

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako esku-hartze sozialaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2017-2018-2019-2020 Arabako esku-hartze sozialaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100025012015.

AURREKARIAK

2018ko ekainaren 5ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek AISA eta ordezkariz sozialak, ELA, CCOO, LAB, ESK eta UGT, 2018ko apirilaren 11n sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) .- hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko ekainaren 8a

Arabako lurralde ordezkarria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Arabako esku-hartze sozialeko II. hitzarmen kolektiboa

Atarikoak

Negoiazio kolektiboa langileen lan-baldintzak eta ekoizpen-eremu edo zerbitzu jakin batekin lotutako jarduera arautzeko tresna da.

Arabako esku-hartze sozialeko sektorearen kasuan, gaur arteko negoziazio kolektiboak faktore erabakigarriak izan dira esku-hartze sozialeko zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren ezartzeko. Gainera, funtzio-eremukoak diren langile eta entitate edo antzeko erakundeiek eragiten dien eta betebeharrak ezartzen dizkien lege-esparrua sortzen da, horrela, arau-marko bat sortzen da, esparru funtzionalean bildutako langile eta erakunde guztiei eragiten diena eta betebeharrak sorrazten dizkiena.

Modu berean, Araban esku-hartze sozialeko hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, adosten edo hitzartzen dituzten tokiko administrazio publikoek, foru-administrazioek eta autonomia-erkidegokoek ere kontuan hartu behar dituzte lan-baldintza horiek, ekonomia- eta lan-kostuak eta esku-hartze sozialeko zerbitzu horien hornidura ekonomikoa kalkulatzeko.

Hitzarmen hau sinatzaileen, esku-hartze sozialaren sektoreko langileen eta erakundeen ordezkarien erantzukizun-ekintzaren emaitza da, esku-hartze sozialeko zerbitzuak eta horiek gauzatzeko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak bermatzeko.

I. titulua. Xedapen orokorrak

I. kapitulua. Eremuak

1. artikulua.- Funtzio-eremua

Hitzarmen hau esku-hartze sozialaren inguruko jarduerak gauzaten dituzten enpresa, elkarte, fundazio, zentro, entitate edo antzeko erakundeek (aurrerantzean erakundeak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien izaera juridikoa eskubide publikokoa ez bada, edo erakunde horien akziodun nagusi eta bakarra herri administrazioen bat ez bada.

Esku-hartze sozialtzat hartzen dira behar sozialei erantzuteko modu formalean edo antolatu egiten diren jarduerak edo ekintzak, haien helburua gizarte-bazterkeriako prozesuei aurrea hartzea, prozesu horiek leuntzea edo zuzentzea, eta gizarteratzeko edo esku-hartze sozialeko prozesuak sustatzea izanik.

Esparru funtzionala hobeto ezagutu eta zehazteko, Arabako esku-hartze sozialeko sektorearentzako I. hitzarmen kolektiboaren xedapen zatian (ALHAO, 2015eko otsailaren 11koa) – azken xedapenetako laugarrenean –, jarduera-katalogoa gaineratu zen, hitzarmen honen esparru funtzionala hobeto azaldu eta zehazteko. Hala ere, katalogoa ez da zerrenda edo deskribapen itxia, hitzarmenaren batzorde paritarioak hura handitzeko aukera izango baitu, egiten dituen interpretazioen arabera.

Funtzio-eremua hobeto ezagutzeko eta zehazteko, hitzarmen honen xedapen-zatian, azken xedapenetako laugarrenean, jarduera-katalogo bat sartu da, hitzarmen honen funtzio-eremua hobeto azaltzeko eta argitzeko. Dena den, katalogoa ez da zerrenda edo deskribapen itxi bat, hitzarmenaren batzorde paritarioak zabaltzeko aukera daukalako, interpretazio-funtzioa betez.

Kolektibo hartzaileak ere denetariakoak dira: babesgabetasun-egoeran dauden edo babesgabetasun-egoeran egoteko arriskuan dauden pertsonak eta kolektiboak, adingabeak eta gazteak, emakumeak, pertsona nagusiak eta helduak, baztertuta geratzeko arriskuan edo bazterkeria-egoeran dagoen biztanleria. Tipologia hauetan, adibide moduan soilik eta zerrenda zehatz bat izan gabe, adieraziko dugu definizio honetan sartzen direla arrazoi ekonomikoengatik baztertuak, etxerik gabekoak, adikzio-motaren batengatik nahasmenduak dituzten pertsonak eta drogazale izandakoak, etorkinak, langabeak, presoak eta preso izandakoak, gaixotasun mentalak dituzten pertsonak. Betiere, baztertuta edo babesik gabe dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertuta edo babesik gabe geratzeko arriskuan daudenak; haien parte-hartze soziala sustatu beharra dago.

Era berean, hitzarmen honetan arautuko dira zatiketak, negozio-ildoak, atalak eta funtzio-eremuko zerbitzuak emateko beste unitate batzuk, horiei dagokien erakundearen jarduera desberdina izan edo sektore bat baino gehiagoko jarduerak izan arren, salbu eta erakunde horiekin hitzartutako baldintzak hitzarmen honetan hitzartutakoak baino onuragarriagoak badira; azken kasu horretan, hitzarmen hau gutxieneko bermatua izango da.

Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esanbidez ingurumena eta hezkuntza-aisia edo kultura jarduera nagusitzat dituzten erakundeak; horiek guztiak zentzurik zorrotzenez eta aurreko paragrafoan xedatutakoa bazter utzi gabe.

Berariaz ezartzen da jarduera nagusia garapenerako lankidetzarekin lotutakoa duten erakundeak hitzarmen honen eraginpean geratuko direla, idatziz eskatzen badute soilik.

