



## III. ATALA EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

### Lan eta Enplegu Saila

**Erabakia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Gorabide entitatearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48004032011981).**

#### Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak 2023ko abenduaren 21ean sinatutako akordioa.

#### Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

#### ERABAKI DUT:

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

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2024ko urtarrilaren 15ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández



## GORABIDE HITZARMEN KOLEKTIBOA

### I. KAPITULUA

#### BALDINTZA OROKORRAK ETA JARRAIPEN-BATZORDEA

##### 1. artikulua. — *Langile-eremua, eta funtzio-eremua*

- Gorabide, adimen-ezintasuna dutenen aldeko Bizkaiko Elkartea enpresaren eta bertako langileen arteko lan-baldintzak arautzen ditu Hitzarmen Kolektibo honek.
- Aurrekoa gorabehera, honako hauek ez dira Hitzarmenaren eraginpean egongo:
  - Langileen Estatutuko 2. artikuluan aipatzen diren goi-mailako zuzendariak.
  - Aurreko atalaren barruan ez egonagatik ere, sail, zentro edo zerbitzu batean zuzendaritza-lanak betetzen dituzten langileak, hautaketaren, ordainsarien eta lanaldiaren sistemari dagokionez.

##### 2. artikulua. — *Indarraldia*

- Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Hori gorabehera, indarrean egongo da harik eta hitzarmen kolektibo berri baten testuaren gaineko akordioa iritsi arte.
- Negoiazioa sustatuko duen alderdiak idazki bat igorriko dio beste alderdiari, Hitzarmenaren eremuen eta negoziatu beharreko gaien berri emanez. Ondoren, Negoiazio Batzordea osatuko da, komunikazioa jaso eta gehienez 15 egun naturaleko epean.
- Hitzarmenaren sinatzaileek gutxienez indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago salatu beharko dute hitzarmen hau. Hitzarmenaren amaiera iragarrita, haren arau-eta betebeharrak indarrean eta erabat aplikagarriak izaten jarraituko dute, harik eta hitzarmen berriak ordeztzen duen arte.

##### 3. artikulua. — *Xedea*

- Gorabideren eta haren langileen, funtzioen eta denboraren eremuetan bildutako langileen arteko lan-harremanak arautzen ditu Hitzarmen honek.
- Hitzarmenean aurreikusten ez diren gaien kasuan, unean uneko indarreko lan-legeak aplikatuko dira, baita gainerako xedapen orokorrak ere.

##### 4. artikulua. — *Izaera*

Hitzarmena beharrezkoa eta zatiezina izango da ondorio guztietarako, bertan adostutako baldintzek osotasun organiko bakarra osatuko baitute. Baldintza horiek aplikatzeko, osotasunari lotuko zaizkio, eta, beraz, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, berraztertu edo partzialki hartu, beren testuingurutik kanpo. Horren ondorioz, ezinezkoa izango da artikulua batzuk aplikatzea gainerakoak alde batera utzita, eta Hitzarmena bertan bere osotasunean aplikatu eta aintzat hartuko da.

##### 5. artikulua. — *Diskriminaziorik eza*

Debekatuta daude sexuaren, adinaren, arrazaren, erlijioaren, politikaren, pertsonaren eta sindikatuen arazoiek eragindako diskriminazioak, soldadari, kategoria-igoerei, erantzukizunei, lanpostu hutsak esleitzeari eta beste edozein gairi dagokienez.

##### 6. artikulua. — *Berdintasun politikak*

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 901/2020 Errege Dekretuan eta ondorengoetan ezarritakoaren arabera, Gorabidek neurriak hartuko ditu gizonen eta emakumeen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta, ahal bada, adostuko ditu.

##### 7. artikulua. — *Baldintzarik onuragarrienak*

- Hitzarmen hau gaindituko duten baldintza jakin batzuk berariaz mantendu ahal izango dira, baldin eta hitzarmena izenpetu aurretik alderdiek adostu badituzte.



2. Berme hori guztiz pertsonala izango da, eta, beraz, ez zaio ezein lanposturi edo lanbide talderi lotuko.

3. Hobekuntza ekonomikoak badira, hitzarmenaren ohiko ordainsariak hobetuko dituzten zenbatekoak «Osagarri Pertsonal» gisa ageriko dira soldata-ordainagiritan, eta legezko osagarri pertsonalak izango dira.

## **8. artikulua. — Batzorde Paritarioa eta gatazkak konpontzeko sistema**

1. Hitzarmen hau interpretatu, zaindu eta aplikatzerakoan planteatuko diren gai guztiak aztertzeke batzorde misto paritario bat sortu da, Zentroen arteko Batzordeko eta Zuzendaritzako launa kidek osatua.

2. Alderdi bakoitzak izendatuko ditu batzorde horretan izango dituen ordezkariak, hitzarmena izenpetuko den egunetik hamabost eguneko epean. Ordezkarialdaketarik egiten badute, horren berri emango dute.

3. Batzordeak kontsulta idatziak jasoko ditu, Zentroko Batzordeen edo Zuzendaritzaren bitartez, eta alderdiek bilera deitu beharko dute kontsulta jasotzen duten egunetik kontatzen hasita zazpi eguneko epean; aztertu beharreko gaien zerrenda deialdi horren barnean hartuko dute.

4. Akordioak ordezkariak bakoitzaren kideen gehiengo absolutuz hartuko dira.

5. Alderdietako batek horrelakorik eskatzen badu, lan-gatazkak konpontzeko indarreko borondatezko prozeduren sistemaren eraginpean jarriko dira Batzorde Misto Paritarioan sortuko diren desadostasunak.

## **9. artikulua. — Laneko auziak**

Hitzarmena izenpetu duten alderdiek konpromisoa hartu dute elkarrearen barruan elkarriketaren bidea agortzeko, diziplinazko arau edo jarrera gatazkatsu kolektiboak hartu aurretik.

## II. KAPITULUA

### LANALDIA, URTEKO EGUTEGIA, OPORRAK

## **10. artikulua. — Lanaldia**

1. Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietarako urteko lanaldia urtean 1.592 ordukoa izango da.

## **11. artikulua. — Lan-egutegiak eta lanaldiaren banaketa**

1. Unean uneko lege-xedapenekin bat etorritz, zerbitzu eta zentro guztiei dagozkien egutegiak egingo ditu Zuzendaritzak; egutegiak urte bakoitzeko urriaren amaieran helaraziko zaizkie batzorde eskudunei; eta, Batzorde horiekin negoziatu eta adostu ondoren, egutegi horiek aplikatuko ditu, lanaren eta ordutegiaren modalitate guztiak aintzat hartuta.

2. Egutegien negoziazioan desadostasunik izanez gero, indarreko legeria beteko da, eta, ahal dela, aurreko urteko egutegien irizpideak aldi baterako luzatuko dira, desadostasuna eragin duten gaiak lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozeduren (PRECO) eraginpean jarri eta horiei buruzko erabakia hartu arte. Zentroko Batzordeek Zuzendaritzatik proposatutako egutegiak onartzen ez badituzte, beren proposamen zehatza idatziko dute, desadostasunak lehenbailehen aipatutako borondatezko prozeduren eraginpean jartzeko. Bestela, Zuzendaritzaren proposamena aplikatuko da.

3. Lanaldi jarraituko langile guztiek 15 minutuko atsedena hartuko dute, eta denbora hori lan egindakotzat joko da. Zentro edo Bulego bakoitzaren Zuzendaritzak erabakiko du lanaldi-eten hori egiteko unea, horrek zerbitzurako eragin negatiborik ekar ez dezan.

4. PAD22 eta PAD ITP gisa definitutako kontratu mugagabeak dituzten langileek ezin izango dute ondoz ondoko zazpi egun baino gehiago lan egin, langilearekin berriaz adostu ezean.

**12. artikulua.— Oporrak, atsedeen-egunak eta lanaldi-gehiegiak konpentsatzeko egunak**

Irizpide orokor gisa, Garabide osoan, 12. artikulua honi dagokionez, ezartzen da ezen zentro edo zerbitzu bakoitzean profesional-kopurua, gutxienez, plantilla finkoaren heren bat izango dela.

Ondorio horretarako, heren horretan sartuko dira ohiko ordezkioak, baldin eta bost irizpide hauetakoren bat betetzen badute, gutxienez:

1. Aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
2. Eszedentzia-egoeran dagoen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
3. Lanaldi-murrizketa duen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
4. Txanda-kontratua duen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
5. Ohiko ordezkioak, gutxienez, 120 egunez lan egin izatea (840 ordu) eta gutxienez gaitasun hauek bilduko dituen profila izatea indarrean: 4 gaitasun, profil optimoan, eta bakar bat ere ez, profilaz kanpo.

**1. Oporrak**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute, eta lan-egutegiaren ondoriozko lan-egunen baliokidetasunaren arabera baliatuko dira egun horiek. Aipatutako oporraldi hori bi alditan banatu ahal izango da gehienez, atsedenaldirik hartzeko eskubiderik ez duten kategoria eta lanpostuetarako izan ezik; kasu horretan, oporraldia lau zatitan banatzeko aukera izango da. Oporraldia zehazteko garaian, zerbitzuaren premiak eta lan-egutegian itundutakoa izan behar dira kontuan.

- a) Oporraldien banaketa bi alderdiak ados jarrita egingo da, Zentro bakoitzaren berriazko ezaugarrien arabera eta erabiltzaileei ahalik eta arreta indibidual egokiena eman behar zaiela aintzat hartuta. Eguneko Zentroen Zerbitzuko eta Arreta Goiztiarreko Zerbitzuko langileek abuztuan hartuko dituzte oporrak, Ola Eguneko Zentroko Asteburuetako Familiarekiko Atsedenerako Zerbitzuak izan ezik; zerbitzu hori abuztuko asteburuetan irekiko da.
- b) Elkartek, zerbitzuaren beharrak direla-eta, oporrak hartzeko data aldatzen badu oporrak hartzeko datarekin, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek eragin ditzkeen gastuak ordain dakizkion, gastu horiek justifikatu ondoren.
- c) Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu —ez oso-osorik, ez zatika—, honako bi kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana iraungitzen bada, edo langileari eszedentzia-egoera ezartzen bazaio oporraldi osoa baliatu baino lehen.
- d) Opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahaliko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko altako datatik aurrera.

**2. Atsedeen-egunak**

Gainera, urtean zehar honako bi atsedenaldirik hauek izango dira:

- a) Zazpi egun natural Aste Santuan.
- b) Zazpi egun natural Eguberrian.



Egoitzen zerbitzuetan eta horiei laguntzeko zerbitzuetan atsedenaldirik txandak hartuko dira.

Bi atsedenaldirik, kontratatutako lanaldien sistema, antolaketa, txandak, urteko lanaldiaren banaketa eta oporren kudeaketa direla-eta, ez dagozkie ez zaintzaileen, ez gaueko begiraleen, ez zuzeneko arretako profesionalen kategoriei.

Langileek kasu honetan baino ez dute izango eskubidea atsedenaldirik hartzeko: euren lan-kontratua kasuan kasuko atsedenaldirik hasten den eguna baino gutxienez hiru hilabete lehenago indarrean sartu bada.

### 3. *Konpentsazio-egunak*

Langile guztiak izango dute 8 opor-egun hartzeko eskubidea, elkarren segidakoak izan edo ez, langilearen hasierako egutegian zerbitzuak emateko ezartzen den edozein egunetan, zerbitzua ixten den hilabetean oporrak hartzen diren zerbitzuetan izan ezik. Horretarako, alabaina, hitzarmen honetan ezarritako urteko lanaldia (1.592 ordu) edo partzialtasunetik eta/edo murrizketetikiko proportzionala bete beharko da.

Azken kasu horretan, oporrak zerbitzua ixtearekin bat datozenean, 8 txanda-aldaketa onartuko dira zerbitzua emateko egunen eta zerbitzua eman behar ez den egunen artean. Hala ere, edozein arrazoiengatik (aldi baterako ezintasuna barne) kontratua urte naturalean eteten bada, eta aldaketa horiek ezin dutenez inola ere eragin langile bakoitzaren urteko benetako lanaldian, sortu gabeko gehiegizko orduak urteko lanaldia osatu arte berreskuratu ahal izango dira, pertsona bakoitzaren benetako lanaldien arabera.

Nolanahi ere, horrek ez du ekarriko inolako kostu gehigarriak, ezta langile bakoitzaren urteko orduen murrizketarik ere.

