



Aurrezteko Kutxen eta  
Finantza Erakundeen  
Hitzarmen Kolektiboa  
**2019-2023**



Aurrezteko Kutxen eta  
Finantza Erakundeen  
Hitzarmen Kolektiboa  
2019-2023



## AURKIBIDEA

|  |    |
|--|----|
| HITZAURREA .....   | 11 |
| EBAZPENA, 2020ko azaroaren 23koa, Laneko Zuzendaritza<br>Orokorrena, Aurrezteko kutxen eta finantza-erakundeen<br>hitzarmen kolektiboaren erregistro eta argitarapena<br>agintzen duena .....  | 13 |
| EBAZPENA, 2021eko apirilaren 28koa, Laneko Zuzendaritza<br>Orokorrena, Aurrezteko kutxen eta finantza-erakundeen<br>hitzarmen kolektiboaren 39.1.h artikulua aldatzeko<br>akordioaren erregistro eta argitarapena agintzen duena ..... | 15 |
| AURREZTEKO KUTXEN ETA FINANTZA<br>ERAKUNDEEN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN<br>AKATSAK ZUZENTZEKO AKORDIOA (EAO 2020-<br>12-3) .....  | 17 |

### I. TITULUA

|   |    |
|---|----|
| I. KAPITULUA. Xedapen Orokorrak .....   | 23 |
| 1. Artikulua. Hitzartzen duten alderdien zehaztapena eta<br>hitzarmen kolektiboaren eraginkortasun orokorra ..... | 23 |
| 2. Artikulua. Erumu pertsonala eta funtzionala .....  | 24 |
| 3. Artikulua. Denborazko eremua, luzapena eta salaketa .....  | 26 |
| 4. Artikulua. Lurralde-eremua .....   | 26 |
| 5. Artikulua. Aurreko hitzarmenak .....   | 26 |
| 6. Artikulua. Osotasunarekiko lotura .....  | 27 |
| 7. Artikulua. Bete beharreko zuzenbidea eta negoziazioa<br>eremu txikiagoetan .....                               | 27 |

### II. TITULUA

|  |    |
|--|----|
| I. KAPITULUA. Lanaren antolaketa ..... | 31 |
| 8. Artikulua. Lanaren antolaketa ..... | 31 |

---

|  |    |
|--|----|
| II. KAPITULUA. Laneko eskubide eta betebeharrak .....  | 32 |
| 9. Artikulua. Erakundeen eta langileen eskubide eta betebeharrak .....                               | 32 |
| 10. Artikulua. Langileen lan-eskubideak .....  | 32 |
| 11. Artikulua. Langileen lan-betebeharrak .....  | 36 |
| 12. Artikulua. Jazarpen morala lanean .....  | 36 |
| 13. Artikulua. Aukera-berdintasuna lanean .....  | 36 |
| 14. Artikulua. Urrutiko lana eta telelana .....  | 38 |
| 15. Artikulua. Eskubide digitalak .....  | 42 |
| Deskonexio digitalerako eskubidea lan eremuan .....  | 42 |
| <br>   |    |
| III. KAPITULUA. Pertsonalari buruz .....   | 47 |
| Lehenengo Atala .....  | 47 |
| Langileen Sailkapena .....   | 47 |
| 16. Artikulua. Lanbide-egiturari buruzko Hitzarmen Kolektiboaren erregulazioen izaera .....          | 47 |
| 17. Artikulua. Lanbide-taldeak .....   | 47 |
| 18. Artikulua. Ordainsari-mailak .....   | 50 |
| 19. Artikulua. Mugikortasun eta balioaniztasun funtzionala ...                                       | 50 |
| Bigarren Atala .....   | 51 |
| Sarrerak eta Probaldiak .....  | 51 |
| 20. Artikulua. Sarrerak. Arau orokorra .....   | 51 |
| 21. Artikulua. Probaldia .....   | 51 |
| Hirugarren Atala .....   | 52 |
| Lanbide-sustapena .....  | 52 |
| 22. Artikulua. Lanbide-sustapenari buruz Hitzarmen Kolektibo honek dituen erregulazioen izaera ..... | 52 |
| 23. Artikulua. Arau orokorrak .....  | 53 |
| 24. Artikulua. Izendapen askearengatik sustapena .....   | 54 |
| 25. Artikulua. Esperientziarengatik sustapena 1. Lanbide Taldearen barruan .....                     | 54 |
| 26. Artikulua. Esperientziarengatik sustapena 2. Lanbide Taldearen barruan .....                     | 55 |

|  |    |
|--|----|
| 27. Artikulua. Trebakuntza bidezko sustapena .....                     | 56 |
| Laugarren Atala .....  | 57 |
| Plantilla .....  | 57 |
| 28. Artikulua. Arau orokorrak .....                                    | 57 |
| 29. Artikulua. Plantillen argitaratzea eta erreklamazioak .....        | 57 |
| <br>   |    |
| IV. KAPITULUA. Lanbide-heziketa .....                                  | 59 |
| 30. Artikulua. Langileen heziketa eta trebakuntza .....                | 59 |
| 31. Artikulua. Sustapena eta laneko lanbide-heziketa .....             | 61 |
| <br>   |    |
| V. KAPITULUA. Lanaldia, oporrak eta baimenak .....                     | 62 |
| 32. Artikulua. Lanaldia eta ordutegiak .....                           | 62 |
| 33. Artikulua. Aparteko orduak .....                                   | 65 |
| 34. Artikulua. Aparteko orduen kotizazioa .....                        | 66 |
| 35. Artikulua. Laneko txandak .....                                    | 66 |
| 36. Artikulua. Urteko oporrak .....                                    | 67 |
| 37. Artikulua. Asteko atsedena eta guardiak .....                      | 68 |
| 38. Artikulua. Gaueko lana .....                                       | 69 |
| 39. Artikulua. Baimenak .....  | 70 |
| 40. Artikulua. Baimen ez ordainduak .....                              | 77 |
| <br>   |    |
| VI. KAPITULUA. Ordainsariak .....                                      | 79 |
| Lehenengo Atala .....  | 79 |
| Soldataren legezko egitura .....                                       | 79 |
| 41. Artikulua. Soldata-kontzeptuak .....                               | 79 |
| Bigarren Atala .....   | 81 |
| Soldata edo Oinarrizko Alokairua .....                                 | 81 |
| 42. Artikulua. Soldata Eskala (alokairua edo oinarrizko soldata) ..... | 81 |
| Hirugarren Atala .....   | 84 |
| Soldata-osagarriak .....   | 84 |
| 43. Artikulua. Antzinasunagatik igoerak: hirurtekoak .....             | 84 |
| 44. Artikulua. Hitzarmen-plus .....                                    | 86 |

|  |     |
|--|-----|
| 45. Artikulua. Gaueko plus .....   | 88  |
| 46. Artikulua. Leihatila eginkizunen plus .....                            | 88  |
| 47. Artikulua. Gidarien plus .....   | 89  |
| 48. Artikulua. Bizileku-osagarria .....                                    | 89  |
| 49. Artikulua. Estatutuaren araberako Ordainak .....                       | 89  |
| 50. Artikulua. Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak ..... | 90  |
| 51. Artikulua. Sortzapenaren proportzionaltasuna .....                     | 91  |
| Laugarren Atala .....  | 91  |
| Soldataz kanpoko kontzeptuak .....   | 91  |
| 52. Artikulua. Eraginkortasuna .....                                       | 91  |
| 53. Artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina .....                   | 91  |
| 54. Artikulua. Soldataz kanpoko beste kontzeptu batzuk .....               | 92  |
| <br>   |     |
| VII. KAPITULUA. Eszedentziak .....   | 93  |
| 55. Artikulua. Eszedentziak .....  | 93  |
| <br>   |     |
| VIII. KAPITULUA. Laguntzak, maileguak eta aurrerakinak... ..               | 99  |
| 56. Artikulua. Hautzaindegiko laguntza .....                               | 99  |
| 57. Artikulua. Langileen seme-alaben heziketarako laguntzak. ....          | 100 |
| 58. Artikulua. Langilearen ikasketarako laguntza .....                     | 101 |
| 59. Artikulua. Aurrerakinak .....  | 103 |
| 60. Artikulua. Ohiko etxebizitza eskuratzeko mailegua .....                | 105 |
| 61. Artikulua. Ohiko etxebizitza aldatzeko mailegua .....                  | 109 |
| 62. Artikulua. Bestelako beharrak asetzeko gizarte-mailegua..              | 113 |
| <br>   |     |
| IX. KAPITULUA. Gizarte-aurreikuspena .....                                 | 115 |
| 63. Artikulua. Eraentza orokorra .....                                     | 115 |
| 64. Artikulua. Prestazioen eta pentsioen osagarriak .....                  | 116 |
| 65. Artikulua. Gaixotasunagatik bajak .....                                | 118 |
| 66. Artikulua. Medikuaren egiaztapena .....                                | 118 |

|   |     |
|---|-----|
| 67. Artikulua. Lan-egintzako ezintasun iraunkorra, baliaezintasun handia eta heriotza ..... | 118 |
| 68. Artikulua. Erretiroa: erretiroagatik pentsioaren osagarriak. Arau orokorra .....        | 119 |
| 69. Artikulua. Erretiroa: erretiroagatik pentsioaren osagarriak. Arau bereziak .....        | 121 |
| 70. Artikulua. Baliaezintasun-pentsioa: Kutxen konturako osagarria .....                    | 123 |
| 71. Artikulua. Gutxieneko erretiro-pentsioak .....  | 123 |
| 72. Artikulua. Alarguntasun, zurztasun eta senideen aldeko pentsioen osagarriak .....       | 123 |
| 73. Artikulua. Pentsioen osagarrien berrikuspena .....                                      | 124 |
| 74. Artikulua. Bizi-asegurua .....  | 125 |
| <br>  |     |
| X. KAPITULUA. Sariak, hutsegiteak eta zehapenak .....                                       | 126 |
| 75. Artikulua. Sariak .....   | 126 |
| 76. Artikulua. Langileen hutsegiteak .....  | 128 |
| 77. Artikulua. Agintekeria .....  | 130 |
| 78. Artikulua. Sexu-jazarpena lanean .....  | 131 |
| 79. Artikulua. Diziplina ahalmena .....   | 131 |
| 80. Artikulua. Zehapenak ezartzeko prozedura .....  | 132 |
| 81. Artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak indargabetzea .....                                | 133 |
| 82. Artikulua. Preskripzioa .....   | 133 |
| <br>  |     |
| XI. KAPITULUA. Bulegoen sailkapenari buruzko oinarrizko araudia .....                       | 134 |
| 83. Artikulua. Sailkapen erizpideak .....   | 134 |
| 84. Artikulua. Puntuazioaren kalkulua .....   | 135 |
| 85. Artikulua. Sailkapen-ordena .....   | 135 |
| 86. Artikulua. Zuzendaritzaren eta Zuzendariordeztaren izendapena .....                     | 135 |
| 87. Artikulua. Bulego bakoitzaren tipifikazioa eta Zuzendaritza-postuaren maila .....       | 136 |



|  |     |
|--|-----|
| 88. Artikulua. Puntuak pilatzea. Maila sendotzea .....   | 137 |
| 89. Artikulua. Birsailkapena .....   | 137 |
| 90. Artikulua. Ordainsari aldeak .....   | 138 |
| 91. Artikulua. Sailkapen berezko sistemak gordetzea .....  | 138 |
| 92. Artikulua. Langileen ordezkarien parte hartzea .....   | 138 |
| <br>   |     |
| XII. KAPITULUA. Mugikortasun geografikoa eta zerbitzu-eginkizunak .....                          | 139 |
| 93. Artikulua. Mugikortasuna .....   | 139 |
| 94. Artikulua. Zerbitzu-eginkizunak .....  | 140 |
| 95. Artikulua. Atzerrira joanarazitako langileak .....   | 141 |
| <br>   |     |
| XIII. KAPITULUA. Askotariko xedapenak .....  | 142 |
| 96. Artikulua. Mediku-berrikuspenak .....  | 142 |
| 97. Artikulua. Uniformeak eta lan-arropa .....   | 142 |
| <br>   |     |
| XIV. KAPITULUA. Interpretazio- eta ordezkaritza-organoak.<br>Eskubide sindikalak .....           | 143 |
| 98. Artikulua. Batzorde Parekidea .....  | 143 |
| 99. Artikulua. Lantoki arteko Batzordea .....  | 147 |
| 100. Artikulua. Ordezkaritza eginkizunak egikaritzeko<br>ordaindutako orduen pilaketa .....      | 149 |
| 101. Artikulua. Teknologia baliabideen erabilera .....   | 149 |
| 102. Artikulua. Eskubide sindikalei buruz eta eginkizun<br>sindikalak egikaritzeko bermeak ..... | 149 |
| 103. Artikulua. Informazio-eskubideak .....  | 151 |
| 104. Artikulua. Sektoreko Behatokia .....  | 151 |
| <br>   |     |
| XV. KAPITULUA. Beste xedapen batzuk .....  | 153 |
| 105. Artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babesa .....  | 153 |
| 106. Artikulua. Lan-osasuna. Datuak bistaratzeko pantailak.                                      | 155 |
| 107. Artikulua. Lanaldiaren erregistroa .....  | 156 |

|  |     |
|--|-----|
| I. Aplikazio-eremua eta lanaldiaren erregistroaren bermea .                      | 156 |
| II. Erregistro eredia .....  | 157 |
| III. Erregistroaren funtzionamendua .....  | 159 |
| IV. Erregistratzeko obligazioa .....   | 160 |
| V. Aparteko orduak egiteko esanbidezko baimena .....                             | 161 |
| VI. Lanaldiaren erregistroaren irisgarritasuna, informazioa eta jarraipena ..... | 161 |

### III TITULUA

|   |     |
|---|-----|
| XEDAPEN GEHIGARRIAK .....   | 163 |
| Lehenengoa. Familia-laguntzaren osagarri zaharra .....  | 163 |
| Bigarrena. Zerbitzu Militarra eta Ordezko Gizarte Prestazioa..  | 164 |
| Hirugarrena. Txandako langileen ostegun arratsaldeko lana...  | 166 |
| Laugarrena. Lanaldiaren banaketa irregularra .....  | 166 |
| Bosgarrena. Enplegua .....  | 166 |
| Seigarrena. Derrigorreko erretiroaren erregulazioa .....  | 168 |
| Zazpigarrena. Sektoreko gutxieneko soldata .....  | 169 |
| Zortzigarrena. Bulegoen Sailkapena .....  | 169 |
| Bederatzigarrena. Erakunde bakoitzaren Zergen Ondorengo<br>Mozkinaren Zehaztapena .....   | 170 |
| Hamargarrena. Erakunde bakoitzaren “ROE” Zehaztea .....   | 170 |
| Hamaikagarrena. Telelana COVID-19aren edo ustekabeko eta<br>ezohiko gerora sortutako inguruabarren ondoriozko<br>osasun-euspeneko neurri gisa ..... | 171 |
| Hamabigarrena. Lanaldiaren %30etik beherako lan ez<br>presentziala .....  | 173 |
| XEDAPEN IRAGANKORRAK .....  | 175 |
| Lehenengoa. Zenbait Xedapen indarrean mantentzea .....  | 175 |
| Bigarrena. Bulegoen sailkapen berriarengatik “ad personam”<br>osagarria .....   | 175 |

## Aurkibidea

---

|   |         |
|---|---------|
| Hirugarrena. Tituludun ohientzat “ad personam” osagarria .....  | 175     |
| Laugarrena. Teklatu-operadoreen “ad personam” osagarria .....   | 176     |
| Bosgarrena. Hitzarmen Kolektiboa ukitzen ez dituen<br>langileen pentsioen osagarriak .....                    | 176     |
| Seigarrena. Hitzarmen Kolektibo hau indarrean jartzen den<br>egunean sortzapen-aldian dagoen hirurtekoa ..... | 176     |
| Zazpigarrena. Langileentzat ikasketa laguntza .....   | 177     |
| Zortzigarrena. Sindikatu-hauteskundeak .....  | 177     |
| Bederatzigarrena. Makinetako eta Nekagarritasuneko plusak..   | 177     |
| Hamargarrena. Bulegoen sailkapena .....   | 178     |
| <br>ERANSKINAK .....  | <br>179 |

## **HITZAURREA**

Hona hemen 2019-2023 urteetarako Aurrezteko Kutxen eta Finantza Erakundeen hitzarmen kolektiboaren testua.

Negoiazio-aldi luze baten ondoren, 2020ko irailaren 30ean hitzarmen kolektiboaren testuaren edukari buruzko adostasuna lortu zen. Negoiazio-prozesuei lotutako zailtasunak izan ziren bidean eta horren ondorioz hasieran aurreikusitako aurreraeragin-epea, 2020ko ekainaren 30ekoa, bi aldiz luzatu behar izan zen.

Hitzarmenaren testua 2020ko abenduaren 3ko Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen, eta gero Hitzarmenaren Negoiazio-Batzordeak 2021eko otsailean honako akatsak zuzentzea erabaki zuen: pasarte bateko numerazioa eta 39 artikulua h) letran zegoena.

Hemen biltzen den testua, aipatutako zuzenketa barneratzen du, 2021eko maiatzaren 13ko EAOean argitaratua izan zena.

Azpimarratu behar da, hitzarmen kolektibo honek lehenengo aldiz sektoreko esparruan urrutiko lana arautzen duela eta lehenengo aldiz ere aurrezki-sektorean deskonexio digitala arautzen dela.

Hortaz, dokumentu honetan errepikatzen da Hitzarmen Kolektiboaren erregistroa eta argitaratzea agintzen duen 2020ko azaroaren 23ko Enplegu Zuzendaritza Orokorrarena, akatsak zuzentzeko 2021eko apirilaren 28ko Ebazpena eta hitzarmenaren kudeaketa eta kontsulta errazteko aurkibide sistematiko bat ere.

Amaitzeko, egokia da negoziazio mahaiko kide guztiei eskerrak ematea negoziazio-prozesu osoan zehar izan duten esfortzuagatik eta dedikazioagatik, izan ere, are zailagoa izan bait zen COvid-19ren osasun-krisiaren ondorioz gerora sortutako inguruabarrengatik.

Madriren, 2021ko maiatzaren 14ean

***Ebazpena, 2020ko azaroaren 23koa, Lan Zuzendaritza Orokorrarena, Aurrezteko Kutxen eta Finantza Erakundeen Hitzarmen Kolektiboaren erregistro eta argitarapena agintzen duena.***

Aurrezteko Kutxen eta Finantza Erakundeen Hitzarmen Kolektiboaren testua ikusita (Hitzarmen Kode zki: 99000785011981), 2019-2023 aldirako, 2020ko irailaren 30ean honako bi alderdiek sinatu zutena: alde batetik, sektoreko enpresen ordezkariak, CECA enpresaburuen-erakundeak, eta beste aldetik, ukitutako langileen ordezkariak CC.OO.–Zerbitzuak, FINE eta FeSMC-UGT sindikatu-erakundeek, eta Langileen Estatutuaren Legearen 90. Artikuluaren, 2 eta 3 pasarteetan - 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriak 23koa (24ko EAO), testu bateratua onartzen duena - eta Laneko Hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzko 713/2010 Errege Dekretuan, maiatzak 28koa, xedatutakoarekin bat etorritz,

Lan Zuzendaritza Orokorrak zera ebatzi du:

Lehenengoa.

Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa dagokion Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko

eta Negoziazio Batzordeari jakinarazteko agindua ematea. Erregistroa Zuzendaritza Zentro honen bitarteko elektronikoen bidez funtzionatzen du.

Bigarrena.

Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzeko agintzea.

Madriren, 2020ko azaroaren 23an.

Lan Zuzendari Orokorra, Verónica Martínez Barbero.

***Ebazpena, 2021ko apirilaren 28koa, Lan Zuzendaritza Orokorrarena, Aurrezteko Kutxen eta Finantza Erakundeen Hitzarmen Kolektiboaren 39.1.h artikulua aldatzeko Akordioaren erregistro eta argitarapena agintzen duena.***

Aurrezteko Kutxen eta Finantza Erakundeen Hitzarmen Kolektiboaren 39.1.h artikulua aldatzeko akordioaren testua ikusita (Hitzarmen Kode zki: 99000785011981), 2020ko abenduaren 3ko Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratua, 2021ko otsailaren 16an honako bi alderdiek sinatu zutena: alde batetik, sektoreko enpresen ordezkariak, CECA enpresaburuen-erakundeak, eta beste aldetik, ukitutako langileen ordezkariak CC.OO.–Zerbitzuak, FINE eta FeSMC-UGT, CIC eta CIG sindikatu-erakundeek, eta Langileen Estatutuaren Legearen 90. Artikuluaren, 2 eta 3 pasarteetan - 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriak 23koa (24ko EAO), testu bateratua onartzen duena - eta Laneko Hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzko 713/2010, Errege Dekretuan, maiatzak 28koa, xedatutakoarekin bat etorritz,

Lan Zuzendaritza Orokorrak zera ebatzi du:



Lehenengoa.

Aipatutako aldaketa-akordioa dagokion Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta Negoziazio Batzordeari jakinarazteko agindua ematea. Erregistroa Zuzendaritza Zentro honen bitarteko elektronikoen bidez funtzionatzen du.

Bigarrena.

Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzeko agintzea.

Madriren, 2021ko apirilaren 28an.

Lan Zuzendari Orokorra, Verónica Martínez Barbero.

**AURREZTEKO KUTXEN ETA FINANTZA  
ERAKUNDEEN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN  
AKATSAK KUZENTZEKO AKORDIOA  
(BOE/EAO 2020-12-03)**

Madriren, 2021eko otsailaren 16.

Alde batetik, Aurrezki Kutxen Espainiako Konfederekuntza/Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), ordezkari hauekin:

- Francisco Javier Rojas Horrillo jn.
- Marina Mateo Ercilla and.
- Margarita Trigo Benito and.
- Antón Cárdenas Botas jn.
- Rosario Gámez Alderete and.
- Adolfo Tierno de Figueroa jn.
- Juan Carlos Navarro Mateos jn.
- Helena Zuzama Álvarez and.
- Francisco J. Galiana Sanz jn.

- Alberto García de la Calle jn.
- Pilar Flores Magro and.
- Martín Godino Reyes jn.
- Alejandro Cobos Sánchez jn.
- Álvaro Rodríguez Peñil jn.

Bestaldetik, CC.OO.-Zerbitzuak, FINE, FeSMC-UGT, CIC eta CIG sindikatu-erakundeak, ordezkari hauekin:

CC.OO.-Zerbitzuak:

- Joan Sierra Fatjó jn.
- Nuria Lobo Aceituno and.
- Ricard Ruiz Palacio jn.
- Marina Sánchez Cordero and.
- Manuel García Sánchez jn.
- Ignacio Javier García López (aholkularia) jn.

FINE:

- María Elena Díaz Fernández and.
- Lorenzo Manuel Martín Martín jn.
- José Fermín Iglesias Dago jn.
- Carlos Peso Lombos jn.

FeSMC-UGT:

- Gloria Jiménez Oliver and.
- Victoriano Miravete Marín jn.

CIC:

- Gonzalo Postigo Zabay jn.
- Jesús Barbosa Gil jn.
- Ignacio Torres Vidal (aholkularia) jn.

CIG:

- Clodomiro Montero Martínez jn.

BILDU DIRA

eta beharrezko gaitasuna eta legitimazioa elkarri aitortuta, zera

## ADOSTU DUTE

Lehenengo.

CECAren aldetik eta CC.OO.-Zerbitzuak, FINE, FeSMC-UGT, CIC eta CIGen aldetik 2020-12-3ko EAO/BOEn argitaratutako Aurrezteko Kutxen eta Finantza-Entitateen Hitzarmen Kolektiboaren testuan bi akats antzeman dituzte eta akordio honen bitartez akats horiek zuzentzen dira. Hortaz

1. Alderdiek adosten dute Hitzarmenaren 39. Artikuluaren, 1.h) pasartearen edukia izatea:

h) Legezko zaintza dela eta, hamabi urte baino gutxiagoko adingabea edo desgaitasuna duen eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duen pertsona bat zuzenean zaindu behar duen langileak lanaldimurrizketarako eskubidea izango du eta soldata proportzionalki gutxituko zaio. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia.

*Hamabi urte baino gutxiagoko adingabea zuzenean zaintzeko, langileak eskubidea izango du ostegun arratsaldeko lanaldia bakarrik murriztera, 32. Artikulua ren 2. Pasartean araututako ordutegiaren arabera ostegun arratsaldeetan lan egiteko beharra dagoen kasuetan, eta ez da eskatuko lanaldiaren zortzireneko gutxienekoa.*

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zuzenean zaindu behar dutenek, baldin eta odolahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten eta familiako kideren bat zaindu behar dutenek odolahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehenengo mailarainoko ahaidea bada arrazoi berdinegatik eta ukanbehar berdinekin. *Kasu hauetan heziketa jardueretarako sarbidea erraztuko da.*

2. II Tituluaren III Kapitulu an aipatzen den “2. Atala Plantilla” aldatzea adosten da eta horren orde z honako edukia izatea: “4. Atala Plantilla”.

Bigarren.

Akordio hau lan-agintaritzaren aurrean erregistratuko da argitaratua izan dadin. Horretarako, Alberto García de la Calle jauna akordio hau erregistratzeko eta argitaratzeko eskaera aurkezteko eta sinatzeko arduraduna izendatzen da, REGCON Estatu eta autonomia-erkidegoaz gaindiko eremuko Hitzarmen eta akordio kolektiboen Erregistroaren aurrean.



## I TITULUA

### I KAPITULUA

#### **Xedapen Orokorrak**

#### **1. Artikulua. Hitzartzen duten alderdien zehaztapena eta Hitzarmen Kolektiboaren eraginkortasun orokorra**

1. Hitzarmen kolektiboaren alderdi negoziatzaileek Langileen Estatuaren (hemendik aurrera, LE) 87.2 artikulua, 82.2 artikuluekin lotuta, zehazten duen legitimazioa dute eta honako hauek dira:

a) Aurrezki Kutxen Espainiako Konfederakuntza/Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA), estatutuaren arabera Kutxen eta atxikitako gainontzeko Erakundeen ordezkariak daukana, enpresaburu gisa.

b) Sindikatu-erakundeak (CCOO ZERBITZUAK, FINE, FeSMC-UGT, CIC eta CIG), nahiko ordezkariak dutenak, langileen ordezkari gisa.

2. Hitzarmen kolektiboa sinatu dute, alde batetik, CECAk eta, beste aldetik, honako sindikatu-erakunde hauek:



CCOO ZERBITZUAK, FINE, FeSMC-UGT. Sindikatu-erakundeen ordezgarritasuna lan-alderdiaren %85,31koa da. Horregatik Hitzarmen Kolektibo honek eraginkortasun orokorra du.

## **2. Artikulua. Eremu pertsonala eta funtzionala**

1. Hitzarmen Kolektibo honek honako Erakunde hauen lan-harremanak arautzen ditu:

a) Aurrezki-kutxak.

b) Aurrezki-kutxak edozein unetan bere finantzajarduerari atxikitako ondarea eskualdatu dien Kreditu Erakundeak, 26/2013 Legearen arabera, abenduak 27koa, Aurrezki-kutxei eta Banku Fundazioei buruzkoa.

c) Kreditu-erakundeak, aurreko pasartean ez daudenak, Aurrezki-kutxen Gordailuak Bermatzeko Funtsan atxikita egondakoak, 2/2011 Lege Errege Dekretua, otsailak 18koa ren laugarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoarekin bat –finantz-sistema indartzeko Lege Errege Dekretua–.

Hitzarmen honetan, “kutxa”, “kutxak” edo “Aurrezki-kutxak” esaterakoan aurreko pasarteetan aipatutako b) eta c) Erakundeak izen horien barne daudela ulertu behar da.

Hurrengo artikuluetan erabiltzen diren hitzek langileak izendatzeko (“langileak”, “plantilla” eta “enpleguak”) hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan dauden gizon eta emakume langileak barne hartzen dituzte.

2. Ez dira hitzarmen honetan sartzen, LEren 1.3 artikulua arabera kanpo daudenak eta, esanbidez, honako hauek ere:

a) Erakundeen Ongintza eta Gizarte Ekintzetako langileak, banku-fundazioarenak eta Aurrezki-kutxekin lotutako Fundazio arruntetako langileak.

b) Erakundeetako nekazaritza-, industria- edo zerbitzu-ustiategietan edozein motatako lanak egiten dituzten langileak, eta, oro har, bestelako jarduera atipikoak egiten dituztenak; kasu horretan, jarduera bakoitzaren arau espezifikoaren arabera arautuko dira.

c) Erakundeei zerbitzuak agente, korrespontsal eta, oro har, komisio-kontratu edo antzeko harreman bidez ematen dizkieten langileak.

d) Konpromisario direnak, Kontseilu Nagusiko kideak, Administrazio Kontseiluko eta beste gobernu-organo batzuetako bokalak, indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera.

Ez dira kanpoan geratzen langileak ordezkatzen dituzten Kontseilu Nagusiko kideak.

3. Hitzarmen kolektibo hau Erakundeek atzerrian lan egiteko Espainian kontratatutako langile espainiarrei ere aplikatuko zaie, lana ematen den lekuan aplikagarri diren ordena publikoko arauetara kalterik egin gabe.

