak.

Ikerketa Batzordea, sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketak ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du; horretarako, auzi-jartzailearekin elkarrizketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar salaketaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era berean, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatu al izango da psikosoziozian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrean adituak diren pertsoneri edo erakundeei. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

d) Gatazkaren ebazpena eta neurrien hartzea.

Salaketa aurkezten denetik hilabeteko epean gehienez ere Ikerketa Batzordeak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egingo du, non ikerketaren emaitza eta proposaturako neurriak jasoko diren. Txostena, bai ikastolako zuzendaritzari edo titularren ordezkariari, bai sindikaturako ordezkariari, eta hauek ez leukeken kasuan, langileen ordezkariari aurkeztuko zaie, baita zuzenean inplikaturako aldeei ere, hauek ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik.

Ikerketa Batzordeak salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, ustezko biktimaren egoera babesteko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio neurri ezarri ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuz edo eta haien ordutegiak aldatuz biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera saihesteko helburuaz. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik.

Era berean, bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepre-saliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.

Txostena aurkezteko finkaturako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

e) Konfidentzialtasunaren babesa.

Prozesu hauekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuen babeserako arauen eta oinarritzko eskubideen pean izango dira.

Protokolo hau aplikatuzetik erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jartzen da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile guztiei komunikatu ondoren. Indarrean jarraituko du lege edo konbentzio-arauek bere egokitzea eskatzen ez duten bitartean edota esperientziak bere doitzea beharrezko ikusarazten ez duen bitartean.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da aldizka eta alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da aurretiaz edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorrazteko bidea, eginbide honetan ikastolaren aldetik laguntza jaso dazakelarik.

#### AZKEN XEDAPENA

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkarteak eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpena egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu.

#### 5.– Hutsegiteak.

Sexu jazarpen eta sexuan oinarrituriko jazarpen hutsegiteak lan hitzarmen honetako 88, 89 eta 90. Artikuluetan zehaztuta daude.

Kaltetuak egindako jazarpenaren deskribapena
Izen – abizenak:
Lan-postua:
Eginkizunak:
Jazarpenaren sorreraren deskribapena:
Jazarpenaren garapenaren eta oraingo egoeraren deskribapena:
Enpresaren jokabidearen deskribapena:
Konponbide posibleak:

## II. ERANSKINA

### 1.– Aplikazio eremua.

Protokoloa, bai Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile bai bere erantzukizun legalaren menpe dauden guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe ez harreman laboralagatik ezta bere iraupenagatik ere, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau burutzen deneko espazio fisikoa.

Edozein langilek, erasoren bat jasan duela kontsideratzen badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubidea du, jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa inplikatu guztien intimitate eskubidea babestuz erabiliko delarik, intimitate eskubide eta konfidentzialtasuna zainduz.

### 2.– Definizioa.

#### Moral-Jazarpena.

Moral-jazarpena honela definitzen da: langile batek edo langile talde batek, bakarkako edo taldekako beste langile, guraso, ikasle edo zuzendari-kudeatzaile edo langile talde baten eskutik jasaten duen edo duten psikologia-indarkeria, bidegabekoa, muturrekoa eta neurritz kanpoko, era sistematiko eta errepikatuan, denbora luzez eta lantokian, biktimaren komunikazio sareak suntsitzeko, bere auto-estimua hondatzeko, eraso jasaten duen langilearen lan-baldintzak nahita degradatzeko eta horrela, azkenik, pertsona horrek edo horiek bere edo beraien lana utz dezaten lortuz, haien duintasunean etengabeko kaltea sortuz.

Moral-jazarpenaren elementu nagusia langilearen duintasun profesionalean eta pertsonalean ondorio kaltegarriak eragiteko helburua izatea da, aldezturik emaitza kaltegarri hori lortzeko prestatua. Gertakariaren adierazpen modua era askotakoak eta anitzak dira; bere baitan ditu edozein jokaera, adierazpen, ekintza edo eskaera diskriminatzaile, iraingarri, erasotzaile edo bortitz, edota lankideak bizitza pribatuan bidegabe sartzea.