Ahal dela, aldaketa horien ondoriozko absentziak PAD 22 eta/edo PAD ITP kontratu mugagabeekin beteko dira.

8 egun horiek hartzeko, zerbitzu eta zentro bakoitzak erabakiko ditu egun horiek hartu ahal izateko baldintzak eta salbuespenak. Horiek zuzenean lotuta egon behar dute erabiltzaileei laguntza egokia emango zaiela bermatzeko beharrezanekin.

Gutxienez astebete lehenago eskatuko dira egun horiek, planifikatu eta aurreikusitako ezin den premia bati erantzuteko erabiltzen ez badira behintzat.

### 13. artikulua.— *Aparteko orduak*

1. Ohiko aparteko orduak kentzeari eutsiko zaio.
2. Jardueraren edo zerbitzuaren ondoriozko egiturazko ustekabeei, absentziei, zerbitzu-etetei eta aldaketei erantzuteko soilik onartuko dira aparteko orduak.
3. Egingo diren aparteko orduak atsedenaldirik bitartez konpentsatuko dira; horietako bakoitzak eskubidea emango du oro har bi orduko atsedenaldirik konpentsagarria hartzeko.

### 14. artikulua.— *Malgutasuna: ordu-poltsa*

1. Ordu-tegi-malgutasuneko 80 orduko poltsa bat ezartzea adosten da honen bidez; baina horrek ez du ekarriko, inola ere, gure hitzarmen kolektiboan itundutako urteko lanaldiaren iraupena luzatzerik, ez eta banakako lan-egutegietan ezarrita dauden ordu eta benetako lanaldien kopurua igotzerik ere, betiere eragindako langileekin egon daitzkeen banakako akordioak alde batera utzita. Ordu-poltsa onartzeko aukera ere erabat borondatezkoa izango da langilearen aldetik, eta Zuzendaritzaren adostasunarekin kudeatuko da beti.

2. Poltsa hori osatzen duten orduak ezin izango dira ezein kasutan dirutan konpentsatu, eta ondorio guztietarako aparteko ordutzat hartuko dira. Hori gorabehera, langileari ordaindu egin beharko zaizkio benetan lan egindako orduei dagozkien plusak; hau da, lan efektibo delakoari dagozkienak. Ordu-kompentsazio hori ondorengo puntuetan adierazten dena izango da.



3. Programazioa bera eta langile bakoitzari egin zaion ordu-esleipena izenduna (prestakuntza baimendua, bilerak: soslaiak, zeharkakoak,...) ezagutzen den unean, halakotzat zenbatuak izango dira, eta langile horrek alde aurretik hartu ahal izango ditu ordu horiek, dokumentu honetako 4 eta 5. puntuen arabera.

4. Ordu horiek hartzeko aukera, izan ere, urte bakoitzeko abenduaren 22a arte luzatuko da, urtarrilaren 1etik abenduaren 30ra bitarte sortutako orduetarako. Urte bakoitzeko urriaren 1etik abenduaren 31 arte sortutako orduak, berriz, hurrengo urteko otsailko azken eguna arte hartu ahal izango dira. Aipatutako data hori erabiliko da (irailaren 30a, alegia) alde aurretik hartutako urteko orduen saldoa eguneratzeko, bigarren aldi hori (hurrengo urteko otsailaren amaiera) baino lehenago erregularizatzeko ordu horiek.

5. Ordu horiek hartzeko, une bakoitzean lana eta familia uztartzeko dauden beharrietara egokitzeko ahalegina egingo da, eta gutxienez sortu zeneko zatiki-muga bera ezarriko da.

6. Ordu-poltsa, era berean, beste jarduera batzuk eskaintzeko erabili ahal izango da, hala nola iraupen jakin eta zehatzeko irteera eta lagun-egiteak, banakako egutegiko orduen gaintekoak, kontratu mugagabea duen langile batek estaliak ahal izango dira, bi alderdiei interesatzen bazaie, eta horren bidez, aukera emango da lehenengo puntuan zehazten den ordu-erabilgarritasuneko poltsa horretako kide izateko, baldin eta

— Bi alderdientzat interesgarria bada eta, beraz, langileak bere borondatez onartzen badu.

— Ondoriozko ordu-banaketan (txanden arteko atsedenaldea, txandako gehieneko lanaldia, lanegun jarraituen gehieneko kopurua,...) legezko eta antolaketako berme guztiak betetzen badira.

7. Orduak sortzeko zein orduak hatzeko jakinarazpena, arau orokor gisa, egutegiko 7 egunekoa izango da.

8. Edozein kasutan, aldi baterako ezintasun egoerak, oporrak, baimen ordainduak, baimen ordaindu gabeak, etab. izaten direnean, langile bakoitzari urte bakoitzaren hasieran ematen zaion kasuan kasuko urteko egutegian markatutako orduak zenbatuko dira.

### III. KAPITULUA

#### ORDAINSARIAK

##### 15. artikulua.— *Urteko soldata*

1. 2020tik 2026ra bitarteko Urteko Soldataren Taulak honako taula honen arabera ezartzen dira, urte horiei dagokien zutabeen.

2. 2020. urterako, ehuneko %0ko igoera ezarri da.

3. 2021. urterako, ehuneko %0ko igoera ezarri da.

4. 2022. urterako, ehuneko %0ko igoera ezarri da.

5. 2023. urterako (urte horretako irailaren 1etik aurrera), 2022an aplikatzen ari diren soldata-taulen gaineko %9ko igoera finkagarria ezarri da.

6. 2024. urterako, 2023ko soldata-taulen gaineko %6ko igoera finkagarria ezarri da.

7. 2025. urterako, 2024ko soldata-taulen gaineko %4ko igoera finkagarria ezarri da.

8. 2026. urterako, 2025eko soldata-taulen gaineko %3ko igoera finkagarria ezarri da.

9. Urteko ordainsari finko hori hamalau ordainsaritan banatuko da: hilean hamabi ordainsari arrunt eta aparteko bi ordainsari (uztailaren 15a eta abenduaren 24a baino lehen ordaindu beharko dira, hurrenez hurren). Zatiketa horretatik ateratzen den zenbatekoa oinarritzko soldataren kontzeptua izango da.



10. Aurreko guztiaren ondorioz, 2020tik 2026ra bitarteko Urteko Soldataren Taula honela ezarri da:

Kategoriaren deskribapena	2020-2022 urteetako soldata	2023. urteko soldata (irailetik aurrera)	2024. urteko soldata	2025. urteko soldata	2026. urteko soldata
Administraria	28.104,53	30.633,94	32.471,98	33.770,86	34.783,99
CADeko eta Etxebizitzetako Etxeko Zerbitzuko Lag. eta Garbiketako Lag.	22.318,84	24.327,54	25.787,19	26.818,68	27.623,24
Egoitzako etxeko zerbitzuko laguntzailea	22.508,90	24.534,70	26.006,78	27.047,05	27.858,46
Egoitzako fisioterapiako laguntzailea eta koordinatzailea	40.342,02	43.972,80	46.611,17	48.475,62	49.929,89
CADeko garraio-laguntzailea	23.614,84	25.740,18	27.284,59	28.375,97	29.227,25
CADeko fisioterapiako laguntzailea	40.342,02	43.972,80	46.611,17	48.475,62	49.929,89
Egoitzako sukaldaria	23.690,52	25.822,67	27.372,03	28.466,91	29.320,92
Kontramaisua	29.541,12	32.199,82	34.131,81	35.497,08	36.561,99
Egoitzako arreta zuzeneko koordinatzailea	37.231,43	40.582,26	43.017,20	44.737,89	46.080,03
Arreta zuzeneko eta pertsonaleko koordinatzailea	36.403,86	39.680,21	42.061,02	43.743,46	45.055,76
Egoitzako osasun-arretako koordinatzailea	39.056,48	42.571,56	45.125,85	46.930,88	48.338,81
CADeko zaintzaile monitorea	26.272,27	28.636,77	30.354,98	31.569,18	32.516,26
Egoitzako gaueko zaintzaile monitorea	35.591,83	38.795,09	41.122,80	42.767,71	44.050,74
Egoitzako zaintzaile monitorea	27.281,36	29.736,68	31.520,88	32.781,72	33.765,17
Fisioterapeuta	39.056,48	42.571,56	45.125,85	46.930,88	48.338,81
Lorezaina	26.525,86	28.913,19	30.647,98	31.873,90	32.830,12
Administrazio-burua	31.351,14	34.172,74	36.223,10	37.672,02	38.802,18
Hezkuntza Bereziko irakaslea	36.912,65	40.234,79	42.648,88	44.354,84	45.685,49
Medikua	43.085,82	46.963,54	49.781,35	51.772,60	53.325,78
Mediku espezialista	50.077,19	54.584,14	57.859,19	60.173,56	61.978,77
Etxebizitzetako monitorea	27.267,12	29.721,16	31.504,43	32.764,61	33.747,55
Mandataria/telefonista	19.709,23	21.483,06	22.772,04	23.682,92	24.393,41
Egoitzako eta Etxebizitzetako Zuzeneko Arretako profesionala	27.281,36	29.736,68	31.520,88	32.781,72	33.765,17
Psikologoa	43.085,82	46.963,54	49.781,35	51.772,60	53.325,78
Aisia eta Denbora Libreko Arloko arduraduna	35.398,29	38.584,14	40.899,19	42.535,16	43.811,21
Aisialdi Klubaren arduraduna	29.298,73	31.935,62	33.851,76	35.205,83	36.262,00
Familien prestakuntzaren arduraduna	35.691,36	38.903,58	41.237,79	42.887,30	44.173,92
Egoitza Administrazio- eta Pertsonaleko arduraduna	38.885,91	42.385,64	44.928,78	46.725,93	48.127,71
Egoitzako zerbitzu laguntzaileen arduraduna	32.267,28	35.171,34	37.281,62	38.772,88	39.936,07
Giza Baliabideetako teknikaria	38.885,91	42.385,64	44.928,78	46.725,93	48.127,71
Prebentzio-teknikaria	35.398,29	38.584,14	40.899,19	42.535,16	43.811,21
Gizarte-langilea	35.398,29	38.584,14	40.899,19	42.535,16	43.811,21

11. Aparteko ordainsariak kalkulatzeko, hileko oinarriko soldatari antzinatasun-osa-garri gisa langile bakoitzari dagokion zenbatekoa gehituko zaio.

12. Aipatutako urteko soldata lanaldi osoari eta hitzartutako orduen urteko zenbaketari dagokie; beraz, lanaldi partzialeko kontratua duten langileek benetan egiten duten urteko lanaldiaren arabera ordainsaria jasoko dute.





13. Bermea eta berrikuspena: 2020-2026 aldiko EAEko urteko KPIaren batura 2023tik 2026ra bitarteko igoera (%22) baino handiagoa bada, 2026ko taulak ehuneko horrekin eguneratuko dira, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin. Edozein urtetan KPIa negatiboa bada, Oren parekotzat hartuko da. Eguneratze hori honela egingo da:

1. 2020-2026 aldiko EAEko KPIaren batukariaren eta hitzarmenaren indarraldian igotako ehunekoen batukariaren (%22) arteko diferentzialaren zenbatekoaren %50 automatikoki finkatuko da tauletan, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2. Hurrengo hitzarmen kolektiboaren konturako igoera bat ezartzen da, kopuru horren beste %50aren baliokidea, eta hurrengo hitzarmen kolektiboa sinatzen denean behin betiko finkatuko da tauletan.

14. Soldata-eta eguneratzea eta atzerapenak ordaintzea: Hitzarmen hau argitaratu ondoren, 2023. urteko soldata-igoerak 2024ko urtarrilaren 1era arte ez dira ordainduko. Orduetik aurrera, hilabete bakoitzaren epemugari dagozkion igoerak ordainduko dira.

15. Errekuperazio-osagarria: Langile guztiek eskubidea izango dute berreskuratze-osagarria izeneko osagarri ez-finkagarri bat jasotzeko. Osagarri hori aldi baterako jasoko dute 2024ko martxoaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitartean, hileroko (urtean 12 aldiz), aparteko ordainsarrietan ordainsaririk sartu gabe, eta finkatutako edo finkatu beharreko beste edozein osagarriaren kalkuluan zenbatu gabe, antzinasuna barne.