2. artikulua.- Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektiboa hau funtzio-eremuko erakunde guztiei eta Arabako lurralde historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horien gizarte-egoitza non dagoen bazter utzita.

3. artikulua.- Langile-eremua

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartzen dira jardute-eremuan zehaztutako erakundee-tan lan-kontratazio erregimenean lan egiten duten langile guztiak. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAeko Boluntariotza Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kideei ere, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten pertsoneri, alegia. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira goi-zuzendaritzat hartutako zuzendaritzako langileak, erakundearen eta eraginpeko langileen artean hala adostuz gero.

4. artikulua.- Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2017., 2018., 2019. eta 2020. urteetan, eragin ekonomikoak dituzten gaietan izan ezik; haiek 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira.

5. artikulua.- Amaiera-iragarpena eta luzapena

Hitzarmen kolektiboa izenpetu duen alderdietako batek eman ahal izango du amaitutzat, hitzarmenaren mugaeguna baino gutxienez 60 egun lehenago jakinarazita. Hitzarmena ez balitz salatuko, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordea lehenbailehen –betiere 2020ko abenduaren 31 baino lehen.- eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela behin hura salatu eta adostutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

6. artikulua.- Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian ezarritakoa bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako, negoziazio-mahaia hilabeteko epean bilduko da epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Aldez aurretik negoziazio-mahaiko alderen batek proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

7. artikulua.- Ordezko eskubideak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gaietarako, une bakoitzean lan-arloan zein jardueraren azpisektore bakoitzeko berariazko araudian aplikatu beharrekoa den legezko arautegian ezarritakoa hartuko da kontuan.

II. kapitulua. Batzordeak

8. artikulua.- Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat sortzen da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

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

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, Euskadiko autonomia-erkidegoko gatazkak judizioz kanpo konpontzeko akordioan (PRECO) aurreikusitako organora jotzea erabaki dute alderdiek, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko.

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

9. artikulua.- Batzordearen osaera

Arabako lurralde historikorako bakarra izango den batzorde paritarioa 10 kidek osatuko dute. 5 kide erakundeen ordezkariak izango dira, eta beste 5, hitzarmena negoziatzen ari diren zentral sindikalen ordezkariak. Guztiek dagozkien ordezkariak izango dituzte.

Alderdi sinatzaile bakoitzak batzordeko kide bat bermatuta edukiko du gutxienez; nolana ere, alderdi bakoitzak negoziazio-mahaian duten boto kopuruaren proportzio bera izango du batzordean.

Bi ordezkarietarako egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

10. artikulua.- Funtzionamendua

Batzordea hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 15 egun naturalen barruan eratuko da. Lehenengo bileran, burua eta idazkaritza aukeratuko dira, eta behar izanez gero, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori erabakitzen badute, espresuki eta boto nahikoz, bilera-deialdiaren data baino gutxienez bost egun lehenago.

Erabakiak baliagarriak izateko, batzordea alderdi bakoitzeko ordezkarietaren ehuneko 50ak osatuko du gutxienez, eta erabakiak botoen gehiengoz hartuko dira, betiere batzordearen partaide diren erakundeen ordezkarietaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, enpresaren izenean eta langileen izenean diharduten ordezkarietaren ehuneko 50,01ek onartu beharko ditu.

Batzordea biltzeko deialdia buruak egin behar du printzipioz, edo bestela, edozein alderdik. Idazkaritza arduratuko da erabakien berri emateaz.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, eta bileren akta egin eta landutako gaiak artxibatu beharko ditu, bai eta lan-agintaritza eskudunean erregistratu ere.

11. artikulua.- Egoitza

Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua, Landaberde, 35, behea, Gasteiz.

12. artikulua.- Langileek parte hartzeko mekanismoa

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

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

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

II. titulua. Lanaren antolaketa

13. artikulua.- Definizioa

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua erakundeei dagokie, Hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariari entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarrerako aitortutako eskubideak bazter utzi gabe.

III. titulua. Kontratazioa eta prestakuntza

I. kapitulua. Kontratazioa

14. artikulua.- Bereizkeriarik ezaren klausula orokorra

Debekatuta dago arraza, sexua, aukera sexuala, erlijioa, etnia, aukera politikoa edo sindikala, edo adina direla-eta soldatan bereizkeriarik egitea, bai eta adierazitako gaiak direla medio ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei.

Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta laneko garapenean.

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

Beharrezko neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izan daitezen.

Halaber, alde sinatzaileek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko Arabako esku-hartze sozialaren eremuan, esparru honetan jasotako edukien arabera:

– Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

– 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarrizketari buruzko Gailurrean onartutako baterako Aitorpena. Gailur horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: "Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorpen bateratua"

– Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE Zuzentarauan azaltzen diren oharra, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentarau horrek 76/207/EEE Zuzentaraia aldatzen du.

15. artikulua.- Kontratazioa, oro har

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

16. artikulua.- Kontratu-motak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak gaur egun legez indarrean dauden kontratu-motetako edozeinetan kontratatu daitezke. Dena den, hitzarmen honen eraginpean dauden erakundeak kontratuak mota hauetan egiten saiatuko dira:

– Kontratazio mugagabea. Izaera iraunkorra eta finkoa duten lanpostuen beharrak betetzeko erabiliko den kontratu-mota da.

Kontratazio-mota horrek dituen bi aukerak erabili ahal izango dira (lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobariak izateko eskubidearekin edo gabe, aldizkako finkoak, etab.).

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak antzinasunerako baliodun gisa zenbatuko dira.