Moral-jazarpenaren adierazpen modua era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen. Adibide modura, eurak bakarrik edota beste batzuekin batera, justifikazio gabeko moral-jazarpenaren jokabideren bat badenaren zantzuak adierazten duten jokaerak, ondorengoak dira:

1.– Biktimari besteekin –erasotzailea bera barne– modu egokian komunikatzeko aukerak murrizteko helburua duten zuzengabeko eginbideak. Hauen artean sar daitezke: biktimari ez-ikusiarrena egitea, sistematikoki eta arrazoirik gabe biktimak egindako lanak kritikatzeta, bere bizitza pribatua kritikatzeta edo mehatxatzeta, bai hitzez bai idatziz.

2.– Biktimak harreman sozialak izan ditzala ekiditea helburua duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: bere lankideengandik isolatzen duten lanpostuak ezartzea edo lankideei biktimarekin hitz egin dezatela debekatzea.

3.– Lan mailan edo pertsonalki biktimak duen izen ona galtzea helburu duten eginbide edo zurrumuruak. Hauen artean sar daitezke: biktima irringarri uztea edo izen ona kentzea, bere bizkar gaizki-esaka aritzea, bere erabakiak uneoro ezbaian jartzean, lan umiliagarri bat egitera behartzea edota bere erlijio edo politika-sinesmenen aurka jotzea.

4.– Biktimaren lan-jarduera edo lan-ahalmena murriztea helburu duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: inolako lanik ez agintzea, ezertarako balio ez duten lanak agintzea, zentzurik gabeak edo iraingarriak.

5.– Biktimaren osasun fisiko nahiz psikikoa erasotzea helburu duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: asmo txarrez lan arriskutsuak edo osasunarentzat bereziki kaltegarriak diren lanak egitera behartzea edo fisikoki mehatxatu edo erasotzea.

Laneko moral-jazarpenaren jokabide edo modu ezberdinen deskribapenerako beste erreferentzia baliagarri bat Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) delakoan jasotzen dena da.

### 3.– Prozedura.

Lehen aipatutako jokoeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, Eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egituragana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, beti ere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuz eta honen aplikazio eskaeran langilea lagunduz.

Laneko moral-jazarpenari buruzko erreklamazio edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

#### a) Egoera gatazkatsuaren jakinarazpena.

Auzi-jartzaileak identifikatutako banakako eta taldeko kexa edo erreklamazioa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (2.1. eranskina). Aipatu kexa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai ikastolako zuzendaritzari edo ikastolaren titularrari bai sindikatuetoako ordezkariari, eta hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariari, prozedura honetaz aditzera emanez.

#### b) Kexaren edo salaketaren bideratzea.

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak edo hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariak izendatutako Bitartekari batez eta ikastolako titularrek izendatutako beste Bitartekari batez osatua. Aipatutako Bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke. Emakumeen eta gizonen arteko parte hartzea zaindu beharko da.

Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentzialtasun, menpekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egozten dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde honek. Jakinarazpen hau konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz burutu daiteke. Inplikatuak aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna,... Bitartekariak ere, era berean, arrazoi berberak medio uko egin dezakete.

Aipatu eskaerok ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordera eramango dira eta beronek berehalako erabaki bat hartu beharko du.

#### c) Ikerketaren garapena: ebazpen informala eta eginbide formala.

Ebazpen informala.

Jazarpen kexa edo salaketa zuzenean inplikaturako aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Bitartekariak, 21 eguneko epe barruan, aldean arteko elkarrizketaren bitartez (Adiskidetze Bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Aipatu, bileran hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen Akta batean jasoko dira eta eskuragarri jasoko dira bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariarentzat bai sindikatu-tuetako ordezkariarentzat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariarentzat.

Salaketari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariak beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Eginbide formala.

Salatutako jarduerak jazarpenentzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziiplina erantzukizunak argitzeko.

Ikerketa Batzordea, Moral Jazarpeneko salaketa ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du; horretarako, auzi-jartzailearekin elkarrizketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar salaketaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era berean, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatuko al izango da psikosozio-logian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrean adituak diren pertsonen edo erakundeen. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

d) Gatazkaren ebazpena eta neurrien hartzea.

Salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, Ikerketa Batzordeak ikerketaren emaitzen berri eta konponbide proposamenak emanez txosten zehatz bat aurkeztuko die bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariari bai sindikatu-tuetako ordezkariari, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariari. Txosten hau zuzenean inplikaturako aldeei ere igorriko zaie, ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik.

Salaketa jasotzen denetik ebazpen txostena aurkezteko gehienezko epea 60 egunetako izango da.

Ikerketa Batzordeak ustezko biktimaren egoera babesteko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio neurri ezarri ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuz edo eta haien ordutegiak aldatuz biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera saihesteko helburuz. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik.