Osagarri horren zenbatekoa kalkulatzeko, 2023ko urtarrilaren 1etik 2023ko abuztuaren 31ra bitartean langile bakoitzak jasotako ordainsari gordinen %9 aplikatuko zaie (aparteko ordainsarien zati proportzionala barne), eta, era berean, zati 34 egingo da. Behin hileko zenbatekoa ezarrita, urtero eguneratuko da, 2024a barne, aurreko urteko EAEko KPIarekin.

Gainera, 2023ko urtarrilaren 1etik 2023ko abuztuaren 31ra bitartean jaiotzagatik eta adingabeak zaintzeagatik, haurdunaldiko arriskuagatik eta edoskialdi naturaleko arriskuagatik prestazioak jaso badira, CR kontzeptupean zenbateko hau ere ordainduko da: lehen aipatutako prestazioengatik aldi horretan jasotako oinarri arautzailearen guztizkoaren ehuneko 9, betiere prestazio horiek CR honen erreferentziako aldi (2023ko urtarrilaren 1a eta 2023ko abuztuaren 31) sartutako oinarri arautzailearekin kalkulatu badira.

Langileak ohiko erretiroa edo erretiro aurreratua hartzen badu, edo ezintasun iraunkor osoa edo absolutua ematen badiote 2024ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitarteko aldi, errekeruperazio-osagarri hori ordaintzeko data erretiroa hartzeko asmoaren jakinarazpen-data izango da, eta idatziz egin beharko du, 6 hilabete lehenago. Hori gertatzen den hilabetean, berreskuratze-osagarriaren zenbatekoa ordainduko da, eta ordura arte jasotakoa deskontatuko zaio.

Era berean, aldi baterako kontratua duten edo ordezkioak diren langileentzat bakarrik, eta betiere Gorabideak ulertzen badu berreskuratze-osagarri horren zenbatekoa ordaintzeak ez dakarkiola kalterik elkarteari, ez eta gainerako betebeharrak betetzeari ere, hitzartutako data baino lehen aurreratu ahal izango du ordainketa.

#### **16. artikulua. — Antzinasun-osagarria**

1. Langile guztiek osagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute, elkartearen zerbitzura benetan emango duten hiru urteko aldi bakoitzeko.

2. Sortzen diren hiruhilekoak (gehienez ere, hamar hiruhileko ordainduko dira), hileroko ordainduko dira, honako eskala honen arabera eta urteko soldataren portzentajezko gehikuntza bereberekin.





Kategoriaren deskribapena	2020-2022 hirurtekoaren zenbatekoa, lanaldi osoan	2023ko hirurtekoaren zenbatekoa lanaldi osoan (irailaren 1etik aurrera)	2024 hirurtekoaren zenbatekoa, lanaldi osoan	2025 hirurtekoaren zenbatekoa, lanaldi osoan	2026 hirurtekoaren zenbatekoa, lanaldi osoan
Administraria	51,93	56,60	60,00	62,40	64,27
CADeko eta Etxebizitzetako Etxeko Zerbitzuko Laguntzailea eta Garbiketako Laguntzailea	41,24	44,95	47,65	49,56	51,05
Egoitzako etxeko zerbitzuko laguntzailea	41,59	45,33	48,05	49,97	51,47
Egoitzako fisioterapiako laguntzailea eta koordinatzailea	74,53	81,24	86,11	89,55	92,24
CADeko garraio-laguntzailea	43,63	47,56	50,41	52,43	54,00
CAD fisioterapiako laguntzailea	74,53	81,24	86,11	89,55	92,24
Egoitzako sukaldaria	43,77	47,71	50,57	52,59	54,17
Kontramaisua	54,58	59,49	63,06	65,58	67,55
Egoitzako zuzeneko arretako koordinatzailea	68,79	74,98	79,48	82,66	85,14
Zuzeneko Arretako eta Pertsonaleko koordinatzailea	67,26	73,31	77,71	80,82	83,24
Egoitzako osasun-arretako koordinatzailea	72,16	78,65	83,37	86,70	89,30
CADeko zaindari monitorea	48,53	52,90	56,07	58,31	60,06
Egoitzako gaueko zaindari monitorea	65,75	71,67	75,97	79,01	81,38
Egoitzako zaindari monitorea	50,41	54,95	58,25	60,58	62,40
Fisioterapeuta	72,16	78,65	83,37	86,70	89,30
Jardinera	49,01	53,42	56,63	58,90	60,67
Administrazioko burua	57,92	63,13	66,92	69,60	71,69
HBko irakaslea	68,20	74,34	78,80	81,95	84,41
Medikua	79,60	86,76	91,97	95,65	98,52
Mediku espezialista	92,52	100,85	106,90	111,18	114,52
Etxebizitzetako monitorea	50,39	54,93	58,23	60,56	62,38
Mandataria/telefonista	36,43	39,71	42,09	43,77	45,08
Egoitzetako eta etxebizitzetako zuzeneko arretako profesionala	50,41	54,95	58,25	60,58	62,40
Psikologoa	79,60	86,76	91,97	95,65	98,52
Astiaidiko arlo-arduraduna	65,41	71,30	75,58	78,60	80,96
Astiaidi-klubeko arduraduna	54,14	59,01	62,55	65,05	67,00
Familien Prestakuntzako arduraduna	65,94	71,87	76,18	79,23	81,61
Egoitzako langileen eta administrazioaren arduraduna	71,85	78,32	83,02	86,34	88,93
Egoitzako zerbitzu osagarrien arduraduna	59,62	64,99	68,89	71,65	73,80
Giza Baliabideetako teknikaria	71,85	78,32	83,02	86,34	88,93
Prebentzioko teknikaria	65,41	71,30	75,58	78,60	80,96
Gizarte-langilea	65,41	71,30	75,58	78,60	80,96



3. Aurreko puntutik ondorioztatzen denez, 10 hiru tekori dagozkien ordainsariak ordainduko dira gehienez. Hamaikagarren eta ondorengo hiruhilekotik aurrera, aukera libreko denbora gehituz konpentsatuko da (urtean 35 ordu gehiago).

4. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuetan, ezarriko diren kopuruak edo astialdia kontratuan ezarritako lanaldiarekiko proportzionalak izango dira.

5. Antzinasunagatik igoera hirutekoa beteko den hilabete berean ezarriko da.

#### **17. artikulua.— Jantokiko osagarria**

1. Jantokiko osagarria 4,85 eurokoa izango da 2020., 2021. eta 2022. urteetarako, eta 5,29 eurokoa 2023. urterako (irailaren 1etik aurrera); 5,61 eurokoa 2024. urterako, 5,83 eurokoa 2025. urterako eta 6,00 eurokoa 2026. urterako, benetan lan egindako egun bakoitzeko. 1977ko uztailaren 15eko Lan Ordenantzaren (BOE, 168. zenbaki) 44. artikuluko 1. paragrafoko baldintzak betetzen dituzten lanpostuak betetzen dituzten langileei dagokie osagarri hori. Paragrafo horrek honela dio, hitzez hitz: «Mantenu-erdi-ko edo barnetegiko zerbitzuak eskaintzen dituzten zentroetan jarduten duten langileek mantenerako eskubidea izango dute gauzazko soldata-osagarri gisa, baldin eta bazkari-ko eta afariko orduetan lan egin behar badute. Dena dela, osagarri hori eskudirutan konpentsatu ahal izango da, enpresak eta langileak horrela adosten badute; akordiorik lortu ezean, langileak egingo du aukera». Kopuru hori eraginkorra izango da, betiere lan-txanda bat badator bazkari- edo/eta afari-ordutegiarekin; biak batuz, hala gertatzen bada.

#### **18. artikulua.— Gaueko lanaren osagarria**

1. Gaueko lantzat edo gaueko txandako lantzat honako hau hartuko da: gaueko hamarretatik goizeko sei etara bitarte egindakoa; nolana ere, lanaldiaren erdia edo gehiago gauean egiten bada, oso-osorik gauean egindakotzat joko da.

2. Sistema orokor gisa, gaueko aldiaren lan egindako orduak 4,05 euroko soldata-osagarria izango dute 2020, 2021 eta 2022rako; 4,41 eurokoa 2023 aldirako (irailaren 1etik aurrera); 4,67 eurokoa 2024rako; 4,86 eurokoa 2025erako eta 5,01 eurokoa 2026rako.

3. Osagarri hori ez dagokie Atxarteko eta Sopuertako egoitzetako gaueko zaindari monitorearen kategoria duten langileei, haien urteko soldatan barne hartua baitago.

4. Haurdun dauden langileak ezin izango dira gaueko lanak egitera behartu, ez haurdunaldian zehar, ez erditzearen ondokoa, osasun- eta segurtasun-arloko agintari eskudunek zehaztutakoaren arabera. Langileak aukera hori baliatu nahi badu, aldiz, ahal dela eguneko lanpostu bat ezarriko zaio.

#### **19. artikulua.— Erabilgarritasuneko osagarria**

1. Zuzendaritzak prestasun- edo zaintza-sistema ez-presentzial bat ezarrita duen edo ezartzen duen kasuetan, zeinaren bidez langilea, bere benetako lanaldia amaitu ondoren, elkarrearen esku geratzen baita zerbitzuaren edo erabiltzaileen berezko beharrei erantzuteko sor daitezkeen gertaerei erantzuteko, eta, ondorioz, bere lantokiarekin edo zerbitzuarekin konektatuta badago telefono mugikorraren edo antzeko teknologien bidez, eta gorabeherak konpontzeko eta, hala badagokio, bertara joateko betebeharra badu, egoerak hala eskatzen duenean, prestasun-egun bakoitzeko 9,23 euroko konpentsazioa jasoko du 2020, 2021 eta 2022rako, 10,06 eurokoa 2023rako (irailaren 1etik aurrera), 10,66 eurokoa 2024rako, 11,09 eurokoa 2025erako eta 11,42 eurokoa 2026rako.

2. Sistema honen eraginpeko gertaerak konpontzeko sartutako orduak denborarekin konpentsatu ahal izango dira, aparteko orduetarako aurreikusitakoaren arabera.

#### **20. artikulua.— Igandetako, jaiegun ofizialetako, Eguberri eguneko eta Urteberri eguneko osagarria**

1. Igande eta jaiegun ofizialetan lan egiten duten langileek, egun horietan benetan lan egindako txanda bakoitzeko, 24,39 euroko soldata-osagarria jasoko dute 2020, 2021



eta 2022rako; 26,59 eurokoa 2023rako (irailaren 1etik aurrera); 28,19 eurokoa 2024rako; 29,32 eurokoa 2025erako eta 30,20 eurokoa 2026rako.

2. Abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a egun berezizat hartuko dira, eta, horregatik, erabaki da 72,34 euroko osagarria ezartzea 2020, 2021 eta 2022rako; 78,85 eurokoa 2023 urterako (irailaren 1etik aurrera); 83,58 eurokoa 2024rako; 86,92 eurokoa 2025erako eta 89,53 eurokoa 2026rako. Osagarri hori ezin izango zaio aurreko puntuari metatu.

3. Txandakako langileen kasuan, osagarri horiek jasotzeko aukera emango duen gaua aurreko egunean hasi eta igandean edo jaiegunean amaituko den txandakoa izango dela hartu da aintzat.

4. Osagarri horiek ez dagozkie gaueko zaindari monitorearen kategoria duten langileei (Sopuertako eta Atxarteko egoitzak). Eta hori hala da haien urteko soldatan bildutako soldata- eta berme-osagarrien sistema globala aldatzen ez delako.

5. Norberaren baldintza gisa, Atxarteko eta Sopuertako Egoitzetan hitzarmen hau sinatu den egunera arte indarrean zegoen jaiegun eta igandeetako ordainsari-sistema errespetatuko da, kontratu mugagabea duten eta horrelakorik eskatuko duten langileen-tzat. Sistema horren arabera, 14 jaiegun ofizialengatik osagarri bakarra ordainduko da oinarriko soldatari dagokion orduko prezioaren %100ean, jaiegunean sartutako ordu kopuruaren arabera. Bestela esanda, une honetan jaiegun ofizialeko plusa %100ean jasotzen ari diren langileek aukeratu ahal izango dute egungo egoeran geratzea (jaiegun ofizialak %100ean kobratzea, igandeko plusik gabe) edo artikuluko lehen hiru puntuen erregulaziora behin betiko jotzea. Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea ekoizpenaren zirkunstantziengatik, langilea ordezkatzegatik edo erreleboagatik lanaldi handiagoko aldi baterako kontratu bat egiteagatik aldi baterako eteten bada, eta aldi baterako kontratuak irauten duen bitartean, hitzarmen honetan araututako sistema orokorraren bidez kobratuko da, lanaldi partzialeko kontratu mugagabearen etetea amaitu arte.