– Aldi baterako kontratazioa. Iraupen jakin bat duten kontratuak dira. Haien artean modalitate hauek ageri dira:

Lan edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratazioa: kontratu-mota horiek iraupen jakin bati lotuta dauden edo denboran mugatuta dagoen finantziarioa duten programei edo/eta proiektuei dagozkien lanpostuen beharrak betetzeko erabiliko dira. Programa edo/eta proiektu horietarako kontratatutako pertsonak egonkor iraungo dute, denborak aurrera egin ahala irauten badute eta horretarako behar adina finantziario badago.

Honako hauek langile finko bihurtuko dira: hogeita hamar hilabeteko denbora-tartean hogeita lau hilabetetik gorako denbora-tarterako (etenik gabe edo etenekin) kontratatuta egon diren langileak, lanpostu berebean eta enpresa berberarekin, aldi baterako bi lan-kontraturen edo gehiagoren bitartez (kontratuak zuzenean nahiz ABLE baten bitartez sinatu direla ere), eta iraupen mugatuko kontratu-modalitate bereberekin edota desberdinekin; prestakuntza-kontratuak, txanda-kontratuak, bitarteko lan-kontratuak eta ordezkapen-kontratuak erabilerari ez zaio aplikatuko hori.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa bazter utzi gabe, modalitate horretan (aldi baterako kontratazioa lan edo zerbitzu jakin baterako) jarraian eta hiru urte baino gehiagoz lan egin izan duten langileen kontratua finkotzat edo mugagabetzat hartuko da, eta behar adina jarduera egingo dira moldaketa hori egiteko, Langileen Estatutuko 15.5 artikuluan ezarritakoa betez.

Produktzio gorabeherak eragindako behin-behineko kontratazioa: kontratu-mota horren bidez ez-ohiko izaera duten eta aurreikusi ezinezko iraupena duten beharrak beteko dira gehienez ere hamar hilabeterako hemezortzi hilabeteko aldian, betiere Langileen Estatutuko 15.1 artikuluan ezarritakoa betez. Aldi baterako kontratua hamar hilabete baino iraupen laburragorako ituntzen bada, behin luzatu ahal izango da, alderdiek hala adosten badute, eta kontratuaren guztizko iraupenak ezin izango du gehieneko iraupena gainditu.

Aldi baterako kontratua, bitarteko edo ordezkapeneko kontratu bidez: kontratu-mota horrekin langilearen lanpostua gordetzea eskatzen duten erakundearen beharrak beteko dira.

Aurrez azaldutako modalitateak bazter utzi gabe, hitzarmen honen funtzio-eremuan jarduten duten erakundeek legez araututako beste edozein modalitate baliatu ahal izango dute, eta kontratua sinatzean indarrean dagoen araudia aplikatu beharko da.

17. artikulua.- Kontratu mugagabe bihurtzea

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki baldin eta, kontratuan zehaztutako epea amaituta, beren jarduerak garatzen jarraitzen badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik izan ez bada.

18. artikulua.- Txanda-kontratua

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta egoera hori lortzeko une bakoitzean indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintza orokorrak betetzen badituzte langile horiek.

Irizpide orokor gisa, txanda-kontratua iraungitakoan, kontratatutako langileari lan-kontratu finkoa egingo zaio, betiere erakundearen lanpostu horri eusten bazaio.

19. artikulua.- Probaldia

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak probaldirako baliodun gisa zenbatuko dira.

Langile berri guztiek probaldia egin beharko dute: hiru hilabetekoa izango da 1A, 1B, 1C, 2A, 2B eta 2C lanbide-taldeetarako. 3A, 3B eta 3C lanbide-taldeetarako bi hilabetekoa izango da.

4A, 4B eta 3C lanbide-taldeetarako hilabete batekoa izango da. 5A eta 5C lanbide-taldeetarako 15 eguneko izango da. Probaldi horiek aplikatzeko, kontratuak betiere 9 hilabetetik gorakoa izan behar du. Kontratua 9 hilabetetik beherakoa bada, probaldia proportzionalki murriztuko da, hurrengo kontratazioen probaldietarako artikulua honetan ezarritakoa bazter utzi gabe. Kontratuaren iraupena edozein dela ere, probaldia ez da 15 egunetik beherakoa izango, aurrez aipatutako lanbide-talde guztientzat.

Probaldian, kontratatutako pertsonak zein erakundeak kontratua hautsi ahal izango du, aurreabisuko eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

Probaldia amaitzean, langilea erakundearen plantillako langile izango da eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

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

20. artikulua.- Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea

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

Erakundearen zuzendaritzak, aurrez langileen legezko ordezkariari jakinarazi ondoren, horretarako gorde beharreko lanpostuak zein diren zehaztuko du, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuek behar dituzten egokitzeak kontuan hartuta.

21. artikulua.- Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Kontratazio berriek, lanpostu berriei zein hutsik dauden lanpostuei dagozkienek, mesedegarriak izango dira erakundeko langileen barne-sustapenerako.

Nolanahi ere, hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko araudi bat eduki behar dute. Araudi horrek, gutxienez, honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei –sei hilabeteko antzintasun aitortua dutenei.- eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, betiere konfiantzazko lanpostuak ez direnak. Lehen adierazitako araudia egiteko prozesuan langileen legezko ordezkariak parte hartu behar dute, eta araudiak parte hartzeko eta kontsultako informazioa, prozedurak eta eskubideak jaso behar ditu gutxienez.

Beren ardurapean senide bat duten langileek eskubidea izango dute beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo haietatik hurbilago dagoen beste lantoki batera aldatzeko, lanpostu berdina hutsik geratuz gero.