Era berean, bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepre-saliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruz ari direla edo inori buruz ari direla.



Txostena aurkezteko finkatutako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

e) Konfidentzialtasunaren babesa.

Prozesu hauekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuen babeserako arauen eta oinarrizko eskubideen pean izango dira.

Protokolo hau aplikatuzetik erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta lkerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jartzen da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile guztiei komunikatu ondoren. Indarrean jarraituko du lege edo konbentzio-arauek bere egokitzea eskatzen ez duten bitartean edota esperientziak bere doitzea beharrezko ikusarazten ez duen bitartean.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da aldizka eta alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da aurretiaz edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorrazteko bidea, eginbide honetan ikastolaren aldetik laguntza jaso dazakelarik.

## AZKEN XEDAPENA

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkarteak eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Moral-jazarpena egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu.

Kaltetuak egindako jazarpenaren deskribapena
Izen – abizenak:
Lan-postua:
Eginkizunak:
Jazarpenaren sorreraren deskribapena:
Jazarpenaren garapenaren eta oraingo egoeraren deskribapena:
Enpresaren jokabidearen deskribapena:
Konponbide posibleak:

## III. ERANSKINA

Erretiro partzial aurreratua eskuratzeko sarbidea honela finkatzen da:

a) Aplikazio-eremua.

Artikulu hau Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastolen Lan Hitzarmen Kolektiboaren eraginpean dauden langile guztiei ezarriko zaie, baldin eta D atalean jasotzen diren lege-eskakizun guztiak betetzen badituzte

b) Denbora-eremua.

Denbora-eremua 2020ko urtarriletik 2021eko abenduaren 31ra bitartekoa izango da, azken egun hori barne.

c) Erretiro partzialerako eskakizunak.

Langile baten erretiro partziala gauzatu dadin, enpresaren eta langile horren arteko aurre-akordioa ezinbesteko baldintza izango da eta erretiro hauek ez dezatela enpresaren egonkortasun ekonomikoa arriskuan jarri.

d) Erretiro partziala eskuratzen duen langilearentzako eskakizunak. Gai honi buruz indarrean dagoen legediaren edukiaren arabera, honako baldintza hauek bete beharko dituzte eta erretiro partzialerako eskaera egin nahi duten ikastoletako langileek:

a) Enpresan gutxienez 6 urteko antzintasuna izatea, era jarraituan, eta antzintasun horren barruan, erretiro-eskaria egin aurreko sei urteetan ikastolan jardun izana.

b) Lanaldi osoan kontratua egotea.

c) Aurretiaz gutxienez 33 urteko kotizazio-aldi bat ziurtatzea, eragin hauetarako aparteko pagen zati proportzionala kontutan hartu gabe.

d) Gutxienezko adina izatea:

\*2020an, 61 urte eta 10 hilabete betetzen badira:

35 urte edo gehiago kotizatuta izanez gero, 61 urte eta 10 hilabeteko adinarekin.

33 urte baino gehiago eta 35 urte baino gutxiago kotizatuta izanez gero, 62 urte eta 8 hilabeteko adinarekin.

\*2021ean, 62 urte betetzen badira:

35 urte eta 3 hilabete edo gehiago kotizatuta izanez gero, 62 urteko adinarekin.

33 urte baino gehiago eta 35 urte eta 3 hilabete baino gutxiago kotizatuta izanez gero, 63 urteko adinarekin.

e) Lanaldia gutxienez % 50 laburtzea murriztea. Ehuneko hauek, konparagarri den lanaldi osoko langile bati dagozkionak direla ulertuko da. Lanaldi-laburtzeak soldata ehuneko berberean gutxitzea ekarriko du.

f) Erretiro partzial baten ondorioz finka daitezkeen errelebo-kontratuek, gutxienez, ordezkatu-tako langileak 65 urteko adinera iristeko falta den denboraren iraupen berbera izango dute.

g) Erretiro partziala eskuratzeko eskariak eta gestioak.

1.– Erretiro partziala eskuratu nahi duen langileak idatziz jakinarazi beharko dio ikastolari, gutxienez aurreko atalean hitzartutako adina bete baino hiru hilabete lehenago.

2.– Antolaketa-arrazoiak edota arrazoi teknikoak medio, enpresak erretiro partziala eskuratzeko unea atzeratu ahal izango du, eskaria egin den ikasturtea amaitu bitartean.