6. Jaiegun ofizialak (2 ordu lan egindako ordu bakoitzeko) eta igandeak (ordu bat lan egindako ordu bakoitzeko) denborarekin konpentsatzeko sistema aldi baterako mantenduko da, etxebizitzetako zerbitzuko monitoreentzat.

#### **21. artikulua.— Soldata-osagarriak metatzea eta ordaintzea**

1. Jangelako, gaueko, prestasuneko, eta igandeetako, jaiegunetako, Eguberri-eguneko edo Urteberri-eguneko osagarriak metatuko dira, eta lan egindako egunen arabera ordainduko dira.

#### **22. artikulua.— Zerbitzuagatiko kalte-ordainak: kilometroak eta dietak**

1. Lan-arrazoiak direla-eta langileek mantenua ordaindu behar badute, elkarreak, orain artean egin duen bezala, horri dagokion kopurua ordainduko du, langileak dagokion faktura aurkeztu ondoren.

2. Langileak bere ibilgailua elkarrearen zerbitzura erabiltzen badu, 0,36 euro jasoko ditu kilometro bakoitzeko 2020., 2021. eta 2022. urteetan; 0,39 euro 2023rako (irailaren 1etik aurrera); 0,41 euro 2024rako; 0,43 euro 2025erako eta 0,44 euro 2026rako.

3. Lantoki bat baino gehiago esleitu zaion langile batek lanaldi berean lantoki batetik bestera ibili behar badu, lekualdatze horien ondoriozko gastuak konpentsatuko zaizkio.

### IV. KAPITULUA

#### **PERTSONEN HAUTAKETA, LANBIDE GARAPENA ETA SAILKAPENA, SUSTAPENA, LEKUALDAKETAK, PRESTAKUNTZA**

#### **23. artikulua.— Langileak hautatzea, maila-igoerak eta lekualdatzeak**

1. Elkartean sortzen diren lanpostu hutsen kasuan, honako hau hartuko da lanpostu hustzat: lehendik bazegoen lanpostu batean behin betiko baja gertatzen denean edozein arrazoiengatik, eta lanpostu hori berriz ere modu mugagabean betetzea erabakitzen bada; edo bestela, elkartean lehendik bazen zentro batean ordura arte finkatutako plantilla modu mugagabean handitzea erabakitzen bada. Kasu horretan, zuzendaritzak



zehaztuko ditu lanpostua lortzeko baldintzak; baldintza horiek batzorde eskudunei jakinaraziko zaizkie eta dagokion deialdian argitaratuko dira. Deialdia behar besteko aurre-  
rapenaz argitaratuko da, interesdun guztiek izena emateko aukera izan dezaten.

Baldintza horien artean honako hauek, gutxienez, sartuko dira:

- Lanpostua lortzeko behar izango den gutxieneko titulazioa eta haren baliokideak zehaztu beharko dira.
- Lanpostuaren gutxieneko gaitasun-profila. Gaitasun-profil horretan, lanpostuaren gaitasunak ez ezik, lanpostua lortzeko gutxieneko gaitasun-maila ere bilduko da.

Goiko baldintzak betez gero, hautagaiak aztertuko dira honako lehenetsun-ordena honi jarraituz:

1. Lekualdatzea: lekualdatzetzat hartuko dira kontratu mugagabea, kategoria berdina eta lanaldi berdina dituzten hautagaiak.
2. Enplegu-hobekuntza: enplegu-hobekuntzatzat hartuko dira kontratu mugagabea eta kategoria berdina baina lanaldi ezberdina dituzten hautagaiak.
3. Lanpostu-aldaketa: lanpostu-aldaketatzat hartuko dira kontratu mugagabea baina kategoria ezberdina dituzten hautagaiak, lanaldia gorabehera.
4. Ohiko ordezkapena: elkartearen barruan lan-harreman egonkorrik ez duten hautagaiak
5. Kanpokoak: aurreko ezein taldetan barne hartu gabeko hautagaiak.

Lekualdatzeen eta enplegu-hobekuntzen kasuan, kontratu mugagabea duten langile guztiak homologatuta daude gutxieneko baldintzei dagokienez (prestakuntza eta gaitasun-profila).

Aurreko talderen bateko hautagai kopurua esleitu beharreko lanpostu kopurua baino handiagoa baldin bada, hautaketa egiteko deialdian zehaztutako irizpideei erreparatuko zaie, bereziki lanpostua egoki betetzeko garrantzitsuak direnei, hala nola:

1. Gaitasun-profil optimoari. (lekualdatzea eta enplegu-hobekuntza izan ezik)
2. Egungo postuko antzinatasunari.
3. Elkarteko antzinatasunari, okupatutako lanpostua edozein izanik ere.
4. Esperientzia.
5. Lanpostuarekin loturiko prestakuntza osagarria.
6. Bi hizkuntza ofizialak jakiteari.
7. Zuzendaritzaren eta dagokion batzordearen artean adostutako beste edozein irizpideri.

Goiko alderdi horien ponderazioa bete beharreko lanpostuaren arabera izango da, baina nolahi ere, eta arau orokor gisa, balioetsi beharreko alderdi guztien %60, gutxienez, osatuko du lehenengoak.

2. 23. artikulua honi dagokionez, zuzeneko arretako profesionalen kategorian sartuko dira honako hauek:

- CADeko zaindari monitorea.
- Egoitzako gaueko zaindari monitorea.
- Egoitzako zaindari monitorea.
- Etxebizitzetako monitorea.
- Astialdi elkartearen arduraduna.
- Zuzeneko arretako profesionala.

3. Zentro berriak irekitzen direnean, lanpostuak argitaratu aurretik hautaketa-batzordea bilduko da hautaketa-baremo zehatzak erabakitzeko, baita artikulua honetako lehenengo puntuan jasotako taldeetarako zenbat lanpostu gordeko diren erabakitzeko ere: lekualdatzea, enplegu-hobekuntza, lanpostu-aldaketa, ohiko ordezkapena eta kanpokoak.



4. Lanpostu bakoitzaren deialdia argitaratu baino zortzi egun lehenago, batzorde eskudunari deialdiari buruzko datuak igorriko zaizkio, egoki iritzitako alegazioak egin ditzan, dagokionean. Eskaerak aurkezteko gutxieneko epea 10 egun izango dira.

5. Lanpostu bakoitzerako hautagaiak bildu ostean, -batzorde eskudunari eta/edo bestela batzordeko presidentziari dokumentazio guztia helaraziko zaio, hautaketa-batzordea bildu baino hiru egun lehenago. Hautaketa-batzordean zuzendaritzako 2 kide eta batzordeko kide bat egongo dira, eta alderdietako bakoitzak egoki iritzitako aholkulari/laguntzaile kopurua (ahotsarekin baina botorik gabe) eraman ahal izango du, betiere hautaketa-batzordeko kide kopuruaren (3) hirukoitza gainditu gabe. Kasu guztietan, batzordeko kideen artean genero-oreka izateko ahalegina egin behar da. Hautaketa-batzordean hartutako erabakiak eta bi alderdiek adierazitako iritzia aktan idatziko ditu zuzendaritzak, baita erabilitako hautaketa-irizpideak ere.

6. Lanpostu bakoitzean ikasteko eta finkatzeko aldiari eutsi behar zaiola kontuan izanik, erabiltzaileen eta langileen ezagutza-mailaren eta egindako zerbitzuaren nahiz lan-zentroaren bilakaeraren arabera, lanpostu baterako hautatutako lagun bakoitzak ezin izango du beste lanpostu baterako hautagai izan gutxienez 2 urtez (betiere probaldia eta/edo egokitzealdia gaindituta), mailaz igotzeko eta enplegua hobetzeko lanpostuztat hartutako kasuan izan ezik.

7. Salbuespen bat finkatu da:

— Langile bakarreko zentroetan, arreta eman beharreko kolektiboarekin esperientzia frogatua duten hautagaiei lehentasuna emango zaie, eta horien atzetik, ohiko ordezkoei, antzeko esperientzia izanez gero.

8. Artikulu hau osorik aplikatuko da aldi baterako bete beharreko lanpostuen kasuan ere, bi baldintza hauek betetzen badituzte:

— Iraupen jakina, egiazkoa eta urtebetekoa edo gehiagokoa izatea.

— Lanpostu osoa betetzea, hau da, urteko lanaldiak bat etorri behar du zentroko plantillan bete beharreko lanpostuari esleitutako ordu kopuruarekin.

23. artikulua honi dagokionez, denbora hori lanpostua betetzen emandako denboratzat hartuko da.

#### **24. artikulua.— Lanbide-garapena eta lanbide-sailkapena**

Gorabidek prestakuntzako eta lanbide-garapeneko bere politika dauka bere plantillako kideentzat, hitzarmen kolektibo honetako 23 eta 29. artikuluetan xedatutakoarekin bat etorrira.

Gorabidek, bestalde, lanbide-sailkapeneko bere sistema ere badauka; sistema hori erakundearen eremura egokitzen da, eta lanbide-sailkapenaren eremuan indarrean dagoen legediari lotzen zaio. Lanbide-sailkapeneko sistema hori 6 lanbide-taldetan banatzen da: Zuzendaritza, Koordinazioa, Zuzeneko Arretako Langilea, Zerbitzu Espezializatuak, Zerbitzu Lagungarriak, eta Antolaketa Laguntzeko Zerbitzuak. Xehetasunez:

— Zuzendaritza:

- Gerentzia.
- Zentroko zuzendaritza.
- Unitateko/Saileko zuzendaritza.

— Koordinatzailea:

- Egoitzako zuzeneko arretako koordinatzailea.
- Zuzeneko arretako eta langileen koordinatzailea.
- Astialdi-arloaren arduraduna.

— Zuzeneko arretako profesionala:

- Etxebizitzetako monitorea.
- CADeko zaindari monitorea.
- Egoitzako zaindari monitorea.



- Egoitzako gaueko zaindari monitoreak.
- Hezkuntza Bereziko maisua/maistra.
- Egoitz. edo etxebizitz. zuzeneko arretako profesionala.
- Astialdi Elkartearen arduraduna.
- Zerbitzu espezializatuak:
  - Mediku espezialista.
  - Medikua.
  - Egoitzako osasun-arretako laguntzailea.
  - Fisioterapeuta.
  - CADeko fisioterapia-laguntzailea.
  - Egoitzako fisioterapia-lag. eta -koordinatzailea.
  - Familien prestakuntzaren arduraduna.
  - Famili esku-hartzeko arduraduna.
  - Gizarte-langilea.
  - Psikologoa.
- Zerbitzu lagungarriak:
  - Egoitzako zerbitzu osagarrien arduraduna.
  - Kontramaisua.
  - Egoitzako sukaldaria.
  - Lorezaina.
  - CADeko etxeko zerbitz. eta etxebiz. lag. eta garbik. lag.
  - Egoitzako etxeko zerbitzuaren laguntzailea.
  - CADeko garraio-lag.
- Antolaketari laguntzeko zerbitzuak:
  - Komunikazioko arduraduna.
  - Giza baliabideetako teknikaria.
  - Prebentzioko teknikaria.
  - Administrazioburua.
  - Idazkaria.
  - Administraria.
  - Ordenantza/telefonista.
  - Langileen eta egoitzako administrazioaren arduraduna.

## 25. artikulua.— *Trukeak*

Kategoria bereko langileen artean trukeak (aldi baterakoak edo iraunkorrak) egiteko aukera egongo da (ondorio horietarako, 23.2 artikuluan adierazitako kontzeptua aplikatuko da).

Gorabiden kontratu mugagabea duten langile guztiek egin ahal izango dituzte trukatzeak, zeinahi delarik ere horien urteko lanaldia.

Trukatzeak, gutxienez, 6 hilabeterako izango dira (iraupen hori izan behar du, gutxienez, eskatutako trukatzeak), eta, gehienez, 5 urterako. Gero, bi alderdiek erabakiko dute trukatze hori mugagabe bihurtu nahi duten ala ez.