### **3. Artikulua. Denborazko eremua, luzapena eta salaketa**

Hitzarmen Kolektiboa indarrean jarriko da Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean, hitzarmenaren zehar zenbait gaietarako esanbidez eta berariaz zehazten dena gutxietsi gabe. Hitzarmenaren indarraldia 2023ko abenduaren 31ean amaituko da.

Hitzarmena urtetik urtera isilbidez luzatuko da, horretarako legitimazioa duten erakundeek salaketarik egiten ez badute.

Salaketa alde eskatzaileak beste alderdiari egindako idatzizko jakinarazpen bidez sustatuko da, hitzarmenaren indarraldiaren edo bere luzapenen azkeneko hilean, zehatz-mehatz adierazi behar dira etorkizuneko negoziazioen objektu izango diren gaiak.

Alderdiek hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-epea gehienez hemezortzi hilabetekoa izan dadila adosten dute, hitzarmenaren indarraldiaren amaieratik zenbatzen hasita, hots, 2025eko ekainaren 30 arte.

### **4. Artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmenaren xedapenak aginduzkoak izango dira eta eraginkortasun orokorra izango dute Espainiako estatuaren lurralde osoan.

### **5. Artikulua. Aurreko hitzarmenak**

Hitzarmen honek oso-osorik ordeztzen du aurrekoetan ezarritakoa, hitzarmen honetan aurreko arau edo

hitzarmenetara esanbidezko bidaltzea dagoen aspektuetan izan ezik.

## **6. Artikulua. Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honen artikuluek multzo bateratua osatzen dute. Ez dira onargarriak, egoera indibidualak edo kolektiboak epaitzeko, hitzartutako estipulazioak isolaturik baloratzen dituzten interpretazioak edo aplikazioak.

## **7. Artikulua. Bete beharreko zuzenbidea eta negoziazioa eremu txikiagotan**

1. Oro har, Hitzarmen honetako arauketek bete beharreko zuzenbideko gutxieneko arau izaera dute.

2. Hala ere, ez dute bete beharreko zuzenbideko gutxieneko arau izaera izango, hitzarmenak esanbidez xedagarriak direla aipatzen dituen arauketak. Enpresako Hitzarmen Kolektiboan edo langileen ordezkariaren %50 baino gehiagorekin hartutako Enpresako Akordioen bidez xedagarriak izango dira, honako gai hauek:

- Lanbide-sustapenerako sistema anitzak: esperientzia (25 eta 26 artikulua), trebakuntza (27 artikulua) eta bulegoen sailkapena (XI Kapitulua).
- Gizarte-aurreikuspen osagarria (IX Kapitulua).
- Laguntza, mailegu eta aurrerakinak (VIII Kapitulua).
- Bizileku-osagarria (48 artikulua).
- LERen 84.2 artikulua aipatzen dituen gaiak. Hala ere, oinarri-soldataren eta soldata-osagarrien

zenbatekoa, enpresaren egoera eta emaitzekin lotutakoak barne, bakarrik xedatu ahal izango da LEren 87 eta 88 artikuluetako legitimazio-ukanbeharrak betetzen dituzten subjektuek negoziatutako enpresako akordioaren bidez. Kasu hauetan, Enpresako akordioan edo hitzarmenean ezarritako erregulazioaren ondorengo aldaketak estatutuaren arabeko hitzarmen kolektiboen aldaketarako ezarritako legezko prozedura jarraituko du.

Enpresako hitzarmen kolektiboen edo langileen legezko ordezkartzaren %50 baino gehiagorekin hartutako enpresako akordioen bidez aipatutako gairen inguruan erregulazioa itundu denean, hitzarmenean gai berari buruz ezarritakoa ordeztzen duela uste izango da, enpresa-eremuko erregulazioaren izaera osagarria esanbidez ezartzen ez bada.

3. Berriz, estatuko sektore-eremura erreserbatutako gaiak dira eta, ondorioz, aldaezinak eremu txikiagoko hitzarmen edo akordio bidez, hurrengoak:

- Lanbide-sailkapena, enpresa-eremuko egokitzapenei kalterik egin gabe.
- Frogaldia.
- Lan-kontratu motak, enpresa-eremuko egokitzapenei kalterik egin gabe.
- Hutsegite eta zehapenen zuzenbideko antolamendua.

- Lan arriskuak prebenitzearen arloko gutxieneko arauak.

4. Erakundeetan indarrean dauden baldintzak, itun eta akordio kolektiboak mantenduko dira, hitzarmen kolektibo honetan ezarritakorekin aurka egiten ez duen edo bateragarria den orotan, LEren 26.5 artikuluan xedatutakoa aplikatzeari kalterik egin gabe, hala bada.



## **II TITULUA**

### **I KAPITULUA**

#### **Lanaren antolaketa**

##### **8. Artikulua. Lanaren antolaketa**

Lanaren antolaketa, indarreko legediaren hitzetan, Kutxetako Zuzendaritza Organoen berezko ahalmen eskusiboa da, eta horiek ordezkatuta Zuzendaritza Nagusiarena ere. Aurrezki Erakundeen Estatutuetan ezarritako helburuei jarraituz egikarituko dute lanaren antolaketa.

Erakundearen helburuen menpe, antolaketa- eta zuzendaritza-ahalmenak aurrera eramatean Zuzendaritza Organoak edo horiek ordezkatzan dituzten pertsonak, Finantza eta Gizarte Erakunde gisa, Kutxaren jarduera garatzeko beharrezkoak diren jarraibideak ezarri ahal izango dituzte.

Lanaren arazoizkotasuna, mekanizazioa eta/edo zatiketa sistemek ezin diete kalterik egin lanbide-heziketari. Langileek lanbide-heziketa osatzeko eta hobetzeko eskubide eta betebeharra dute eguneroko praktikaren bidez, egungo aukerak eta egokitzapenak aintzat hartuta.



## II KAPITULUA

### **Laneko eskubide eta betebeharrak**

#### **9. Artikulua. Erakundeen eta langileen eskubide eta betebeharrak**

Indarrean dagoen araudian ezarritako Erakundeen eta langileen eskubideak eta betebeharrak onustearen printzipioaren arabera ulertuko dira beti eta Kutxen zerbitzu eta erakunde-helburuen berezko izaerarekin eta berezitasunekin harreman hertsian.

#### **10. Artikulua. Langileen lan-eskubideak**

1. Hauek dira langileek dituzten oinarrizko eskubideak, betiere eskubide bakoitzaren berariazko araudian xedatutako edukiarekin eta hedadurarekin:

- Sindikatzeaskatasuna.
- Negoziazio kolektiboa.
- Gatazka kolektiborako neurriak hartzekoa.
- Greba.
- Bilera.

- 
- Erakundeetan parte hartzea.
  - 2. Lan-harremanetan, hauek dira langileen eskubideak:
    - Lanean benetan jarduteko eskubidea.
    - Lanean lanbide-sustapena eta -heziketa izateko.
    - Espainiako estatu barruan, bereizkeriarik –zuzenean edo zeharka– ez jasateko eskubidea; sexuagatik, egoera zibilagatik, adinagatik, arraza edo etnia jatorriagatik, naziokotasunarengatik, egoera sozialagatik, erlijio edo politikako ideiegatik, orientazio sexualagatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik. Ezin izango da bereizkeriarik egin murrizketa fisikoak, psikikoak edo sentsorialengatik, dena delako lana edo enplegua betetzeko gaitasuna baldin badaukate langileek.
    - Osotasun fisikorako eskubidea, eta laneko arriskuak prebenitzeko politika egokia izateko eskubidea, hortaz:

Zerbitzuak ematerakoan, langileek eskubidea dute, lan-arriskuak prebenitzeko arloan benetako babesa izateko.

Erakundeak derrigorrez bete behar dituen neurriak ikuskatzeko eta kontrolatzeko garaian, langileek parte hartzeko eskubidea dute, beraien legezko ordezkarien bitartez lantokian, arloan eskudunak diren espezializatutako organo edo zentrorik ez badituzte, indarrean dagoen legediaren arabera.

Erakundeak heziketa praktiko eta egokia emateko beharra dauka lan-arriskuak prebenitzeko arloan kontratatzen dituen langileei, edo langilea lanpostuz aldatzen denean edo langilearentzat edo bere kideentzat edo hirugarrenentzat arrisku larriak sor ditzakeen teknika berria aplikatu behar denean. Heziketa berezko zerbitzuek edo dagokien zerbitzu ofizialek emango dute.

Langileak irakaskuntza horiek jarraitu beharko ditu eta praktikak egin beharko ditu lanaldiaren barruan edo beste ordu batzuetan egiten direnean, baina horietan emandako denbora deskontatuta.

Lan-arriskuak prebenitzeko arloan Erakunde barruko organo eskudunek, edo horien ezean, Langileen legezko ordezkariak, arloan aplikagarri den legedia ez jarraitzeagatik istripua gertatzeko probabilitate larria antzemate badute, idatziz Erakundeari errekerimendua egingo diote arrisku-egoera desagerrarazteko neurri egokiak har ditzan. Lau eguneko epean eskaera ez bada erantzuten, aginte eskudunari zuzenduko zaizkio; aginte eskudunak, oinarritutako ebazpenaren bidez, aipatutako inguruabarrak atzemango balitu, lan-arriskuak prebenitzeko neurri egokiak har ditzan galdatuko dio Erakundeari edo jarduerak lantokian edo arriskuan dagoen materialarekin eten ditzan. Istripu arriskua dagoela uste bada lana berehala gelditzeko agindua eman ahal izango da beharrezko txosten teknikoak direla medio.

---

Istripu-arriskua hur hurrunkoa bada, lan-arriskuak prebenitzeko arloko enpresaren organo eskudunek edo langileen legezko ordezkariak jarduerak gelditzea erabaki ahal izango dute legedi aplikagarria jarraituz. Erabakia Erakundeari eta lan-agintaritzari berehala jakinaraziko zaie eta lan-agintaritzak hogeitalau orduko epean erabakitako gelditzea baieztatu edo deuseztatuko du.

- Langilearen barrukotasuna errespetatzeko eskubidea eta bere duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubide.

Soilik arakatu ahal izango dira langilea bera eta bere armairuak eta bere gauzak, beste langileen eta Erakundearen ondarea babesteko beharrezkoa bada, lantokiaren barruan eta laneko orduetan. Arakatzeak egiterakoan ahalik eta gehien errespetatuko dira langilearen duintasuna eta barrukotasuna, eta langileen legezko ordezkari bat egon beharko da aurrean, edo, ordezkaria lantokian egon ezean, enpresako beste langile bat, ahal baldin bada.

- Hitzartutako edo legez ezarritako ordainsaria garaiz jasotzeko eskubidea.
- Bere lan-kontratutik ondorioztatuko akzioak banaka egikaritzeko eskubidea.
- Lan-kontratutik berariaz ondorioztatutako beste eskubide guztiak.

### **11. Artikulua. Langileen lan betebeharrak**

Langileek honako oinarritzko betebeharrak dituzte:

- Norberaren lanpostuari dagozkion obligazio zehatzak betetzea, fede onaren eta arretaren arauarekin bat etorritik.
- Ezartzen diren legezko edo erregelamenduzko lan-arritziak prebenitzeko neurriak betetzea.
- Zuzendaritzaren aginduak eta jarraibideak betetzea, zuzendaritza-ahalmenen ohiko egitaritzan emandakoak.
- Erakundearen jarduerarekin lehian ez jardutea.
- Produktibitatea hobetzen laguntzea.
- Norberaren lan-kontratutik eratorritako beste betebeharrak guztiak.

### **12. Artikulua. Jazarpen morala lanean**

Aurrezki-Kutxek konpromisoa hartzen dute ezinbesteko, beharrezko eta komenigarriak diren oinarrien ezarpena sustatzeko, lanean jazarpen moraleko inolako jokabide eta praktikarik ez toleratzeko.

### **13. Artikulua. Aukera-berdintasuna lanean**

Hitzarmen kolektibo honen alderdi sinatzaileek lanean aukera-berdintasunerako printzipioa sustatzeko konpromisoa hartzen dute. Hortaz, Erakundeek lana eta familia bateratzea erraztera zuzendutako jokabide eta praktikak sustatuko

dituzte eta Espainiako estatu barruan, sexuagatik, egoera zibilagatik, adinagatik, arraza edo etnia jatorriagatik, naziokotasunarengatik, egoera sozialagatik, erlijio edo politikako ideiangatik, orientazio sexualagatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik bereizkeria ekiditeari zuzendutako jokabide eta praktikak sustatuko dituzte.

Ezin izango da bereizkeriarik egin murrizketa fisiko, psikiko edo sensoriala duten pertsonen aurka, dena delako lana edo enplegua betetzeko gaitasuna baldin badaukate.

Erakundeek printzipio hauek eremu guztietan transmitituko dituzte eta murrizketak dituzten pertsonen kontratazioa, ikuspena eta integraziorako politika aktiboak sustatuko dituzte.

Hori lortzeko alderdiek uste dute Erakundeen eremuko aukera berdintasunari buruzko politikak honako helburu hauek aintzat hartu behar dituela:

- Aukera berdintasunari buruzko printzipioak transmititu Erakundearen eremu guztietan eta heziketa egitarauak diseinatzerakoan.
- Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren benetako aplikazioa sustatu, sarrera eta lanbidegarapenerako aukera berdintasuna, lan eremuan, bermatuz.
- Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna bermatzea pertsonak kudeatzeko garaian.

- Norberaren bizitza eta lana bateratzeko indarrean dauden neurrien ezagutza erraztea.

#### **14. Artikulua. Urrutiko lana eta telelana**

1. Urrutiko lana eta telelana aitortzen da lan-prestazioa emateko eta antolatzeke era berria teknologia-berrien gorakadaren ondorioa, enpresaren bulegoen kanpotik lan-jarduera egitea ahalbidetzen duena. Aplikagarriak dira Langileen Estatutuaren 13. Artikulua, 28/2020 Lege Errege Dekretua, irailak 22koa, urrutiko lana arautzen duena, eta artikulu hau.

Hemen ezarritakoari buruz enpresetan egin nahi den edozein aldaketak langileen ordezkariaren gehiengoarekin hartutako akordio kolektiboa galdatuko du.

2. Telelana borondatezkoa da bai langilearentzat bai enpresarentzat. Telelana «teleanari buruzko banakako akordioaren» bidez eta idatziz adostu behar da eta legean eta artikulu honetan aipatutako aspektuak jaso behar ditu.

3. Enpresaren edo langilearen borondatez telelana itzulgarria izango da, baldin eta telelana lanpostuaren hasierako deskripzioaren zati bat ez bada. Itzulgarritasuna enpresak hala langileak eskatuta gerta ahal da, gutxienez egutegiko 30 egun aurretik idatziz jakinarazi behar da, gerora sortutako kausa larriarengatik edo ezinbesteko arrazoirengatik ez bada, lan presentziala berriro egitera behartzen duena.

4. Gomendagarria da telelangilea bere lan-unitatearekin eta enpresarekin aurrez aurreko lotura mantentzea isolamendua ekiditeko helburuarekin. Horregatik alderdiek uste dute egokia dela telelanari buruzko banakako akordioek telelangilea lantokian nolabaiteko presentzia errazten duten mekanismoak barnera ditzatela.

5. Telelana galdatzen duten bakanteen argitalpenak hori esanbidez adierazi beharko du .

#### 6. Baliabideak ematea eta gastuen konpentsazioa

Irailak 22ko, 28/2020 Lege Errege Dekretuaren 11 eta 12 artikuluetan ezarritakoa betez, telelana egiten duten langileek eskubidea izango dute enpresak beraien esku honako baliabide, ekipo eta tresnak jar ditzan, lanbide-jarduera aurrera eramateko beharrezkoak badira:

- Ordenagailua, tablet, SmartPc edo antzekorik.
- Telefono mugikorra konexiorako nahiko eta beharrezko linea eta datuekin (wifi).
- Langileak eskatuta, aulki ergonomiko homologatuta.

Gainera eta enpresaren aukeran, zuzenean eman ahal izango du edo konpentsatu ahal izango du gehienez ere 130 euroko oroharreko prezioan, honako baliabide eta tresnak:

- Teklatu
- Sagua
- Pantaila.



Enpresak langileak izandako gastuen konpentsazioa aukeratzen badu, aipatutako gehieneko zenbatekoa arte, langileak gastuak justifikatu beharko ditu behar bezala jaulkitako fakturen bidez.

Aurreko pasarteetan ezarritako baliabideak emateaz eta konpentsazioez gain, beste edozein kontzeptu dela eta urrutiko zerbitzuak emateagatik langileak izan ditzakeen gainontzeko gastu guztiengatik 55euro hilean gehieneko zenbatekoa jasoko du, telelanean adostutako lanaldiaren ehunekoaren proportzioan ordainduko dena.

Langilea aurrez aurreko lana erabat egitera itzultzen denean bere eskura jarritako baliabide material guztiak itzuli beharko ditu.

Hitzarmenaren indarraldiaren zehar, 55€ko zenbateko hori soldata-tauletako igoera-ehuneko berean igoko da.

#### 7. Informaziorako eta parte hartzeko eskubideak.

Enpresek:

- Esanbidez identifikatuko dituzte Langileen Legezko Ordezkariei ematen zaizkien lan-erroldean telelanean ari diren langileak.
- Hilero emango diete Langileen Legezko Ordezkariei “telelanerako banakako akordioa” sinatu duten langileen zerrenda. Zerrendak honako hauek adieraziko ditu: NIF, izena, sexua eta postua; baita ere, zein lantokira atxikita dauden eta lan presentzialaren eta telelanaren arteko banaketaren ehunekoak.

- Telelana ezartzearen ondorioz abian jar daitezkeen prozedurak, metodoak, gailuak eta tresnak erabiltzeko protokoloak eta laguntza teknikoa bai telelangileei bai langileen legezko ordezkarietara guzti horien berri emango dizkiete.

Langileen legezko ordezkariak honako gai hauei buruz informazioa jasoko du: konfidentzialtasun eta datu-basesari buruzko jarraibideak, telelangileen jardueraren inguruan ezartzen diren zaintza- eta kontrol-neurriak.

8. Alderdi sinatzaileen ustez, enpresen eremuan, telelana aplikatzea adostu ahal izango da, posible bada, enplegu-arazo koituntural edo egiturazkoak gainditzeko lagundu dezakeen tresna gisa.

#### 9. Laneko segurtasun eta osasuna

16.2 artikuluan aipatzen den informazioa biltzeko metodologia lehentasunez urrutikoa izango da.

#### 10. Eskubide kolektibo eta sindikalak:

Telelangileek enpresako gainerako langileen eskubide kolektibo berberak izango dituzte eta langileen edozein ordezkari-ta-instantziarako hauteskundeetan parte hartzeko baldintza eta hautagarritasun-baldintza berberak izango ditu. Ondore hauetarako, telelangileak lan presentziala aurrera eramaten duen lantoki berera atxikita egon beharko dira, aurkakorik esanbidez adostu ezean.

Telelangileek informazioa jaso eta Langileen Legezko Ordezkarietara komunikatu ahal izatea bermatuko da, era

eraginkorrean eta pribatutasun-bermeekin. Horretarako enpresek enpresako sare eta kanal telematikoetan dauden informazio sindikalerako alegiazko atarietarako sarrera baimenduko dute, bideokonferentziak, audio konferentziak edo langileek normalean erabiltzen duten beste edozein kanal barne; nolana ere benetako kontaktua eta datu-babesa bermatuko dira.

Telelangileek sindikatu-hauteskundeetan eta langileen beste ordezkaritza-eremuetan ere parte hartzea eta bozka-eskubidea bermatuko dira.

Enpresak hauteskunde-prozesuari buruz erabateko informazioa eman behar du eskura dituen baliabide guztien bitartez eta nahiko aurrerapenarekin.

### **15. Artikulua. Eskubide digitalak**

1. Alderdiek langileek lan eremuan dituzten honako eskubide digital hauek aitortzen dituzte:

#### **Deskonexio digitalerako eskubidea lan eremuan**

Alderdi sinatzaileak jakitun dira, komunikabideen garapen teknologikoaz eta norberaren eta familiaren bizitza eta lan-jarduera bateratzeko eskubidearekin oreka berriak etengabe aurkitzeko beharraz. Horretaz gain etengabeko konektibitateak lan-denboran eta langileen eremu pertsonal eta familiarrean distortsio iraunkorrak eragin ditzake.

Alderdi sinatzaileek uste dute deskonexio digitala eskubide bat dela, eta eskubide hori arautzeak langileen osasunari laguntzen diola, besteak beste, neke teknologikoa

---

edo estresa gutxitzen baititu eta, honela, lan giroa eta lanaren kalitatea hobetzen ditu.

LEren 20 bis artikulua eta DBLOren 88 artikuluan araututakoaren arabera, langileen deskonexio digitalerako eskubidea bermatzen zaie, bai lanaldia aurrez aurre egiten duten langileei bai lana antolatzeko era berrien bidez zerbitzuak ematen dituzten langileei (urrutiko lana, ordutegimalgutasuna edo beste batzuk), lanpostu bakoitzaren ezaugarrietara egokituz. Beraien lanaren izaeragatik, Erakundearen eskura jarraitzen duten langileak eta horrela ezartzen denean, salbuespen izango dira.

Eskubide hau arautzeko garaian, kontuan hartuko dira lanarekin lotutako komunikazioak aurrera eramateko aukera ematen duten eta enpresek langileen esku utzitako gailu eta tresna guztiak, hala nola: telefono mugikorrak, tabletak, ordenagailu eramangarriak, enpresen berezko aplikazio mugikorrak, posta elektronikoak eta mezularitza-sistemak edo erabil daitekeen beste edozein.

Langileek eskubide hori egikaritzeak ez du berarekin ekarriko zehapen-neurririk eta ezingo du eragin negatiborik izan sustapen-, ebaluaketa- eta balorazio-prozesuetan.

Eskubidea betetzen dela bermatzeko eta egon daitezkeen salbuespenak arautzeko helburuekin, honako neurri hauek adosten dira, gutxieneko izaerarekin, 4. Puntuan aipatutako gomendioak izan ezik:

1. Lan prestaziorako enpresek langileek esku jarritako gailu digitalak ez atenditzeko langileen eskubidea aitortzen da, lanalditik kanpo eta baimen, lizentzia, oporraldi, eszedentzia edo lanaldi-murrizketara zuzendutako denboraren zehar, hurrengo 3. Puntuari aipatzen diren premiazko zioak ematen ez badira.
2. Edonola ere, oro har, 3. Puntuari adierazitako premiazko egoerak ematen ez badira, ez dira telefono-deirik, mezu elektronikoko edo edozein motatako posta bidalketarik egingo, erakundeek langileen esku jarritako tresnen bidez, arratsaldeko 19:00etatik eta hurrengo egunaren 8ak arte, agindurik barneratzen ez duten mezu automatikoak izan ezik. Ordutegi-muga hau egokituko da arratsaldeko 19etatik goitzeko 8ak arteko ordutegi bereziak egiten dituzten langileentzat.
3. Bidezkotutako salbuespenezko inguruabarrak daudela ulertuko da pertsonentzat arrisku larria sor dezaketen egoerak edo negozioarako enpresa-kalte potentziala sor dezaketenak, egoera horien premiak neurri bereziak edo berehalako erantzunak hartzea galdatzen duenean.
4. Halaber, lan-denboraren kudeaketa hobeko praktika onak dira, honako hauek:
  - Komunikazioak inplikaturako pertsonen bakarrik eta ezinbesteko edukiarekin bidal dakizkien saiatazea, informazioa sinplifikatuz.

- Langileek lanalditik kanpo bidaltzen dituzten mezu elektronikoen atzeratutako bidalketa-aukeraren konfigurazioa erabil dadin sustatzea, aurreko 3. pasartean aipatutako inguruabarrak ez daudenean.
- Erantzun automatikoak programatzea, absentzia-aldietan, noiz ez den egongo adierazita, eta absentzia horretan zereginak esleitu zaizkion pertsonaren posta elektronikoa edo harremanetarako datuak adierazita.
- Langile bakoitzaren lanalditik kanpoko heziketarako deialdiak, bilerak, bideokonferentziak, aurkezpenak, informazioa eta abar mugatzea. Audio eta bideokonferentziak erabiliko dira, bilera horiek lanaldiaren barruan egin ahal izateko eta beharrezkoak ez diren joan-etorriak ezabatzeko, ahal izanez gero.
- Bilera horiek eguneko lanalditik kanpo egin behar badira bileretara joatea borondatezkoa izango da eta benetako lan denbora dela ulertuko da. Ahaideen zaintzagatik lanaldi murrizketarekin dauden langileekiko neurri hau betetzeak arreta berezia izan beharko du.
- Oro har bilerak ez dira arratsaldeko 19ak baino beranduago bukatuko, 48 orduko gutxieneko aurrerapenarekin deituak izan beharko dira eta ez dira lanalditik kanpo ospatuko, ez eta honako egunetan: lanekoak ez diren egunetan eta jai egunetan, lanekoak ez diren eta jai egunen bezperetan, abuztuan eta udalerraren jai nagusiaren astean.

- Deialdian honako hauek barneratu: hasierako eta amaierako ordua, eta aztertuko den garrantziko dokumentazioa ere, aztertuko diren gaiak aurretik ezagutu eta ikusi ahal izateko eta bilerak ezarritakoa baino gehiago luzatu ez daitezten.

5. Erakundeek lanean deskonexio digitalerako eskubidearen babes eta begiruneari eta komunikazioen teknologia berrien erabilera arrazoizkoa eta egokiari buruzko heziketa- eta sentsibilizazio- ekintzak egingo dituzte, antolaketaren maila guztietara zuzenduta, eta horretarako langile guztien esku jarriko ditu beharrezko informazio eta/edo heziketa.

2. Neurri hauek osatzeko, Enpresaren eremuan hemen ezarritakoa gehitzeko, garatzeko edo hobetzeko jarduketaprotokoloak ezarri ahal izango dira.

III KAPITULUA  
**Pertsonalari buruz**  
**Lehenengo Atala**  
**Langileen Sailkapena**

**16. Artikulua. Lanbide-egiturari buruzko Hitzarmen Kolektiboaren erregulazioen izaera**

LEren 22.1 artikulua edo hori arautzen duen arauaren arabera, alderdiek uste dute lanbide-sailkapenari buruz hitzarmen kolektibo honetan itundutako xedapenak multzo bateratu eta konplexua osatzen dutela eta, ondorioz, hitzarmen honetako xedapenek gai hauek ordenatzeko iturri bakar eta eskusiboa direla adostu dute, Hitzarmen Kolektiboaren 7. Artikuluan ezarritakoa kontuan hartuta.

**17. Artikulua. Lanbide-taldeak**

1. Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileak lanbide-taldeetan sailkatuko dira. Lanbide-taldeek homogeneotzat jotzen diren eginkizunak bilduko dituzte, horiek betetzeko autonomia- eta erantzukizun- maila handiagoa hala txikiagoa izateari kalterik egin gabe.



2. Kutxetako langileek bi lanbide-taldetan sailkatzen dira:

1. Lanbide-Taldea. Lanbide-Talde honen barne daude, hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremuaren barruan daudenak eta, aldi berean, Aurrezki-kutxen berezko jarduerarekin zuzenean lotuta daudenak, hala nola, finantza-jarduera, kreditu-jarduera edo berezkoa den beste edozein, eta honako lan edo eginkizun hauek betetzen dituztenak: zuzendaritza-lanak, lan-exekutiboak, koordinazio-lanak, aholkularitza tekniko edo profesionala, komertzialak, teknikoak edo kudeaketa-lanak edo lan administratiboak.

Bulego- edo Sail-zuzendaritza eginkizunak edo maila goragokoak betetzeko izendatutako pertsona, gutxienez, VII Mailan sartuko da, egokiak diren baldintza eta epeetan, hitzarmen honetan zehaztutakoren arabera.

2. Lanbide-Taldea. Lanbide-Talde honen barne daude, Aurrezki-kutxen finantza-, kreditu- jarduera edo Aurrezki-Kutxen berezko jardueratik kanpo dauden eta kualifikaziorik eskatzen ez dituzten eginkizunak, lanak edo zerbitzuak ematen dituztenak, hala nola, atezaintza, zaintza, garbiketa, telefono-arreta, kontserbazioa eta mantentzea, edo antzeko izaerako beste edozein zerbitzu. Langile hauek, nagusiki, beren lanbideari dagozkion zereginak egingo dituzte.

3. Talde bakoitzean aipatutako eginkizunak azalpenezkoak dira, eta antzekoak edo osagarriak esleiri daitezke.

4. Lanbide-taldean arabera egiten den sailkapen-egintza gorabehera, Aurrezki-Kutxetako langileak, kontratuaren amaiera kontutan hartuta, langile finkoak eta aldi baterako edo iraupen mugatuko langileak izango dira.

Langile finkoa da denbora mugagabeko kontratua duena. Lanaldi partzialeko langilea, bere kontratuaren baldintzen arabera, langile finkoa izan daiteke.