3.– Erretiro partziala eskuratzeko, langileak lanaldi partzialeko lan-kontratu bat sinatu beharko du, enpresarekin adostuko duen lanaldiari jarraiki.

4.– Aipaturiko lanaldi partzialeko lan-hitzarmena sinatzearekin batera, enpresak lan-kontratu bat egingo du txandako modalitatean.

h) Akordioaren indarraldia.

Bi alderdiek egoki ikusten dute akordio honi aplikazio-ezetzeari buruzko klausula bat gehitzea, erretiro partzialari eta errelebo-kontratuari buruzko balizko edozein lege-aldaketek, zuzenean edota beste bideetatik zeharka, akordio honen sinaduratik aurrera egingarri izan daitezkeen erretiro partzialei eragin diezaieken kasuetarako.

Klausula honetan aurreikusitako ezeztea gertatuz gero, sortutako egoeraren aurrean eta unez une indarrean dagoen legedia kontutan izanik egon daitezkeen balizko aukerak baloratzeko elkartuko dira sinatzaileek.

Akordioaren indarraldiaren eta eraginkortasunaren galerak izaera orokorra nahiz norbanakoa izango du, eta ezingo da, beraz, erretiro partzialaren eskubide, betebeharrak, ahalmen edo igurikape-nen sortzaile gisa aipatu enpresarekiko, ez modu kolektiboan (alde sinatzaileak edota hirugarrenek) ezta norbanako moduan (eragindako langileek edota hirugarrenek) ere.

2022ko otsailaren 17a, osteguna

## IV. ERANSKINA

2021 Lansari Taula Akordioa				
Hilekoa		Urtekoa		
O. Soldata	Aintzin.	O. Soldata	Aintzin.	
I. Talde Profesionala Irakasleak				
a) Zuzeneko Irakasleak Haur Hezkuntza				
1.Zikloa				
Irakaslea	2.411,00	44,58	33.754,04	624,08
Hezitzailea	1.753,46	37,30	24.548,50	522,20
Hezitzaile laguntzailea* (Aldi Baterako Xedapena)	1.578,13	37,30	22.093,75	522,20
Haur Hezkuntza 2.Zikloa eta Lehen Hezkuntza				
Irakaslea	2.411,00	44,58	33.754,04	624,08
D. B. H.-Lehen Zikloa				
Irakaslea A (HH+LH Tituluduna)* (Aldi Baterako Xedapena)	2.557,93	44,58	35.811,00	624,08
Irakaslea B (Lizentziatua)	2.791,12	56,00	39.075,68	783,94
D.B.H.-2. zikloa eta irakaskuntza ertainak				
Irakaslea	2.791,12	56,00	39.075,68	783,94
b) Irakasle Teknikoak: Psikologoa, Orientatzailea				
	2.791,12	56,00	39.075,68	783,94
c) Irakaskuntzako Laguntza-Zerbitzuetakoak				
Jarduera osagarrietarako langilea	1.664,71	37,30	23.305,97	522,20
Hezkuntza Laguntza Espezialista	1.833,57	37,30	25.669,94	522,20
II.Talde Profesionala.- Administrazioak				
Administrari burua	2.179,78	46,69	30.516,98	653,62
Ofizial administraria	1.934,83	42,05	27.087,66	588,75
IKT Mantenu Teknikaria	1.934,83	42,05	27.087,66	588,75
Administrari laguntzailea	1.673,74	37,44	23.432,36	524,09
III.Talde Profesionala.- Zerbitzu Orokorretako Langileak				
Sukaldariburua	2.179,78	46,69	30.516,98	653,62
Sukaldaria	1.599,35	42,20	22.390,94	590,79
Sukaldari laguntzailea* (Aldi Baterako Xedapena)	1.512,77	37,44	21.178,72	524,09
Etxezaina* (Aldi Baterako Xedapena)	1.880,71	42,20	26.329,92	590,79
Mantenuko arduraduna	1.593,85	37,31	22.313,89	522,29
Mantenuko langilea* (Aldi Baterako Xedapena)	1.531,81	37,44	21.445,29	524,09
Atezaina	1.531,81	37,44	21.445,29	524,09
Jangelako langilea	1.512,77	37,44	21.178,72	524,09
Garbiketako langilea	1.512,77	37,44	21.178,72	524,09
Garraioko langilea	1.512,77	37,44	21.178,72	524,09

2021eko Ekaina