Lanaldi partziala handitzean, lehentasuna izango dute zentro edo zerbitzu bereko beren kategorian hutsik dauden lanpostuetan kontratatutako pertsonak, baldin eta bateragarriak badira ordutegiaren aldetik, eta, besteak beste, antzintasuna, eskatutako prestakuntza edo titulazioa, lanposturako egokitasuna eta antzeko irizpideak kontuan hartuko dira, egungo kontratuak hobetzera jotzeko, kontratazio berriak egin aurretik. Nolanahi ere, horrek ezingo du ekarri gizarte-segurantzaren hobariei uko egitea.

Erakunde bakoitzak, langileen legezko ordezkarien parte-hartzearekin, lan-poltsa sistema bat ezarriko du, ahalik eta egokiena dauzkan neurriaren, beharren, antolaketaren eta abarren ikuspuntutik, aldi baterako langileekin ezarri ere, langileok lantaldeetan duten egonkortasuna sustatzeko.

II. kapitulua. Lan-uzteak

22. artikulua.- Lana nork bere borondatez uztea

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

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

III. kapitulua. Prestakuntza

23. artikulua.- Prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzordea

Hitzarmen honen esparruan eta indarraldia amaitu baino lehen, prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzorde bat eratuko da, hitzarmenaren alderdi negoziatzaile bakoitzari batzorde horretako parte-hartzaileen ehuneko 50 dagokio.

Batzorde horrek eginkizun hauek izango ditu:

– Sektoreko etengabeko prestakuntzaren beharrak aztertzea.

– Era berean, batzorde horren helburua Hizkuntza Normalizaziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatzea izango da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, bigarren xedapen gehigarrian xedatutakoa hartuko da kontuan.

24. artikulua.- Etengabeko prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

a) Txanda aukeratzeko lehentasuna, enpresak erregimen hori badu langilea ikasketa arautuak egiten ari denerako titulu akademiko edo profesionalen bat lortzeko.

b) Lanbide-heziketako ikastaroetara joan ahal izateko lan-ordutegia moldatzeko aukera.

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jasotzea, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntzarako eskubidea. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da kasu guztietan.

2. Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek erabiltzeko terminoak itunduko dira; terminoak bi sexuetakoa langileen bereizkeria zuzenik edo zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara moldatuko dira.

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

4. Urteko 20 orduko prestakuntzako orduen kreditua guztiz edo partzialki metatu daiteke bost urteko zikloetan, gehienez 100 ordu metatu arte. Horretarako, aurrez artikulua honen 3. atalean

adierazitakoen artean adostu beharko dute, kontuan hartuta erakundean edo enpresan urtebete baino gehiagoko antzintasuna duten langileek, aldi baterako langileek edo plantillako finkoek prestakuntza-orduak kontratua amaitu baino lehen egin behar dituztela. Subrogazio-kasuetan, enpresa lagatzaileak bete gabeko prestakuntza-kreditutik langileek jaso ez dituzten orduak ordaindu beharko ditu.

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

6. Hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakundeek, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen, urteko prestakuntza-plana eduki beharko dute. Planak edukien proposamenak eta, hala badagokio, prestakuntza-orduak metatzeko aukera jasoko ditu.

IV. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

25. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeek eta langileek Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta Lege hori osatu eta garatzen duten gainerako arauetan Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz xedatutakoa beteko dute.

Lan-istripuen mutualitaterik ez duten erakundeek edo beste bat kontratatzeke beharra dutenek aurrez langileen ordezkariak kontsultatuko dituzte, hura aukeratzeko.

Azkenik, hitzarmen honen eraginpean dauden erakunde guztiek urtero mediku-azterketa egingo dien zerbitzua izan beharko dute kontratatuta, eta mediku-azterketak sektoreko langile guztientzat behar bezala moldatuta egon beharko du.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute –berezkoa edo hitzartua–. Funtsezko eginkizuna prebentzio-plana diseinatzea eta aplikatzea izango da. Alderdi hauek hartuko ditu kontuan, gutxienez:

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzean eta haien eraginkortasuna zaintzean lehentasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanetik eratorritako arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Prebentzio-plan horren baitan, eta esku-hartze sozialaren sektorearen berariazko ezaugarriak kontuan hartuta, arrisku psikosozialen prebentzio-plan bat sartu behar da, LAPLak jasotzen duen moduan, hauek barne hartuko dituena:

- Lanean gizakien akatsak, estresa edo/eta indarkeria-egoerak sor ditzaketan arrisku psikosozialak identifikatzea (15. eta 16. art.).
- Prestakuntza-ekintzak enpresako zuzendaritzako kideentzat, agintarientzat eta langileentzat, lanean pertsonetikiko izan beharreko tratuari buruzkoak (19. art.).
- Langileen osasun psikikoari buruzko osasun-zainketa (22. art.).

Arriskuak langileekin batera aztertu ondoren, erakunde bakoitzean honelako neurriak hartzea baloratuko da:

- Laneko zereginak betetzean indarkeria- edo jazarpen-egoerei aurre egiteko protokoloak.
- Antolaketa-neurriak hartzea; esate baterako, lanpostua norberaren baldintzetara egokitzea (LAPLren 15.1d art.) edo norberaren ezaugarriekin edo, besteak beste, ezaugarri psikofisikoekin (LAPLren 25.1 art.) bateragarria den lanpostu berri batera atxikitzea.

Jarduera horiek laneko segurtasun- eta osasun-batzordean onartu eta ebaluatu behar dira.

Hitzarmen honi lotutako erakundeak saiatuko dira, haien antolamenduaren eta kudeaketaren ikuspegitik posible duten neurrian, 60 urtetik gorako langileak haiei egokienak zaizkien lanpostuetan birkokatzen.

Edonola ere, birkokatze hori egiteko, aldean arteko adostasuna beharko da, eta, aldez aurretik, kontsulta egin beharko zaie langileen legezko ordezkariari.