Albi baterako kontratua duen langilea izango da iraupen mugatuko kontratua duena, honako hauen arazoengatik, besteak beste:

- a) Kontratuaren objektua obra edo zerbitzu zehatza egitea denean.
- b) Merkatuaren gorabeherak, zereginen metatzea, gehiegizko lana edo denboraldiko arazoak hala exigitzen dutenean, aipatutako lan guztiok enpresaren ohiko jarduerakoak badira ere.
- c) Lanpostuaren erreserbarako eskubidea duen langilea ordeztzeko.
- d) Praktikaldirako edo prestakuntzarako kontratua egiten denean.

e) Kolektibo jakin batzuen enplegua sustatzeko neurriekin lotuta aldi baterako langileak kontratatzen direnean, hala nola: adinekoak, lan-gaitasun urritua dutenak, langabeak edo/eta lehen enpleguaren eskatzaileak.

### **18. Artikulua. Ordainsari-mailak**

Lanbide-talde bakoitzaren barruan Ordainsari-maila bat baino gehiago egongo da, beheragoko ordainsari-mailarekiko ordainsari desberdina eskatzen edo gomendatzen duten inguruabarren arabera, eta hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako karrera profesionala behar bezala garatzea ahalbidetzeko.

- 1 Lanbide-Taldearen barruan, 14 Ordainsari-Maila egongo dira, Ietik XIVra zenbakien bidez izendatuta.
- 2 Lanbide-Taldearen barruan bost Ordainsari-Maila egongo dira, Ietik Vra zenbakien bidez izendatuta.

### **19. Artikulua. Mugikortasuna eta balioaniztasun funtzionala**

1. Kutxetako langileei, aldi berean edo elkarren segidan, bere Lanbide-Taldea osatzen duten edozein eginkizun esleitu ahal izango zaizkie, Hitzarmen honetan ezartzen diren baldintzekin.

Lanbide-talde bakoitzean deskribatutako eginkizun oro betetzea ez da beharrezkoa izango.

2. Hitzarmen Kolektibo honetan zehaztutako eginkizun aniztasuna kaltetu gabe, bulego- edo sail-zuzendaritza eginkizunak edo goragokoak egiten dituztenek eginkizun horiek betetzeari uzten badiote, ezin izango zaizkie esleitu, eginkizun horiekin amaitutakoan, nagusiki oinarrizko eginkizun administratiboak -hala nola: kopiak egin, kutxetako zeregin administratiboaz bakarrik arduratzea edo antzeko oinarrizko zereginak-. Horrek ez du esan nahi lan horiek bere Lanbide-Taldeari egokitutako izaera desberdineko beste batzuekin batera ezin dituztenik egin, Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritakoarekin bat etorritz.

## **Bigarren Atala**

### **Sarrerak eta Probaldiak**

#### **20. Artikulua. Sarrerak. Arau orokorra**

Erakundeei dagokie langileak aukeratzeko ahalmena beren espezialitate, lanbide edo ogibidearen arabera, eta, gainera, horretarako ezartzen diren probak gaingitu beharko dituzte.

Izaera orokor eta publikoko oposiziorako deialdiak Enpresa-Batzordeari eta Pertsonalaren delegatuei jakinaraziko zaizkie.

#### **21. Artikulua. Probaldia**

1. Probaldia idatziz itundu daiteke. Probaldiaren iraupena unean uneko indarreko lan-araudian aurreikusitakoa baino luzeagoa ez da izango.

Iraupen mugagabeko kontratuak, kontratu mota edozein delarik, gehienez 9 hilabeteko probaldiarekin itundu ahal izango dira.

Enpresaburua eta langilea, hurrenez hurren, probaldia osatzen duten esperientziak egitera behartuta daude

2. Langileak, probaldian, lanbide-taldeari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa balitz bezala. Salbuespena izango dira lan harremanak desegitetik eratorriak, edozein alderdik eskatuta desegin baitaiteke probaldia irauten duen bitartean.

3. Probaldia igarota inork atzera egin gabe, kontratuak erabateko ondorioak izango ditu, eta proban igarotako denbora langilearen antzintasunerako Erakundearen zenbatuko da.

Probaldiaren zehar langilearen aldi baterako ezintasun egoerak aldi horren zenbaketa eteten du, bi alderdiek horrela adosten badute.

## **Hirugarren Atala**

### **Lanbide-sustapena**

#### **22. Artikulua. Lanbide-sustapenari buruz Hitzarmen Kolektibo honek dituen erregulazioen izaera**

LEK ezarritakoarekin bat etorrituz, sustapenari eta lanbide-sailkapenaren barruko igoerei buruzko erregulazioa, Hitzarmen Kolektiboak ezartzen duena jarraituz egingo da.

Hala ere, Kutxa bakoitzaren eremuan lanbide-sustapenerako ordezeko sistemak edo sistema osagarriak ezarri edo arautu ahal izango dira, atal honetan ezarritakoekiko desberdinak izan arren, langileen legezko ordezkariekin itunen bidez.

Erakunde bakoitzean egindako sustapenari buruzko lan-akordioak hitzez hitz indarrean mantentzen dira. Horrek berarekin dakar lanbide-sustapenerako konpromisoak osorik edo zati batean xedatzea edo ordeztea, akordio horien indarraldiaren eta barneratzen dituzten konpromiso zehatzen arabera.

### **23. Artikulua. Arau orokorrak**

1. Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako lanbide-sailkapenerako sistema barruko lanbide-sustapena edo sustapen ekonomikoa, langilearen esperientzia, merituak eta heziketa kontuan hartuta egin behar dira, baita enpresak antolamendurako dituen ahalmenak kontuan hartuta ere.

Aurreko pasartean arau orokor gisa ezarritakoari kalterik egin gabe, honako sustapen-sistema hauek ezartzen dira:

- Izendapen askeagatik.
- Langilearen eta enpresaren arteko aldebiko akordioagatik.
- Esperientziagatik.
- Trebakuntzagatik.
- Bulegoak sailkatzeko sistemagatik.

2. Soldata-igoerak maila-igoerengatik maila berrian zerbitzuak benetan ematen diren egunetik aurrera sortuko dira.

#### **24. Artikulua. Izendapen askearengatik sustapena**

Kutxak hala erabakita edozein langile, askatasunez, gogorako maila edo lanbide- taldera igo ahal izango da.

#### **25. Artikulua. Esperientziarengatik sustapena 1. Lanbide Taldearen barruan**

1. 1. Taldearen barruan, igoerak maila bakoitzean egondako aldia zenbatuz egingo dira eta zenbaketa honela egingo da:

- a) XIV. Maila aitortua duten langileak XIII. Mailara igoko dira XIV Mailan urtebeteko egonaldia Erakundean igaro ondoren.
- b) XIII. Maila aitortua duten langileak XII. Mailara igoko dira XIII Mailan urtebeteko egonaldia Erakundean igaro ondoren.
- c) XII. Maila aitortua duten langileak XI. Mailara igoko dira XII Mailan hiru urteko egonaldia Erakundean igaro ondoren.
- d) XI. Maila aitortua duten langileak X. Mailara igoko dira XI Mailan zazpi urteko egonaldia Erakundean igaro ondoren.
- e) X. Maila aitortua duten langileak IX. Mailara igoko dira X. Mailan lau urteko egonaldia Erakundean igaro ondoren.

- f) IX. Maila aitortua duten langileak VIII. Mailara igoko dira IX. Mailan lau urteko egonaldia igaro ondoren.

Nahitaezko eszedentzia eta lanpostuaren erreserbarako eskubidea ematen duten etete aldiak langilearen mailan egonaldiaz joko dira.

Artikulu honek aipatzen dituen maila bakoitzean egonaldiak, goragokoa eskuratzeko, ez dira kontuan hartuko antzintasun (hirurtekoak) ondoretarako.

## **26. Artikulua. Esperientzirenagatik sustapena 2. Lanbide Taldearen barruan**

2 Taldearen barruan, iguerak maila bakoitzean egondako aldia zenbatuz egingo dira eta zenbaketa honela egingo da:

- a) V Maila aitortua duen langilea IV Mailara igoko da, V Mailan bi urteko egonaldia Aurrezki Kutxan igaro ondoren.
- b) IV Maila aitortua duen langilea III Mailara igoko da, IV Mailan hiru urteko egonaldia Aurrezki Kutxan igaro ondoren.
- c) III Maila aitortua duen langilea II Mailara igoko da, II Mailan bi urteko egonaldia Aurrezki Kutxan igaro ondoren.

Nahitaezko eszedentzia eta lanpostuaren erreserbarako eskubidea ematen duten etete aldiak langilearen mailako egonaldiaz joko dira.



Artikulu honek aipatzen dituen maila bakoitzean egonaldiak, goragokoa eskuratzeko, ez dira kontuan hartuko antzinasunagatik igoser (hirurtekoak) ondoretarako.

## **27. Artikulua. Trebakuntza bidezko sustapena**

1. Hiru urtero oposizioen deialdiagatik igoko dira, gutxienez:

- XIV, XIII, XII y XI Mailetako plantilla osoaren %3, X. Mailara.
- XIV, XIII, XII eta XI Mailetako plantilla osoaren %3, VIII. Mailara.

2. Erakundean iraupen mugagabeko kontratua eta gutxienez bi urteko antzinasuna duen langile guztiek lehiatu ahal izango dute oposizio horien deialdietan.

3. Bete beharreko plazen kopurua zehazteko, lehenengo puntuari eskatzen diren ehunekoak aplikatuko zaizkio probak egin aurreko urteko abenduaren 31ean XIV, XIII, XII eta XI maila atxikitako plantilla osoari.

4. Kutxa bakoitzak proba horien deialdiak egingo ditu eta Epaimahaia izendatuko du. Langileen ordezkariak Epaimahaian parte hartuko du.

Aipatutako langileen ordezkariak honela ezarriko da:

- Erakundeek plantillaren 1 Lanbide-Taldeko eta V Mailako edo hortik gorako pertsona bat izendatuko dute azterketarako, Lantoki arteko Batzordeak, Enpresa-Batzordeak edo, halakorik ezean, Pertsonalaren Deletatuek proposatutako hirukotetik.

- Epaimahaiak deitutako plaza guztien azterketak epaituko ditu eta bere eginkizuna da hautaketa-prozesu osoaren zehar deialdiaren arauak betetzen direla bermatzea.

5. Trebakuntzagarik lanbide-sustapenerako sistema Kutxa bakoitzean xedagarria da, Kutxak langileen legezko ordezkariarekin hartutako akordioaren bidez, artikulua honetan ezarritako sistema ordeztzen edo osatzen duena.

## **Laugarren Atala**

### **Plantilla**

#### **28. Artikulua. Arau orokorrak**

Plantilla Erakunde bakoitzaren premien eta antolaketaren arabera finkatuko da eta, gainera, sukurtsal eta bulego bakoitzarena zehaztuko da, langileei dagozkien Talde eta Mailak aipatuz ere.

#### **29. Artikulua. Plantillen argitaratzea eta erreklamazioak**

1. Erakunde bakoitzak urtero argitaratuko ditu bere plantilla, sukurtsalen sailkapena eta langileen zerrenda. Martxoak bata baino lehen interesdunei jakinaraziko zaien langileen zerrendak honako datu hauek adieraziko ditu: adina, Taldea eta Maila, zerbitzu-urteak Mailan eta Erakundearen, oinarrizko soldata eta destinoa.

Plantilla langileen legezko ordezkariari jakinaraziko zaio, eta hark derrigorreko lanbide-isiltasuna beteko du.

2. Aurreko pasartean adierazitako egunaren ondorengo hirurogei egutegi-egunen epean, langileak egokitzat jotzen dituen erreklamazioak egin ahal izango ditu Erakundearen Zuzendaritzaren aurrean, bere pertsonari buruz zerrenda horretan barneratutako datu baten bat ez dela zuzena uste badu eta zerrenda horrek uka dakizkiokeen eskubideen defentsarako.

Erakundeek aurkeztutako erreklamazioekiko dagokiona ebatziko dute hogeita hamar egutegi-eguneko epean.

## IV KAPITULUA

### **Lanbide-heziketa**

#### **30. Artikulua. Langileen heziketa eta trebakuntza**

1. Aurrezki-erakundeek esleitu zaizkien eginkizunak garatzean aplikatu beharreko tekniken etengabeko bilakaera dela eta, eskura dituzten giza-baliabideak ahalik eta gehien indartzeko interesgarria dela uste da langileak lanbide-heziketarako eta trebakuntzarako eskoletara joatea, Banku Heziketako Eskolarekin koordinatuta edo Kutxetako langileak Eskola horretara joatea.

2. Kutxek hitzarmenak egin ahal izango dituzte beren langileak prestatu eta gaitzeko Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoarekin, bai eta arlo profesional espezializatuan ere, Banku-Heziketako Eskolarekin, edo arlo soziolaboralean eta beren estatutu-eskuduntzaren esparruan CECArekin ere.

3. Hitzarmenaren alderdi sinatzaileek komenigarritzat jotzen dute enpresen lehiakortasuna eta sektoreko langileen enplegagarritasuna hobetzeko langileen heziketaren profesionalizazioa eta etengabeko hobekuntza bultzatzea, honako helburu hauekin:

- a) Langileen garapen pertsonala eta profesionala sustatzea, lanbide-gaitasunak hobetuz eta eguneratuz.
- b) Enpresen lehiakortasuna eta bezeroentzako zerbitzuaren kalitatea hobetzen laguntzea.
- c) Berrikuntza teknologikoko prozesuek, arau-aldaketek, egoera ekonomikoak, erakundeen berregituraketak eta abarrek eragindako aldaketetara egokitzea.
- d) Etengabeko lanbide-heziketan laguntzea, jardueraren garapena eta berrikuntza bultzatzeko.

Helburu horiek betetzeko, Erakunde bakoitzaren heziketa-politikak honako irizpide orokor hauek hartuko ditu kontuan:

- a) Langileen profesionalizazioa sustatzea.
- b) Langileen heziketa ahalik eta gehien hedatzea.
- c) Heziketa-ekintzen diseinua lanbide-trebakuntzako premiekin lotzea, agindutako eginkizunak hobeto betetzeko.
- d) Lanbide-heziketa eskubide eta betebeharrak gisa dimentsio bikoitzaren elkarrekiko ulermena.
- e) Heziketa enpresen lehiakortasunerako funtsezko elementu gisa baloratzea.

### **31. Artikulua. Sustapena eta laneko lanbide-heziketa**

Langileak eskubidea du :

- a) Titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregularitasunez egiten ari denean, azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak gozatzeko eta lan-txanda aukeratzeko lehentasuna, hori bada Erakundeak ezarritako erregimena, langilea kide den sail edo atalean ezarritakoen artean.
- b) Ohiko lanaldia egokitzeko Lanbide-Heziketako ikastaroetara joateko edo, lanpostua gordez, lanbide-hobekuntzarako edo heziketarako behar duen baimena eman dakion.

## V KAPITULUA

### **Lanaldia, oporrak eta baimenak**

#### **32. Artikulua. Lanaldia eta ordutegiak**

1. Lanaldia: benetan lanean egindako 1.650 orduko urteko lanaldia ezartzea ituntzen da, gehi 30 ordu heziketarako. Horiek ere benetan lanean egindako denbora izango dira. Eta Hitzarmen honen VI. Kapituluari jasotako ordainsarien arabera ezartzen den lan denbora osoa izango da, artikulua honetako 6. Puntuari ezarritakoa alde batera utzi gabe.

Urteko zenbatekoan hemen ezarritakoa baino txikiagoak diren lanaldiak errespetatuko dira, eta beharrezkoa izango da Erakunde bakoitzeko berezko lanaldiaren zenbatekoa erregulazio honetan ezarritako ordutegi-markora egokitzea, betiere zerbitzua laneguneko arratsaldean bermatuta, eta lan-prestazioa zein mugaren barruan barneratuko den kontuan hartuta.

Paragrafo honetan oro har ezarritako lanaldiak baino txikiagoak dituzten erakundeen kasuan, ez da urteko lanaldimurrizketarik egingo.

## 2. Ordutegia

Lehen aipatutako urteko lanaldia betetzeko, Erakunde bakoitzeko ordutegia orain aipatzen diren mugen barruan egongo da, besterik xedatzen ez bada Erakunde eremuko akordio kolektiboaren bidez.

### 2.1. Urriak batetik apirilak 30a bitartean:

– Astelehen, astearte, asteazken eta ostiralak: zortziretatik hamabostera.

– Osteguna: Zortzietatik hamalau hogeita hamarrera eta hamaseitik hemeretzira.

Abenduko azken bi ostegunetako arratsaldeak eta urtarrileko lehen osteguneko arratsaldea libratzea adosten da, langileen legezko ordezkarien %50 baino gehiagorekin hartutako akordio kolektiboaren bidez beste data batzuk adosten ez badira.

Aipatutako hiru ostegunetan, ordutegia 8etatik 15era izango da. Salbuespena izango da ostegun horietan, daten berezitasuna dela eta, ordutegi murriztuak aplikatzen badira.

2.2. Maiatzak 1etik Irailak 30era: astelehenetik ostiralera zortzietatik hamabostera.

Ordutegi honetatik salbuetsita daude zuzendaritzako langileak eta beren zuzeneko aginduetara dagoen pertsonal laguntzailea eta inguruabar espezifikoenatik, lan administratiborako edo joan-etorrietarako beharrezkotzat jotzen badira.



Baita ere, Erakundeak bere ekitaldi ekonomikoa ixten duen eguna salbuesten da; egun horretan xede horretarako aukeratutako langileak arituko dira lankidetzan.

3. Osteguna jaieguna bada: laneko osteguna jaieguna izateak ez du urteko lanaldia murriztuko. Hala badagokio, ordutegiaren birbanaketa aurreko pasarteetan ezarritako ordutegi-mugen barruan egingo da.

4. Ostegun Santuko arratsaldea: artikulua honetan itundutako urteko lanaldia kaltetu gabe, Ostegun Santuko arratsaldea ez da laneguntzat hartuko Aurrezki Kutxetako langileentzat.

5. Larunbat Santua: halaber, eta artikulua honetan itundutako urteko lanaldia kaltetu gabe, larunbat Santua jaieguntzat hartuko dute Aurrezki Kutxetako langileek.

6. Aldi baterako, lanaldi partzialeko, praktikaldiko edo heziketarako kontratuen bidez Aurrezki Kutxekin lotura duten langileek, beraien banakako kontratuetan lanaldiari eta ordutegiari buruz itundutakoa bete beharko dute, Hitzarmen honetan itundutako urteko lanaldiaren eta ordutegien mugak kontuan hartuz.

Era berean, eta betiere itundutako urteko lanaldia errespetatuz, informatikako, atezaintzako, zaintzako, porteriako eta, oro har, txandakako laneko zerbitzuei atxikitako langileen ordutegi-erregimena haien lanaldi berezien arabera izango da.

7. Erakundeek lanaldi eta ordutegi bereziak ezarri ahal izango dituzte beti ere langileen legezko ordezkarien %50 baino gehiagorekin hartutako akordio kolektiboaren bidez adosten bada eta lanaldi berezi horiek 1. pasartean finkatutako mugak gainditzen ez badituzte.

### **33. Artikulua. Aparteko orduak**

Aparteko orduen zenbatekoaren kalkulua indarreko araudiaren arabera egingo da, arau hauek kontuan hartuta:

1. Hemezortzi urtetik beherako adingabeek debekatuta dute aparteko orduak egitea.
2. Ohiko lanaldiaren gehieneko iraupenaren gainean egiten den lan ordu bakoitza ohiko lanorduari legokiokkeen soldataren %75eko igoerarekin ordainduko da. Aparteko orduen konpentsazioa ordaindutako atsedenaldira baliokidearen gozamenaren bidez egin ahal izango da ere.
3. Ez beharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko aparteko ordu baimenduen gehieneko kopurua zenbatzeko.
4. Aurreko pasartean esandakoa alde batera utzita, aparteko orduen kopurua ezin izango da une bakoitzean legeak ezarritakoa baina handiagoa izan.
5. Aparteko orduak egunez egun erregistratuko dira eta asteko aldira zenbatuko dira guztiak.

6. Gaueko ordutegian aparteko orduak egitea debekatzen da.
7. Aparteko orduetan lan egitea borondatezkoa da.

### **34. Artikulua. Aparteko orduen kotizazioa**

Aparteko orduen kotizazioari dagokionean, gai hori arautzen duten unean uneko indarreko lege eta erregelamenduzko xedapenek ezarritakoa beteko da.

### **35. Artikulua. Laneko txandak**

1. Ezarritako arauekin bat etorritik, Kutxek arratsaldeko eta gaueko txandak egin ahal izango dituzte, ohiko ordutegitik kanpo. Txanda horiek ezin izango dute inola ere Kutxa berean gainontzeko langileentzat finkatutako gehieneko lanaldia gainditu.

Txanda horietako plantillak txanda jakin baterako espresuki kontratatutako langileekin hornitu ahal izango dira, edo errotazioarekin txandakako erregimenean.

2. Txandetan langileen errotazioa ematen denean, txandak hiru hilabeteko gutxieneko aldietan programatuko dira, horrela inork ez du txanda errepikatuko txandako langile guztiek zikloa bete arte.

Aurreikusitako programazioan egin daitezkeen aldaketa edo eraldaketak, interesdunek hamar eguneko gutxieneko aurrerapenarekin ezagutu beharko dituzte, ezinbesteko kasuak salbu.

---

### **36. Artikulua. Urteko oporrak**

1. Aurrezki Kutxetako langile guztiek ordaindutako 25 lan-eguneko oporraldia izango dute, haien Maila edozein izanda. Egungo erregimena mantenduko dute, banakako kontratua dela eta edo itun kolektiboa dela eta, opor egun kopuru handiagoa dutenek. Ondore hauetarako larunbatak baliogabeko egunak direla ulertuko da.

Kanariar Uharteetan zerbitzuak ematen dituzten langileek bi opor egun baliodun gehiago izango dituzte.

Nolanahi ere, Kutxak eta langileak oporrak lau alditan zatitzea adostu ahal izango dute, zerbitzuari arreta ematea posible bada.

2. Oporrak hartzeko aldi balioduna urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da.

Erakundeek bulego bakoitzari atxikitako langileen koadroa ezarriko dute, zerbitzuak behar bezala betetzen direla zainduz eta haien nahiei erantzuten saiatuz; oporretako txandetan, familia-erantzukizunak dituzten pertsonak lehentasuna izango dute eurenak eskola-oporraldiak bat etor daitezen, eta egoera honen barruan edo bertan pertsonarik ez balego, lehentasuna ebatziko da, maila barruan, Erakundearen antzinasun handiena dutenen alde. Familia-erantzukizunak dituztenen aldeko lehentasunak ez du esan nahi txanda jakin baten aukera, baizik eta haien oporrak eskola-oporraldiaren mugen barruan hartu behar direla; ukanbehar hori errespetatuta, txanda jakin bat aldi

horren barruan hautatzea Erakundearen maila bakoitzaren barruan antzintasun handiagoa izatearen alde ebatziko da, eskatzaileek familia-erantzukizunik ez izan arren.

3. Oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago jakingo du Kutzaren langileak zeintzuk izango diren bere opor-egunak; alderdiak ados ez badaude, jurisdikzio eskudunak ezarriko ditu opor egunak, horretarako ezarritako prozedurarekin bat etorritik.

Aurreko pasartearen aipaturako bi hilabeteko aurrerapenezko aurreabisua bete ondoren, oporren egutegiari buruzko akordioa betearaztekoa izango da, eta betearaztasun hori ez da etengo jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamazioa egiteko asmoa iragartzeagatik bakarrik, ezta horren aurrean demanda jartzeagatik ere, baizik eta aurkako epai baten bidez bakarrik.

### **37. Artikulua. Asteko atsedena eta guardiak**

1. Langileek eskubidea izango dute astean etenik gabeko egun eta erdiko atsedena baterako eta orohar larunbat arratsaldea eta igande osoa izango da edo astelehen goiza eta igande osoa, banakako lan-kontratuaren bidez ezartzen edo adosten den atsedena-erregimen espezifikoak kaltetu gabe.

2. Igande eta jaiegunetan, atezaintza-zerbitzuei eta zaintza-zerbitzuei atxikitako langileek guardiak egingo dituzte, Erakundearen Zuzendaritzak ezarritako ordenaren arabera. Guardiak zortzi ordukoak izango dira beti, edo beren eginkizunetan lan egindako orduen eta zortzi orduko mugaren arteko aldekoak. Goardietan, langileek beren

kondizioari dagozkion lanak egin beharko dituzte, igande eta jaiegunetan izan ezik. Igandean edo lan-jaiegunetan guardia egiten duenari, asteko atsedernaldi konpentsatzailea larunbata ez den egunean emango zaio.

Talde horretako pertsona bakoitzari egiten dituen guardien eta gainerako langileen lanaldi arrunta gaintitzen duen denboraren oharra egingo zaio. Guardiak zortzi ordukoak izango dira beti. Langile horiek atsedeen-egun gehigarri bat hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta oharrean jasotako denbora, gehiegizko orduak pilatuta, lanaldi arruntaren baliokidea den ordu-kopurura iristen bada, edo hileru beren soldataren eta sortutako hirurtekoen zati proportzionala ordaintzeko eskubidea, lan egindako gehiegizko denborari hertsiki dagokiona. Adierazitako bi konpentsazio-moduen arteko aukera enpleguari dagokio, eta hark behin bakarrik egingo du hitzarmenaren indarraldirako; aukera hori lanaldi arruntaren eta guardien gehiegizko denborari dagokio soilik, eta ez guardiengatiko konpentsazio-atsedenari; horri dagokionez, pasarte honen aurreko paragrafoan xedatutakoa bete beharko da.

Zortzi orduko lanaldiarekin jarraituko duten gaueko zaintzako langileei hileru ordainduko zaie beren soldaten eta sortutako hirurtekoen zati proportzionala, lan-denborari hertsiki dagozkionak.

### **38. Artikulua. Gaueko lana**

Gaueko hamarretatik goizeko seiretara lan egindako orduak ordainketa berezia izango dute eta Hitzarmen

Kolektiboaren 45 artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko da ordainsari berezi hori. Salbuespena izango da ordea, lana berez gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata.

### **39. Artikulua. Baimenak**

1. Langileak, aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera ez joatea erabaki ahal izango du, ordainsarirako eskubidearekin honako arrazoiengatik eta honako denboraldi jakinetarako:

- a) Ezkontzagatik egutegiko hamabost egun. Baimena bidezkotzen duen egitatea gertatzen den eguna laneguna ez bada, hurrengo lanegunean hasiko da zenbatzen. Izateko bikotea eratzeagatik baimen bera hartu ahal izango da, baldin eta dagokion erregistro publikoaren bidez egiaztatzen bada lotura hori eratu dela. Azken kasu honetan, baimen hori ezin izango da behin baino gehiagotan hartu, pertsona berdin horien arteko lotura dela eta.
- b) Hiru egun balioudun lehen gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen heriotzarengatik, istripu edo gaixotasun larriarengatik, ospitaleratzearengatik, edo ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikorengatik, etxeko atsedena behar bada. Afinitatea ezkontza bidez edo izatezko bikotea eratze bidez egongo da, baldin eta izatezko-bikotea eratu dela Autonomia Erkidegoko edo Udaleko erregistro espezifikoetan inskripzioaren

---

ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada edo izatezko bikotea eratu dela egiaztatzen duen beste edozein agiri publikoaren bidez. Gaixotasun larriaren, ospitaleratzearen, edo ospitaleratzerik behar ez duen ebakuntza kirurgikoaren kasuetan ezarritako egunak hartu ahal izango dira elkarren segidan edo ez baimenaz gozatzeko aukera ematen duen egitatea irauten duen bitartean. Hori dela eta, langileak joan-etorria egin behar badu, epea bi egun baliodunetan luzatuko da.

- c) Bi egun baliodun bigarren graduko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen heriotzarengatik, istripu edo gaixotasun larriarengatik, ospitaleratzearengatik, edo ospitaleratzerik behar ez duen ebakuntza kirurgikoarengatik, etxeko atsedena behar bada. Afinitatea ezkontza bidez edo izatezko bikotea eratze bidez egongo da, a) pasartean esandako moduan egiaztatzen bada. Gaixotasun larriaren, ospitaleratzearen, edo ospitaleratzerik behar ez duen ebakuntza kirurgikoaren kasuetan ezarritako egunak hartu ahal izango dira elkarren segidan edo ez baimenaz gozatzeko aukera ematen duen egitatea irauten duen bitartean. Hori dela eta, langileak joan-etorria egin behar badu, epea bi egun baliodunetan luzatuko da.
- d) Egun baliodun bat, ohiko etxebizitza aldatzeagatik.
- e) Behar den denboraz betebeharrak publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, botoa ematea barne. Legezko



edo hitzarmenezko arau batean denbora-tarte jakin bat zehazten bada, hark ezarritakoa beteko da absentiaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

Aipatutako betebeharrak 3 hilabeteen lanorduen ehuneko hogeitik gora betetzea eragozten badu, Erakundeak ukitutako langilea nahitaezko eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio Erakundeak ordaintzen dion soldatatik.

- f) Sindikatuetakoa edo langileen ordezkarietako egitekoak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.
- g) Jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintzan edo harrera kasuetan, LEren 45.1.d) artikuluekin bat etorritik, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bularreko haurra zaintzeko eta bularreko haurrak bederatzi hilabeteak betetzen dituen arte. Bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzen kasuan, seme-alaben kopurua kontuan hartuta proportzionalki handituko da baimenaren iraupena. Baita ere, langilearen borondatez, eskubide honen ordezkaria ordu erdi murriztu ahal izango da.