Nolanahi ere, aldi horiek langile bakoitzeko zenbatuko dira, eta, beraz, 5 urteko aldi horretan zehar, trukatzea egiten duten pertsonak alda daitezke. Behin behineko denbora hori eginda, langileak ezingo du beste trukatzerik eskatu, harik eta 2 urte eta erdi igarozten diren arte azkenekoa amaitu zenetik.





Trukatze batean dagoen langile batek lanpostu bat eskatzen badu, hautaketarako, jatorrizko lanpostua (kategoria, antzintasuna eta urteko lanaldia) hartuko da kontuan, probaldia alde batera utzita.

Behin betiko lanpostu baterako hautatua izaten bada trukatze batean dagoela, trukaztean dagoen beste pertsona (hautatua izan denarekin trukea egin duena) bere jatorrizko lanpostura itzuliko litzateke hautatua izan den pertsonari lanpostu berriaren probaldi-eta/edo egokitzapen-aldia amaitzen zaion unean.

Eskatutako aldiaren amaieran, trukatzea ezeztatu ahal izango da, betiere, hura eskatu zuten langileak ados badaude.

#### **26. artikulua.—*Desgaitasun intelektualaren duten pertsonak***

Gorabidearen eginkizun berezia izango da desgaitasun intelektualaren duten langileen zentratu haien beharretara egokitzen diren lanpostuak erreserbatzea. Batzorde Paritarioak erabakiko du lanpostuak egokiak diren edo ez.

#### **27. artikulua.—*Lanaldi osoko langileak aldi baterako ordezteak, kontratu mugagabea duten lanaldi partzialeko langileekin***

1. Atxarteko, Eguzkiako eta Haizeako Egoitzetan lanaldi partzialeko kontratu mugagabea duten langileek lehentasuna izango dute beren zentroetako kategoria bereko lanaldi osoko langileen absentziak betetzeko, orain artean egin den bezala, hori posible bada eta zerbitzuari kalterik eragiten ez bazaio.

2. Inplikaturako Zentroek lehentasun hori kudeatzeko aukera izan dezaten, inplikaturako langileek urtean behin jakinaraziko diote beren Zentroko Zuzendaritzari lanaldi osoko ordezteak egiteko borondatea.

#### **28. artikulua.—*Maila desberdineko lanak***

Behar izanez gero, edo langileak eta Zuzendaritzak ados jarri ondoren, Elkarrekin agindu ahal izango die langileei beren lanbide-kategoriakoak ez diren beste lan batzuk egiteko, eta aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean jatorrizko lanpostura itzuliko da berriro langilea.

Aldaketaren baldintzak Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera arautuko dira, lanpostua erreserbatua duen beste langile bat ordeztu izanagatik kategoria handiagoko lanak egin behar diren kasuetan izan ezik; kasu horietan, sei hileko epea ez da egoeraren goreneko muga izango, baizik eta aldaketa eragin duen gorabeherak iraungo duen denbora.

Langileak kategoria handiagoko lanak egiten baditu sei hilabete baino denbora gehiagoan urtebetean edo zortzi hilabete baino gehiagoan bi urtetan, eta aurreko atalean aipatu den kasu berezia gertatzen ez bada, goragoko kategoria bermatuko zaio.

#### **29. artikulua.—*Lanbide Heziketa***

1. Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek ongi asko dakite prestakuntzak berebiziko garrantzia duela giza aurrerapenaren zerbitzuan jarduten duten elkarteentzat. Horrenbestez, langile guztien gaitasun teknikoaren eta lanbide-gaitasunaren mailak ahalik eta gorenera eramanez nahi dituzte, lanpostuen eskakizunen arabera; horretarako, prestakuntza-politika bat ezartzeko konpromisoa adostu dute, hori eskaintzen ditugun zerbitzuen kalitatea hobetzeko lagungarria gertatuko delakoan erabat sinetsita.

2. Prestakuntza-politika hori garatzeko, honako oinarriko puntu hauek ezarri dira:

- a) Zuzendaritzak, Zentroen arteko Batzordearen parte-hartzearekin, profesionalentzako kalitatezko prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, bere ekonomia- eta antolaketa-ahalmenaren barruan betiere.
- b) Etorkizunean garatuko diren lanpostuen ondorioz sortuko diren era guztietako beharrek zehaztuko dute prestakuntza-ekintza guztien xedea.
- c) Zuzendaritzak, atzemandako prestakuntza-beharren arabera, Prestakuntza Plan bat landuko du, eta Zentroen arteko Batzordeari emango dio horren berri.





- d) Zuzendaritzak Plan hori aplikatu eta garatuko du bere eskuduntzaren esparruan.
  - e) Prestakuntza-ekintzaren batean bildutako langile guztiek ahalik eta etekinik handiena atera beharko diete bertan erabiltzen dituzten baliabideei.
  - f) Prestakuntzaren aprobetxamendua kontuan hartuko da hautaketak egiterakoan.
3. Prestakuntzako edo lanbidea hobetzeko ikasketak egin nahi dituzten langileek lanaldia egokitzeko eskubidea izango dute eskoletara joan ahal izateko, eta zerbitzuan horrelakorik egin badaiteke.

Zuzendaritzak prestatzen duen urteko prestakuntza-proposamena batzordeari jakinaziko zaio, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, eta batzordea partaide egingo du haren ekarpenen bidez. Proposamen horrek prestakuntza-ekintza hauek eduki ahal izango ditu:

#### *Oinarrizko prestakuntza-ekintzak*

Zuzendaritzaren iritziz langile guztientzat edo batzuentzat oinarrizkoak diren prestakuntza-ekintzak dira. Prestakuntza-ekintza horiek ezaugarri hauek izango dituzte:

- Nahitaezkoak izango dira Zuzendaritzak identifikatzen dituen pertsona edo pertsona-taldeentzat.
- Betiere, benetako lanaldizat hartuko da prestakuntza-ekintza horietan parte hartzen duten pertsonentzat. Ekintza horiek langileen lanaldiaz kanpoko egun eta/edo orduetan egiten badira, hitzarmen honetako 14. artikuluan ezartzen diren malgutasun-orduen poltsaren kontura jokatuko da.
- Ekintzaren kostua, diru aldetik, Elkartek finantzatuko du oso-osorik.

#### *Prestakuntza-ekintza komenigarriak*

Zuzendaritzaren iritziz langile guztientzat edo batzuentzat komenigarriak diren prestakuntza-ekintzak dira. Prestakuntza-ekintza horiek ezaugarri hauek izango dituzte:

- Borondatezkoak izango dira Zuzendaritzak identifikatzen dituen pertsona edo pertsona-taldeentzat.
- Prestakuntza-ekintza bakoitzaren iraupen-orduak lanaldizat hartuko dira ekintza horietan parte hartzen duten pertsonentzat, baina bakarrik Zuzendaritzak prestakuntza-ekintza bakoitzerako ezartzen duen ehunekoa arte.
- Ekintzaren kostua, diru aldetik, Elkartek finantzatuko du oso-osorik.

#### *Prestakuntza-ekintza osagarriak*

Zuzendaritzaren iritziz langile guztientzat berariazkoak diren prestakuntza-ekintzak dira. Prestakuntza-ekintza horiek ezaugarri hauek izango dituzte:

- Borondatezkoak izango dira Zuzendaritzak identifikatzen dituen pertsona edo pertsona-taldeentzat.
- Ez dira inola ere lanaldizat hartuko ekintza horietan parte hartzen duten pertsonentzat, nahiz eta Zuzendaritzak konpromisoa hartzen duen, antolaketa aldetik posible den heinean, bidezko diren ordutegi-aldaketak egiteko, nahi duten pertsonak prestakuntza-ekintza horietara bertaratzea ahalbidetzeko.
- Ekintzaren kostua, diru aldetik, Elkartek finantzatuko du oso-osorik.

Era berean, baldin eta langile batek edo langile-talde batek, urteko edozein unetan, bere lanpostuari lotutako prestakuntza-ekintzako proposamen bat aurkeztzen badu, Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du proposamen hori aztertu egingo duela eta beraren iritziz egokia den tratamendua emango diola, duen izaeraren arabera eta erakundearen aurrekontu-aukerei begiratuta.

Arestian aurreikusitakoaren arabera benetako lanaldizat hartzen diren prestakuntza-ekintzak, betiere, Langileen Estatutuaren 23.3 artikuluan aurreikusitakoaren arabera zenbatuko dira.



## V. KAPITULUA

## BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA PROFESIONALA UZTARTZEA

30. artikulua. — *Ordainduriko lizentziak*

Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, ondoren zehazten diren arrazoiengatik eta denboragatik, eta gertaera eragilearen unean hartuko dira.

Lizentziaren arrazoa	Lizentziaren denbora	Egiaztagiria
1. Ezkontza edo izatezko elkartzeko egonkorra.	20 egun natural, gehienez ezkontza-egunetik aurrera zenbatuta	Familia Liburua, Epaitegiaren egiaztagiria edo elkarbizitza-egiaztagiria
2. Semea edo alaba jaiotzea	Langileen Estatutuaren 48. artikulua.	Familia-liburua edo medikuaren edo klinikaren egiaztagiria, gaixotasun larriaren edo zesaratarraren kasuan
3. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidearen odolkidetasunezko senideak barne, bai eta aurrekoak ez diren pertsonenak ere, langilearekin etxe berean bizi bada eta haren zaintza eraginkorra behar badu. (a)	5 lanegun, lurralde historikoaren barruan. 6 lanegun 150 km baino urrunago dauden probintzietan.	Ospitaleko egonaldia egiaztagiria. Medikuaren edo ospitalearen ziurtagiria.
4. Kontsulta, tratamendu, proba eta azterketa medikoetara laguntzea adin pediatrikoan dauden edo desgaitasun intelektuala duten alabei; 70 urtetik gorako edo mendekotasun aitortua duten ama/aitari eta amaginarrebari edo amaginarrebari, eta ardurapean dituzten mendeko pertsonen (zaintzaile nagusia eta/edo legezko tutorea).	Behar den denbora	Egiaztagiria
5. Ezkontidearen, bikotekidearen, alabaren, amaren edo aitaren eta amaginarrebaren heriotza.	5 lanegun	Egiaztagiria
6. Anai-arreben, ezkontzako seme-alaben, ezkontzako anai-arreben, aitona-amonen, ezkontzako amonen eta biloben heriotza.	2 lanegun 4 lanegun 150 km baino urrunago dauden probintzietan	Egiaztagiria
7. Etxebizitza aldatzea	Lanegun 1	Langileen Administrazioari aldaketa horren berri ematea.
8. Ama/aita, semea/alaba, neba/arreba, amona/amona eta biloba ezkontzea (odolkidetasunarekin edo kidetasunarekin).	Lanegun 1	Egiaztagiria
9. Zentro ofizialetan egin beharreko azterketak, langilea titulu ofizial bat lortzeko ikasketak egiten ari delako	Azterketa hori ikastetxe ofizialetan egi-tera joateko beharrezko denbora	Zentroaren egiaztagiria
10. Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme/alaba edoskitzea (b)	Eguneko lanaldia ordubete murriztuko da, horren hasieran edo amaieran nahitaez. Metatu ahal izango da.	Familia Liburua edo Auzitegiaren egiaztagiria



Lizentziaren arrazoa	Lizentziaren denbora	Egiaztagiriak
11. Adopzioa edo harrera	LEko 48.4. art.	Familia Liburua, Epaitegiaren egiaztagiria edo administrazio-egiaztagiria
12. Seme/alabaren bataioa, jaun-hartzea edo beste erlijio-erritu batzuk	Ospakizunaren eguna	Egiaztagiria

- (a) Ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alabaren edo amaren/aitaren gaixotasun edo ebakuntza larriagatik lizentziaren kasuan (3. puntua), lizentzia eragin duen gertakaritik zenbatzen hasita hamabost eguneko epean hartu ahal izango dira 5 lanegun horiek, betiere aldi horretan lizentzia eragin duen arrazoiak bere horretan badirau. Interesdunak egiaztatu beharko du hori guztia.
- (b) Bederatzi hilabete baino gutxiagoko ondorengoagatik edoskitzeagatik eguneko lanaldiaren murrizketa-ordua (10. puntua) metatu ahal izango da, lanaldi osoetan hartu ahal izateko. Ordu guztiak ere metatu ahal izango dira, aldiaren amaieran batera hartzeko. Benetan lan egindako egunek bakarrik eragingo dute eguneko ordu-murrizketarako eskubidea.