IV. titulua. Lanaldia eta ordainsariaren egitura

I. kapitulua. Lanaldia

26. artikulua.- Gehienezko lanaldia

2017: 1670 ordu (=1650 ordu, gehieneko lanaldia, benetako lanekoa)

2018: 1662 ordu (=1642 ordu, gehieneko lanaldia, benetako lanekoa)

2019: 1650 ordu (=1630 ordu, gehieneko lanaldia, benetako lanekoa)

2020: 1638 ordu (=1618 ordu, gehieneko lanaldia, benetako lanekoa)

Erakundeak opor-egunen kopurua handitzea edo lanaldiaren banaketa aldatzea aukeratuko du.

Lanaldia jarraitua edo etena izan daiteke, baina etena baldin bada, etenaldi bat bakarrik egon daiteke. Salbuespenez, eta zerbitzu motak bigarren eten bat egitea eskatzen badu, enpresak langileen legezko ordezkariarekin adostu ahal izango du bigarren etenaldia. Langileen legezko ordezkariarik ez baldin bada edo ordezkariak enpresarekin ados jartzen ez badira, bigarren etena egiteko premia eta dagozkion baldintzak aztertzeko batzorde paritarioari eskatuko zaio. Batzordeak egutegiko 15 eguneko epean onartu edo baztertuko du.

Dauzkaten ezaugarri bereziengatik lan-egutegi aldaezina betetzea ezin bada bermatu, halako jardueren kasuan, egutegia aldean artean erabaki beharko da, eta erabakia batzorde misto paritarioari jakinarazi.

Dena den, jarduera etengabea duten egoitza-izaerako zentro edo egitasmoetan, hitzarmen honen aurretik lortu diren akordioak beteko dira.

Behar larri, premiazko eta ustekabekoengatik, nagusiek atzeratu ezin diren zereginak egitea aginduta, lanegun batean langileak bere lanaldi arruntari dagozkionak baino ordu gehiago egiten baditu, lanean lehenago sartu edo beranduago irten behar duelako lan efektiboko lanaldia luzatuz, eskubidea izango du benetako lan-denboraren ehuneko 125eko konpentsazioa jasotzeko.

Laneko denboratzat hartuko dira erabiltzaileekin zuzeneko esku-hartzean pasatutako orduak; esate baterako, agindutako jarduera edo egitekoa garatzeko beharrezkoak direnak (koordinazioa, txostenak, ohiko lanaldiko joan-etorriak...). Dena den, erakundeari dagokio orduen egozpena egitea.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak lan eraginkorreko denbora gisa zenbatuko dira.

Gainera, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden erakunde guztiek, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehenago, gutxienez erakundearen laneko egutegi orokorra eta horrekin lotuta dauden eta orokorraren ordutegi desberdina duen unitate funtzional, programa edo proiektu bakoitzeko azpiegutegi bana eduki beharko dituzte.

Egutegi eta azpiegutegi horiek jakinarazi baino lehenago, Legearen arabera legitimatuta dauden langileen ordezkariekin negoziatuko da, haiei buruzko akordioak lortzen ahalegintzeko.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartu da lanaldiaren ehuneko 100a erregulartasunez banatuko dela eta ez dela banaketa irregularrik izango hitzarmen honetan berariaz xedatutakotik kanpo; hori urteroko lan-egutegietan islatuko da, zerbait desberdina adostu ezean, lan-zentroetan edo erakundeetan. Gainera, akordioei buruzko informazioa batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio.

Gaueko txandan, igandean eta/edo jaiegunean soberan egindako orduak benetako lan-denboraren ehuneko 125eko konpentsazioa izango dute, gaueko txandan, igandean eta/edo jaiegunean hartzen badira, edo ehuneko 150eko konpentsazioa, beste aldi batean hartzen badira.

Kompentsazioa atsedenerako denbora gisa emango da eta zenbaketa hilean behin egingo da. Ordu horiek noiz hartu erabakitzeke, soberako orduak egin ondorengo 4 hilabeteko epean, langilearen eta arduradunaren artean ados jarri beharko dute.

27. artikulua

Guardia ez-lokalizatuko egoeratzat honako hau joko da: langilea lantokian egon gabe enpresaren esanetara dagoenean eta edozein unetan lanera joateko eta dagokion lana egiteko deia jasotzeko prest dagoenean, lanera iristeko denbora, ezta lanposturako gehieneko distantzia ere zehaztuta egon gabe.

Erakundeak erantzukizun-osagarriaren bidez konpentsatzen ez den eskuragarritasuna edo guardia ez-lokalizatua izateko premia baldin badu, kontzeptu horiek erabiltzeko, langileen legezko ordezkariekin adostu beharko ditu egoera horien baldintzak eta konpentsatzeko moduak. Dena den, konpentsazio horiek inola ere ez dira 26. artikuluko soberako orduen kasuetarako ezarri direnak baino txikiagoak izango.

Hemen zehaztutako guardia ez-lokalizatuak ezinbesteko kausa baten ondoriozko egoerei aurre egiteko soilik erabiliko dira, eta inoiz ere ez lanpostu bat era arruntez betetzeko.

II. kapitulua. Oporrak

28. artikulua.- Oporrak

Urteko oporrak, gutxienez:

- 2018: 36 egun natural.
- 2019: 37 egun natural (36, erakundeak lanaldiaren banaketa aldatzea erabakitzen badu, 26. artikuluekin bat).
- 2020: 38 egun natural (36, erakundeak lanaldiaren banaketa aldatzea erabakitzen badu, 26. artikuluekin bat).

2017. urteari dagokionez, hitzarmen hau sinatu aurretiko lan-egutegietan ezarritako oporrak aurreikusten dira.