Pasarte honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen, gizon zein emakumeen, banakako eskubidea da, eta ezin zaio beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari edo hartzaileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu eragile beragatik egikaritzen badute eskubide hori, enpresa-zuzendaritzak mugatu ahal izango du eskubide horren aldi bereko egikaritzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak eta idatziz jakinarazi behar dituenak direla medio.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile biek iraupen eta erregimen berdinarekin eskubidea egikaritzen badute, eskubidearen gozamen aldia bularreko-haurrak hamabi hilabete bete arte luzatu ahal izango da, eta soldata proportzionalki murriztuko da bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

Adingabearen jaiotza eta zaintzagatik baimen alditik lanera itzultzeko unean, langileak lanetik ordubetez alde egiteko eskubidea ez erabiltzeko esanbidezko borondatea azaltzen badu, jaiotza eta adingabea zaintzeko baimenaren ondoren, hamar egutegiko eguneko baimena hartu ahal izango du, gehi bost egun baliodunak, aurrekoetara ezin direnak pilatu, adingabearen lehenengo hamabi hilabeteren zehar gozatzeko, adingabearen jaiotzatik zenbatzen hasita.

Jaiotzagatik baimenen inguruan hobekuntzak ezarri ez dituzten enpresetan, aurreko pasarteko baimenak hamabost egun balioduneko baimenarengatik ordeztu ahal izango dira adingabearen lehenengo hamabi hilabeteren zehar gozatzeko, adingabearen jaiotzatik zenbatzen hasita.

Jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzen kasuan, seme-alaben kopurua kontuan hartuta proportzionalki handituko da baimen honen iraupena.

Edoskitze-orduak pilatuta gozatu dituenak, seme-alabaren lehenengo hamabi hilabeteen zehar, adingabeak zaintzeko urtebeteko edo iraupen luzeagoko eszedentzia eskatzen badu, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bost egun baliodunak sartuko zaizkio. Eszedentzia aldia txikiagoa balitz honako eskala aplikatuko da:

- Zazpi hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik lau egun baliodunak sartuko zaizkio.
- Sei hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik hiru egun baliodunak sartuko zaizkio.

- Lau hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik bi egun baliodunak sartuko zaizkio.
  - Hiru hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik egun baliodun bat sartuko zaio.
- h) Legezko zaintza dela eta, hamabi urte baino gutxiagoko adingabea edo desgaitasuna duen eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duen pertsona bat zuzenean zaindu behar duen langileak lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du eta soldata proportzionalki gutxituko zaio. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia.

Hamabi urte baino gutxiagoko adingabea zuzenean zaintzeko, langileak eskubidea izango du ostegun arratsaldeko lanaldia bakarrik murriztera, 32. Artikuluaren 2. Pasartean araututako ordutegiaren arabera ostegun arratsaldeetan lan egiteko beharra dagoen kasuetan, eta ez da eskatuko lanaldiaren zortzireneko gutxienekoa.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zuzenean zaindu behar dutenek, baldin eta

odolohaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten eta familiako kideren bat zaindu behar dutenek odolohaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehenengo mailarainoko ahaidea bada arrazoi berdinegatik eta ukanbehar berdinekin. Kasu hauetan heziketa jardueretarako sarbidea erraztuko da.

- i) Desgaitasuna duen seme alaben jaiotzaren kasuan, Gizarte Segurantzak aitortutako %65eko edo hortik gorako desgaitasun mailarekin, gehienez 30 eguneko baimen ordaindua hartu ahal izango da, jaiotzen direnetik lehenengo 24 hilabeteko epearen barruan, desgaitasunarekin bat datozen bidezkotutako zioengatik. Guraso biek besteren kontura lan egiten badute, gurasoetako batek, aitak edo amak hartu ahal izango du.
- j) 2019. Urtearen zehar askatasunez xedatzeko egun bat. 2020. Urtetik aurrera bi egun urtean askatasunez xedatzeko. 2020 urtera dagokion eguna 2021eko martxoaren 31 arte hartu ahal izango da. Kasu honetan aurretik abisatu baino ez da egin beharko.

2. Aurreko pasartean aipatutakoa kaltetu gabe, Kutxek aparteko eta ondo egiaztatutako kasuetan baimenak eman ahal izango dituzte behar den denboraz, aldeztu aurretik jakinarazita eta bidezkotuta. Baimen horiek urtean gehienez hamar izango dira.

3. Laguntza medikoan, erradioterapiako, kimioterapiako, dialisiko edo antzeko izaerako tratamendu medikoetan edo errehabilitazio-saioretan, seme-alaba, ezkontidea, aita-ama edo izatezko bikotekidea –behar bezala egiaztatuta-laguntzeko langileak ordaindu gabeko baimena hartu ahal izango du, urtean 20 ordukoa eta nahitaez Erakundeak zehazten duen forman berreskuratu beharrekoa, beti ere Erakundearen aurrean kausa behar bezala egiaztatzen bada, Erakundeak baimentzen badu eta Erakundearen antolamendu-premiekin bateragarria bada.

4. Genero-indarkeriatik eratorritako aldentzeko beharra egiaztatzen bada, langileak hiru hilabetera arteko baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango du.

#### **40. Artikulua. Baimen ez ordainduak**

1. Aurreko artikuluan aurreikusitakoa gorabehera, aparteko eta behar bezala justifikatutako kasuetan, erakundeek soldatarik gabeko baimenak eman ahal izango dituzte, gehienez ere sei hilabeterako. Eskatzaileak Erakundeari egin beharko dio eskaera, eskatutako baimena hasi baino gutxienez zazpi egun lehenago. Lau urtean behin bakarrik hartu ahal izango da.

Artikulu honen lehenengo pasartean aipatzen diren kasuen barruan, Erakundearen bi urte baino gehiagoko benetako zerbitzua duten langileei, hala eskatzen badute, jarraian aipatzen diren ordaindu gabeko baimenak emango zaizkie:

- Astebetetik hilabetera behar bezala egiaztatutako familia-beharrengatik, besteak beste, atzerrian adoptatzea eta lagundutako ugalketa-teknikak erabiltzea barne hartuko dira, eta sei hilabetera arte luzatu ahal izango da odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasunagatik. Baimen hori ezin izango da bi urtean behin baino gehiago eskatu.
- Astebetetik sei hilabetera arte, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko ahaideen ospitaleratzeagatik edo zainketa aringarriengatik. Kasu horietan, ez da eskatuko enpresan benetan lan egindako bi urteak eta behar bezala egiaztatutako arrazoiak gertatzen diren bakoitzean eskatu ahal izango da.  
Aurreko bi kasuetan heziketa-jarduetarako sarbidea erraztuko da.
- Hilabete bat eta sei hilabete artean goi-mailako ikasketak edo doktoregoak amaitzeko.

Baimen-aldia amaitutakoan, amaitu eta hurrengo egunean itzuliko dira langileak lanera.

2. Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen, seme-alaben edo lehen mailara arteko senideen gaixotasun larriagatik ordaindu gabeko hamar egun hartu ahal izango dira, horiek hartzeko oporrak agortu behar izanik gabe.

## VI KAPITULUA

### **Ordainsariak**

#### **Lehenengo Atala**

##### **Soldataren legezko egitura**

#### **41. Artikulua. Soldata-kontzeptuak**

1. Soldataren legezko egitura honela egongo da osatuta:

a) Oinarrizko soldata.

b) Oinarrizko soldataren osagarriak:

1. Antzinasuna.

2. Lanpostuaren osagarriak.

3. Lanaren kantitate eta kalitatearen osagarriak.

4. Estatutuaren araberako ordainak: ekoizpena sustatzeko eta emaitza administratiboan mozkinetan parte hartzeko ordainak.



5. Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten beste osagarri batzuk.

6. Egoitzetako plus.

2. Enpresa bakoitzaren eremuan, eta langilearekin adostuta, soldataren edo oinarrizko alokairuaren eskudiruzko ordainketaren zati bat gauzako ordainsari hauekin ordeztu ahal izango da: ekipo informatikoak, mediku-aseguruak, haurtzaindegia edo ezartzen den beste edozein ondasun edo zerbitzu, Hitzarmen honetan ezarritako urteko soldataren zenbatekoa edo ordeztutako kontzeptuaren izaera juridikoa aldatu gabe, eta une bakoitzean gauzako soldata jasotzeko indarrean dauden mugen barruan. Kasu horietan, enpresaren proposamenen berri aldeztatik emango zaio langileen legezko ordezkari, eta kontzeptuak zehatz-mehatz azalduko dira nominan, hitzarmeneko gainerako kontzeptuetatik bereizita. Langileak aukera izango du urtean behin berriz ere eskudiruzko soldatarekin ordezteko, edo gauzako ordainsaria indargabetzen denean edo baliatzea ezinezkoa denean.

Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondorioz eskudiruzko soldata gauzako soldatarekin ordezteak ez dio eragingo langileari dagokion pentsioaren objektua izan daitekeen soldataren guztizko zenbatekoari, eta soldata osoa eskudirutan ordainduko balitz bezala mantenduko da.

---

## Bigarren Atala

### Soldata edo Oinarrizko Alokairua

#### **42. Artikulua. Soldata Eskala (alokairua edo oinarrizko soldata)**

##### 2022 Urtea

1. 2018ko abenduaren 31ean indarreko urteko soldata-arrakala (Hitzarmen honen 1. Eranskinean jasotzen dena), hamabi hilerokori dagokionez, %0,75 igoko da, 2022ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, 2021ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, eta Hitzarmen honen 2. Eranskinean jasota geratzen da.

##### 2023 urtea

2. 2022ko abenduaren 31ean indarreko urteko soldata-arrakala (2. Eranskina), hamabi hilerokori dagokionez, %1 igoko da, 2023ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, eta Hitzarmen honen 3. Eranskinean jasota geratzen da.

3. 2022ko lehenengo sei hilabeteetan, Erakunde bakoitzak 2021eko ekitaldian izan dituen emaitzen eta langile bakoitzak ekitaldi horretan izan duen zerbitzu-aldiaren arabera, honako kopuru hauek ordainduko dira behin bakarrik. Zenbateko horiek ez dira pentsionableak izango eta ez dira lehen aipatutako soldata-tauletan sartuko:

- a) Erakundearen BDI (Zergen Ondorengo Mozkina) (9.X.G.) positiboa bada edo Erakundeak ekitaldi horri dagokion dibidenduak banatzen baditu, honako zenbateko gehigarria ordainduko da: Hitzarmen Kolektiboaren 41.1. artikuluan ezarritako kontzeptuen gaineko %0,25eko zenbatekoa, 2020ko abenduaren 31ko kopuruak oinarritzat hartuta.
- b) Horrez gain, eta a) idatz-zatian ezarritakoa alde batera utzita, Erakundearen ROE (10.X.G.) 8koa edo hortik gorakoa bada, Hitzarmen Kolektiboaren 41.1. artikuluan ezarritako kontzeptuen gaineko %0,25eko zenbatekoa ordainduko da, 2020ko abenduaren 31ko kopuruak oinarritzat hartuta.

4. 2023ko lehenengo sei hilabeteetan, Erakunde bakoitzak 2022ko ekitaldian izan dituen emaitzen eta langile bakoitzak ekitaldi horretan izan duen zerbitzu-aldiaren arabera, honako kopuru hauek ordainduko dira behin bakarrik. Zenbateko horiek ez dira pentsionableak izango eta ez dira lehen aipatutako soldata-tauletan sartuko:

- a) Erakundearen BDI (Zergen Ondorengo Mozkina) (9.X.G.) positiboa bada edo Erakundeak ekitaldi horri dagokion dibidenduak banatzen baditu, honako zenbateko gehigarria ordainduko da: Hitzarmen Kolektiboaren 41.1. artikuluan ezarritako kontzeptuen gaineko %0,25eko zenbatekoa, 2021eko abenduaren 31ko kopuruak oinarritzat hartuta.

- 
- b) Horrez gain, eta a) idatz-zatian ezarritakoa alde batera utzita, Erakundearen ROE (10.X.G.) 8koa edo hortik gorakoa bada, Hitzarmen Kolektiboaren 41.1. artikuluan ezarritako kontzeptuen gaineko %0,25eko zenbateko gehigarria ordainduko da, 2021eko abenduaren 31ko kopuruak oinarritzat hartuta.

5. 2024ko lehenengo sei hilabeteetan, Erakunde bakoitzak 2023eko ekitaldian izan dituen emaitzen eta langile bakoitzak ekitaldi horretan izan duen zerbitzu-aldiaren arabera, honako kopuru hauek ordainduko dira behin bakarrik. Zenbateko horiek ez dira pentsionableak izango eta ez dira lehen aipatutako soldata-tauletan sartuko:

- a) Erakundearen BDI (Zergen Ondorengo Mozkina) (9.X.G.) positiboa bada edo Erakundeak ekitaldi horri dagokion dibidenduak banatzen baditu, honako zenbateko gehigarria ordainduko da: Hitzarmen Kolektiboaren 41.1. artikuluan ezarritako kontzeptuen gaineko %0,25eko zenbatekoa, 2022ko abenduaren 31ko kopuruak oinarritzat hartuta.
- b) Horrez gain, eta a) idatz-zatian ezarritakoa alde batera utzita, Erakundearen ROE (10.X.G.) 8koa edo hortik gorakoa bada, Hitzarmen Kolektiboaren 41.1. artikuluan ezarritako kontzeptuen gaineko %0,25eko zenbateko gehigarria ordainduko da, 2022ko abenduaren 31ko kopuruak oinarritzat hartuta.

6. Berme-klausula: Erakunde guztietan bermatzen dira ordainsari-maila bakoitzerako ateratzen diren urteko

zenbateko absolutuak, artikulua honetan ezarritako ehunekoaren ondorioak direnak, hitzarmen honetan aurreikusitako hileko ordainsariei eta haborokinei aplikatuta.

## **Hirugarren Atala**

### **Soldata-osagarriak**

#### **43. Artikulua. Antzinasunagatik igoserak: hirurtekoak**

1. Hirurtekoak sortuko dituzte 1 Lanbide-Taldeko I Mailatik VIII Mailara atxikitako langile guztiek, 2. Lanbide Taldeko I. eta II. Mailalara atxikitako langile guztiek eta garbiketa-langileek.

2. Hirurtekoen urteko kopurua lortuko da %3ko koefizientea aplikatuz dagokion Mailarekin edo azkendu beharreko kategoriarekin bat datozen soldata-arrakalen zenbatekoei. Hitzarmen kolektiboa indarrean jartzen den unean sortzapean bidean dagoen hirurtekoari dagokionez, Seigarren Xedapen Iragankorrean xedatutakoa hartuko da kontuan.

Horrez gain, eta hirurtekoaren sortzapean-data berean, urteko %0,40rekin baliokidea den kantitatea kobratzeko eskubidea sortu ahal izango da, behin bakarrik hirurtekoaren sortzapeaneko hiru urteetako bakoitzean, pentsionable izan gabe, honako irizpide eta ukanbehar hauen arabera:

– Urte bakoitzean %0,20a pilatuta eta ordainketa bakar gisa ordainduko litzateke hiru urtekoaren erabateko sortzapenaren unean, erakundearen ROE (10.X.G) %7koa edo hortik gorakoa izan den urte bakoitzeko.

– Urte bakoitzean %0,20 gehigarria pilatuta eta ordainketa bakar gisa ordainduko litzateke hiru urtekoaren erabateko sortzapenaren unean, erakundearen ROE (10.X.G) %11koa edo hortik gorakoa izan den urte bakoitzeko.

Aurreko bi lerrokadetan aurreikusitakoaren ondorioetarako, kontuan hartuko dira hiru urtekoaren sortzapenerako hasierako urteari dagokion ROE, hurrengo urteko ROE eta hiru urtekoaren sortzapen-urtearen aurrekoa.

3. Hiru urtekoak eta, orohar, zerbitzu-denboragatiko igoera guztiak, betetzen diren hilaren hurrengo hilaren lehen egunetik jasoko dira.

4. Antzinasunagatiko igoeren pilaketa ezingo da izan, inola ere, antzinasunagatiko osagarri pertsonalaren oinarriaren % 45a baino gehiago.

5. Hiru urteko horien zenbatekoa oinarritzko soldata eguneratzeko ezarritako irizpideen arabera errebalorizatu da.

6. Mailaz igoz gero soldata berriei dagokienez, langileak maila berriari dagokion soldata jasoko du, gehi jatorrizko mailetan sorrarazitako hiru urtekoen zenbatekoa, hargatik

eragotzi gabe 2003-2006ko Hitzarmen Kolektiboko zortzigarren, bederatzigarren eta hamargarren xedapen iragankorretan ezarritakoa. Xedapen horiek hitzez hitz indarrean jarraituko dute, hitzarmen honen lehenengo xedapen iragankorrean adierazten den bezala. Tratu bera jasoko dute 1. Taldean sartzen diren 2. Taldeko langileek.

Igoeraren unean hirurtekoaren zati bat igarota egongo balitz, horren zenbatekoa aitortuko zaio, eta kalkulua jatorrizko Maila edo kategoria azkenduari dagokion soldata-oinarriaren gainean egingo da, hileko zatikien arabera zenbatuta.

#### **44. Artikulua. Hitzarmen-plus**

1. Langileek urteko sortzapeneko soldata-osagarri bat jasoko dute, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan behin bakarrik ordaindu beharrekoa, hitzarmen honetan jasotako eginkizun-aniztasuna eta eginkizunen definizioarekin lotuta. Soldata-osagarri honen urteko osoko zenbatekoa honako hauek osatzen dute:

- a) Kopuru lineala, 309,86€koa 2019 eta 2020 urteetarako.
- b) Kopuru lineala 517,15 €koa 2021 eta 2022 urteetarako eta 522,32 €koa 2023 urterako.
- c) Maila bakoitzeko kopuru aldakorra, 2019, 2020 eta 2023 urteetarako. Horren zenbateko hurrengo taularen arabera finkatzen da:

| <b>1 Taldea</b> | 2019 eta 2020 urteak                        | 2023 urtea                                  |
|-----------------|---|---|
| <b>Mailak</b>   | Ordainsari-maila bakoitzeko hitzarmen-plusa | Ordainsari-maila bakoitzeko hitzarmen-plusa |
| I               | 662,16                                      | 459,42                                      |
| II              | 557,49                                      | 353,70                                      |
| III             | 494,77                                      | 290,35                                      |
| IV              | 467,83                                      | 263,15                                      |
| V               | 452,98                                      | 248,15                                      |
| VI              | 438,08                                      | 233,11                                      |
| VII             | 418,24                                      | 213,06                                      |
| VIII            | 404,22                                      | 198,90                                      |
| IX              | 383,07                                      | 177,55                                      |
| X               | 365,12                                      | 159,41                                      |
| XI              | 325,61                                      | 119,50                                      |
| XII             | 278,35                                      | 71,77                                       |
| XIII            | 228,02                                      | 20,94                                       |
| XIV             | 207,29                                      | 0   |

| <b>2 Taldea</b>              | 2019 eta 2020 urteak                        | 2023 urtea                                  |
|------------------------------|---|---|
| <b>Mailak</b>                | Ordainsari-maila bakoitzeko hitzarmen-plusa | Ordainsari-maila bakoitzeko hitzarmen-plusa |
| I                            | 352,26                                      | 146,43                                      |
| II                           | 333,59                                      | 127,56                                      |
| III                          | 314,73                                      | 108,51                                      |
| IV                           | 275,74                                      | 69,13                                       |
| V                            | 263,93                                      | 57,22                                       |
| Garbiketa langileak (orduko) | 263,93                                      | 57,22                                       |



Salbuespen gisa, 2021 eta 2022 urteen zehar hitzarmen plusaren zati finkoa baino ez da ordainduko.

2. Aipatu osagarria ez da pentsionablea eta antzinatasunagatik igoeren (hirurtekoen) ondoretarako ez da kontuan hartuko.

#### **45. Artikulua. Gaueko plus**

Lan-ordutegi osoa hogeitabi orduetatik hurrengo eguneko seiretara bitartean duten langileek gauekotasun-plusa sortuko dute, baldin eta soldata lana berez gauekoa dela kontuan hartuta ezarri ez bada. Gauekotasun-plusaren zenbatekoa Hitzarmen Kolektibo honen 41. Artikuluan ezarritako ordainsari-kontzeptuetatik langileari ordaintzen zaizkion %10 izango da edo oinarritzko soldataren %25a, bi zenbatekoak alderatu ezker, azken hau handiagoa bada.

Lan-ordutegiaren zati bat denbora-tarte horretan duten langileek aipatutako aldian sartutako lanorduen proportzioan jasoko dute plusa.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitako egoeraren batean dauden pertsonak, aldizka edo zirkunstantzien arabera, horietan ezarritako moduan jasoko dute plusa.

#### **46. Artikulua. Leihatila eginkizunen plus**

Leihatila eginkizunak aurrera eramaten dituzten 2. Taldeko langileek eginkizun horiengatik plusa jasoko dute. Plusaren zenbatekoa urtean 415,13€koa da, Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietarako.

#### **47. Artikulua. Gidarien plus**

Kontzeptu honengatik urtean 451,26 €ko zenbatekoa ezarrita dago Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietarako.

#### **48. Artikulua. Bizileku-osagarria**

Ceuta eta Melillan, Kanariar eta Balear uharteetan lan egiten duten langileek bizileku-osagarria jasoko dute zenbateko hauetan: gutxienez, oinarrizko soldataren %100 lehenengo bietan eta %50 eta %30, hurrenez hurren, azkenengoetan, hala ere osagarria ez da oinarrizko soldatatzat joko.

Oinarrizko soldatari erantsitako soldataz kanpoko plusak, oinarrizko soldataren ondoz ondoko igoen ehunekoekin eguneratuta, ez du eraginik izango, zenbatekoari dagokionez, bizileku-osagarrian.

#### **49. Artikulua. Estatutuaren arabeko Ordainak**

Aurrezki-Kutxetako langileek honako ordain hauek jasoko dituzte:

1. Ekoizpenerako pizgarria: bi hileroko jasoko dira eta, gehienez, urte bakoitzaren laugarren hiruhilekoan ordainduko dira.
2. Emaitza administratiboen mozkinetan parte hartzea: dagokion Kontseiluak onartutako ekitaldiaren emaitza administratiboen arabera eta aurreko ekitaldiko eta azkenaldiko ekitaldiko abenduaren 31ko balantzeetako zergadunen eta erreserben

saldoen baturaren erdia oinarritzat hartuta, Kutxek beren langileei arrakala honen arabera zenbatutako partaidetza emango diete:

- Hileko bat, baldin eta emaitzak aipatutako oinarriaren %0,50tik %2ra baldin badaude.
- Hileko t'erdi, %2a edo goragokoak badira.

Pasarte honetan aipatzen diren emaitza administratiboak zehazteko, Hitzarmen honen 2. Artikuluko 1. Puntuko b) eta c) pasarteetan aipatzen diren Erakundeen kasuan, langile gehien hartzen dituen Erakundearen Balantzea eta Galera eta Irabazi bateratuen Kontuak aintzat hartuko dira, baldin eta halakorik badago. Ez balego, banakako Balantzea hartuko da.

3. Aurreko puntuan ezarritakoa alde batera utzita, hileko t'erdi ordainduko da Administrazio-Kontseiluak onartutako ekitaldi ekonomikoaren emaitza administratiboak edozein direlarik.
4. Ordainak hainbanatu daitezke baldin eta Langileen Legezko Ordezkaritzarekin akordioa badago.

### **50. Artikulua. Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak**

Langile orok, aparteko haborokin gisa, Gabonetan eta Uztailean, hileko soldata baten baliokidea den zenbatekoa jasoko du, dagokion hilaren 20a baino lehen ordainduko dena.

Aparteko haborokinak hainbanatu daitezke, baldin eta Langileen Legezko Ordezkaritzarekin akordioa badago.

### **51. Artikulua. Sortzapenaren proportzionaltasuna**

Urtean zehar lanean hasten den edo lana uzten duen langileek estatutu-ordainak eta aparteko haborokinak jasotzeko eskubidea dute, horietako bakoitzaren sortzapenaldian lan egindako denboraren proportzioan.

## **Laugarren Atala**

### **Soldataz kanpoko kontzeptuak**

#### **52. Artikulua. Eraginkortasuna**

Atal honetan aipatzen diren kontzeptuen ondorio ekonomikoak indarrean jarriko dira Hitzarmen kolektiboa Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den hurrengo egunetik aurrera.

#### **53. Artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina**

Kutxako diru diferentziak Erakundearen kargura dauden Erakundeetan izan ezik, dirua erabiltzeagatik konpentsazio ekonomikoa Hitzarmenaren indarraldi osoaren zehar honako hau izango da eta honako baldintza hauetan: konpentsazio ekonomikoa jasoko dute leihatilan ordainketak eta kobrantzak egiten dituzten langileek, beren eginkizunetan izandako akatsengatik diferentzia ekonomikoak bere gain hartzen dituztenean eta horretaz gain langileak zuzenean eta fisikoki eskudirua maneiatzen duenean:

| <b>Bulegoa</b>   | <b>(€<br/>/urteko)</b> |
|--|------------------------|
| <b>1 Mota</b><br>300.506,05 €tik beherako urteko batez besteko aurrezki-saldoa                                   | 498                    |
| <b>2 Mota</b><br>Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05tik 601.012,1 €ra urteko batez besteko aurrezki-saldoa | 563                    |
| <b>3 Mota</b><br>601.012,1 €tik gorako urteko batez besteko aurrezki-saldoa                                      | 638                    |

#### **54 Artikulua. Soldataz kanpoko beste kontzeptu batzuk**

Dietak, Kilometrajeak eta Ikasketarako Laguntzak, indarreko araudiaren arabera soldataz kanpokoak, Hitzarmen Kolektibo honetan horiei buruz ezarritako berezko arau multzoek arautzen dituzte.

Dietak: Hitzarmenaren indarraldi osoaren zehar honako zenbateko hauek izango dira:

| <b>Dietak</b> | <b>(€)</b> |
|---------------|------------|
| Dieta Osoa    | 71,36      |
| Dieta Erdia   | 35,68      |

Kilometraje: Hitzarmenaren indarraldi osoaren zehar kilometroa 0,35 €ko zenbatekoan finkatzen da.

## VII KAPITULUA

### **Eszedentziak**

#### **55. Artikulua. Eszedentziak**

1. Borondatezko eszedentzia: Langileak, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor diezaioten; eszedentzia hori ez da lau hilabetekoa baino txikiagoa izango, ezta bost urtekoa baino luzeagoa ere. Hilabeteko epean Erakundeak erantzun beharko du eta erantzuna aldekoa izango da beti eszedentziak ikasketak amaitzeko, familia-premiak saihestezin eta antzeko zioak oinarri duenean. Soldatarik edo inolako kalteordainik gabe emango da. Ezin izango da erabili beste Aurrezki-Erakundeetan, Bankuan, Nekazal-Kutxan edo antzekoetan lan egiteko; horrela balitz berriro sartzeko eskubideak galduko lituzkete. Bidezkotutako kasuetan, Erakundeek sei hilabeteko gutxienerako aldien luzapenak emango dituzte, baina hasieran eskatutako eszedentzia aldiak gehi luzapenek ezin dituzte, orotara, bost urteak gainditu. Luzapenak hasierako eszedentzia aldia edo horren luzapena amaitu eta,

gutxienez, hamabost eguneko aurrerapenarekin eskatu beharko dira. Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urteko epeak igaro beharko du aurrekoa amaitu zenetik.

2. Derrigorrezko eszedentzia: Derrigorrezko eszedentzia emango zaie, soldatarik edo inolako kalteordainik gabe, lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo hautatutako langileei. Eszedentziaren iraupena eszedentzia bidezkotzen duen kargua betetzeak galdatzen duena izango da, eta amaitzerakoan lehen zuen lanpostura itzuliko da. Lanera itzultzeko, eskaera egin behar da, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan.

3. Langileek hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute seme-alabetako bakoitza zaintzeko, norberak sortua izanda nahiz adopzioan hartuta ere, edota adopzio aurreko zaintza edo harrera iraunkorreko kasuetan, behin-behinekoak izan arren, jaio den egunetik, edo, hala dagokionean, administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala ematen denetik kontaktzen hasita.

Langileek eskubidea izango dute ere bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko edo behar den eran egiaztatutako izatezko bikote bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Hemen jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzionamenduan oinarrituta.

Hitzarmen honen 39.1.g) artikuluekin bat etorritz, edoskitze-orduak pilatuta gozatu dituenak, seme-alabaren lehenengo hamabi hilabeteen zehar, adingabeak zaintzeko urtebeteko edo iraupen luzeagoko eszedentzia eskatzen badu, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bost egun baliodunak sartuko zaizkio. Eszedentzia aldia txikiagoa balitz honako arrakala aplikatuko da:

- Zazpi hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik lau egun baliodunak sartuko zaizkio.
- Sei hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik hiru egun baliodunak sartuko zaizkio.
- Lau hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik bi egun baliodunak sartuko zaizkio.



- Hiru hilabeterainoko eszedentziagatik, soldatarik gabeko eszedentzia edo baimenaren denbora barruan jadanik gozatutako eta pilatutako edoskitzearengatik bostetik bat egun balioudunak sartuko zaizkio.