13. Langileek eskubidea izango dute lanetik joateko ezinbesteko arrazoiengatik, baldin eta beharrezkoa bada familiartekoekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik, gaixotasuna edo istripua izanez gero, eta ezinbestekoa bada berehala lanera joatea.

14. Langileek eskubidea izango dute atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik absentzia-orduak ordain dakizkien, urtean lau egunen baliokidea, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioaren arabera. Kasu horretan, langileek absentziaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztuko dute.

15. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen badira, edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lana ordubetez uzteko eskubidea izango du. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; orduan, soldata proportzio berean murriztuko zaie. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago eman beharko dio horren berri langileak enpresari.

16. Langilea bera eta adin pediatrikoan dauden edo desgaitasun intelektuala duten seme-alabak kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia. Langileek eskubidea dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko, baita adin pediatrikoan dauden edo desgaitasun intelektuala duten seme-alabak eramateko ere, baldin eta joan beharra ongi justifikatzen bada, eta horietara lan-orduetatik kanpo joatea ezinezkoa bada, horiek egiten dituzten Zentroaren ordutegia eta langilearen lanaldiaren ordutegia aldi berean direlako.

17. Dokumentu pertsonalen izapideak egiteko beharrezko denboraz, baldin eta langilearentzat ezinezkoa bada izapide horiek atsedeen-egunetan edo ordu libreetan egitea.

18. Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonal bat betetzeko ezinbesteko denboraz.

19. Autonomia Erkidegoko edo Estatuko udal-kargu probintzial publikoak eta kargu sindikalak betetzen dituzten langileek lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute, indarreko legeriak adierazitako denboraren eta baldintzen arabera, eta kargu horietatik ordainsaririk jasotzen ez badute.

### **31. artikulua. — Ordaindu gabeko lizentziak**

1. Elkarteko langile guztiek aukera izango dute arrazoi pertsonalengatik urtean ordaindu gabeko 15 lizentzia-egun hartzeko, zerbitzuaren beharrek horretarako bide ematen badute.

2. Orobat, langileak zentro edo eskola ez-ofizialetara joan behar badu azterketak edo probak egitera, horiek egiteko beharrezko denbora hartzeko aukera izango du, alde aurretik ongi justifikatu ondoren.

3. Azkenik, familiaren arazo larri —beren ardurapeko lehen mailako senideen gaixotasun larria edo ezintasuna, esaterako— aurre egin behar dieten langileek ere soldatarik gabeko lizentzia eskatzeko aukera izango dute, sei hilabetez gehienez ere.

**32. artikulua.— Zati batez ordaindutako baimena**

Elkartean 10 urte baino gehiagoko antzinasuna duten profesionalek urte «sabati-ko» bat eskatzeko aukera izango dute; urte horretan, partzialki ordainduko zaie eta ez dute inolako lan efektiborik egingo, betiere honako baldintza hauetan:

- Akordioak irauten duen bost urteetan oinarrizko soldataren %81 eta antzinasuna kobratuko dira; lehenengo 4 urteetan lan eginda, lanaldiaren %100 kobratuko da, eta bost urte horietan urte bakoitzean kobratutako zenbatekoa kotizatuko da. Langileak ez du inolaz ere horregatik antzinasunik galduko.
- Zentro bakoitzeko langileen %10ek baino gehiagok ezin izango du baimen hori hartu, laneko zentroan gutxienez langile bat egonik.
- Baimen hori hartzen duenak dokumentu bat sinatu behar du, akordio pertsonala jasoko duen dokumentua, alegia.
- Baimenari uko egin ahal izango zaio, gerora sortutako arrazoiengatik, zerrendatutako kasuetakoren bat gertatzen bada, eta kasu horietan baimenari eustek kalte larria eragin badezake norberaren, familiaren, lanaren edo lanbidearen arloan:
  - Ezkontidea/bikotekidea edo seme-alabak hiltzea.
  - Interesdunaren gaixotasun larria.
  - Ezintasunagatiko uneko espedientea.
- Baimena ezeztatu egingo da honako kasu hauetako bat gertatzen bada:
  - Interesdunaren heriotza.
  - Ezintasunagatiko uneko espedientea izatea, aldeko irizpen edo proposamenarekin.
  - Hutsegite larri edo oso larriagatiko diziplina-zehapena.
  - Lan-harremana etetea.
- Uko egitea eta ezeztapena onartzeko edo ez onartzeko hiru hilabeteko epea du Zuzendaritzak. Baimena hartzen den bosgarren urtea hasiz gero, ez dira onartuko.
- Baimenari uko egiteak eta horren ezeztapenak baimena amaitzea dakar, baita baimena hasi zenetik sorrarazitako ordainsari eta kotizazioen erregularizazioa ere, langileak enpresan ematen dituen hurrengo 12 hilabeteetan.

**33. artikulua.— Borondatezko eszedentziak**

1. Arrazoi partikularrak direla-eta langileari ematen zaiona da borondatezko eszedentzia.
2. Hura eskatuko duen langileak elkartean gutxienez urtebete eraman beharko du eszedentzia hori hartzeko.
3. Hura eskatuko duen langilea borondatezko eszedentzian egongo den bitartean, eskubide eta betebeharrak guztiak etengo zaizkio, eta, beraz, ez du ezein kontzepturengatik inolako ordainsaririk jasoko; gainera, eszedentzian emango duen denbora ez da antzinasunerako zenbatuko.
4. Borondatezko eszedentzia gutxienez lau hilerako emango da, eta, gehienez, bost urterako. Eskatzen den eszedentzialdia hogeita bost hilabete artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, elkarrekin lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere langilea, lanpostua hutsik badago betiere. Hala ez bada, antzeko edukia izango duen lanpostu batean jarriko du. Eszedentzia hartu duen langilea ordezttera etorritako lagunaren kontratuan adieraziko da baldintza hori.
5. Borondatezko eszedentzia hartu duenak lanera itzultzea eskatzen ez badu eszedentzia amaitu baino hamabost egun lehenago, Elkartean behin betiko baja emango zaio.
6. Eszedentzia bat amaitzen denetik urtebete igaro beharko du beste bat eskatu aurretik. Aurreko eszedentzian aipatutako 25 hilabeteak hartu ez badira, beste eszedentzia bat eskatu ahal izango du langileak urtebeteko epea amaitu aurretik, 25 hilabeteak bete arte.

**34. artikulua.— Lanaldi-murrizketa**

Legezko zaintza dela-eta, 14 urtetik beherako adingabeak edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, intelektual edo sentsoriala duen pertsona bat zuzenean zaindu behar duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarritzko soldadari.

Eskubide bera izango dute ezkontidea, izatezko bikotekidea, edo bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaidea, izatezko bikotekidearen ahaidea barne, zuzenean zaindu behar dutenek, baldin eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

**35. artikulua.— Genero indarkeria**

Genero-indarkeriaren biktima den langileak, bere babesba edo dagokion gizarte-laguntza integrala bermatze aldera, eskubidea izango du lanaldia murrizteko (soldataren murrizketa proportzionalarekin), edo lan-denbora berrantolatzeke (ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo elkartean lan-denbora antolatzeke erabiltzen den beste-lako moduen bidez).

Eraginpean hartutako langileek laneko zentroz aldatzeke eskubidea edo lehentasuna izango dute, gertakaria frogatzen duen egiaztagiria aurkeztuta (kautelazko neurrien aua, ebazpen judiziala edo antzeke dokumentua).

**36. artikulua.— Eszedentzia bereziak**

Elkarteko langile finkoak eszedentzia berezike egoeran egongo dira, honako arrazoi hauengatik:

1. Kargu publikorako, edo kargu sindikal edo politikorako izendatzea, kargu hori baliatzea Enpresari zerbitzuak ematearekin bateraezina bada.
2. Bekak eta ikasketa-bidaia baliatzea, eta hobetzeke ikastaroetan parte hartzea, baldin eta langilearen espezializazioarekin zerikusia badute; interesdunak ahalik eta lasterren eskatu beharko ditu.

Kasu batean zein bestean, langilea eskatu eta berehala itzuliko da lanera, edo hautatua izan den aldia, bekaren aldia, ikasketa-bidaia edo hobekuntza-ikastaroa amaitzean.

## VI. KAPITULUA

## LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

**37. artikulua.— Lan-arriskuak eta osasuna zaintzea**

Elkartek langileen osasun-egoera aldizka zaintzea bermatuko du, lanpostuaren berezko arriskuen arabera eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 22. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

**38. artikulua.— Jazarpen sexualaren edo moralaren aurkako babes-neurriak**

Pertsona guztiek beren errespetua eta duintasuna aintzat hartzeke eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, Gorabidek prebentzioaren bitartez lan egiteke kezka eta konpromisoa adierazi du, langileen jazarpen sexuala edo morala saihesteko.

**39. artikulua.— Laneko arropa**

1. Elkartek laneko bina uniforme jarriko ditu beren eginkizunak direla-eta horrelakorik beharko duten langileen eskura, plantillan sartuko diren unean eta urte bakoitzeke lehen hiruhilekoan.

2. Zuzendaritzak, urtero, aukera emango dio langile bakoitzari laneko arroparen edo horren konpentsazio ekonomikoaren artean aukeratzeko, eta, kasu horretan, konpentsazio hau emango dio langile bakoitzari: 100,13 euro 2020an, 2021ean eta 2022an;



109,14 euro 2023an (irailaren 1etik aurrera); 115,69 euro 2024an; 120,32 euro 2025ean eta 123,93 euro 2026an.

3. Era berean, eta lanerako oinetakoak eroste aldera, elkarteak 26,93 euro ordainduko dizkio langile bakoitzari 2020an, 2021ean eta 2022an; 29,35 euro 2023an (irailaren 1etik aurrera); 31,11 euro 2024an; 32,35 euro 2025ean eta 33,32 euro 2026an.

4. Lanaldi partzialeko kontratua duten langileei uniforme bana edo horren kopuru baliokidea emango zaie urtean.

5. Kasu guztietan, langileak erositako edo Enpresak haren esku utzitako arropa eta oinetakoek lanpostu bakoitzaren lan-arriskuak ebaluatzerakoan adierazitako jarraibide edo gomendioak bete beharko dituzte.

## VII. KAPITULUA

### BERME-OSAGARRIA, ASEGURUAK, LAGUNTZAK ETA ERRETIROA

#### **40. artikulua.— *Aldi baterako ezintasun kasuetarako edo amatasunagatiko edo adopzioagatiko baimenatarako osagarria***

1. Gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasunaren kasuan, oinarrizko soldataren eta antzinatasunaren kontzeptuengatik langileak jasotzen duen soldata osoa bermatuko du Elkarteak, hileko ordainsariei eta aparteko ordainsariei dagokienez. Hala, lehen egunetik eta gehienez 360 egunetan zehar, Gizarte Segurantzak ematen duen prestazioaren eta oinarrizko soldata eta antzinatasuna batzearen ondoriozko kopuruaren arteko aldea ordainduko du Enpresak.

2. Arrazoi berdinak eragindako aldi baterako ezintasun-egoera behin eta berriz errepikatzearen ondorioz bermealdia agortzen bada eta alta baten eta hurrengo bajaren artean sei hilabete baino gutxiago igarotzen badira, langileak ez du beste bermealdi bat edukitzeko eskubiderik izango.

3. Amatasunagatiko eta adopzioagatiko baimenen edo lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragindako AEen kasuan, soldata erreala bermatuko da baimen edo egoera horrek iraungo duen aldi osoan zehar.

#### **41. artikulua.— *Bizi- eta istripu-aseguruak***

1. Elkartearen kontura plantilla osoa estaltzen duten bizitza-eta istripu-aseguruak hitzarmen honen indarreko urte guztietarako ezarri dira, honako kopuru hauetan:

— Bizitza-asegurua 25.000 euro.

— Istripu-asegurua 20.000 euro.

2. Aseguru horiek heriotza eta ezintasun iraunkor absolutua estaltzen dituzte.

3. Artikulu honen 1. eta 2. puntuak ez dira aplikatuko honako kasu hauetan:

a) Erakundeetan sartu berri diren langileak, baldin eta, lan-harremana hasi aurretiko osasun-baldintzak direla-eta, Aseguru Konpainiak onartzen ez baditu.

b) Onartutako gehienezko adina gainditzeagatik aseguru-konpainiak baztertutako lagunak.