Opor-egun horietatik gehienez ere 2 egun (urteko) bereiz eska daitezke, hau da, gainerako oporrak hartu gabe. Eskaera egun librea hartu baino 15 egun lehenago aurkeztu beharko da eta 7 egun baino lehenago erantzungo zaio. Erantzuna baiezkoa izango da, egun librea ematea eragozten duten antolamendu arrazoiak egiaztatzen ez badira behintzat.

Oporrak zatika hartzen direnean, opor-egunak zenbatzeko, langileari asteko atsedenen ondoren egokitzen zaion lehen lan-egunetik hasiko da zenbaketa.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian ABE egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, eta lanaren antolamenduarekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri eginez.

ABE egoeraren ondoren, langilearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik oporrak ezin baditu urte naturalean hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren har ditzake, betiere ezintasuna sortu zen urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago ez badira pasatu.

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

III. kapitulua. Lanbide-sailkapena

29. artikulua.- Lanbide-sailkapena

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeetan zerbitzuak ematen dituzten langileak lanbide-taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera.

Langileak bost lanbide-mailatan sailkatuko dira, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta besteak beste, honako faktore hauen baterako haztapenaren birtatez: lanpostu bakoitzean eraginkortasunez jarduteko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, ezagutzak eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoen bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Egungo lanbide-kategoriak lanbide-talde berrietara behar bezala egokitzeko, lanbide-kategoriak eta lanpostuak dagozkien lanbide-taldeetan multzokatu dira, 5 maila eta 3 funtzio-arlotan:

- Esku-hartze sozialaren arloa (gizarte-arloko eginkizunen ardura duten langileak).
- Administrazio- eta kudeaketa-arloa (erakundearen edo erakundearen zentro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

1. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazioaren eta kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako goi-mailako unibertsitate-prestakuntza (lizentziatura) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

- 1.A lanbide-taldea: Esku-hartze sozialaren arloa: psikologoa, medikua, abokatua, esku-hartze sozialeko goi-mailako tituluduna, etab.
 - Goi-mailako tituludunak, aipatutakoez gain: pedagogoa, psikopedagogoa, soziologoak, antropologoak, ingurumen-zientzietako tituludunak, humanitateetakoak, biologiakoak, etab.
- 1.B lanbide-taldea: Administrazio- eta kudeaketa-arloa: administrazio- eta kudeaketako goi-mailako tituluduna.
 - Goi-mailako tituludunak: ekonomialaria, enpresa-zientzietan lizentziaduna, abokatua, erakunde-ingeniarria, etab.
- 1.C lanbide-taldea: Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: goi-mailako tituludunak.

2. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazioaren eta kudeaketaren alorreko

edo horiekin lotutako erdi-mailako unibertsitate-prestakuntza (diplomatura edo antzekoak) edo/ eta eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

- 2.A lanbide-taldea: Esku-hartze sozialaren arloa: gizarte-hezitzailea, gizarte-langilea, esku-hartze sozialeko edo gizarte- eta kultura-animazioko erdi-mailako tituluduna, OLTEUD, lan babestuko tailerreko burua, laguntzako irakasleak, etab.

– Erdi-mailako tituludunak, aipatutakoez gain: lan-harremanak, terapia okupazionala, hezkuntza-zientziak, etab.

- 2.B lanbide-taldea: Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: administrazioaren eta kudeaketaren arloko erdi-mailako tituluduna, enpresa-zientzietako diplomaduna, lan-harremanetakoak, etab.

- 2.C lanbide-taldea: Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: erdi-mailako tituludunak.

3. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; goi-mailako prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, nahiz prestakuntza hori normalean unibertsitatekoa ez den (goi-mailako heziketa-zikloak, batxilergoa eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

- 3.A lanbide-taldea: Esku-hartze sozialaren arloa: gizarteratzailea, gizarte- eta kultura-animatzailea, egoitza-zentroetako hezkuntza-laguntzailea (adingabeena, gaixotasun mentalak dituztenena eta beste kolektibo batzuenak), senide-zaintzaileak.

– Titulazio baliokideak, aipatutakoez gain: gizarte- eta kultura-zerbitzuetako goi-mailako teknikaria, haur-hezkuntzakoak, etab.

- 3.B lanbide-taldea: Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: administraria (administrazio- eta finantzetako goi-mailako teknikaria, idazkaritzako goi-mailako teknikaria, etab.); autonomiaz administrazio-kudeaketak antolatze, gainbegiratzeko eta egiteko ardura duten langileak.

- 3.C lanbide-taldea: Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: jatetxe-arloko goi-mailako teknikaria, turismoko goi-mailako teknikaria, etab.

4. maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila arruntak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; erdi-mailako edo oinarrizko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, unibertsitatekoa ez dena (erdi-mailako heziketa-zikloak, batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

- 4.A lanbide-taldea: Esku-hartze sozialaren arloa: monitoreak, gizarte- eta kultura-zerbitzuetako teknikaria, gizarte- eta osasun-laguntzakoak, etab.

- 4.B lanbide-taldea: Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: administrari laguntzailea (administrazio-kudeaketako teknikaria); arduradun batek gainbegiratuta tramitazioarekin eta administrazio-kudeaketarekin lotutako lanak egiten dituztenak.

• 4.C lanbide-taldea: Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: mantentze- eta zerbitzu-langileak; barne- eta kanpo-komunikazioak ezartzen eta erantzuten dituztenak barne, bai eta banaketa-lan lagungarriak egiten dituztenak, ibilgailuen gidariak, sukaldariak, zerbitzarien zerbitzua, gelazain-burua, egoitza-zentroko etxeoandrea, etab.