Eszedentzia kasu honetan, langileek eszedentziaren lehenengo urtearen zehar Haurtzaindegirako Laguntza edo langileen semen-alaben heziketarako laguntzak jasotzeko eskubidea gordeko dute.

Senideak edo seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan, eta horren iraupenaren lehenengo urtearen zehar, langileak Hitzarmen edo itun kolektiboen bidez araututako maileguak amortizatzeko kuoten ordainketa eta aurrerakinena aldi baterako eten ahal izango du, baldin eta eszedentzian dagoena horien tituluduna bada.

4. Heziketarako eszedentzia: Langileak, Kutxan egiaztatuko bi urtez zerbitzu aktiboak eman badituzte, eskubidea izango du gehienez urtebeteko iraupeneko eszedentziarako, goi mailako ikasketak, masterrak edo doktoregoak egiteko, langileen ikasketarako laguntza jasotzeko eskubidea ematen duten heziketa-jarduerarekin lotuta badaude. Kasu honetan, beren lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Aurretik eszedentzian egondako langileak berriro egikaritu ahal izango du eskubide hau bakarrik, zazpi urteak igaro badira aurrekoa amaitu zenetik.

5. Borondatezko eszedentzian dauden langileek eszedentziaren iraupenaren azkeneko hilabeteetan lanean berriro sartzea eskatu beharko dute eta egiten ez dutenek beren eskubide guztiak galduko dituzte.

Erakundean hutsik dauden edo egon litezkeen eginkizun berdinak edo antzekoetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko du bakarrik borondatezko eszedentzian dagoen langileak.

Borondatezko eszedentzian dauden langileek utzitako hutsuneak bete ez direnean, lanean berriro sartzea eskatu bezain laster okupatuko dituzte; bestela hutsuneak egon arte itxaron beharko dute.

Borondatezko eszedentzia aldia ez da zenbatzen inolako ondoreetarako, berriz derrigorrezko eszedentzia aldia antzinasunerako zenbatzen da.

#### 6. Etetea lanpostuaren erreserbarekin:

6.1. Etetea eragin duten legezko arrazoiak amaitzen direnean, gordetako lanpostura itzultzeko eskubidea izango du langileak, Langileen Estatutuaren 45 artikuluko 1 zenbakiak aipatzen dituen kasu guztietan, aldebiko adostasunagatik eta banakako lan-kontratuan baliozkotzat jasotako arrazoiengatik egindako eteteak salbuespen direla, itundutakoa bete beharko baita halakoetan.

6.2. Aldi baterako ezintasunaren kasuetan, bai ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoa, bai edozein lanerako ezintasun iraunkor absolutu edo baliaezintasun handia aitortu diotelako langileari, lanpostua gordetzeko eskubidea amaituko da, Gizarte Segurantzari buruzko indarreko legeen arabera.

6.3. Zerbitzu militarra edo ordezkoa egiteko edo kargu publikoren bat betetzeko denboran kontratua etenda egon den kasuetan, hogeita hamar egutegiko eguneko epean itzuli beharko da lanera langilea, zerbitzua, kargua edo funtzioa amaitzen denetik kontatzen hasita.

6.4. Erditzearen kasuan, eteteak indarreko legeek ezarritako iraupena eta banaketa izango du.

## VIII KAPITULUA

### **Laguntzak, maileguak eta aurrerakinak**

#### **56. Artikulua. Hartzaindegiko laguntza**

1. Hartzaindegirako laguntza jasoko da hiru urteko seme-alaba adingabe bakoitzarengatik, hiru ordainketa aldietan, lehenengoa jaiotzaren urtekoa eta azkenekoa bi urte betetzen dituen urtekoa.

2. Laguntza iraileko nominan ordainduko da. Jaiotza iraila baino gero gertatzen bada abenduak 31 baino lehen ordainduko da.

3. Laguntza jaiotzagatik, adopzioagatik edo harreragatik eszedentziaren lehenengo urtearen zehar jasoko da.

4. Laguntza hau eta langileen seme-alaben heziketa-laguntza ezin da aldi berean eta seme-alaba berdinarengatik jaso, eta bien artean ezin dira hogeitahamabost ordainketak gaintitu.

5. Laguntza honengatik 925 euro urtean emango da Hitzarmenaren indarraldi osoaren zehar.

## **57. Artikulua. Langileen seme-alaben heziketarako laguntzak**

1. Laguntza jasoko da seme-alaba bakoitzarengatik, hiru urteko adina betetzen duen urtetik hogeita bost urteko adina betetzen duen urtera arte, laguntzatik kanpo geratuko dira lanbide arteko gutxieneko soldata baina goragoko errentak jasotzen dituzten seme-alabak. Ezkontza-desegitearen kasuetan judizialki aitortutako elikatze-laguntza aipatutako errentei kenduko zaie. Hala ere, laguntza 21 eta 25 urte bitarteko seme-alabentzat, ikasketak egiten ari direla egiaztatzearen baldintzapean egongo da.

2. Laguntza erretiratutako, ezintasun iraunkor absolutu egoeran edo baliaezintasun handi egoeran dauden langileen seme-alabei luzatuko zaizkie eta hildako langileen umezurtzei, goian aipaturiko muga eta erizpide berdinekin.

3. Laguntza hau adopzioagatik edo harreragatik eszedentziaren lehenengo urtearen zehar jasoko da.

4. Desgaitasuna duten pertsonen hezkuntza berezia, terapia edo garraio kolektiboak sortzen dituzten behar bezala justifikatutako urteko gastuek gero aipatzen diren zenbatekoetan atentituak izango dira organismo ofizial eskudunek egoera aitortzen baldin badute.

5. Artikulu honetan arautzen den heziketarako laguntza %100ean igoko da baldin eta seme-alabak lehen-hezkuntza, bostgarren mailatik aurrera, DBH eta Batxilergoa edo antzeko ikasketak ofizialki onartuak, Lanbide-Heziketa, Maila Ertaineko Irakaskuntza Teknikoa eta Antzerakoak eta

Goi mailako Irakaskuntzako ikasketak egiten baditu eta ikasketa horiek ohiko egoitzatik kanpo egin behar baditu, kanpoan gaua igaroz.

6. Laguntza iraileko nominan ordainduko da.

7. Kontzeptu honengatik Hitzarmenaren indarraldi osoaren zehar honako zenbateko hauek ordainduko dira:

| <b>Langileen seme-alaben ikasketa-laguntza</b> | <b>(€ /año)</b> |
|--|-----------------|
| Eraentza orokorra                              | 510             |
| Desgaitasuna dutenentzat laguntza              | 3.400           |

8. Batzorde Parekideak artikulua honetan ezarritakoa interpretatuko du, unibertsitateko ikasketak Europar Batasunak Bolonian ezarritako irizpideetara egokitzearen ondorioz gerta daitezkeen aldaketen arabera.

### **58. Artikulua. Langilearen ikasketarako laguntza**

1. Beherago aipatzen diren ikasketak egiten dituzten langileei liburuetan eta matrikuletan egindako urteko gastuaren %90 ordainduko zaie, era egokian justifikaturik, eta urteko 1.800 euroko gehiengoarekin, bi kontzeptuak barne.

Eskubidea aitortzeari bide ematen duten ikasketek Kutxaren jarduerarekin lotura duten eduki akademikoak izan behar dituzte edo langileak betetzen duen lanpostuarekin. Aipatutako baldintzetan, laguntza honen barne dauden ikasketak honako hauek dira:

- a) Graduoko Unibertsitate Ikasketak eta Graduondoko Master: Zuzenbidean, Ekonomia-zientzietan, Enpresa Zientzietan, Enpresa Zuzendaritzan, Marketing, Informatika, Ingeniaritza, Lan Harremanak, Lan Zientziak, Psikologia eta Soziologia, Matematikak, Estatistika, eta 2 Taldeko langileei 1 Taldera igotzea erraztu diezaizkieketenak.
- b) Gradu ondoko Ikasketak, ofizialak izan edo ez, argitalpen espezializatuek bermatutako ospe handiko hezkuntza-erakundeetan egiten badira.
- c) Bigarren mailako Batxilergoa edo Unibertsitate sarrera ahalbidetzen duen ikastaroa. Kasu honetan Ikasketa-laguntza seme-alaben laguntzagatik ordeztua ahal izango da

2. Laguntza jasotzeko baldintzak:

- a) Kasu guztietan irakas-heziketa jaso dela egiaztatzea, Kutxaren iritziaren arabera.
- b) Langileak beken onuraduna bada, Kutxek bakarrik ordaindu behar dute beken zenbatekoaren eta Hitzarmen Kolektibo honen arabera ordaindu behar dutenaren arteko diferentziak.

3. Ordaintzeko era: ikasketa-laguntza bere osotasunean ikasturtearen lehenengo hiru hilabeteetan jasoko da, aurretik justifikatuz.

4. Ikasketarako diru-laguntzaren eskubidea galtzea: txandakako hiru ikasturteren galerak diru-laguntzaren

behinbetiko kentzeari bide emango dio, bidezkotutako ezinbesteko arrazoiengatik ez bada. Ikasturte bat galtzea bi urtez jarraian laguntza kentzeari bide emango dio, bidezkotutako ezinbesteko arrazoiengatik ez bada, laguntza berreskuratuko da ikasturtea gainditzen bada. Laguntza behin betiko kenduko da aldi baterako galerari bide eman zion egoera errepikatzen bada.

Kutxek nahi badute lehen aipatutako epeak bikoiztu dezakete Bigarren mailako Batxilergorako, Hezkuntza Berezietan eta Unibertsitatean sarrerarako.

5. Batzorde Parekideak artikulua honetan ezarritakoa interpretatuko du, unibertsitateko ikasketak Europar Batasunak Bolonian ezarritako irizpideetara egokitzearen ondorioz gerta daitezkeen aldaketen arabera.

### **59. Artikulua. Aurrerakinak**

1. Gizarte Aurrerakinak: Kutxek beren langileei itzuli beharreko interesik gabeko aurrerakinak emango dizkiete, erabat bidezkotutako premiazko beharrak asetzeko helburuarekin.

Aurrerakinen zioak honela sailkatzen eta zehazten dira:

- a) Ebakuntza kirurgikoak eta oro har mediku gastuak, bai langilearenak bai bere kargura dauden ahaideenak.
- b) Ezkontzagatik edo egitatezko bikotea, behar bezala egiaztatuta, eratzeagatik sortutako gastuak.



- c) Senide-inguruabar larriak.
- d) Bizilekuaren nahitaezko aldaketak sortutako gastuak.
- e) Ezbeharrak, hala nola, suteak, lapurretak, eta abar bizileku iraukorrean edo erabili beharreko ondasunetan kalteak sortzen dituztenak.
- f) Seme-alaben adopzioa.
- g) Genero-indarkeriaren biktima izatetik eratorritako gastuak.
- h) Menpeko senideen asistentzia-beharrak asetzetik ondorioztatutako gastuak.
- i) Beste edozein antzeko egoera, eta erabat bidezkotutako premiazko beharrak asetzea helburu duten beste edozein.

Kutxa bakoitzen barruan aipatutako aurrerakinak emateko baldintzak zehaztuko dira. Zenbatekoa ez da sei hilabete baino gehiagokoa izango, nomina osatzen duten kontzeptu guztiak barne zenbatuta eta eskaera egiten den hilabetea kontutan hartuta. Langileak zenbateko osoa txikiagoa aukeratzen badu, langileak zehaztutako zenbatekoa lortuko du.

Amortizazioari dagokionez, hileko beren ondasunen %10 emanez egingo da.

Hitzarmen honen 55.3 artikuluan araututako senideak edo seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan, eta horren

iraupenaren lehenengo urtearen zehar, langileak pasarte honetan araututako aurrerakina amortizatzeko kuotak aldi baterako eten ahal izango ditu, baldin eta eszedentzian dagoena aurrerakinaren titularra bada.

2. Hileko aurrerakina: aurreko puntuan ezarritakoari kalterik egin gabe, langileek eta, beren baimenarekin, beraien legezko ordezkariak, ordainketa-eguna heldu baino lehen, jadanik egindako lanaren aurrerakinak jasotzeko eskubidea dute.

## **60. Artikulua. Ohiko etxebizitza eskuratzeko mailegua**

1. Ohiko etxebizitza eskuratzeko mailegua eska dezakete, Erakundearen duen lan-bizitzan behin bakarrik, aktiboan dauden langile finkoek frogaldia Erakundearen igaro eta gero. Etxebizitza izatea ez da mailegua ukatzeko kausa izango, etxebizitza Erakundearen langile-maileguen bidez finantziatuta ez bada izan.

2. Maileguan gehienez emango den zenbatekoa etxebizitzaren baloretik eratorritakoa izango da, eskuratze gastuak gehituta –gastu horiek behar bezala bidezkotu beharko dira– eta edonola ere, langileak bost urtean guztira jasotzea dagokion ordainsarien adinakoa izango da. Urteko ordainsariak osatuko dute Hitzarmen Kolektibo honetako 41. Artikuluak aipatutako kontzeptuak gehi senide-laguntza. Bigarren muga hau aplikatzen bada, zenbatekoa ezin izango da 230.000€ baino txikiagoa izan edo X Mailako bost urterokoa, unean uneko indarreko soldata-taularen arabera zenbatuta, handiagoa balitz.

3. Mailegua interes-tasa aldakorrean formalizatuko da eta interes-tasak finko jarraituko du egutegiko seihileko bakoitzean. %70ko ehunekoa aplikatuko zaio EURIBOR indizeari edo horren ordezkoiari. Kasu honetan, %5,25eko gehiengo-muga eta 0,5%eko gutxieneko mugak aplikatuko dira. Gutxieneko tasa hauek maileguen zorro biziari aplikatuko zaizkio, Erakunde bakoitzean itundu daitekeenari kalterik egin gabe.

4. Maileguak itzultzeko epea gehienez 35 urtekoa izango da, baina mugaegunak ezingo du inoiz izan langileak 70 urte bete arteko eguna baino luzeagoa. Maileguaren mugaeguna langilearen 65 urte betetzen duen eguna baina gerokoa bada, Kutxak hipoteka-bermea galdatu ahal izango dio.

5. Aplikagarria den interes-tasa zehazteko, Espainiako Bankuak Estatuko Aldizkari Ofizialean “urtebeteko bankuen arteko erreferentzia” (EURIBOR) gisa argitaratutako tasak hartuko dira erreferentziatzat, aurreko urteko urrikoak (azaroan argitaratutakoak) eta apirilekoak (maiatzean argitaratuta).

Aplikagarria den interes-tasen berrikuspenak urte bakoitzaren urtarrilean eta uztailean egingo dira.

6. Etxebizitzaren balioa etxebizitzaren salerosketa egiaztatzen duen agirietan agertzen dena izango da, Kutxaren peritazioak behar bezala egiaztatuta.

7. Maileguaren kapitalaren eta interesen itzulpena hilero egingo da handitzen doan urtean %2ko amortizazio-kuotaren bidez, eskatzaileak kuota finkoaren sistema ez badu aukeratzen.

8. Behin eskaera, behar bezala dokumentatua, egin ostean, Kutxak mailegua bost hilabeteko gehieneko epean ordainduko du, justifikatutako arrazoiak ez badaude, eskatzaileari jakinaraziko zaizkionak.

9. Kapitalaren itzulpena Kutxa bakoitzak ezarritako bermeen bidez ziurtatuta egongo da. Maileguaren eskatzaileak eskatzen badu, eta aurreko 4. Zenbakian aurreikusitakoa izan ezik, berme pertsonalaren aukera egikaritu ahal izango da. Kasu horretan mailegu poliza Fedemaile Publikoaren aurrean egingo da

10. Berme pertsonalarekin mailegua emateko, ezinbestekoa izango da langileak aukeratutako eta Erakundeak onartutako aseguru-etxearekin heriotza eta erabateko ezintasun kasuetarako Mailegua Amortizatzeko Aseguru-poliza izatea, Kutxaren alde. Aseguru horrek une bakoitzean amortizatzeke dagoen kapital aseguratuaren ordainketa estali beharko du, eta eutsi egin beharko dio maileguaren indarraldiak eta berme-moduak dirauten bitartean.

11. Mailegua hipoteka-bermea eratuz formalizatu bada, langilea hiltzen bada, hildakoak maileguarekiko zuen egoera berean jar daitezke ondorengoak (senar/emaztea eta seme-alabak), lehen graduko ondorengoan artean, egonez gero, gazteenak hogeitabat urte bete arte; une horretan ordaintzeke dagoen zenbatekoa baldintza normalean dagoen mailegu batera eramango litzateke.

12. Maileguaren mugaeguna aurreratzeko kausak dira, Erakundearen baimenik gabe bizilekua saltzea edo

alokatzea, langilea nahita edo nahitaez lana uztea eta heriotza.

Etxebizitza hirugarrenei, prozedura judizialaren ondorioz, esleitzen bazaie Erakundeak ulertuko du maileguaren mugaeguna iritsi dela eta eskubidea izango du berehalako kitapena galdatzeko.

Lan harremana amaitzen bada, uko egiteagatik edo kaleratzeagatik, Kutxek mailegu arruntetarako baldintzak aplikatuko dituzte.

13. Interes-tasa eguneratuko da besteren edo norberaren konturako lan jarduera aurrera eramateko eskatzen den borondatezko eszedentziaren kasuan eta mailegua amortizatzeke berme eta eretan aldatetak ezarri ahal izango dira. Kasu horietan, Kutxa bakoitzaren lehentasunezko interesa finkatuko da.

14. Kutxak eskuratutako etxebizitza konprobatu dezake operazioaren indarraldi osoaren zehar, 12. puntuaren ondoreetarako.

15. Eskaeran adierazitako helburua ez den beste bat kapitalari ematea edo arau hauetan ezarritako baldintzetako bat ez betetzea nahikoa da Kutxak eragiketa amaitutzat jo ahal izateko.

16. Etxebizitza eskuratzeko mailegukiko Erakunde bakoitzaren baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

17. Hitzarmen honen 55.3 artikuluan araututako senideak edo seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan, eta horren

iraupenaren lehenengo urtearen zehar, langileak artikulu honetan ohiko bizilekua eskuratzeko mailegua amortizatzeke kuoten ordainketa aldi baterako eten ahal izango du, baldin eta eszedentzian dagoena maileguaren tituluduna bada.

18. Enpresak erabakitako edo proposatutako lekualdaketa, bizilekuaren aldaketarekin, jasan duten langileek beren ohiko etxebizitza alokatu ahal izango dute langileentzat mailegu baten bidez finantziatuta izan arren. Baimen hau mantenduko da alokairu-kontratua amaitzen den eguna arte edo jatorrizko lurraldera itzultzen den unean indarrean dagoen luzapen-aldia amaitzen den arte.

### **61. Artikulua. Ohiko etxebizitza aldatzeko mailegua**

1. Ohiko etxebizitza aldatzeko mailegua eska dezakete, Erakundean duen lan-bizitzan gehienez bi aldiz, aktiboan dauden langile finkoek frogaldia Erakundean igaro eta gero.

2. Mailegu hau emateko egungo ohiko etxebizitza saltzea ezinbesteko ukanbearra izango da, eta langileak zeukan ohiko etxebizitza eskuratzeko maileguaren kitapena.

3. Maileguan gehienez emango den zenbatekoa izango da etxebizitza berria eskuratzeko-prezioaren eta tasazio-balioaren edo salmenta-balioaren (bietatik handiena dena) arteko diferentzia, gehi, egotekotan, amortizatzeke dagoen kapitala eta zenbateko horri erosketari dagozkion berezko gastuak erantsiko zaizkio, behar bezala bidezkotuta, eta edonola ere, eskatutako zenbatekoak ez badu gainditzen langilearen bost urteko ordainsariak. Urteko ordainsariek

osatuko dute Hitzarmen Kolektibo honetako 41. Artikuluak aipatutako kontzeptuak gehi senide-laguntza. Bigarren muga hau aplikatzen bada, zenbatekoa ezin izango da 230.000€ baino txikiagoa izan edo X Mailako bost urterokoa, unean uneko indarreko soldata-taularen arabera zenbatuta, handiagoa balitz.

4. Mailegua interes-tasa aldakorrean formalizatuko da eta interes-tasak finko jarraituko du egutegiko seihileko bakoitzean. %70ko ehuneko aplikatuko zaio EURIBOR indizeari edo horren ordezkari. Kasu honetan, %5,25eko gehiengo-muga eta 0,5%eko gutxieneko mugak aplikatuko dira. Gutxieneko tasa hauek maileguen zorro biziari aplikatuko zaizkio, Erakunde bakoitzean itundu daitekeenari kalterik egin gabe.

5. Maileguak itzultzeko epea gehienez 35 urtekoa izango da, baina mugaegunak ezingo du inoiz izan langileak 70 urte bete arteko eguna baino luzeagoa. Maileguaren mugaeguna langilearen 65 urte betetzen duen eguna baina gerokoa bada, Kutxak hipoteka-bermea galdatu ahal izango dio.

6. Aplikagarria den interes-tasa zehazteko, Espainiako Bankuak Estatu Aldizkari Ofizialean “urtebeteko bankuen arteko erreferentzia” (EURIBOR) gisa argitaratutako tasak hartuko dira erreferentziatzat, aurreko urteko urrikoak (azaroan argitaratutakoak) eta apirilekoak (maiatzean argitaratuta).

Aplikagarria den interes-tasen berrikuspenak urte bakoitzaren urtarrilean eta uztailean egingo dira.

7. Artikulu honetako 3. Zenbakiak aipatzen duen etxebizitzaren balioa etxebizitzaren salerosketa egiaztatzen duen agirietan agertzen dena izango da, Kutxaren peritzazioak behar bezala egiaztatuta.

8. Maileguaren kapitalaren eta interesen itzulpena hilero egingo da handitzen doan urtean %2ko amortizazio-kuotaren bidez, eskatzaileak kuota finkoaren sistema ez badu aukeratzen.

9. Behin eskaera behar bezala dokumentatua egin ostean, Kutxak mailegua bost hilabeteko gehieneko epean ordainduko du, justifikatutako arrazioiak ez badaude, eskatzaileari jakinaraziko zaizkionak.

10. Kapitalaren itzulpena Kutxa bakoitzak ezarritako bermeen bidez ziurtatuta egongo da. Maileguaren eskatzaileak eskatzen badu, eta aurreko 5. Zenbakian aurreikusitakoa izan ezik, berme pertsonalaren aukera egikaritu ahal izango da. Kasu horretan mailegu poliza Fedemaile Publikoaren aurrean egingo da.

11. Berme pertsonalarekin mailegua emateko, ezinbestekoa izango da langileak aukeratutako eta Erakundeak onartutako aseguru-etxearekin heriotza eta erabateko ezintasun kasuetarako Mailegua Amortizatzeke Aseguru-poliza izatea, Kutxaren alde. Aseguru horrek une bakoitzean amortizatzeke dagoen kapital aseguruaren ordainketa estali beharko du, eta eutsi egin beharko dio maileguaren indarraldiak eta berme-moduak dirauten bitartean.



12. Mailegua hipoteka-bermea eratuz formalizatu bada, langilea hiltzen bada, hildakoak maileguarekiko zuen egoera berean jar daitezke ondorengoak (senar/emaztea eta seme-alabak), lehen graduko ondorengoen artean, egonez gero, gazteenak hogeitabat urte bete arte; une horretan ordaintzeke dagoen zenbatekoa baldintza normalean dagoen mailegu batera eramango litzateke.

13. Maileguaren mugaeguna aurreratzeko kausak dira, Erakundearen baimenik gabe bizilekua saltzea edo alokatzea, langilea nahita edo nahitaez lana uztea eta heriotza.

Etxebizitza hirugarrenei, prozedura judizialaren ondorioz, esleitzen bazaie Erakundeak ulertuko du maileguaren mugaeguna iritsi dela eta eskubidea izango du berehalako kitapena galdatzeko.

Lan harremana amaitzen bada, uko egiteagatik edo kaleratzeagatik, Kutxek mailegu arruntetarako baldintzak aplikatuko dituzte.

14. Interes-tasa eguneratuko da besteren edo norberaren konturako lan jarduera aurrera eramateko eskatzen den borondatezko eszedentziaren kasuan eta mailegua amortizatzeke berme eta eretan aldatetak ezarri ahal izango dira. Kasu horietan, Kutxa bakoitzaren lehentasunezko interesa finkatuko da.

15. Kutxak eskuratutako etxebizitza konprobatu dezake operazioaren indarraldi osoaren zehar, 13. puntuaren ondoreetarako.

16. Eskaeran adierazitako helburua ez den beste bat kapitalari ematea edo arau hauetan ezarritako baldintzetako bat ez betetzea nahikoa da Kutzak eragiketa amaitutzat jo ahal izateko.

17. Etxebizitza aldatzeko mailegukiko Erakunde bakoitzaren baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

18. Hitzarmen honen 55.3 artikuluan araututako senideak edo seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan, eta horren iraupenaren lehenengo urtearen zehar, langileak artikulua honetan ohiko etxebizitza aldatzeko mailegua amortizatzeke kuoten ordainketa aldi baterako eten ahal izango du, baldin eta eszedentzian dagoena maileguaren tituluduna bada.

19. Enpresak erabakitako edo proposatutako lekualdaketa, bizilekuaren aldaketarekin, jasan duten langileek beren ohiko etxebizitza alokatu ahal izango dute langileentzat mailegu baten bidez finantziatuta izan arren. Baimen hau mantenduko da alokairu-kontratua amaitzen den eguna arte edo jatorrizko lurraldera itzultzen den unean indarrean dagoen luzapen-aldia amaitzen den arte.

## **62. Artikulua. Bestelako beharrak asetzeko gizarte-mailegua**

Hitzarmen honetan adierazi gabeko beste behar batzuetarako, aktiboan dauden langile finkoentzat, frogaldia Erakundean igaro eta gero, maileguak arautzen dira, honako baldintza hauetan:

- a) Gehieneko kapitala langilearen urteko ordainsariaren %25ekoa izango da, Hitzarmen

kolektiboaren 41 artikuluko kontzeptuak kontutan hartuta gehi familia-laguntza.

b) Hala ere, langile orok 30.000 €ko zenbaterainoko laguntza eskura dezake.

c) Interes aldakorreko gehieneko tasa EURIBOR urtebetera izango da, baina inoiz ez da interes tasa negatiborik aplikatuko.

d) Hurrengo urteetan EURIBOR zehazteko kontuan hartuko da Espainiako Bankuak Estatuko Aldizkari Ofizialean “urtebeteko bankuen arteko erreferentzia” (EURIBOR) gisa argitaratutako tasak, aurreko urteko urriari dagokiona (azaroan argitaratua).

e) Hitzarmen kolektiboa indarrean sartu den unetik aurrera formalizatutako maileguak amortizatzeko epea langileak eskatzen duena izango da, eta gehienez zortzi urte.

f) Bestelako beharrak asetzeko maileguen inguruan, Erakunde bakoitzaren baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

g) Hitzarmen honen 55.3 artikuluan araututako senideak edo seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan, eta horren iraupenaren lehenengo urtearen zehar, langileak bestelako beharrak asetzeko gizarte-mailegua amortizatzeko kuotak aldi baterako eten ahal izango ditu, baldin eta eszedentzian dagoena aurrerakinaren titularra bada.

## IX KAPITULUA

### **Gizarte-aurreikuspena**

#### **63. Artikulua. Eraentza orokorra**

1. Gizarte Segurantzako legediaren arabera dagozkien prestazioak jasotzeko eskubidea izateaz gain, Aurrezki Kutxetako langileek Kapitulu honetako artikuluetan adierazten diren onurak izango dituzte, artikulua horietan adierazten diren baldintza eta zenbatekoetan.

2. Kutxa bakoitzaren eremuan, gizarte-aurreikuspeneko ordezkio sistemak edo sistema osagarriak ezarri edo arautu ahal izango dira, Hitzarmen honetan ezarritakoekiko desberdinak izan arren, langileen legezko ordezkariekin itunen bidez.

3. 1998-2000 urteetarako Hitzarmen Kolektiboaren Hirugarren Xedapen Gehigarria aplikatuz, gizarte-aurreikuspeneko sistema, ordezkio edo osagarria dena eta Kapitulu honetan ezarritakoarekiko desberdina dena, itundu duten Erakundeetan beren berezko xedapenek arautuko dute gai hori.

#### **64. Artikulua. Prestazioen eta pentsioen osagarriak**

1. Aurrezki Kutxen konturako pentsio-osagarriak izango dira Gizarte Segurantzak berak bere sistemaren bidez ordaindutako pentsioak kalkulatzeko ezartzen duen ehunekoaren benetako soldatei aplikatuta ateratzen den zenbatekoaren eta Gizarte Segurantzak aitortutako pentsioaren arteko aldea. Salvuespen bakarrak dira aldi baterako ezintasuna, amatasuna, aitatasuna, alarguntasuna, zurtasuna eta erretiroa, Hitzarmen honek ezarritako berezko arauak arautuko baitituzte horiek guztiak.