#### **42. artikulua.— *Erantzukizun zibileko aseguru***

1.000.000 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat kontratatuko du Elkarteak.

#### **43. artikulua.— *Adimen-urritasuna duen seme edo alabarengatiko laguntza***

1. Adimen-urritasuna duten eta laguntza-beharra duten seme-alabak dituzten langileek eskubidea izango dute Elkarteko zentroetan lehentasunezko eta doako plaza bat betetzeko, zentroan sartzeko eta kuota ordaintzeko erabakimena soil-soilik Gorabiderena den kasuetan. Alabaina, plaza hori betetzeagatik edozein Erakunde Publiko edo Pribaturen inolako laguntza ekonomikorik jasotzen badute, Elkartearen eskura utziko dituzte diru kopuru horiek plazaren kostuari egindako ekarpen gisa.





2. Adimen-urritasuna duten eta CAD zerbitzuko hitzarmen kolektiboaren 32. artikulua ezarritako doako baldintzak baliatu dituzten emakumezko langileek (zentro eta zerbitzu horiek Aldundiarekiko hitzarmena izenpetu duten arte) konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango dute, Aldundiak zerbitzu horretarako ezarritako prezio publikoaren zenbatekoan (gehienez, 135,23 euro hilean). Eskubide hori pertsonala izango da, hitzarmenaren 5. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta profesional horien eta Gorabideren arteko lan-harremanak iraungo duen bitartean egongo da indarrean.

#### **44. artikulua.— Erretiro aurreratua eta txanda-kontratua**

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, luzatu egiten da erretiro partzial aurreratua txanda-kontratu bidez hartzeari buruz Gorabiden lortutako akordioa (2019ko urtarrilaren 18an sinatua).

2. Zerbitzuak ahalbidetzen duen guztietan, elkarrekin erretiro partziala errazteko konpromisoa hartzen du, betiere erretiro hori legez posible bada eta txanda-kontratuaren bidez bete badaiteke.

3. Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute aldi baterako erretiro partzialagatik txanda-kontratuaren aplikazioa bultzatzeko unean-unean eska daitezkeen legezko baldintzak betetzen dituzten langileentzat. Gorabidek konpromisoa hartzen du elkarteko langileak lanaldi partzialeko kontratuekin errelebia gisa kontratatuzko, erretiro partzialeko egoerara igarotzen direnak ordezkatzeko. Pertsona horiek indarreko legerian ezarritako baldintzak bete beharko dituzte, ordeztutako pertsonak erretiro partziala hartzeko aukera izan dezan.

4. Txanda-kontratuak aldi baterakoak izango dira beti, eta, araudiak horretarako aukera ematen badu, normalean ordezkapenak egiten dituzten langileek egingo dituzte, eta %100eko lanaldia lortu ahal izango dute, kontratu horrekin eta ordezkapenekin batera.

5. Belaunaldien arteko erreleboa bultzatzeko eta plantillak kontratu mugagabeen eta lanaldi osoko kontratuen bidez berritzeko, nahitaezko erretiroa ezartzen da 68 urte betetzean, baldintza hauek betez gero:

- Lan-kontratua amaitzeak eragiten dion langileak Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak bete beharko ditu, kotizaziopeko erretiro-pentsio arruntaren %100 jasotzeko eskubidea izateko.
- Langile bati lanaldi osoko kontratazio mugagabea egitea.

### VIII. KAPITULUA

#### **EUSKALDUNTZEA ETA HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA**

#### **45. artikulua.— Euskalduntzea eta hizkuntza-normalizazioa**

1. Hizkuntza-normalizazioaren prozesuaren errealitatea gizartearen eskakizunekin eta bilakaerarekin bateragarri egiteko, eta elkarrekin eta hitzarmen honen eraginpeko langileak errealitate horretan murgilduta daudela aintzat hartuta, konpromisoa hartzen dugu helburu hori lortzeko beharrezko neurriak abian jartzeko.

2. Hala, elkarrekin, hitzarmen honek iraungo duen bitartean, euskalduntzeko eta hizkuntza-normalizaziorako plana sustatu eta diseinatzeko konpromisoa hartzen du. Ordezkaritza sindikalarekin negoziatuko du plan hori, eta eskainitako lan eta zerbitzuak eta langileen prestakuntza eta euskalduntzea hartuko ditu barne.

3. Bestetik, langile berriak kontratatzerakoan, euskaraz jakitea behar bezala balioetsiko da, euskara erabiltzea beharrezkoa ez den lanpostuak betetzeko ere.

4. Orobat, elkarrekin beharrezko neurri guztiak hartuko ditu ahalik eta lasterren, iragarki-tauletan argitaratu beharreko ohar eta abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idazteko.

5. Era berean, euskararen erabilera erraztu eta sustatuko du esparru guztietan.





## IX. KAPITULUA

## LANGILEEN ORDEZKARITZA

**46. artikulua. — Zentro arteko batzordea**

1. Lantokien arteko Batzordea eratu da. Eskubide osoko 13 kidek osatuko dute, eta lantokiko batzordeek izendatuko dituzte beren kideen artean. Nolanahi ere, batzordearen ordezkariaren proportzionaltasuna errespetatuko da, azken hauteskunde sindikalen arabera. Lantokien arteko Batzordearen osaera ez da nominala izango, baizik eta atal sindikalei dagokie, proportzionaltasunaren arabera.

2. Batzorde hori osatuko duten pertsonak zentroko batzorde bakoitzak izendatuko ditu, hamabost eguneko epean, hitzarmen hau indarrean jartzen denetik zenbatzen hasita, eta idatziz jakinaraziko dio Zuzendaritzari osaera hori eta une horretatik aurrera haren ordezkari izan gertatzen den edozein aldaketa.

3. Batzordekideek honako eskumen hauek izango dituzte:

- a) Sektore ekonomikoaren bilakaerari buruzko informazioa jasotzea.
- b) Balantzearen, emaitza-kontuaren eta memoriaren berri izatea.
- c) Elkartek jarraian aipatzen diren gaien buruz hartutako erabakiak gauzatu aurretik, erabaki horien buruzko txostena egitea: a) plantillak berregituratzea, b) lanaldi-murrizketak eta instalazioak lekualdatzea, c) elkartearen lanbide-prestakuntzako planak, d) lana antolatze eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea, e) denbora-azterketak, prima edo pizgarrien sistemak ezartzea, eta lanpostuen balioespena.
- d) Txostena egitea, baldin eta bat-egiteak, xurgatzeak edo elkartearen estatus juridikoa aldatzeak enplegu-bolumenari eragingo dion edozein gorabehera ekartzen badu.
- e) Elkartean erabiltzen diren lan-kontratu idatzietarako ereduak ezagutzea, baita lan-harremana amaitzeari buruzko agiriak ere.
- f) Hutsegiteak eragindako zigor guztien berri izatea.
- g) Absentismo-indizeari eta horren arrazoiei, lan-istripuei, eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei buruzko estatistiken berri izatea.
- h) Langileak hautatzea: hautatzeko eta ordezteko irizpide orokorrak ezagutzea, eta horien buruzko txostenak egitea.
- i) Lanaren, eta gizarte-segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta elkartearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezkeen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, elkartearen eta erakunde edo auzitegi eskudunetan.
- j) Hitzarmen Kolektiboa lantzea eta negoziatzea.
- k) Ordezkariei informazio egokia ematea, lan-harremanetan zuzeneko edo zeharkako eragina izan dezaketen gai eta arazo guztiei buruz.
- l) Lanpostu guztien edukien berri izatea.

**47. artikulua. — Enpresa-batzordeak**

Zuzendaritzak 120 euro emango die urtero Zentroko Batzordeei kide bakoitzeko, beren eginkizunak direla-eta egin beharreko gastuak konpentsatzeko.

## X. KAPITULUA

## HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

**48. artikulua. — Hutsegiteak eta zigorrak**

1. Langileen hutsegiteak edo zigorrak badira, Elkartek dagokion Zentroko Batzordeari eman beharko dio alde aurretik horien berri.



2. Hitzarmen honen eraginpeko edozein langileren hutsegite larriarengatiko edo oso larriarengatiko zigor-kasu guztietan, Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek Batzorde Paritarioaren bilera eskatu ahal izango dute, gertaeraren berri izan eta bost eguneko epean. Batzorde Paritario hori hurrengo zazpi egunetan bilduko da nahitaez kasua aztertzeko, eta zigorra ezartzeko preskripzio-epea eten egingo da une horretan.

## XI. KAPITULUA

### SUBROGAZIOA ETA/EDO ONDORENGOTZA

#### 49. artikulua.— *Subrogazioa eta/edo ondorengotza*

Enpleguaren egonkortasun-printzipioa bermatzeko eta horretan laguntzeko, langileen subrogazioa nahitaezkoa izango da erantzukizun publikoko gizarte-zerbitzuak ematen diren kasuetan.

Enpresa edo kontraten subrogazioari eta/edo ondorengotzari dagokionez, sektoreko hitzarmen kolektiboan berariaz araututakoa beteko da.

## XEDAPEN GEHIGARRIA

Xedapen gehigarri bakarra. Zaindari-laguntzailea eta astialdirako espezialista

1. Zaindari-laguntzailearen kategorian, urteko lanaldia 1.592 ordu izango dira.

1.1. Ohikoak ez diren edo adostu edo kontratatu ez diren une jakin batzuetan erabiltzaileentzako arretari eta laguntzari eusteko, zaindari-laguntzailearen lanbide-kategoria sortu dugu:

1.2. Honako arrazoi hauengatik balia ditzakegu kategoria horretako profesionalak:

- Gure zerbitzuetan bizi diren erabiltzaileak ospitaleratzen badira (edozein modalitatetan), eta ohiko zuzeneko arretako profesionalen presentziaren beharrik ez duten larrialdi eta osasun-kontsulta xumeetan laguntzeko.
- Beren etxe edo gure zentroetara, udako astialdiko elkarte edo programetara lekualdatzean, zerbitzuen arteko joan-etorrietan, edo antzeko egoeretan laguntzeko.

1.3. Kategoria berri horrek ezin du inola ere kontratu mugagaberik sortu, hori eragiten duten arrazoen izaeratik beragatik, eta ekoizpen-zirkunstantziengatik edo langilea ordezkatzearatik soilik sortuko ditu aldi baterako kontratazioak. Horregatik, eta luza litezkeen ospitaleratze-egoerak alde batera utzita, eguneko eta asteko lanaldiaren banaketak beharren errealitateari erantzun behar dio, eta, horren ondorioz, banaketa hori ia-ia planifikatu gabe egingo da. Orobat, eta banaketa hori txandaka antolatuko dela edo lekualdatzeak izango direla aurreikusten denez, lanaldi-murrizteak bi astean behin zenbatuko dira.

1.4. Eta aurrekoagatik guztiagatik, soldata orduko prezioan ezartzen da. Eguneko eta gaueko orduak bereiziko dira, eta ordu horietan kontzeptu eta soldata-osagarri guztiak bilduko dira, atsedenaldira konpentsagarri eta oporraldien ondoriozkoak barne (azken horiek hainbanatu dira).

Eguneko orduetarako, zenbatekoa 12,83 eurokoa izango da 2020, 2021 eta 2022rako, 13,98 eurokoa 2023rako (irailaren 1etik aurrera), 14,82 eurokoa 2024rako, 15,41 eurokoa 2025erako eta 15,87 eurokoa 2026rako. Gaueko orduetarako, zenbatekoa 14,98 eurokoa izango da 2020, 2021 eta 2022rako, 16,33 eurokoa 2023rako (irailaren 1etik aurrera), 17,31 eurokoa 2024rako, 18,00 eurokoa 2025erako eta 18,54 eurokoa 2026rako.

1.5. Ekitaldi-amaieran, Zuzendaritzak langileen ordezkarien eskura jarriko du lanbide-kategoria honen arabera egindako kontratazioen zerrenda.

2. Orobat, astialdirako espezialistaren kategoria sortzen da, Imbersoren Oporretako Bidaietan eta urtero diruz lagunduko diren Aldundiko Udalekuetan zuzeneko arretaren ardura profesionala hartzeko. Programen diru-laguntzen zenbatekoek zehaztuko dute kategoria horren ordainsaria.

**XEDAPEN GEHIGARRI IRAGANKORRA**

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean garatzeko konpromisoak.

Enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sortzea aztertuko duen batzorde bat sortzea, behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murrizteko.