5. maila

Konplexutasun-, erantzukizun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; oinarrizko prestakuntza izan ohi dute, edota prestakuntzarik ez, edo bestela, eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatutako baino ez.

Lanbide-talde honetan, ez dago esku-hartze sozialaren arlo funtzionaleko langilerik, eta orientazio eta erreferentzia gisa lanbide edo lanpostu hauek sartzen dira:

• 5.B lanbide-taldea: Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: etxezaina, mandataria; arloko lan lagungarriak egiteko langileak, berariazko titulurik behar ez dutenak (telefonoa hartzea, fotokopiak egitea, etab.).

• 5.C lanbide-taldea: Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: zerbitzuetako oinarrizko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisakoak. Adierazitako eginkizunak hauek dira: instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, atek ireki eta itxi, egoitza garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

Lehen adierazi den bezala, lanbide-talde jakin bateko langile izateak ez du ezinbestean titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez) eskatzen, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkari baitaitezke titulazioak; salbuespen bakarra hau da: legeak agintzen duelako edota dago-kion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipena, hitzarmena edo ituna edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguan eskatzen delako ezinbesteko betebeharrak bati erantzuten dioten kasuak.

IV. kapituluua. Ordainsari-egitura

30. artikulua.- Oinarrizko soldata

Hitzarmenaren indarraldiko urte eta kategoria bakoitzerako oinarrizko soldatak eranskinean daude jasota, honako irizpide hauen arabera: 2017 aldaketarik gabe; 2018: + ehuneko 2; 2019: + ehuneko 2,5; eta 2020: + ehuneko 3.

31. artikulua.- Antzinasun-plusa

Amaitutako hirurteko bakoitzeko (gehenez 5 hirurteko), langile guztiek eranskinean jasotako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hirurtekoa betetzen den hilaren hurrengo hileko nominatik aurrera jasoko da hirurteko bakoitzeko zenbatekoa.

32. artikulua.- Erantzukizunagatiko osagarria

Ardurak dituzten edo eginkizunen arabera erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek finkagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duten lanpostuan egiaz jarduera betetzen ematen duten denboraldian, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak eranskinean bildutakoak izango dira.

Langile batek erantzukizunagatiko osagarri bat baino gehiago izan baditzake, eginkizun-plus altuena soilik jasoko du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren erakundeek hitzarmena argitaratzen denetik sei hilabeteko epean, langileen ordezkariekin adostu behar dute, baldin badaude, erakundearen antolaketa-egiturara egokitutako eginkizun-osagarriak definitzeko sistema bat.

Interpretatzeko batzorde mistoak erantzukizun-osagarrien sistema horren ezarpenaren segimendu egokia egin dezan, aurrez sistema bat bazegoela edo sistema berri bat abian jarriko dela jakinaraziko dio batzorde horri erakunde bakoitzak, eta betiere aipatutako 6 hilabeteko epean.

Deskribatutako tarte ekonomikoen kopuruak ez du esan nahi erakundeen esparruan alderdiek kopuru hori handitzea adostu ezin dutenik, edo aplikatutakoak deskribatutako batzuk soilik direla, erakundearen tamainaren, zerbitzuen aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta abarren arabera.

Deskribatutako tarteak funtzionalki definitzeko, erakundeek irizpide eta faktore hauek hartuko dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, bolumen ekonomikoaren kudeaketa, barne- eta kanpo-erantzukizunaren maila, eginkizunak betetzean izaten den autonomia-maila, faktore horien integrazioaren konplexutasuna, eta guardia lokalizatuen egoerak.

Nolanahi ere, erakundeek eginkizun-osagarriak zehazten dituztenean, gutxienez maila bat bermatuko dute. Maila hori 1. tarterkoa izango da; hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarritzko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 10.000 eurotik beherako ekonomia bolumena duena.

33. artikulua.- Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi haborokin jasoko dituzte. Haborokin horietako bakoitza hilabete bateko soldataren, antzintasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundearen lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldizkako mugaegunagatiko osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zuzendaritza eta langileen ordezkaritza ados jarrita, aparteko bi haborokin hamabi hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

34. artikulua.- Gaueko lanaren plusak, gaueko lanaren osagarria, txandakako lanagatiko plusa, igande eta jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusa

Hitzarmenaren indarraldiko urte eta modalitate bakoitzari dagozkion plusak eranskinean daude jasota, honako irizpide hauen arabera: 2017 aldaketarik gabe; 2018: + ehuneko 2; 2019: + ehuneko 2,5; eta 2020: + ehuneko 3.

- Gaueko lanaren plusa. Gaueko langileena. Hitzarmen honetan ezarritakoaren ondorioetarako, gaueko lantzat hartzen da gaueko hamarrak eta goizeko seiak artean egindakoa. Erregularitasunez gaueko lana baliatzen duen erakundeak horren berri eman behar dio lan-agintaritzari. Gaueko langileen lanaldia ezin da izan batez beste egunean zortzi ordutik gorakoa, hamabost eguneko erreferentzia-tartea hartuta. Langile horiek ezin dute aparteko ordurik egin. Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatzeko, gaueko langiletzat hartuko da bere lanaldiaren hiru ordu baino gehiago gauez egiten dituenak, eta bere urteko lanaldiaren herena baino gehiago gauez egingo duela aurreikusten dena.

Txandakako lanagatiko plusarekin eta igandeetako plusarekin bateraezina da.