Ehunekoak honako hauek izango dira:

- Aldi baterako ezintasuna, %100 arte lehenengo hamabi hilabeteak, %87,50, sei hilabete luza gero, eta %87,50 hemezortzi hilabeteren buruan aldi baterako ezintasuna agortzeagatik alta medikoa ematen den unetik ezintasun iraunkorra edozein mailatan aitortzen duen GSINaren edo erakunde eskudunaren ebazpena ematen den arte edo ezintasun iraunkorra ukatzen duen arte lanerako gaitasun-adierazpenarekin, eta beti ere gehienez hogeita hamar hilabetera arte. Ezintasun iraunkorraren aitortzea atzera eragina duen kasuetan Kutxak egindako gehiegizko ordainketa erreklamatu edo konpentsatu ahal izango da, kontratuaren azkentzeagatik kitapenaren bidez edo beste edozein bidetik, denboraldi berari dagozkien ordainketen bikoiztea ekiditeko helburuarekin.

- 
- Amatasuna, %100.
  - Aitatasuna, %100.
  - Minbizia edo beste gaixotasun larria duten adingabeen zaintza, %100.
  - Ohiko ogibiderako ezintasun iraunkor osoa, %55.
  - Ezintasun iraunkor absolutua, %100.
  - Alarguntasuna, %50.
  - Zurztasun, %20, hogeitaz urteko adina iritsi arte.
  - Senideen aldeko pentsioa, %20.
  - Baliaezintasun Handia, %150.

2. Prestazioen eta pentsioen osagarriak Gizarte Segurantzakoak aitortzen diren data beretik aurrera ondorioak izan dezaten emango dira, eta ematen diren baldintza eta kasu berdinetan, eta minbizia edo gaixotasun larriren bat duten adingabeak zaintzarekiko, gainera, horiek ematen diren ukanbehar berdinekin.

3. Pentsioen osagarriak kalkulatzeko oinarria, Hitzarmen Kolektibo honen 41. Artikuluan ezarritako kontzeptuek osatuko dute, langileari dagozkionak, gehi familia-laguntza eta erretiroa, ezintasuna iraunkor osoa eta absolutua, baliaezintasun handia edo heriotza gertatzen den hilabetearen aurreko hamabi hilabeteetan zehar jasotakoak izango dira.

### **65. Artikulua. Gaixotasunagatik bajak**

Aurreko artikuluetan aurreikusitako Gizarte-Segurantzaren prestazioen osagarriak alde batera utzita, egutegiko urte bakoitzaren barruan langilea gaixotasunagatik lanera ez doan lehenengo hiru egunen zehar, bere benetako ordainsariaren %80 ordainduko zaio, Kutxaren kontura; hala ere, bere benetako ordainsariaren %100 ordainduko zaio egoera hori gertatzen den egutegi urte bakoitzeko lehenengo bi aldietan, bai eta Erakundeak izendatutako medikuek gaixotasun-egoera egiaztatzen dutenean ere.

### **66. Artikulua. Medikuaren egiaztapena**

Lanera ez joatea bidezkoetzeko langileak adierazten duen desgaitasun edo gaixotasun egoera egiaztatu ahal izango du Kutxak, Erakundeak izendatutako medikuek egindako osasun-azterketaren bidez. Langileak uko egiten badio osasun-azterketari, egoera horietarako Kutxen konturako onura ekonomikoak eten egingo dira.

### **67. Artikulua. Lan-egintzako ezintasun iraunkorra, baliaezintasun handia eta heriotza**

Ezintasun iraunkor osoa edo absolutua edo baliaezintasun handia, bai eta enplegatu baten heriotza ere, langilearen gain egindako bortizkeriengatik lan-istripu baten ondorioz gertatzen bada, lan-egintzan egonik, Erakundeak osatu egingo du baliaezintasun-, alarguntasun- eta zurztasun-pentsio gisa bere eskubidedunen alde, hala badagokio, esleitzen zaion zenbatekoa, bere diru-sarreraren % 100era iritsi arte, hirurogeita bost urteko adina izateko falta zaion epean

zehir egin beharreko gehikuntzekin, adinagatik erretiroari buruzko xedapenak aplikatzeko helburuarekin.

Erakundeak ordaindu beharreko zenbatekoa, ezarritako ordainsari-kontzeptu guztiengatik, langileak heriotzaren unean jasotzen duena izango da, eta, hala badagokio, arriskua Lan Istripuen Nahitaezko Aseguruak edo Erakundeak ezarritako edo itundutako beste edozein aseguru-sistemak estaltzen badu jaso daitekeen errenta kenduko zaio.

Ondorio horietarako, aseguruak kapitala entregatzea eragiten badu, errentaren %6 zenbatetsiko da.

### **68. Artikulua. Erretiroa: erretiroagatik pentsioaren osagarriak. Arau orokorra**

1. Hirurogeita bost urtetik aurrera erretiroa hartzen duen langileak, artikulua honen 2. puntuan ezartzen den salbuespenarekin, eskubidea izango du Gizarte Segurantzako erretiro-pentsioa osatzeko, harik eta bere ordainsarien % 100era iritsi arte, Hitzarmen Kolektibo honen 64. artikulua 3. paragrafoarekin bat; osagarri hori kalkulatzeko, 26/85 Legea indarrean jarri zen arte indarrean zegoen Legetik eratorritako pentsioaren zenbatekoaren eta 26/85 Legearekin bat ezarriko zen pentsioaren arteko aldea deskontatuko da.

Aurreko aldea kalkulatzeko, aurreko lerrokadan adierazitakoaren arabera legokiokeen pentsioa gertakari eragilearen egunaren aurreko hogeita lau hilabete kotizatuen kotizazio-oinarriak beti ere zenbatuta egingo da.



Hala ere, prestazioen eta pentsioen osagarriak Gizarte Segurantzarenak aitortzen diren egun beretik izango dituzte ondorioak, eta horiek ematen diren kasu eta baldintza berberetan emango dira, gertaera eragilea gertatzean indarrean dauden xedapenekin bat etorritz.

2. Aurrezki-kutxetan 1972ko otsailaren 23tik aurrera sartu diren langileek artikulu honetan ezarritako erretiro-onurak baliatu ahal izateko gutxienez hogeita bost urteko zerbitzua izan beharko dute Erakunde langile gisa.

3. Behin langilea ohiko erretiro-adinera iritsita, Erakundeak langileari erretiroa hartzera gonbidatzen badio eta horrek uko egiten badio, Hitzarmen honetan ezarritako pentsio-osagarria jasotzeko eskubidea galduko du.

4. XIV. Hitzarmen Kolektiboa indarrean jarri ondoren (1986ko maiatzaren 29) enpresan sartutako langileak.

4.1. XIV. Hitzarmen Kolektiboa indarrean jarri ondoren (1986ko maiatzaren 29) enpresan sartzen diren langileek, erretiroa hartzen dutenetik aurrera, Gizarte Segurantzaren legeria orokorrak une horretan aitortzen dizkien eskubideak baino ez dituzte izango, hurrengo paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe.

4.2. Aurreko puntuan aipatutako langile sartu berrien alde, Erakundeek, erretiro-pentsioaren hartzekodun egiten direnean, indarreko xedapenen arabera, prestazio osagarriak jaso ditzaten, ekarpen bat egingo diote kutxan dagoen aurreikuspen sozial osagarriko

tresnari; ekarpenaren zenbatekoaren oinarria 2011. eta 2012. urteetarako urteko 735,42 eurokoa da; oinarri hori 2013rako eta 2014rako berrikusiko da, oinarritzko soldata eguneratzeko ezarritako erizpideen arabera. Irizpide berberak aplikatuko dira soldatak berrikusten direnean, hala dagokionean.

### **69. Artikulua. Erretiroa: erretiroagatik pentsioaren osagarria. Arau bereziak**

1. Aurrezki-kutxetako plantillan 1972ko otsailaren 23tik aurrera sartu diren eta 1981eko abenduaren 31n plantillan zeuden langileei salbuespen gisa dagokien osagarria jasotzeko eskubidea emango zaie, aurreko 68.1 artikulua arabera eta ondoren ezartzen diren adinaren eta iraupenaren ukanbeharrekin bat etorriz:

Hirurogeitabost urteko adina eta zerbitzuan hogeitalau urte: %75

Hirurogeitabost urteko adina eta zerbitzuan hogeitahiru urte: %70

Hirurogeitabost urteko adina eta zerbitzuan hogeitabi urte: %65

Hirurogeitabost urteko adina eta zerbitzuan hogeitabat urte: %60

Hirurogeitabost urteko adina eta zerbitzuan hogeitabi urte: %55

2. 1972ko otsailaren 23a baino lehenagoko antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzak aitortzen dion erretiro-pentsioa osatzeko, 1967ko urtarrilaren 18ko Aginduaren lehen xedapen iragankorraren 9. puntuaren babesean, eta Hitzarmen Kolektibo honen 68.1 artikuluaekin harremanetan, honako eskala honen arabera

bere ordainsarien ehunekora iritsi arte, ordainsariak Hitzarmen Kolektibo honen 64.3 artikuluaaren arabera kalkulatuta:

|                      |     |
|----------------------|-----|
| Hirurogei urte       | %60 |
| Hirurogeitabat urte  | %68 |
| Hirurogeitabi urte   | %76 |
| Hirurogeitahiru urte | %84 |
| Hirurogeitalau urte  | %92 |

3. 60 urtetik aurrera erretiroa hartzeko aukera mantentzen da, Erakundearen gutxienez hogeitabi urtez zerbitzu emanaz. Kasu horretan, langileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzak aitortzen dion erretiro-pentsioa osatzeko, 1967ko urtarrilaren 18ko Aginduaren lehen xedapen iragankorraren 9. puntuaren babesean, eta Hitzarmen Kolektibo honen 68.1 artikuluaekin harremanetan, honako eskala honen arabera bere ordainsarien ehunekora iritsi arte, ordainsariak Hitzarmen Kolektibo honen 64.3 artikuluaaren arabera kalkulatuta:

Hirurogei urteko adina eta hogeitabi urteko zerbitzua: %60

Hirurogeitabat urteko adina eta hogeitabat urteko zerbitzua: %68

Hirurogeitabi urteko adina eta hogeitabi urteko zerbitzua: %76

Hirurogeitahiru urteko adina eta hogeitahiru urteko zerbitzua: %84

Hirurogeitalau urteko adina eta hogeitalau urteko zerbitzua: %92

## **70. Artikulua. Baliaezintasun-pentsioa: Kutxen konturako osagarria**

Baliaezintasun-pentsioaren osagarriaren Aurrezki-kutxen konturako zenbatekoa kalkulatzeko, Hitzarmen Kolektibo honen 68.1 artikuluan jasotako kalkulu-prozedura aplikatuko da.

## **71. Artikulua. Gutxieneko erretiro-pentsioak**

1. Erretiro-pentsioak lanbide arteko soldatara arte eguneratzea hitzartzen da, beren hasierako kalkulua egiteko.

2. Garbiketa langileentzat eta, orohar, lanaldi partziala duten langileentzat, benetan lan egindako ordutegiaren araberrako pentsioaren proportzionaltasuna ezarriko da.

## **72. Artikulua. Alarguntasun, zurztasun eta senideen aldeko pentsioen osagarriak**

1. Alarguntasun: Kutxek Gizarte Segurantzak ordaintzen dituen alarguntasun-pentsioak osatuko dituzte, Hitzarmen Kolektibo honen 64.3 artikuluan finkatzen diren oinarrien %50era iritsi arte.

2. Zurztasuna: zurztasun pentsioak osatu egingo dira Hitzarmen Kolektibo honen 64.3 artikuluan adierazitako oinarriaren gainean Gizarte Segurantzak ezarritako ehunekoak aplikatzearen ondoriozko zenbatekora iritsi arte eta onuradunak hogeit urteko adina bete arte.

3. Alarguntasun eta zurztasun pentsioak jasotzen badira, horien baturak ezin izango du kausatzailearen soldata arautzailearen %100 gainditu.

4. Alarguntasun, zurtasun eta senideen aldeko osagarriak, erretiro edo ezintasun absolutu edo baliaezintasun handiko egoeretan dauden langileek sortutako egoerei ere aplikatuko dira.

5. Senideen aldeko pentsioak osatu egingo dira, Hitzarmen Kolektibo honen 64.3 artikuluan adierazitako oinarriaren gainean Gizarte Segurantzak ezarritako ehunekoak aplikatzearen ondoriozko zenbatekora iritsi arte.

### **73. Artikulua. Pentsioen osagarrien berrikuspena**

1. Urtero berrikusiko dira erretiro-pentsioaren, alarguntasun-pentsioaren, zurtasun-pentsioaren eta ezintasun iraunkor osoaren, absolutuaren edo baliaezintasun handiaren pentsioen osagarriak, haien Erregelamenduan, enpresa-itunean edo Enplegu Pentsio-Planeko espezifikazioetan aurreikusitakoaren/itundutakoaren arabera sortutakoak eta, halakorik ezean, Gizarte Segurantzaren pentsioak kotizaziopeko modalitatean goratzeko indize orokorra aplikatuko da baldin eta gehieneko pentsioa goratzeko ehunekoa baino txikiagoa ez bada, kasu horretan hori aplikatuko da eta igoera ezin da inola ere izan langile aktiboentzat ekitaldi berean ezarritako taulen igoera baino handiagoa.

2. Pentsioen igoera Kutxaren konturako osagarriaren gainean bakarrik egin behar da, eta ez, beraz, interesdunak jasotako pentsio osoaren gainean.

3. Erretiratutako denboraren araberako proportzionaltasuna, lehenengo berrikuspenean:

erretiratutako langileei egin beharreko lehenengo berrikuspena egoera horretan daramaten denboraren proportzioan egingo da.

#### **74. Artikulua. Bizi-asegurua**

Erakundeek, beste sistema berdinak edo hobeak dutenak izan ezik, horrela nahi duten langileentzat bizi-aseguru kolektiboak hitzartuko dituzte. Aseguratutako kapitala, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, 15.000 €ko izango da, Mailen artean desberdindu gabe eta kuoten %50 Erakundearen kontura izango da eta beste %50 aseguratutako langilearen kontura.

## X KAPITULUA

### **Sariak, hutsegiteak eta zehapenak**

#### **75. Artikulua. Sariak**

Erakundeek beren langileen jokabide ona eta ezaugarri bikainak sarituko dituzte, batez ere lan-errendimendua handitzen badute, zerbitzu hobea ematen badute edo ageriko kaltea saihesten badute.

Saria jasotzeko arrazoi duinak honako hauek izango dira: sakrifizio-espirtua; fideltasun-espirtua; profesionalki hobetzeko grina.

Sakrifizio-espirtua da zerbitzuak egitea enpleguaren ahalmen guztiak guztiz emanda, eta egitate zehatzetan adierazitako asmo irmoarekin, alegia, zerbitzuak ahalik eta perfekziorik handiena lortzea Erakundeen eta publikoaren alde, eta horren mende jartzea haien erosotasuna eta, batzuetan, haien interesa, inork eta ezerk eskatu gabe.

Fideltasun-espirtua hogeita bost urteen zehar Erakundearen emandako zerbitzu jarraituek egiaztatzen dute, espediente pertsonalean kontrako oharrik izan gabe.

---

Profesionalki hobetzeko grinaren kontzeptuaren barruan sartzen dira beren heziketa teorikoa eta praktikoa eta esperientzia hobetzeko premia sentitzen duten pertsonak, baliagarriagoak izateko edo goragoko mailetara iristeko.

Saria emateko ekimena, arrazoia edo zergatia zehaztuz, saritu behar den pertsonaren nagusi hurrenari dagokio, hari berari edo plantillako beste edozein pertsonari. Eskaera Kutxaren Zuzendaritza Nagusiari aurkeztuko zaio, eta hark erabakiko du.

Sariak honako hauek izan daitezke: hobetzeko edo ikasteko beka edo bidaiak, goragoko ordainsari-mailara iristeko behar diren urteak murriztea, berehalako ordainsari-mailara igotzea, edo antzeko beste edozein pizgarri, betiere lehiaketetarako, maila-igoeretarako eta abarretarako puntuak edo lehentasunak ematea dakartenak.

Era berean, zehapen baten osteko jokabideak espedientearen aurkako oharrak deuseztatzen dituen kasuak eta baldintzak zehaztuko dira.

Eskudiruzko sariak ematen badira, hau da, oroharreko kopuru bat eta behin bakarrik, ez dira soldata-osagarritzat hartuko inolako ondoriotarako.

Aurrezki-kutxek eta bertako langileek zehaztu eta garatu ahal izango dituzte aipatutako printzipioak eraginkorrak izan daitezen bete beharreko baldintzak.

Lanean elkartasun-izpiritua pizteko, sariak ezarriko dira langileen talde edo kolektibitateentzat.



## **76. Artikulua. Langileen hutsegiteak**

1. Langileen hutsegiteak dira indarreko lan-araudiak ezarritako betebeharren arau hauste oro, baita hitzarmen kolektibo honetatik eratorritako betebeharrera ere, eta, orohar, edozein kontratu-ez betetzea; hala ere, hutsegiteen honako zerrenda eta mailakatzeari egiten da, arinak, larriak eta oso larriak, aipamen gisa eta ez mugatzailea.

2. Hutsegite arinak. Arinak dira:

2.1. Lanera berandu iristea, justifikaziorik gabe eta ez bada errepikatzen.

2.2. Zabarkeria edo axolagabekeria, enpresari kalte konponezina eragiten ez dionean.

2.3. Diskrezio falta ez kaltegarria.

3. Hutsegite larriak. Larriak dira:

3.1. Lanera ez joatea, justifikaziorik gabe eta ez bada errepikatzen.

3.2. Agiriak, eskutitzak eta datuak eustea, hierarkian dagokion nagusiaren beharrezko baimenik gabe, egokiak ez diren aplikazio, xede edo erabilerarako.

3.3. Lanean sortutako atzerapenak, kalte larria eragin dutenak, hierarkian dagokion nagusiari ezkututzea.

3.4. Zabarkeria edo axolagabekeria Erakundeari kalte konponezinak eragiten badizkio, publikoaren erreklamazioak edo protestak sortzen dituenean edo

bezeroak galtzea, eta erruztatuak benetan egin duen hutsegitearen ondorioa direla egiaztatzen bada.

3.5. Kutzari kalteak eragiten dizkion norberaren akatsak ezkutatzea.

3.6. Hutsegite arinak behin eta berriro egitea.

4. Hutsegite oso larriak. Oso larriak dira:

4.1. Behin eta berriro eta justifikaziorik gabe lanera berandu iristea edo ez joatea.

4.2. Lanean diziplina eza edo aginduak ez betetzea.

4.3. Ahozko ofentsak edo ofentsa fisikoak, Erakunde lan egiten duten pertsonen aurka edo bezeroen aurka, azken kasu horretan lan-jarduera emateari lotuta.

4.4. Kontratuko onustea urratzea.

4.5. Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.

4.6. Sarri mozkortuta egoteak edo toxikomaniak, lanerako ondorio negatiboak baditu.

4.7. Destinoa bertan behera uztea.

4.8. Iruzurra.

4.9. Erakundearekiko edo bezeroekiko konfiantza-abusua.

4.10. Negozioak hasi Erakundeak jakin gabe edo bere borondatearen aurka, esanbidez adierazita eta oinarrituta, Erakundearekiko lehian

4.11. Ordainsariak edo promesak onartzea, edozein motatako abantailak edo prerrogatibak, Erakundearen bezeroen edo hirugarrenen aldetik, ziurtaraztea, Erakundearen zerbitzuak emateagatik.

4.12. Lanbide-sekretua urratzea.

4.13. Eskudirutan jokutzen den eta apustuak egiten diren lekuetara maiz joatea, apustuetan parte hartuz.

4.14. Langileak ikusitako egitate edo arau-urratze larriak, Erakundearen interesa edo haren langileen ospea larriki kaltetzen dutenak, ezkutatzea eta ez joatea haiek argitzera ikuskapen-zerbitzuetara edo haiek argitzeko zeregina duten arduradunengana.

4.15. Egindako akatsekin lotura duten agiriak faltsutzea edo bahitzea, horien zuzenketa ekiditeko edo atzeratzeko asmoz.

4.16. Hutsegite larriak behin eta berriro egitea.

## **77. Artikulua. Agintekeria**

Hierarkian dagokion nagusiaren agintekeria beti hutsegite oso larria izango da. Jasaten duenak berehala Erakundearen Zuzendaritza Orokorraren jakinaren gainean jarri beharko du, eta Zuzendaritza Orokorrak dagokion espedientea izapidetzea aginduko du.

## **78. Artikulua. Sexu-jazarpena lanean**

Sexu-jazarpena lanean lan-hutsegite oso larria da eta jazarpenaren inguruabarrak eta baldintzak kontuan hartuta zehatuko da.

## **79. Artikulua. Diziplina ahalmena**

1. Kutxek daukate diziplina ahalmena.
2. Hutsegitearen arabera, zehapenak honako hauek izango dira:

2.1. Hutsegite arinengatik, ahozko edo idatzizko ohartarazpenak.

2.2. Hutsegite larriengatik: derrigorreko lekualdaketa; gehienez hiru hileko lana eta soldata etetea; gehienez bi urteko epean, goragoko mailara igotzeko aldi baterako desgaikuntza.

2.3. Hutsegite oso larriengatik, igoerekiko antzinatasuna erabat galtzea; maila igotzeko behin betiko desgaikuntza; maila galtzea, hurrenez txikiagoa den mailara jaitsiz; hiru eta sei hilabete bitarteko lana eta soldata etetea; diziplinazko kaleratzea.

Kaleratzea ezarriko zaie beti honako hauei: iruzurra eta faltsifikazioa egin dutenei, kalte nabarmenekin lanbide-sekretua urratu dutenei, konfiantzaz abusatu dutenei horrek Erakundearen interesetan edo ospean kalte larria eragin duenean, Hitzarmen Kolektibo

honen 76. Artikuluaren 4.10 eta 4.11 zenbakietan tipifikatutako hutsegiteak egin dutenei eta hutsegite oso larriak berriro egin dutenei.

3. Aurreko pasartean xedatutakoak ez dio kalterik egiten beste erantzukizunei aurre egiteari, hala nola, urratzaileak ordaindu egin beharko ditu Erakundeari sortu dizkion kalteak eta galerak medeatzeko kalte-ordainak, eta era berean hutsegite hori delitua izan bada, auzitegietan argituko dira alor horri dagozkion erantzukizunak eta, gertaerek hala eskatzen badute, urratze horien berri emango zaie gobernu-agintariei.

### **80. Artikulua. Zehapenak ezartzeko prozedura**

1. Arau orokorrak: zehapen prozedurari dagokionez aplikagarriak diren indarreko lan- eta prozesu-arauek xedatutakoa kontutan hartuko da.

2. Hutsegite larri eta oso larriengatik zehapena ezarri baino lehen, Kutxek interesduna entzungo dute hiru eguneko epearen barruan, aplikatzekoak diren indarreko lan- eta prozesu-arauek ezarritako epeei kalterik egiten ez bazaie eta preklusibitatea gertatzen ez bada.

3. Pertsonalaren delegatuak eta enpresa-batzordearen kideak: pertsonalaren delegatuei eta enpresa-batzordearen kideei ezarritako zehapenen arloan, aplikagarriak diren indarreko lan- eta prozesu-arauek xedatutako bermeak errespetatuko dira, espedientea izapidetzen duena Kutxatik kanpoko pertsona izan ahal izango delarik.

---

**81. Artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak indargabetzea**

Epe hauetan indargabetuko dira langileek hutsegiteen ondorioz haien espediente pertsonaletan izan ditzaketen aurkako oharrak: hutsegite arinak bi urtetara indargabetuko dira, larriak lau urtera, eta oso larriak zortzi urtera.

Indargabetzea zehatutako langilearen jokabide onaren menpe egongo da, eta egoera oso nabarmenetan, epea laburtu daiteke, Kutzak interesdunaren eskariz izapidetuko duen espediente berezia osatu ondoren. Indargabetze horrek ez du eraginik izango zehapenak sortutako ondorioetan.

**82. Artikulua. Preskripzioa**

Langileen lan-hutsegiteak preskribatuko dira: hutsegite arinak, hamar egunera; hutsegite larriak, hogeiei egunera eta oso larriak, hirurogei egunera, Erakundeak horien berri izan duen egunetik eta, nolana ere, egin direnetik sei hilabetetara.

## XI KAPITULUA

### **Bulegoen sailkapenari buruzko oinarrizko araudia**

#### **83. Artikulua. Sailkapen erizpideak**

Kuxa bakoitzak, bere jarduketa-eremuen ezaugarriak kontuan hartuta, askatasunez finkatuko ditu Bulegoaren garrantzia zehazteko balio duten kontzeptuak, Erakunde bereko gainerako bulegoekin harremanetan jarrita, honako aldagai hauek kontuan hartuta:

- a) Bulegotik kanpoko baliabideen bolumena, Kutxarenarekin lotuta. Diruzaintzako kontuen saldoak besteren baliabideen kapituluak ez desitxuratzeko moduan haztatuko dira.
- b) Lan-zamaren kuantifikazioa.

Gutxieneko aldagai horiek ez dituzte mugatzen edo baztertzen antolatzeke berezko ahalmenak.

Aldagaien balorazioa urtero berrikusiko da.

#### **84. Artikulua. Puntuazioaren kalkulua**

Bulego bakoitzari dagozkion aldagaiak Erakundeari dagozkionekin harremanetan jarri dira, eta emaitzazko koefizienteek Bulegoaren puntuazioa emango dute, horietako bakoitzerako balio konstante batez biderkatuta.

Aipatutako balio konstanteak aldagai bakoitzaren garrantziaren proportzioan lortuko dira, Erakunde bakoitzak egokitzen dituen haztapen-prozedurak aplikatuz.

#### **85. Artikulua. Sailkapen-ordena**

Bulego bakoitzak lortutako puntuazioak Bulegoaren ordena sailkapenaren barruan finkatuko du. Bulego bakoitzaren garrantzia erlatiboak, Erakundearen puntu guztiak aintzat hartuta, bulego-mota baten barruan sartzea ekarriko du berekin.

#### **86. Artikulua. Zuzendaritza eta Zuzendariordetzaren izendapena**

Zuzendarien eta zuzendariordeen izendapena izendapen-eta errebokatze-askekoak izango dira beti. Izendapena langilearen onespenearekin egingo da.

Bulegoen zuzendariek, zuzendariordeek edo interbentoreak, ezarritako epe eta baldintzetan, lan egiten duten Bulegoak lortutako sailkapenarekin bat datorren Ordainsari Maila eskuratuko dute.

Atxikitako Ordainsari Mailak gutxienekoak dira, eta kargu horiek bete ditzakete aipatutakoa baina goragoko Ordainsari Maila duten langileek.



## **87. Artikulua. Bulego bakoitzaren tipifikazioa eta Zuzendaritza-postuaren maila**

1. Erakunde bakoitzean ezarriko da dagokion puntuazioarekin Bulegoen sailkapena eta Zuzendaritza eta, balego, Zuzendariordetzaren edo Interbentzioaren parekatzea, Bulegoaren sailkapenarekin zuzeneneko harremanetan. Horretarako erizpideak honako hauek dira:

– Zuzendaritza Maila:

| Bulegoen Sailkapena | Zuzendaritza Maila |
|---------------------|--------------------|
| A                   | Maila III          |
| B                   | Maila IV           |
| C                   | Maila V            |
| D                   | Maila VI-VII *     |

\* D motako bulegoetan, horien %35 VI Mailara berdinduko da eta %65 VII. Mailara.

– Zuzendariordetzaren edo bigarren arduradunen ordainsari Maila:

A motako bulegoetan Zuzendariordetza edo bulegoaren bigarren arduraduna gutxienez VI mailarekin berdinduko da eta B motakoetan IX mailarekin.

A motako bulegoetan bulegoaren bigarren arduraduna, oraingo egoera aldatu gabe, bai V Mailarekin bai VI Mailarekin berdinduko da, Hitzarmena sinatzeko garaian bulegoak duen sailkapenaren arabera. B motako bulegoetan

VII Mailarekin edo IX Mailarekin berdinduko zaie, lehen aipatutako erizpide berarekin. Erizpide hau bulego berriei aplikatu zaie, Hitzarmen Kolektibo honen Zortzigarren Xedapen Gehigarrian eta Hamargarren Xedapen Iragankorrean ezarritakoarekin bat aurreikusitako egokitzapena aurrera eramaten ez den bitartean.

Sinadura aitortua duen eta IX Ordainsari-Maila azpiko bigarren arduraduna duten C eta D motako bulegoetan, eginkizun hori egiten duen bitartean, C Bulegoetan 450,76 euroko eta D Bulegoetan 300,51 euroko urteko haborokina aitortuko zaio, hamabi hilabeteetan banatuta, ahalduz haborokina izena izango duena.

2. Eremuko Buruzagitza: Eremuko Buruzagitza organikoki eratuta duten Kutxetan, buruzagitza horren arduraduna bere berezko eremu barruko Bulegoaren mota edo sailkapen goreneko Mailarekin berdinduko da.

### **88. Artikulua. Puntuak pilatzea. Maila sendotzea**

Zuzendariaren postua betetzen duen langilea, eta, bere kasuan, Zuzendariordearena edo Interbentorearena, urtero puntuak metatuko ditu, Bulegoari emandako sailkapenarekin bat etorriz, eta lortutako batezbesteko puntuei dagokien Maila sendotuko du, lau urteko gehieneko epearen barruan.

### **89. Artikulua. Birsailkapena**

Bulegoa birsailkatzeko zioak izan daitezke bulegoen sailkapena itxuraz areagotzen duten merkataritza-jarduerak, baldin eta, ondoren bulegoaren garapenean eragin negatiboa badute.