- Kalitatezko enplegu egonkorra sortzen jarraitzea, behin-behinekotasuna eta partzialtasuna ehuneko hamarretik behera jaitsez, lanaldi partzialeko langile mugagabeen lanaldi osoko gehikuntza sustatuz eta langile mugagabeek sortutako ordezkapenen eta beharren estaldura programatu eta planifikatua antolatuz.
- Hobekuntzak aztertzea profesionalentzat eta antolaketa-mailan, Gorabiderentzat eragin ekonomikorik izan gabe, PAD22 eta PAD ITP izeneko figurek zerbitzuak kontratu mugagabearekin eman ditzaten.

Adiskidetze-batzorde bat sortzea, elkartean gai horri buruzko alderdiak azter ditzan:

- Gorabidek seme-alaba adingabeengatiko lanaldi-murrizketak baliatzeko dituen baldintza partikularrak aztertzea. Egoera horietan oporrak onartu eta sortzea eta ordaintzea.
- Egutegiak negoziatzeko prozesuan sar daitezkeen egutegi orokorren irizpideen erregulazioa aztertzea

Aldi baterako ezintasunei, lan-osasunari eta arrisku psikosozialari lotutako absentismoa hobetzeko eta aztertze batzorde edo lantalde bat sortzea.

**LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA**

70 urtetik gorako pertsoneri medikuarengana laguntzeko baimena urtero berrikustea.

Bi aldeen konpromisoa da 70 urtetik gorako pertsoneri laguntzeko baimenaren aplikazioan akordio berriak izango dituen ondorioak berrikustea (30.6 artikulua), martxan jarri eta urtebetera, eta arazoak eragin ditzaketen inguruabarrak konpontzeko egokitzea.



## III. ATALA EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

### Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila

**Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Gorabide elkar-tearen Hitzarmen Kolektiboaren aldaketa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48004032011981).**

#### *Aurrekariak*

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak 2025eko martxoaren 17an sinatutako akordioa.

#### *Zuzenbideko oinarriak*

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

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

Honen ondorioz,

#### ERABAKI DUT:

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

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2025eko martxoaren 27an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández

**GORABIDEREN 2020-2026KO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AKORDIOAREN AKTA**

Bilbon, 2025eko martxoaren 17an, astelehena. — Elkarreak eta langileen legezko ordezkariak.

Bilera horien ondoren, alderdiek adierazi dute honako hauek lortu dituztela:

**ADOSTU DUTE:**

*Lehenengoa:* Gorabideko indarreko hitzarmen kolektiboaren 23. eta 44. artikulua aldatzea 2020tik 2026ra bitarteko urteetarako, eta 48004032011981 enplegu egonkor eta kalitatezkoaren batzordeak egindako lanaren eta akordioaren ondorioz behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murrizteko, erantsita eta sinatuta.

Itundutako aldaketa honela zehazten da:

**23. artikulua. — Langileak hautatzea, maila-igoerak eta lekualdatzeak**

1. Elkartean sortzen diren lanpostu hutsen kasuan, honako hau hartuko da lanpostu hustzat: lehendik bazegoen lanpostu batean behin betiko baja gertatzen denean edozein arrazoiengatik, eta lanpostu hori berriz ere modu mugagabean betetzea erabakitzen bada; edo bestela, elkartean lehendik bazen zentro batean ordura arte finkatutako plantilla modu mugagabean handitzea erabakitzen bada. Kasu horretan, zuzendaritzak zehaztuko ditu lanpostua lortzeko baldintzak; baldintza horiek batzorde eskudunei jakinaraziko zaizkie eta dagokion deialdian argitaratuko dira. Deialdia behar besteko aurrerapenez argitaratuko da, interesdun guztiek izena emateko aukera izan dezaten.

Baldintza horien artean honako hauek, gutxienez, sartuko dira:

- Lanpostua lortzeko behar izango den gutxienerako titulazioa eta haren baliokideak zehaztu beharko dira.
- Lanpostuaren gutxienerako gaitasun-profila. Gaitasun-profil horretan, lanpostuaren gaitasunak ez ezik, lanpostua lortzeko gutxienerako gaitasun-maila ere bilduko da.

Goiko baldintzak betez gero, hautagaiak aztertuko dira honako lehentasun-ordena honi jarraituz:

- 1) Lekualdatzea: lekualdatzetzat hartuko dira kontratu mugagabea, kategoria berdina eta lanaldi berdina dituzten hautagaiak.
- 2) Enplegu-hobekuntza: enplegu-hobekuntzetzat hartuko dira kontratu mugagabea eta kategoria berdina baina lanaldi ezberdina dituzten hautagaiak. Eta Gorabide 2025en erretiro partzial aurreratuari buruzko akordio espezifikoan gauzatzen den txanda-kontratua, 2025eko martxoaren 12an sinatua eta dagokion txanda-kontratua sinatu zenetik urtebete igaro ondoren.
- 3) Lanpostu-aldaketa: lanpostu-aldaketatzat hartuko dira kontratu mugagabea baina kategoria ezberdina dituzten hautagaiak, lanaldia gorabehera.
- 4) Ohiko ordezkapena: elkarrearen barruan lan-harreman egonkorrik ez duten hautagaiak
- 5) Kanpokoak: aurreko ezein taldetan barne hartu gabeko hautagaiak.

Lekualdatzeen eta enplegu-hobekuntzen kasuan, kontratu mugagabea duten langile guztiak homologatuta daude gutxienerako baldintzei dagokienez (prestakuntza eta gaitasun-profila).



Aurreko talderen bateko hautagai kopurua esleitu beharreko lanpostu kopurua baino handiagoa baldin bada, hautaketa egiteko deialdian zehaztutako irizpideei erreparatuko zaie, bereziki lanpostua egoki betetzeko garrantzitsuak direnei, hala nola:

- 1) Gaitasun-profil optimoari. (lekualdatzea eta enplegu-hobekuntza izan ezik).
- 2) Egungo postuko antzinasunari.
- 3) Elkarteko antzinasunari, okupatutako lanpostua edozein izanik ere.
- 4) Esperientzia.
- 5) Lanpostuarekin loturiko prestakuntza osagarria.
- 6) Bi hizkuntza ofizialak jakiteari.
- 7) Zuzendaritzaren eta dagokion batzordearen artean adostutako beste edozein irizpideri.

Goiko alderdi horien ponderazioa bete beharreko lanpostuaren arabera izango da, baina nolana ere, eta arau orokor gisa, balioetsi beharreko alderdi guztien %60, gutxienez, osatuko du lehenengoak.

2. 23. artikulua honi dagokionez, zuzeneko arretako profesionalen kategorian sartuko dira honako hauek:

- CADeko zaindari monitorea.
- Egoitzako gaueko zaindari monitorea.
- Egoitzako zaindari monitorea.
- Etxebizitzetako monitorea.
- Astialdi elkartearen arduraduna.
- Zuzeneko arretako profesionala.

3. Zentro berriak irekitzen direnean, lanpostuak argitaratu aurretik hautaketa-batzordea bilduko da hautaketa-baremo zehatzak erabakitzeke, baita artikulua honetako lehenengo puntuan jasotako taldeetarako zenbat lanpostu gordeko diren erabakitzeke ere: lekualdatzea, enplegu-hobekuntza, lanpostu-aldaketa, ohiko ordezkapena eta kanpokoak.

4. Lanpostu bakoitzaren deialdia argitaratu baino zortzi egun lehenago, batzorde eskudunari deialdiari buruzko datuak igorriko zaizkio, egoki iriztitako alegazioak egin ditzan, dagokionean. Eskaerak aurkezteko gutxieneko epea 10 egun izango dira.

5. Lanpostu bakoitzerako hautagaiak bildu ostean, -batzorde eskudunari eta/edo bestela batzordeko presidentziari dokumentazio guztia helaraziko zaio, hautaketa-batzordea bildu baino hiru egun lehenago. Hautaketa-batzordean zuzendaritzako 2 kide eta batzordeko kide bat egongo dira, eta alderdietako bakoitzak egoki iriztitako aholkulari/laguntzaile kopurua (ahotsarekin baina botorik gabe) eraman ahal izango du, betiere hautaketa-batzordeko kide kopuruaren (3) hirukoitza gainditu gabe. Kasu guztietan, batzordeko kideen artean genero-oreka izateko ahalegina egin behar da. Hautaketa-batzordean hartutako erabakiak eta bi alderdiek adierazitako iritzia aktan idatziko ditu zuzendaritzak, baita erabilitako hautaketa-irizpideak ere.

6. Lanpostu bakoitzean ikasteko eta finkatzeko aldiari eutsi behar zaiola kontuan izanik, erabiltzaileen eta langileen ezagutza-mailaren eta egindako zerbitzuaren nahiz lan-zentroaren bilakaeraren arabera, lanpostu baterako hautatutako lagun bakoitzak ezin izango du beste lanpostu baterako hautagai izan gutxienez 2 urtez (betiere probaldia eta/edo egokitzealdia gaindituta), mailaz igotzeko eta enplegua hobetzeko lanpostutzat hartutakoen kasuan izan ezik.



7. Salbuespen bat finkatu da:
- Langile bakarreko zentroetan, arreta eman beharreko kolektiboarekin esperientzia frogatua duten hautagaiei lehentasuna emango zaie, eta horien atzetik, ohiko ordezkoei, antzeko esperientzia izanez gero.
8. Artikulu hau osorik aplikatuko da aldi baterako bete beharreko lanpostuen kasuan ere, bi baldintza hauek betetzen badituzte:
- Irapen jakina, egiazkoa eta urtebetekoa edo gehiagokoa izatea.
  - Lanpostu osoa betetzea, hau da, urteko lanaldiak bat etorri behar du zentroko plantillan bete beharreko lanpostuari esleitutako ordu kopurua-rekin.
23. artikulua honi dagokionez, denbora hori lanpostua betetzen emandako denboratzat hartuko da.

**44. artikulua. — Erretiro aurreratua eta txanda-kontratua**

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, luzatu egiten da erretiro partzial aurreratua txanda-kontratu bidez hartzeari buruz Gorabiden lortutako akordioa (2025eko martxoaren 12an sinatua).

2. Zerbitzuak ahalbidetzen duen guztietan, elkarteak erretiro partziala errazteko konpromisoa hartzen du, betiere erretiro hori legez posible bada eta txanda-kontratuaren bidez bete badaiteke.

3. Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute erretiro partzialagatiko txanda-kontratuaren aplikazioa bultzatzeko unean-unean eska daitezkeen legezko baldintzak betetzen dituzten langileentzat. Pertsona horiek indarreko legerian ezarritako baldintzak bete beharko dituzte, ordeztutako pertsonak erretiro partziala hartzeko aukera izan dezan.

4. Txanda-kontratuak mugagabeak izango dira beti, eta, araudiak horretarako aukera ematen badu, normalean ordezkapenak egiten dituzten langileek egingo dituzte, eta %100eko lanaldia lortu beharko dute, kontratu horrekin eta ordezkapenekin batera.

5. Belaunaldien arteko erreleboa bultzatzeko eta plantillak kontratu mugagabeen eta lanaldi osoko kontratuen bidez berritzeko, nahitaezko erretiroa ezartzen da 68 urte betetzean, baldintza hauek betez gero:

- Lan-kontratua amaitzeak eragiten dion langileak Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak bete beharko ditu, kotizaziopeko erretiro-pentsio arruntaren %100 jasotzeko eskubidea izateko.
- Langile bati lanaldi osoko kontratazio mugagabea egitea.

*Bigarrena:* Goiburuan adierazitako alderdien ordezkariak onartu eta sinatu egiten dituzte Gorabideren 2020-2026 urteetarako estatutu-izaerako hitzarmen kolektiboaren aldaketak. Aldaketa horiek akta honi erantsitako lehen puntuan zehazten dira, eta orri bakoitzean sinatzen dira.

*Hirugarrena:* Langileen Estatutuaren 90. artikuluan xedatutakoa betez, onartutako hitzarmen kolektiboaren jatorrizko testua agintaritza eskudunari bidaltzea erabaki da, erregistratu eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dezan. Horretarako, baimena ematen zaio Jacob Gil Toquero jaunari aipatutako erregistroa egiteko behar diren izapideak egiteko.

Alderdiek sinatzen dute, ados daudela adierazteko. Elkartearen izenean eta Langileen ordezkarien aldetik (Lantokien arteko Batzordea)