### **90. Artikulua. Ordainsari aldeak**

Bulego Zuzendaritzako, Zuzendariordetzako edo Interbentzioko eginkizunak betetzen dituen langileak aitortutako Mailaren eta benetan egiten dituen eginkizunei dagokien Mailaren arteko ordainsarien aldea jasoko du.

### **91. Artikulua. Sailkapen berezko sistemak gordetzea**

Erakundeetan egon daitezkeen bulegoen eta lanpostuen osagarriak sailkatzeko sistema bereziek beren indarraldia eta berezko erregimena mantenduko dute, hitzarmen honetan ezarritakoa gainditzen badute.

### **92. Artikulua. Langileen ordezkarien parte hartzea**

Enpresa Batzordea Keta KPertsonalaren KDelegatuek, daudenean, aukeratutako sailkapen sistemaren eta aldizkako berrikuspenen inguruan entzunak izango dira. Hortaz, gai honi buruz txostena egingo dute eta Kutzaren informazio jasotzen denetik hamabost eguneko epean aurkeztu beharko dute txosten hori.

## XII KAPITULUA

### **Mugikortasun geografikoa eta zerbitzu-eginkizunak**

#### **93. Artikulua. Mugikortasuna**

1. LEren 40 artikuluan ezarritako erregulazioa indarrean dagoen bitartean, ez da ulertuko bizilekuaren aldaketa berarekin dakarren lekualdaketarik dagoenik lan lekuaren aldaketa lantokitik 25 kilometro baino gehiagora egiten ez bada.

Distantzia hori zein lantokitatik aurrera zenbatuko den zehazteko, 1995-1997ko Hitzarmen Kolektiboa indarrean jarri zen unean (1996ko martxoaren 9a) atxikitako lantokia hartuko da kontuan.

Halaber, 1995-1997 Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartzean (1996ko martxoaren 9an) zerbitzu-eginkizunetan daudenentzat, erreferentzia-lantokia izango da atxikita dauden lantoki iraunkorra. Bestalde, 1995-1997 Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartu ondoren (1996ko martxoaren 9a) Aurrezki-Kutxetan sartutako pertsonak lehen destinoa izango dute erreferentzia-lantokia.

Lan lekuaren aldaketa horiek ez dira lan-baldintzen funtsezko eraldaketatzat hartzen.

2. Aurreko zenbakian aurreikusitako araua aplikatuta, lantokitik zenbatutako 25 kilometroko distantzia uharte baten lurralde-mugetatik gorakoa bada, banakako edo taldeko akordioa beharko da lanpostua aldatzeko, bizilekua aldatu behar dela uste daitekeelako. Irizpide bera aplikatuko da Ceutan eta Melillan dauden lantokietan.

3. Lehenengo zenbakian ezarritako kilometro-mugaren gainetik, Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren Aurrezki-Kutxek itun kolektiboa edo banakakoa badago soilik lekualdatu ahal izango dituzte beren langileak.

4. Langile batek enpresarekin adosten badu 25 kilometrotik gorako lantoki batera lekualdatzea, aurrerantzean mugikortasuna ote dagoen jakiteko lanpostu berria izango da erreferentzia.

#### **94. Artikulua Zerbitzu-eginkizunak**

1. Langileen zerbitzu-eginkizunen ondoriozko bidaiak Erakundearen kontura izango dira eta Maila guztietarako dietak Hitzarmen Kolektiboaren 54. Artikuluan finkatutako taularen arabera bateratuko dira.

2. Bidaian eguneko otordu nagusi bat egiten bada edo gaua etxetik kanpo ematen bada, dieta erdia ordainduko da.

3. Hitzarmen kolektibo honen 54. Artikuluan finkatutako taularekin bat datorren kilometroko esleipena finkatuko dute Kutxek, zerbitzu-eginkizunak langilearen ibilgailuan egiten badira.

4. Zerbitzu-eginkizunetan joanaraztea hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak bere jatorrizko etxebizitzan lau eguneko egonaldia egiteko eskubidea izango du desplazamenduko hiru hilabete bakoitzeko, bidai egunak zenbatu gabe. Bidai-gastuak Erakundearen kontura izango dira. Ohiko bizilekua ez den beste herri baterako aldi baterako joanarazteak urtebeteko muga izango du.

### **95. Artikulua. Atzerrira joanarazitako langileak**

1. Hitzarmen honetan ezarritako ordaindutako urteko oporraldia hamar egunetan gehitzen da atzerrian zerbitzu eginkizunetan ari diren langileentzat.

2. Espainian berriro lanean hasteko baimen gisa, langile horiei hamabost eguneko baimen ordaindua emango zaie, atzerrian baja hartzen duten egunetik zenbatzen hasita.

## XIII KAPITULUA

### **Askotariko xedapenak**

#### **96. Artikulua. Mediku-berrikuspenak**

Indarreko legedian ezarritako kasuetan eta baldintzetan, langileak aldizkako mediku-berrikuspena izan ahal izango du.

#### **97. Artikulua. Uniformeak eta lan-arropa**

Erakundeek uniformedun langileen jantziak ordainduko dituzte eta Enpresa-Batzordearen edo Pertsonalaren delegatuen eskuhartzearekin zehaztuko dute horien erosketarekin, erabilerarekin eta kontserbazioarekin zerikusia duen guztia.

2. Taldeko langileek, uniformeak erabiltzea beharrezkoa egiten duten eginkizunak mantentzen dituen bitartean, urteko bi uniforme jasoko ditu, beharrezkoak diren alkandora txuriez gain eta oinetako-pare bi. Kaleko eginkizunak egiten dituztenek Kutxa bakoitzeko barne arauetan zehazten diren beroki-jantziak izateko eskubidea izango dute, Bulegoak dauden herrialdeetako eguraldiaren arabekoak, eta horien iraupena Erakunde bakoitzak eta Enpresa-Batzordeak edo, hala badagokio, Pertsonalaren Delegatuek zehaztuko dute.

Halaber, 2. Taldeko langileek urtero dagozkien zerbitzuak betetzeko egokiak diren jantziak izango dituzte.

## XIV KAPITULUA

### **Interpretazio- eta ordezkari-tza-organoak. Eskubide sindikalak**

#### **98. Artikulua. Batzorde Parekidea**

1. Batzorde Parekidea sortzen da hitzarmen hau sinatu duten Erakundeen eta sindikatu-erakundeen ordezkariak osatuta, honako eskuduntza hauek izango dituenak:

- Hitzarmenaren interpretazioa, zaintza eta aplikazioa.
- Bere kasuan, desadostasunak ezagutzeko eta ebazteko eginkizunak lan-baldintzen funtsezko eraldaketa edo soldata-erantzua ez aplikatzeko kontsultaldiaren amaiera eta gero.
- Hitzarmenaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboak daudenean, Batzorde honek esku hartu behar du gatazka formalki aurkeztu baino lehen gatazkak konpontzeko prozedura ez judizialen eremuan edo organo judizial eskudunen aurrean.

2. Batzordearen lan-aldeko kide kopurua honako hau izango da: estatu-eremu-ko sindikatu sinatzaile bakoitzeko hiru kide eta eremu autonomiko-ko sindikatu sinatzaile bakoitzeko bana.



3. Batzorde Parekideak honako hiru bide hauetako batengatik egiten zaizkion kontsulta oro jasoko du:

a) Hitzarmenaren funtzio-eremuaren barruko Erakundeak ordezkatzeko dituen enpresaburuen elkartearen bidez aurkeztutakoak.

b) Sindikatu-erakunde sinatzaileen bidez aurkeztutakoak.

c) Batzordeari zuzenean aurkeztutakoak.

4. Batzordeak honako hauek arautuko ditu: bere funtzionamendua, akordioak hartzeko sistema, deialdia, Idazkaritza, Lehendakaritza, eta bere barruan sortutako desadostasunak konpontzeko sistemak.

Batzordearen barruan har daitezkeen akordioak, balioa izateko, bi ordezkarietako bakoitzaren kideen gehiengoaren aldeko botoa behar da. Hala ere, sindikatu-ordezkaritzari dagokionez, sindikatu bakoitzak sektorean duen ordezkagarritasunaren arabera boto haztatua izango da. Ondore hauetarako ulertuko da sindikatu bakoitzari dagokiola hitzarmen kolektibo honen negoziazioen hasieran sindikatu-erakunde horiek aitortu zuten ordezkagarritasuna, Batzorde Parekidearen eraketa-aktan jasotakoa.

Lehenengo deialdian akordioa ez bada lortzen, elkarren akordioaren bidez hurrengo deialdirako atzeratu ahal izango da eta aurreko pasarte adierazitako gehiengo sistema mantenduko da.

Lan-baldintzen funtsezko eraldaketa edo soldata-eraentza ez aplikatzeko kontsultaldiaren amaiera eta geroko desadostasunak ezagutzeko eta ebazteko Batzorde Parekidera jotzen den kasuetarako, Batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik zenbatzen hasita.

Batzordeko ordezkariak isiltasun beharra dute eskura duten informazioari buruz.

Batzordeak akordioak argitaratuko ditu, Erakundeei, kontsulta egileei eta langileen legezko ordezkariari kopia emanaz.

Batzordean akordiorik ez badago, Idazkariak kontsulta egileari ordezkari bakoitzak izandako posizioa bidaliko dio.

5. Akordioa ez badago, bi ordezkariak elkarren artean ados jarrita desadostasunari buruzko gaia bitartekaritza edo arbitrajearen menpe jarri ahal izango dute.

Bitartekaritza prozedura honako hau izango da:

Eskaera: Prozeduraren alderdiek batzorde parekideari bidali beharko dizkiote Batzorde parekidearen bitartekaritzaren menpe jartzeko esanbidezko akordioa. Alderdien artean dauden eztabaidak idatziz adieraziko dituzte, alderdi bakoitzaren iritzia azalduz eta alderdien artean kontsultaldiaren zehar izandako bileren aktak eta dokumentazioa bidaliko dituzte ere.

Izapidetzea: Batzorde parekideak egokitzat hartzen dituen izapideen arabera egingo da prozedura, alderdien agerraldia eskatuz, eta beharrezkoa edo perituzko dokumentazio osagarria eskatu ahal izango duelarik ere.

Prozedura eskatuta eta aurrera eramaten den bitartean, alderdiek ez dute inolako beste neurririk hartuko arazoa konpontzeko.

Konponbidea: Batzorde Parekideak aurkeztutako gatazka benetan konpontzeko proposamena egingo du eta alderdiek proposamena onartu dezakete. Batzordeak hartzen duen akordioa alderdi bientzat loteslea izango da eta kontsultaldian hartutako akordioaren izaera izango du.

Batzordearen barruan har daitezkeen akordioak, balioa izateko, bi ordezkarietzako bakoitzaren kideen gehiengoaren aldeko botoa behar da. Hala ere, sindikatu-ordezkaritzari dagokionez, sindikatu bakoitzak sektorean duen ordezkagarritasunaren arabera boto haztatua izango da. Ondore hauetarako ulertuko da sindikatu bakoitzari dagokiola hitzarmen kolektibo honen negoziazioen hasieran sindikatu-erakunde horiek aitortu zuten ordezkagarritasuna eta Erakundeei dagokienez, Batzorde Parekidearen eraketa-aktan aitortu dutena eta bi kasuetan aipatutako bilera aktan jasotakoa.

Batzordeak adostasunik ez badu lortzen, lehen aipatutako gehiengoak aintzat hartuta, desadostasuna egiaztatu denetik luzatu ezinezko 30 eguneko epean, bidezkotutako txostena

egingo da adostasuna lortzeko ezintasuna justifikatzen duena eta planteiatutako neurria bidezkotzen duten legezko ukanbeharrak dauden edo ez aipatuz.

6. Era berean, LEren 85.3.c) artikuluan ezarritakoaren arabera, Hitzarmen Kolektiboetan ezarritako lan baldintzen funtsezko eraldaketak negoziatzerakoan sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko lanbide arteko akordiorik ez balego, LEren 41.6 eta 82.3 artikuluetan ezarritakoarekin bat etorritik, Batzorde Parekideak benetan ebatziko du desadostasun horiek, aurreko pasartean zehaztu den bitartekaritza-prozeduraren bitartez, aldebiko akordioaren bidez arbitrajea ez bada aukeratzen.

7. Batzorde Parekideak dituen eskuduntzek ez dituzte kaltetzen legeak edo erregelamenduek jurisdikzio- edo administrazio-organoei aitortutakoak.

8. Hitzarmenaren egokitze eta eraldatzeko kasuak, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, Hitzarmenaren Negoziazio-Batzordearen menpe jarriko dira.

## **99. Artikulua. Lantoki arteko Batzordea**

Lantoki arteko Batzordea eratu ahal izango da Enpresa-Batzorde bat baino gehiago hautatu den Erakunde guztietan, gehiengoz Enpresa-Batzorde guztiek horrela adosten badute eta Erakundeak berresten badu.

1. Lantoki arteko batzordeak bere funtzionamendua arautuko du, bere barnean Lehendakaritza eta Idazkaritza hautatuz eta bere Funtzionamendu-Arautegia eginez.

2. Enpresa-Batzorde guztiek, ahal izanez gero, proportzionalki ordezkaturata egongo dira Lantoki arteko Batzordean.
3. Enpresa-Batzorde bakoitzak, hautatua izan den eremu espezifikoan dagozkion eskuduntza guztiak gordeko ditu.
4. Lantoki arteko Batzordeak indarreko legedian jasotako eginkizunak izango ditu eta Enpresa-Batzorde orean ordezkari izango du, eta esanbidez eskuordetutako zeregin guztiak beteko ditu.
5. Hiruhileko bakoitzean Lantoki arteko Batzordeak Erakundeko ordezkari batekin bilera ospatuko du, indarreko legedian aipatutako ondoretarako.
6. Lantoki arteko Batzordearen Idazkariak dagozkion orduen %50 gehiago izango ditu.
7. Lantoki arteko Batzordearen kide kopurua honako mailaketa honen arabera zehaztu behar da:
  - 500 langile arteko Erakundeak: zazpi kide.
  - 501 langiletik 1.000 langilera bitarteko Erakundeak: bederatzi kide
  - 1.000 langile baino gehiagoko Erakundeak: hamabi kide.
8. Lantoki arteko Batzordeak gehienez ere bi hilabeteko epean eratu beharko dira, kasuan kasuko Kutxako azken Enpresa-Batzordea aldarrikatu ondoren.

---

### **100. Artikulua. Ordezkaritza eginkizunak egikaritzeko ordaindutako orduen pilaketa**

LEren 88.e) artikuluan aurreikusitako ordezkaritza-eginkizunak egikaritzeko orduen metaketa erabiltzeko erregimena Kutxa bakoitzaren sindikatu-ordezkaritzek eta Kutxaren zuzendaritzak elkar adostu beharko dute Kutxa bakoitzaren eremuan, antolaketa-gatazkak sortzen ez dituzten arrazionaltasun-irizpideak kontuan hartuta. Orduak Batzordeko kideek, Pertsonalaren delegatuek, LOLSeko delegatuek eta egon daitezkeen beste ordu-kreditu batzuek dituztenetatik eratorritako orduak dira.

### **101. Artikulua. Teknologia baliabideen erabilera**

Alderdiek adosten dute ezen, bitarteko teknologikoen (Internet, Intranet eta posta elektronikoa) erabilerari eragiten dion esanbidezko erregulazio orokorrik ez dagoen bitartean, Hitzarmen Kolektibo honen eremu funtzionalaren mendeko Aurrezki-Kutxek langileen legezko ordezkaritzarekin negoziazio-prozesuak irekiko dituztela, sindikatuek bitarteko horiek erabiltzea ahalbidetuko duten neurriak ezartzeko, jarduera- eta ekoizpen-prozesu normalari eragin gabe.

### **102. Artikulua. Eskubide sindikalei buruz eta eginkizun sindikalak egikaritzeko bermeak**

Askatasunez sindikatzeko eta sindikatu-jarduera egikaritzeko langileen eskubideak, afiliazioagatik edo langileen ordezkaritza zereginak aurrera eramateagatik beren enplegua eta lan-baldintzak ukitu gabe, Konstituzioak eta indarreko lan-arauek jaso eta babesten dituzte. Enpresek

aukera-berdintasuna beteko dute, langileen ordezkaritza-eginkizunak betetzen dituzten pertsonen aurkako edozein motatako bereizkeria saihestuz.

Eginkizun sindikal horien eta erakundeko talde eta Maila profesionalari dagozkion eginkizunen arteko bateragarritasuna errazteko, enpresa bakoitzaren eremuan aplika daitezkeen zenbait jardun-irizpide aipatzen dira jarraian:

1. Enpresaren iritziz, jarduera sindikalaren egikaritza agindutako eginkizunarekin bateragarria ez bada, Enpresak jarduera hori bateragarri egiteko beharrezkoak diren antolamendu-egokitzapenak egin ahal izango ditu. Egokitzapenak egin aurretik dagokion atal sindikalari jakinarazi beharko dio. Neurri horiek lanpostua edo eginkizuna aldatzea badakarte, Enpresak ordezkaritza sindikalarekin sinatutako akordioak aplikatuko ditu, eta, horri buruzko akordiorik ezean, langileak ordura arte jasotzen zituen hartzekoen mailari eutsiko zaio, osagarri ekonomikoak barne, betetzen zuen lanpostutik edo eginkizunetik eratorritakoak, eta hautatua izan zen ordezkaritza-eremua hartuko da kontuan.

2. Ordainsari aldakorreko sistemak ezarrita dituzten Enpresetan, Enpresaren eta gehiengoa duen ordezkaritza sindikalaren artean adostuta, beharrezko neurriak ezarri ahal izango dira ordezkari sindikalen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko.

3. Langileen legezko ordezkariak ebaluatuko dira, hala badagokio, eta beren jarduera sindikalari eskainitako orduak

ez dute kalterik eragingo dagokion ebaluazioan, ezta, beraz, ebaluazio horren ondorioz legokiekeen ordainsari aldakorrean ere.

4. Delegatuak horrela erabakitzen duen edozein unean eginkizun sindikalaren itzulgarritasuna errazte aldera, Enpresek lanbide-garapena aukera-berdintasunean errazteko beharrezkoak diren heziketa-ikastaroetara joatea erraztuko da ahalik eta lasterren.

### **103. Artikulua. Informazio-eskubideak**

Langileen legezko ordezkaritzaren alde legeak ezarritako informazio eskubideak kaltetu gabe, Hitzarmen honen aplikazio eremuaren barruko enpresek informazioa emango dute, Erakundeko organo eskudunak horiek onartu ondoren, aurreko ekitaldiaren Emaidza publikoen Memoriei eta Kontuei buruz, Espainiako Bankuak une bakoitzean ezarritako erizpideekin eginda. Era berean, zuhurtziazko garrantziko Txostenari buruz informazioa emango dute, ordainsariei buruzkoa barne, Finantza Bitartekarien Inbertsio-Koefizientei, Baliabide Propioei eta Informazio-Betebeharrei buruzko maiatzaren 25eko 13/1985 Legearen hamargarren ter artikuluan aurreikusitakoak, unean-unean indarrean dagoen Espainiako Bankuaren 3/2008 Zirkularrean ezarritakoaren arabera, publiko egin behar direnean.

### **104. Artikulua. Sektoreko Behatokia**

1. Interes komuneko gaiei buruzko elkarrizketa sozialerako foro egonkor gisa, hitzarmen honen indarraldiaren zehar, Sektoreko Behatoki Parekide bat sortuko da, Hitzarmen



hau sinatu duten Erakundeen eta Erakunde Sindikalen ordezkariak osatua. Behatokiak sektorearen errealitatearen analisia egingo du, produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzera bideratutako finantza-sektoreko praktikak aztertu eta ebaluatzeko; bai eta lanaldia egokitzeari buruz, lanaldia irregularki banatzeko ehunekoaren modulazioari buruz, garapen digitalari buruz eta Sektoreko Behatokiaren barruko edozein Erakundearen ekimenez Ordezkaritza bakoitzeko gehiengoak azterketarako gai gisa onartzen duen beste edozein gaiari buruz antolaketa-praktika hobeak ere izango ditu aztergai.

2. Hitzarmen Kolektiboaren indarraldiaren zehar Sektoreko Behatokiaren barruan lortutako emaitzak eta ondorioak, Hitzarmenaren Negoziazio-Batzordera eramango dituzte alderdiek.

3. Behatokiak agindutako zereginak hobeto garatzeko une bakoitzean egokien jotzen dituen bere jardunerako barne-arauak adostuko ditu.

## XV KAPITULUA

### **Beste xedapen batzuk**

#### **105. Artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babesa**

1. Genero-indarkeriaren biktimek, baldin eta babeserako edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, zerbitzuak ematen dituen herrian lanpostua uztera derrigortuta badaude, lehentasunezko eskubidea izango dute enpresak beste edozein lantoki batean hutsik duen, lanbide-talde bereko, beste lanpostu bat hartzeko.

2. Kasu horietan, enpresak une horretan hutsik dauden edo etorkizunean hutsik egongo diren lanpostuen berri eman beharko die langileei. Kasu horietan, enpresak une horretan dauden edo etorkizunean egongo diren bakanteak jakinaraziko dizkie biktimei.

3. Lekualdaketak edo lantokiaren aldaketak sei hilabeteko iraupena izango du hasiera batean, eta, aldi horretan, enpresak biktimak aurretik zuen lanpostua gorde beharko du.

Aldi hori bukatutakoan, biktimak bi aukera izango ditu: aurreko lanpostura itzultzea edota berrian geratzea. Azken kasu horretan, bertan behera geldituko da lanpostua gordetzeko betebeharra.

3. Genero-indarkeriatik eratorritako egoera fisiko edo psikologikoan oinarritutako lanean ez egoteak edo garaiz ez iristeak justifikatuta dauela ulertuko da, arretako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek horrela ezartzen badute. Horrek ez du eragozten biktimak enpresari lanean ez egote horiek lehen bait lehen jakinaraztea.

4. Genero-indarkeriaren biktima izateagatik bere lanpostua uztera behartuta dagoen biktimaren kasuan, etenaldiaren hasierako iraupena ezin izango da sei hilabetetik gorakoa izan, betiere biktima babesteko eskubidea bermatze aldera babes judizialaren aginduz kontratuak etenik jarraitu behar ez badu.

5. Genero-indarkeriaren biktimek beren babeserako edo gizarte-laguntza osoa eraginkortasunez jasotzeko honako eskubide hauek izango dituzte: lanaldia murriztekoa, soldata proportzioan jaitsita, edota lanaldia berrantolatzekoa ere Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako baldintzetan edo enpresaren eta ukitutako langilearen artean itundutakoarekin bat.

6. Lehentasuna izango dute honako gai hauetan: ordutegiak, lekualdaketak, baimenak eta eszedentziak eta Erakundearen elkartasun-laguntza izango dute.

7. Genero-indarkeriako egoerak sortutako eszedentzia aldia edo kontratuaren etetea irauten duen bitartean finantza-laguntzetan langileak dituen baldintzak gordeko ditu.

8. Genero-indarkeriagatik eskatutako eszedentziaren lehenengo urtearen zehar:

- a. Antzintasuna sortuko da ondore guztietarako.
- b. Biktimak, Hitzarmen Kolektiboan edo Itun Kolektiboan araututako mailegu eta aurrerakinen amortizazio-kuoten ordainketa aldi baterako eten ahal izango du, baldin eta eszedentzia hartzen duena horien tituluduna bada.
- c. Pentsio-Planetarako ekarpenak beren osotasunean mantenduko dira.

9. Genero-indarkeriaren biktimak Erakundera itzuli ondoren birziklapen-heziketa jasotzeko eskubidea izango du.

10. Artikulu honetan esan ez denarekiko, genero indarkeriaren aurkako osoko babes-neurriei buruzko 1/2004 Legean ezarritakoa beteko da.

11. Artikulu honetan bildutako neurriak baliatzeko genero-indarkeriari buruz kautelazko edo behin betiko erabaki judiziala egon beharko da.

### **106. Artikulua. Lan-osasuna. Datuak bistaratzeko pantailak**

Erakundeetako langile guztiak datuak bistaratzeko pantailen erabiltzaile aitortzen dira, aplikatu beharreko araudian ezarritako ondorioetarako.

## **107. Artikulua. Lanaldiaren erregistroa**

Artikulu honetan sartu da lanaldiaren erregistroari buruzko akordio partzialaren edukia, aurrezki- kutxa eta finantza-erakundeetarako Hitzarmen Kolektiboaren akordio partzialaren laugarren pasartean xedatutakoarekin bat etorritz (2019ko urriaren 30eko BOE, 261. zk).

### **I. Aplikazio-eremua eta lanaldiaren erregistroaren bermea**

**Lehenengo.** Langileen Estatutuaren 34.9 artikuluan xedatutakoa betez, hitzarmenaren aplikazio-eremu barruko enpresek lan-harremanaren bidez lotutako langile guztien eguneroko lanaldiaren erregistroa bermatuko dute, salbuespen bakarra goi zuzendaritzako langileak dira. Erakundeek identifikatutako kolektiboaren langileentzat lanaldiaren erregistroaren antolaketa- eta dokumentazio-ereduan salbuespenak edo berezitasunak ezartzeko ahalmena gordetzen dute, Espainiako Bankuaren 2/2016 Zirkularrak esandako baldintzetan.

**Bigarren.** Ordutegi-erregistroaren bermearen ezarpenak ez du aldaketarik eragingo ez lanaldian, ez lan-ordutegian, ez atsedenetan, pausetan ez eta enpresako langileen bestelako lanaren gelditzeetan ere. Legezko eta hitzarmenezko arau aplikagarriek eta langile bakoitzari dagozkion itun kolektiboek edo kontratu-itunek eta urtero argitaratzen den lan-egutegian ezarritakoak arautuko dituzte guzti horiek. Gainera, alderdiek uste

dute erregistroak objektiboa, fidagarria eta eskuragarria izan behar duela eta gainera guztiz bateragarria izan behar duela familia eta lana alderatzeko barne politikarekin, bai eta lanaldiaren banaketa malguarekin, lanaldiaren egokitzapenarekin eta zerbitzuak telelan-ereduaren arabera ematearekin, betiere langileari aplikatu dakizkiokeen itun kolektiboetan edo kontratu-itunetan ezarritako baldintzetan.

**Hirugarren.** Araudi sektorial hau indarrean jartzen denean langile guztientzat edo talde edo kolektibo batentzat lanaldiaren erregistroarako sistema bat ezarrita duten enpresek sistema hori aplikatzen jarraituko dute, hala badagokio, aipatutako lege-araua eta akordio hau betetzeko beharrezkoak diren egokitzapenekin, hitzarmen kolektibo honetan ezartzen den erregistroaren antolaketa- eta dokumentazio-eredua aplikatzea erabakitzen ez badute.

Nolanahi ere, Erakunde bakoitzaren eremuan bertako langileen ordezkartzaren gehiengoarekin itun kolektiboak adostu ahal izango dira sektoreko-erregulazio honetan ezarritakoa garatzeko eta/edo osatzeko helburuarekin.

## II. Erregistro eredia

**Lehenengo.** Lanaldiaren eguneroko erregistroa bermatzeko helburuarekin, enpresek langileen esku aplikazio bat utziko dute, langileak berak bere lanaldia erregistratu

ahal izateko. Aplikazio hori enpresaren jabetzakoak diren eta langileen eskura jartzen diren edozein tresna teknologikoan deskargatu ahal izango da –Mahaiko ordenagailua edo eramangarria, Tablet, Smartphone edo lan-tresna gisa erabil daitekeen eta aplikazioaren deskarga onartzen duen beste edozein gailu–. Langileak egindako eguneroko lanalditzat hartuko da benetan lan egitera zuzendutako orduen kopuru osoa, bai lantokian bertan bai lantokitik kanpo. Guzti hori baimenak eta, legearen edo hitzarmenen arabera, benetan lan egindako denboratzat hartu behar diren gainontzeko kasu guztiak gutxietsi gabe.

Lanaldiaren erregistro-sistematik eratorritako norberaren datuen tratamendua datuak babesteko arauetan ezarritakoa errespetatu beharko du eta, bereziki, Langileen Estatutuaren 20 bis artikuluan ezarritakoa eta norberaren datuak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko, abenduak 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 87tik 90ra artikuluetan ezarritakoa.

**Bigarren.** Aurreko pasartean aipatzen den aplikazioaren bidez erregistroaren bermea bete ahal izateko, sisteman sartu beharko dira erregistroaren fidagarritasuna, trazabilitatea eta irisgarritasuna bermatzen dituzten segurtasun-elementuak, horiek manipulatzea ezinezkoa dela bermatuz. Ondore horietarako aplikazio hori erabiltzeko gida emango zaie enpresako langile guztiei.

**Hirugarren.** Lanaldia erregistratzeko aplikazioa ezin izango da deskargatu enpresaren jabetzako ez den gailu batean ere, enpresaren baimena eta langilearen onarpena ez

badago. Enpresek Langileen Estatutuaren 20.3 artikuluan aurreikusitako langileen kontrol-eginkizunak egikaritzeko geolokalizazio-sistemak ezarriko balituzte, hori egin aurretik Langileen Legezko Ordezkaritzari jakinarazi beharko diote eta norberaren datuak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko, abenduak 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 90. Artikuluan ezarritako ukanbeharrak bete beharko dituzte.

**Laugarren.** Salbuespen gisa, langileak enpresak bere esku jarritako gailurik ez balu lanaldiaren egunerako erregistroaren aplikazioa bertan izateko, paperezko orri bat jarriko zaio eskura. Bertan, eguneroko lanaldiaren hasierako ordua, amaierako ordua eta langileak benetan egindako lan orduen kopurua jasoko dira, benetan lan egindako denbora ez diren atsedenaldiak eta lanaren beste geldialdi batzuk kenduta. Enpresek aldez aurretik langileen legezko ordezkaritzari jakinaraziko dizkiote lanaldiaren erregistroa paperean aplikatzeko salbuespenezko kasu hauek.

### **III. Erregistroaren funtzionamendua**

**Lehenengo.** Langile guztiek, egunero eta derrigorrez, beren esku jarritako aplikazioan, lan egun bakoitzaren hasierako ordua, amaierako ordua, eta egunean zehar lan egindako ordu-kopurua sartu beharko dituzte, horretarako deskontatu egingo dira atsedenaldiak eta benetan lan egindako denbora ez diren lanaren beste geldialdi batzuk. Adierazitako lanorduen eta lanaldia hasi eta amaitu bitartean igarotako denboraren arteko aldea beti ulertuko da,



egiaztapen gehigarrik behar izan gabe, atsedaldia edo zerbitzuak benetan ez emateko denbora direla. Horrek guztiak ez du eragozten baimenak, nahitaezko heziketa eta lanpostua betetzeko legez eska daitekeen heziketa, ez eta legez edo hitzarmenez benetako lan-denboratzat hartu behar diren gainerako kasuak ere.

**Bigarren.** Langileak bere lan-jarduera dela eta, bere ohiko lan herritik kanpora eta lanaldi osoaren zehar joan etorriak egin behar baditu, ohiko lanordu efektiboak betetzat joko dira, eta gertakari gisa “laneko bidaia” erregistratuko da. Hala badagokio, ondoren enpresak eta langileak egiaztatuko dute.

#### **IV. Erregistratzeko obligazioa**

**Lehenengo.** Langileak lanaldiaren erregistroa bermatzeko enpresak eskatzen dizkion datuak bete/osatu beharko ditu, lanaldiaren hasiera eta amaierari buruz egia esanez eta eguneroko lanaldi efektiboaren iraupenari buruz ere, horretarako benetan lan egindako denbora ez diren atsedaldiak eta lanaren beste geldialdi batzuk kenduta.

**Bigarren.** Langileak aipatutako datuak adierazteko obligazioa ez badu betetzen, enpresak hori egiteko galdatuko dio, eta obligazio hori lan-arloko betebeharra dela ohartaraziko dio. Nolanahi ere, eta salbuespen gisa, benetan egindako lanaldia langileari dagokion ohiko lanaldia dela ulertuko da, eta gorabehera hori aplikazioan erregistratuta geratuko da ondorengo balidazioa eman arte.

## V. Aparteko orduak egiteko esanbidezko baimena

**Lehenengo.** Alderdiek uste dute aparteko orduak egitea ez dela gomendagarria, enpresa-antolamenduko arrazoi justifikatuengatik beharrezko izan daitekeen salbuespenezko kasuetan izan ezik.

**Bigarren.** Horragatik, oro har langileak ez ditu aparteko orduak egin behar. Beti ere, aparteko orduak borondatezkoak dira bai langilearentzat baita enpresarentzat ere. Bakarrik salbuespen gisa, zerbitzuaren beharreatatik eta enpresaren baimenarekin egin ahal izango dira ordu horiek.

## VI. Lanaldiaren erregistroaren irisgarritasuna, informazioa eta jarraipena

**Lehenengo.** Langileek beren lanaldiaren egunerako erregistroa atzitu ahal izango dute beren esku jarritako aplikazioaren bidez aurreko pasarteetan aipatu diren datuen kontsulta egiteko.

**Bigarren.** Enpresak hilero emango dio langileen legezko ordezkariari, euskarri informatikoaren bidez (kalkulu-orriaren formatuan) ordezkariaren duten lantokiko langileen lanaldi-erregistroaren edukia. Informazio bera eta baldintza berberetan emango zaie ordezkari sindikalei, beren ordezkariaren eremuan, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren 10.2 eta 3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz.



### **III TITULUA**

#### **Xedapen Gehigarriak**

##### **Lehenengoa. Familia-laguntzaren osagarri zaharra**

1. Seme-alabengatik familia-laguntzaren osagarri zaharra: XIII. hitzarmen kolektiboaren 58.1 artikuluan araututako seme-alabengatik familia-laguntzaren osagarri zaharra desagertu egiten da abenduaren 20ko 26/1990 Legea indarrean jartzearen ondorioz. Lege hori indarrean sartu zenean prestazio hori jasotzen zutenek, izaera pertsonaleko osagarri gisa, erakundea ordaintzen ari zen zenbatekoa jasoko dute, 1991rako Hitzarmen Kolektiboaren berrikuspenaren zenbatekoari gehituta. Zenbateko hori 17,56 €-tan izoztuta geratuko da, eta 26/1990 Legearen aurreko legeriaren arabera, prestazioa eta, ondorioz, Kutxaren konturako osagarria kobratzeko eskubidea izango zuen denboran.

2. Emazteagatik familia-laguntzaren osagarri zaharra: Emazteagatik Familia-Laguntzaren Osagarri Zaharra, XIII. Hitzarmen Kolektiboaren 58.1 artikuluan jasoa, abuztuaren 1eko 26/85 Legea indarrean jartzearen ondorioz desagertzen

dena, ordura arte indarrean zegoen 17,28 euroko zenbatekoan izozten da, 1985eko uztailearen 31n prestazioa jasotzeko eskubidea aitortua zuten langile hartzaileen alde soilik, edozein izanda jatorrizko eraentza juridikoa, eta prestazioa aitortzeko bide eman zuen egoera mantentzen den bitartean, baldintza onuragarriago gisa soldaten ordainagirian holako hobekuntza gisa aipatuta.

### **Bigarrena. Zerbitzu Militarra eta Ordezko Gizarte Prestazioa**

1. Zerbitzu Militarra. Aurrezki-kutxetako langileek, soldaduskako denbora arruntean edo mobilizazioan, beren soldataren, plusen eta estatutu-ordainsarien % 60 sortuko dute, bai eta uztaileko eta Gabonetako ordainsariena ere, praktikaldian dauden langileak ezik beren kategoria militarri dagozkion soldatak jasotzen ari badira; kasu horretan, sortzapen militarren eta artikuluko honen arabera dagozkien artean egon daitezkeen aldeak jasotzeko eskubidea izango dute.

Betebehar militarrek aukera ematen badiote langileari Bulegora ohiko orduetan joateko, lan egindako ehun bakoitzeko hileko soldataren % 40 jasotzeko eskubidea izango du. Gerratik mobilizazio orokorra egiten bada, soldata osoa jasotzeko eskubidea izango du. Errenkadan dagoen denbora antzinasunerako eta soldata-igoeretarako zenbatuko da.

Kutxak sukurtsalik badu enpleguari esleitutako herrian, hari atxikitzeko ahalegina egingo da, betiere bere eginbehar militarrek eta lanekoak bateragarri egin baditzake.

Artikulu honetan aipatzen den egoeran dauden langileek, xeda ditzaketen ordu guztiak beren Erakundeari eman behar dizkiote, ezarritako lanaldia bete arte.

Lizentzia edo baimena lortuz gero, lehenengo hamabost egunak igarotakoan itzuli beharko da bere lanpostura. Hala egiten ez badu, aurreko paragrafoetan aitortutako eskubideak galduko ditu.

Beren borondatez zerbitzua errenkadan aurreratzen duten edo zerbitzua errenkadan derrigorrez luzatzen duten langileek artikulu honetan aitortutako eskubideak izango dituzte, baina ez dute ordainsariari dagokion zatia gozatuko Zerbitzu Militarraren ohiko iraupena gainditzen duten denboran zehar.

Soldadutza egin bitartean ohiko lanaldia osorik edo zati batean egin dezaketen langileek ordutegi arruntaren barruan lan egingo dute. Aparteko kasuetan bakarrik, zuzendaritzak askatasunez baloratuak eta onartuak, egin ahal izango da lan hori ohiko lanaldirako adierazitako orduetatik kanpo.

Kutxan bi urteko antzinasuna izan aurretik errenkadan sartzen diren langileek artikulu honetan ezarritako onurak lortuko dituzte aipatutako bi urteko antzinasuna betetzen duten unetik aurrera.

Langilea gehienez ere egutegiko hogeita hamar eguneko epean itzuli beharko da Erakundera, Zerbitzu Militarra uzten duenetik zenbatzen hasita, eta aldi horretan ez du eskubiderik izango artikulu honen lehenengo lerrokadan ezarritako ordainsari-baldintzak izateko.

2. Ordezko gizarte-prestazioa. Kontzientzia-Eragozpena eta Ordezko Gizarte-Prestazioa arautzen dituen uztailaren 6ko 22/1998 Legean ezarritakoa betetzen duten langileei artikulua honen aurreko atalean jasotako aurreikuspenak aplikatuko zaizkie.

### **Hirugarrena. Txandako langileen ostegun arratsaldeko lana**

Txandakako edo txanda finkoetako langileek hitzarmen honetako 39, j) artikuluan ezarritako osteguneko arratsaldea libre izango dute eta, hala badagokie, xedapen askeko egun edo egunak ere, kasuz kasu egin daitekeen bere ordutegi-erregimenaren egokitzapenaren bidez, aipatutako baimena benetakoa izan dadin, eta Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako urteko lanaldia errespetatuz.

### **Laugarrena. Lanaldiaren banaketa irregularra**

Lanaldiaren banaketa irregularrari buruz legeak ezarritako ehunekoa aplikatuko da, Sektoreko Behatokian lortutako emaitzen ondorioz Batzorde Negoziatzaileak aldatzen ez badu.

### **Bosgarrena. Enplegua**

Une honetan bizi den egoera ekonomiko bereziaz jabetuta, alderdiek konpromisoa hartzen dute, hitzarmen honen eremuan sartzen diren Erakundeen esparruan, kontratuak azkentzearen ordeztako neurrien negoziazioa sustatzeko, ahal den neurrian enplegua babesteko eta sektoreko enpresen lehiakortasuna eta produktibitatea hobetzeko helburuarekin.

Era berean, hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden erakundeek konpromisoa hartzen dute, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hau da, 2023ko abenduaren 31ra arte, gutxienez plantillaren % 95i iraupen mugagabeko kontratuekin eusteko, Batzorde Parekidearen aurrean egiaztatutakoaren arabera ehuneko hori gutxitu behar ezean.

Era berean, adierazten dute hitzarmen honetan soldatak eusteko egiten den ahaleginak eta barne-malgutasuneko neurriak erabiltzeak helburu hori lortzen ere lagundu behar dutela.

Horretarako, enpresen esparruan egin daitezkeen berregituraketa-prozesuetan, alderdiei gomendatzen zaie barne-malgutasuneko neurriak lehenetsunez erabiltzea, hala nola, lan-kontratuak etetea eta eszedentziak, lanaldia murriztea, mugigarritasun funtzionala eta geografikoa, eta lan-baldintzak eraldatzea.

Aurreko paragrafoan adierazitako helburuak lortzeko, Langileen Estatutuaren 40., 41., 47. eta 51. artikuluetan aurreikusitako lege-prozeduretara jo aurretik, enpresek aurretiko eta denboran mugatuko prozesu bat irekiko dute, gutxienez hamabost egunekoa, langileen legezko ordezkaritzarekin negoziatzeko, edozein berregituraketa-prozesuk enplegu-bolumenean duen eragina minimizatzea ahalbidetzen duten formulak bilatzeko.

Erakundeak integratzeko eta berregituratzeko prozesuetan, bi aldeek fede onez negoziatzeko konpromisoa hartzen dute.



Erakundeek soldatapeko langileen heziketa sustatuko dute, kontratatatu zituzten edo gaur egun egiten duten zereginaz bestelako bat egin dezaten, haien enplegarritasuna hobetzeko helburuarekin.

Hitzarmenaren Batzorde Parekideak bere eskuduntzen artean izango du, oro har, hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan enpleguak izan duen bilakaera ezagutzea.

### **Seigarrena. Derrigorreko erretiroaren erregulazioa**

Enpresak lan-kontratua azkendu ahal izango du langileak Gizarte Segurantzaren araudian finkatutako legezko erretiro-adina betetzen badu, betiere honako baldintza hauek betetzen badira:

- a) Lan-kontratuaren azkentzeagatik ukitutako langileak Gizarte Segurantzaren araudian eskatutako baldintzak bete beharko ditu, kontribuzio-modalitatean erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehun jasotzeko eskubidea izateko.
- b) Langileen Estatutuari buruzko Legearen indarreko Hamargarren Xedapen Gehigarriaren b) letran ezarritakoa, zeina betetzat joko baita Erakundeak honako neurri hauetakoren bat hartzen duenean edo enpleguaren kalitatea eta egonkortasuna hobetzeko helburuarekin lotutako beste edozein neurri hartzen duenean:
  - Langile berrien kontratazioa;
  - Aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratuetan eraldatzea;

- Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osoko kontratu bihurtzea;
- Gazteak eta/edo enplegagarritasun txikiko langileen, iraupen luzeko langabeen edo baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonen kolektiboak kontratatzea, kolektibo horietako bakoitzarentzat une bakoitzean legez edo erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera.

### **Zazpigarrena. Sektoreko gutxieneko soldata**

LEren 84.2 artikuluan ezarritakoa gutxietsi gabe, lanaldi osorako kontratu-mota eta lanbide-maila edozein izanda ere, hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langile batek ere ezin izango du urtean 15.339,38 eurotik beherako ordainsaria jaso, kontratua izan den lehenengo urtearen zehar, soldata edo oinarrizko soldata gisa eta hitzarmenaren aplikazioa dela eta jasotzeko eskubidea duen paga guztiengatik ezta urtean 16.873,31 eurotik beherakoa ere kontratua izan den bigarren urtearen zehar kontzeptu berberengatik. 2022. urtetik aurrera aipatutako zenbatekoak Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata igotzen den ehuneko berdinean eguneratuko dira.

### **Zortzigarrena. Bulegoen Sailkapena**

Gai honetan Erakundeek dituzten ahalmenak kaltetu gabe, hitzarmen kolektiboaren 87.1 artikuluan ezarritako bulegoak sailkatzeko sistemaren egokitzapena 2017ko urtarrilaren 1eko ondorioekin egingo da, enpresako itun kolektiboaren bidez aurkakoa xedatzen ez bada.

### **Bederatzigarrena. Erakunde bakoitzaren Zergen Ondorengo Mozkinaren Zehaztapena**

Zergen ondorengo mozkina, Erakundeek aurkeztutako ekitaldi-itxierako Galera eta Irabazien Kontu Kontsolidatu Publikoaren “E”, “EKITALDIKO EMAITZA”, Ataletik aterako da, Espainiako Bankuak finantza-informazio publiko eta erreserbatuari buruz eta finantza-egoeren erduei buruzko arauen inguruko azaroak 27ko, 4/2017 Zirkularrean emandako jarraibideen arabera, edo beren ondorengo aldaketak.

Erakundea ez badago behartuta datu publiko kontsolidatuak aurkeztera, zergen ondorengo mozkina, “EKITALDIKO EMAITZA”, Atal beretik aterako da, baina Erakundeek aurkeztutako Banakako Emaidza Publikoen kontutik, Espainiako Bankuak emandako jarraibideekin bat etorriz.

### **Hamargarrena. Erakunde bakoitzaren “ROE” Zehaztea**

ROE lortzeko, ekitaldiaren amaierako Emaidza zatituko da Funts Propioen batez besteko balioarekin.

Ekitaldiaren amaierako Emaidza Erakundeek aurkeztutako ekitaldi-itxierako Galera eta Irabazien Kontu Kontsolidatu Publikoaren “E”, “EKITALDIKO EMAITZA”, Ataletik aterako da, Espainiako Bankuak finantza-informazio publiko eta erreserbatuari buruz eta finantza-egoeren erduei buruzko arauen inguruko azaroak 27ko, 4/2017 Zirkularrean emandako jarraibideen arabera, edo beren ondorengo aldaketak.

Funts propioen batez besteko balioa honela kalkulatu da: bost zati Balantze Publiko Kontsolidatuaren Ondare Garbia izeneko Funts Propioen kapituluko zenbatekoen agregatua, ekitaldi-itxieraren abendukoa, gehi urte bereko hiruhileko bakoitzari dagokion balioa (martxoa, ekaina eta iraila), gehi aurreko urteko abenduko zenbatekoa; datu horiek dibulgatu dira Espainiako Bankuak finantza-informazio publiko eta erreserbatuari buruz eta finantza-egoeren erduei buruzko arauen inguruko azaroak 27ko, 4/2017 Zirkularrean emandako jarraibideen arabera, edo beren ondorengo aldaketak.

Erakundea ez badago behartuta datu publiko kontsolidatuak aurkeztera, ekitaldiaren amaierako Emaizta, “EKITALDIKO EMAITZA”, Atal beretik aterako da, baina Banakako Emaizta Publikoen kontutik eta funts propioen batez besteko balioa, aipatutako moduan, baina Banakako Balantze Publikotik, Espainiako Bankuak emandako jarraibideekin bat etorritik Erakundeek aurkeztutakoak.

**Hamaikagarrena. Telelana COVID-19aren edo ustekabeko eta ezohiko gerora sortutako inguruabarren ondoriozko osasun-euspeneko neurri gisa**

Egoera horietan telelana egiteko, enpresek honako baliabide hauek eman beharko dizkiete langileei, baldin eta baliabide horiek beharrezkoak badira lanbide-jarduera garatzeko eta ez badituzte:

Martxoaren 17ko 8/2020 Errege Lege Dekretuaren 5. artikulua aplikatuz salbuespenez ezarritako telelanari, ez zaio

aplikatuko 14. artikuluan xedatutakoa. Telelan hori ezarri zen osasun-euspen neurrien ondorioz eta neurri horiek mantentzen diren bitartean telelan horri ez zaio aplikatuko 14. Artikuluan xedatutakoa, ez eta iraupen berarekin enpresek COVID-19 ondorioz hartutako neurriei edo ustekabeko eta ezohiko inguruabarretatik datorrenari ere ez.

Egoera horietan telelana egiteko, enpresek honako baliabide hauek eman beharko dizkiete langileei, baldin eta baliabide horiek beharrezkoak badira lanbide-jarduera garatzeko eta langileek horiek ez badituzte:

- Ordenagailua, tableta, smartPc edo antzekoa.
- Telefono mugikorra, linearekin eta datuekin.

Horrez gain, eta enpresak hala aukeratuta, zuzenean eman edo gehienez 45 euroko oroharreko prezioan konpentsatu ahal izango ditu baliabide eta tresna hauek, baldin eta halakorik ez badute:

- Teklatua.
- Sagua.
- Pantaila.

Langilea lan presentzial osora itzultzen denean, bere eskura jarritako edo enpresak bere gain hartutako baliabide material guztiak itzuli beharko ditu.

Telelanaren modalitate hori langileak askatasunez aukeratutako lekutik egin ahal izango da.

Xedapen gehigarri honetan araututako telelanaren erregimenari ez zaio aplikatuko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuan ezarritako araubidea, ez eta hitzarmen kolektibo honen 14. artikuluan ezarritakoa ere.

**Hamabigarrena. Lanaldiaren %30tik beherako lan ez presentziala**

28/2020 Errege Lege Dekretuan aurreikusitako lanaldiaren % 30etik beherako denboran lan ez-presentziala egiten duten langileei honako baliabide hauek emango zaizkie, betiere beharrezkoak badira lanbide-jarduera garatzeko:

- Ordenagailua, tableta, smartPc edo antzekoa.
- Telefono mugikorra, linearekin eta datuekin.

Aurrez aurrekoa ez den lan modalitate hori langileak askatasunez aukeratutako lekutik egin ahal izango da.

Xedapen gehigarri honetan araututako aurrez aurrekoa ez den lan-erregimenari ez zaio aplikatuko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuan ezarritako araubidea, ez eta hitzarmen kolektibo honen 14. artikuluan ezarritakoa ere.



## **Xedapen Iragankorrak**

### **Lehenengoa. Zenbait Xedapen indarrean mantentzea**

Aplikatzekoak diren gaietan, 2003-2006 Hitzarmen Kolektiboaren Lehenengo Xedapen Gehigarrian eta honako Xedapen Iragankor hauetan ezarritakoa bere osotasunean indarrean mantenduko da: Bigarrena, Zortzigarrena, Bederatzigarrena, Hamargarrena, Hamaikagarrena, Hamabigarrena, Hamahirugarrena eta Hemeretzigarrena.

### **Bigarrena. Bulegoen sailkapen berriarengatik “ad personam” osagarria**

Bulegoen sailkapenari buruzko araudia aplikatzerakoan, "ad personam" eskuratutako eskubideak errespetatuko dira.

### **Hirugarrena. Tituludun ohientzat “ad personam” osagarria**

2003-2006 urteetarako Aurrezki Kutxen Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartzean beren espezialitatean Buruzagitza izateagatik lanpostu-osagarria jasotzen zuten Tituludun ohiek, "ad personam" eutsiko diote zenbatekoari, funtzio berberak betetzen jarraitzen duten bitartean.



### **Laugarrena. Teklatu-operadoreen “ad personam” osagarria**

Teklatu-operadoreek “ad personam” eskuratutako eskubideak errespetatuko dira baldin eta XIII Hitzarmen Kolektiboa indarrean jarri zen egunean (1982ko maiatzaren 5) eginkizun horiek betetzen ari baziren, 2003-2006 urteetarako Hitzarmen Kolektiboaren 46 artikulua adierazitako definizioarekin bat etorritz.

### **Bosgarrena. Hitzarmen Kolektiboak ukitzen ez dituen langileen pentsioen osagarriak**

XIII Hitzarmen Kolektiboa indarrean jarri zen egunaren (1982ko maiatzaren 5aren) aurretik sortutako erretiro-, alarguntza- eta zurtasun- pentsioak Kutxek osatuko dituzte 2003-2006 urteetarako Hitzarmen Kolektiboaren artikuluetan ezarritako ehunekoetan eta aipatutako oinarrietan. Hala ere, osagarriak prestaziorako eskubidea eragin zuen garaian pertsonak jasotako diru-sarrerekin lotuta egongo dira, eta, nolana ere, ezarritako urteko errebalorizazioa aplikatuko da.

### **Seigarrena. Hitzarmen Kolektibo hau indarrean jartzen den egunean sortzapen-aldian dagoen hirurtekoa**

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean eskuratze-bidean dagoen hirurtekotik dagoeneko sortutako zatia % 4an likidatuko da, aurreko hitzarmen kolektiboan xedatutakoaren arabera, eta hirurtekoa osorik betetzen den egunean ordainduko da. Hitzarmena indarrean sartzen den egunetik hirurtekoaren zenbatzea betetzen den eguna arte, hirurteko

osoaren gutzizko zenbatekoa bakoitzaren mailari dagozkion soldata-eskalen zenbatekoen %3 izateko beharrezkoa den ehunekoa aplikatuta sorraraziko da hirurtekoa. Hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen den egunean % 3tik gorako zenbatekoa sortu bada, hirurtekoa betetzen den egunean gorako zenbatekoa likidatuko da.

### **Zazpigarrena. Langileentzat ikasketa laguntza**

2007-2010 urteetarako Hitzarmenaren aurretik langileek hasitako ikasketarako laguntzen baldintzak mantenduko dira ikasketak amaitu arte, 2007-2010 urteetarako Hitzarmena indarrean sartu aurretik indarreko erregimenarekin bat etorriz.

### **Zortzigarrena. Sindikatu-hauteskundeak**

Hitzarmen honen indarraldian eta 2023ko abenduaren 31 arte, alderdiek ezartzen dute enpresek probintzia berean bi lantoki edo gehiago badituzte, eta bakoitza 50 langile izatera iristen ez badira, baina denak batera bai, enpresa-batzorde bateratu bat osatuko dute. Horretarako, 50 langile izatera iristen ez diren lantoki guztiak zenbatuko dira.

### **Bederatzigarrena. Makinetako eta Nekarritasuneko plusak**

2015-2018 urteetarako hitzarmen kolektiboa indarrean jarri zen egunean (2016ko abuztuaren 12ko EAO) 2003-2006 Hitzarmen Kolektiboaren 44 eta 46 artikuluetan araututako makinetako eta nekagarritasuneko plusak jasotzen ari ziren langileek kontzeptu horiek jasotzen

jarraituko dute, beren zenbatekoa, erregimena eta izaera juridikoa aldatu gabe.

### **Hamargarrena. Bulegoen sailkapena**

Bulegoen sailkapen-sistemaren egokitzapen-prozesuak ukitutako langileei bermatuko die 90 artikuluan araututako ordainsari-aldeak jasotzea, baita 2015-2018 urteetarako hitzarmen kolektiboa indarrean jarri aurretik (2016ko abuztuaren 12ko EAO) bulegoak sailkatzeko sistemaren arabera maila irmotzeko itxaropenak ere.

Erakunde bakoitzean A eta B Bulego gisa sailkatutako bulegoak, A sailkapen-mailara igaroko dira. C eta D Bulego gisa sailkatutako bulegoak, B sailkapen-mailara igaroko dira. E eta F Bulego gisa sailkatutako bulegoak, C sailkapen-mailara igaroko dira. G Bulego gisa sailkatutako bulegoak, D sailkapen-mailara igaroko dira.

88. artikuluan edo erakundeetan egon daitezkeen sistema partikularretan, ezarritako sendotzeko aldia zenbatzeko, eredu berria indarrean jarri arte metatutako jarduera-aldiak zenbatuko dira.

# ERANSKINAK

## 1 ERANSKINA

**2018, 2019, 2020 eta 2021 urteetarako Soldata taula**

**(12 ordain)**

|                                      | Euro      |
|--------------------------------------|-----------|
| <b>1 Taldea</b>                      |           |
| I Maila                              | 31.784,09 |
| II Maila                             | 26.759,66 |
| III Maila                            | 23.748,84 |
| IV Maila                             | 22.456,58 |
| V Maila                              | 21.742,48 |
| VI Maila                             | 21.028,43 |
| VII Maila                            | 20.075,77 |
| VIII Maila                           | 19.402,46 |
| IX Maila                             | 18.387,65 |
| X Maila                              | 17.525,15 |
| XI Maila                             | 15.629,45 |
| XII Maila                            | 13.360,83 |
| XIII Maila                           | 10.944,85 |
| XIV Maila                            | 9.949,87  |
| <b>2 Taldea</b>                      |           |
| I Maila                              | 16.908,73 |
| II Maila                             | 16.012,08 |
| III Maila                            | 15.106,52 |
| IV Maila                             | 13.235,63 |
| V Maila                              | 12.669,11 |
| Garbiketa-langileak (orduko balorea) | 7,12      |

2 ERANSKINA  
**2022 Soldata-taula**  
**(12 ordain)**

|                                      | Euro      |
|--------------------------------------|-----------|
| <b>1 Taldea</b>                      |           |
| I Maila                              | 32.022,47 |
| II Maila                             | 26.960,36 |
| III Maila                            | 23.926,96 |
| IV Maila                             | 22.625,01 |
| V Maila                              | 21.905,55 |
| VI Maila                             | 21.186,14 |
| VII Maila                            | 20.226,34 |
| VIII Maila                           | 19.547,98 |
| IX Maila                             | 18.525,56 |
| X Maila                              | 17.656,59 |
| XI Maila                             | 15.746,67 |
| XII Maila                            | 13.461,04 |
| XIII Maila                           | 11.026,93 |
| XIV Maila                            | 10.024,49 |
| <b>2 Taldea</b>                      |           |
| I Maila                              | 17.035,54 |
| II Maila                             | 16.132,17 |
| III Maila                            | 15.219,82 |
| IV Maila                             | 13.334,89 |
| V Maila                              | 12.764,13 |
| Garbiketa-langileak (orduko balorea) | 7,17      |

3 ERANSKINA  
**2023 Soldata taula**  
**(12 ordain)**

|                                      | Euro      |
|--------------------------------------|-----------|
| <b>1 Taldea</b>                      |           |
| I Maila                              | 32.342,69 |
| II Maila                             | 27.229,96 |
| III Maila                            | 24.166,23 |
| IV Maila                             | 22.851,26 |
| V Maila                              | 22.124,60 |
| VI Maila                             | 21.398,00 |
| VII Maila                            | 20.428,60 |
| VIII Maila                           | 19.743,46 |
| IX Maila                             | 18.710,82 |
| X Maila                              | 17.833,16 |
| XI Maila                             | 15.904,13 |
| XII Maila                            | 13.595,65 |
| XIII Maila                           | 11.137,20 |
| XIV Maila                            | 10.124,73 |
| <b>2 Taldea</b>                      |           |
| I Maila                              | 17.205,90 |
| II Maila                             | 16.293,49 |
| III Maila                            | 15.372,02 |
| IV Maila                             | 13.468,24 |
| V Maila                              | 12.891,77 |
| Garbiketa-langileak (orduko balorea) | 7,24      |





Aurrezteko Kutxen eta  
Finantza Erakunde  
Hitzarmen Kolektiboa  
**2019-2023**