- Gaueko lanaren osagarria. Gaueko langile ez izanda lanak gaueko ordutegian, 22:00etatik 6:00etara bitartean, egiten dituzten langileei dagokie. Lana gaueko txandan egiteko kontratatu ez diren eta Langileen Estatutuaren arabera gaueko langiletzat hartzen ez diren langileek gaueko hamarretatik goizeko seiak artean egiten dituzten lan-orduak hartuko dira gaueko lantzat. Gaueko lana bertan egon beharreko denboraren ehuneko 125 gisa zenbatuko da. Alde hori soldatan ordain daiteke edo ordutan meta daiteke, egun oso gisa hartzeko, baita jaiegunekin eta/edo opor-egunekin batera ere, enpresarekin adostu eta gero.

Txandako lanagatiko plusarekin bateraezina da, txandetako bat gauekoa bada.

- Txandakako lanagatiko plusa. Txandakako lanean diharduten langileena. Honako hau hartzen da txandakako lantzat: talde-lana antolatzekeo modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea. Enpresak egunean hogeita lau orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolatzekeo, honako hauek hartuko dira kontuan: txandak txandakatzea eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu. Jardueren ezaugarriak direla-eta txandakako erregimenean lan egiten duten enpresek (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: jarduera aste osoetan gauzatuko duten langile-taldeak bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz. Txandakako langiletzat hartzen direnek txandakako lanagatiko plusa jasotzeko eskubidea izango dute. Txandakako lanagatiko plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (goizez/arratsaldez/gauez/asteburuan; larunbatean eta igandean 14 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute. Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen araberrako ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu, eta lanaldiko irregulartasun horrek asteko atsedenaldira irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar. Hitzarmen honetan jasota ez dauden kasuak edo adostasunik gabeko kasuak batzorde paritarioan aztertuko dira.

Gaueko lanaren plusarekin eta igande eta jaiegunetako plusarekin bateraezina da, txandetako bat asteburukoa bada.

- Igande eta/edo jaiegunetako plusa. Igande eta/edo jaiegunetan lan egiten duten langileena. Igande eta/edo jaiegunetako plusa lan egindako jaiegunengatik jasoko da.

- Jaiegun berezietako plusa. Jaiegun berezietan lan egiten duten langileena. Jaiegun berezitzat hartuko dira abenduaren 24a, 16:00etatik 24:00 arte, abenduaren 25a, 00:00etatik 24:00 arte, abenduaren 31, 16:00etatik 24:00 arte.

- Lanaldi bereziaren plusa Esku-hartze espezializatuko programetan, zerbitzuaren ezaugarriak direla eta langileek "lanaldi berezi irregularrak" badituzte, hau da, beren lanaldia zatitua edo txandakakoa ez bada ere, esku-hartzea erabiltzaileekin zuzenean egiten dutenez eta esku-hartzeari loturiko zereginak dituztenez (lantaldearen bilerak, koordinaketa-lanak eskolarekin edo medikuekin...) eguneko ordutegi zehatzik ez badute, eta ondorioz, bizitza, familia eta lana uztartzeko zailtasunak badituzte, "lanaldi bereziaren plusa" jasoko dute, eta horren zenbatekoa txandakako lanaren plusari dagokiona bezalakoa izango da.

Erabakia ezin da arbitrarioa izan, baizik eta zerbitzuaren jardueraren erabilgarritasunari eta premiari lotuta egon behar du; hori dela eta, aldeek ados jarri beharko dute, eta erabakiak batzorde paritarioari jakinarazi beharko dizkiote. Ados jartzen ez badira, batzorde paritarioak erabakiko du, aldeetako edozeinek eskatuta, langileak plusa jaso behar duen ala ez.

Nolanahi ere, eguneroko atsedenaldirak bete beharko dira beti, indarrean dagoen legediarekin bat.

Dena den, ahaleginak egingo dira zerbitzu guztiek langileekin eta administrazioekin lankidetzan aritzeko konpromisoa har dezaten, eredu hori desagerrarazteko.

35. artikulua.- Aldi baterako ezintasuneko aldiak kobratzea

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

Aldi baterako ezintasunen ondorioz lanera huts egiteak, behar bezala justifikatuta badaude, ez dira zenbatuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan, 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak emaniko idazketan, xedatutakoaren ondorioetarako.

Kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasuna duten langileei honela ordainduko zaie: 1. egunetik 20. egunera arte, oinarri arautzailearen ehuneko 75era arte osatuko zaie; 20. egunetik aurrera, oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatuko zaie, bajako aldian sortutako soldata-igoerak barne.

Lehen egunetik oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatzeko salbuespenak: ospitaleratzea, etxekoa barne; ebakuntza kirurgikoa; haurdunaldiko arrisku-egoerak, indarrean dagoen araudian aurreikusi gabeak; eta tratamendu mediko luzeak, ABE aldi laburrak eragin ditzakeena; betiere aurreko 12 hilabeteetan langilea ez bada kontingentzia arruntek sortutako aldi baterako ezintasunean egon.

Langileen legezko ordezkartzaren gehiengoarekin aurkakoa adostu ezean, enpresak kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio sistema publikoan, baita kontingentzia horiengatik izandako alten eta bajen osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu. Hitzarmen hau sinatu aurretik kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurarako eta kontingentzia horietan izandako alten eta bajen osasun-kontrolerako erakunde laguntzaile bat dagoeneko kontratatuta daukaten enpresetan, ez dute behar puntu honetan islatutako obligazioa, salbu eta langileen kolektiboak edo haien legezko ordezkariak berariaz eskatzen badute.

36. artikulua.- Gastuen konpentsazioa

Langile batek, bere eginkizunak direla eta, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 0,30 euro/km, autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu.

Gastu horiek ordaintzeko, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitartekoak erabiltzea. Garraiorako bitarteko publikoak erabiltzea aginduko balu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du erakundeak, baina kostua 15 eurotik gorakoa bada erakundeak kostua aurrez ordainduko du.

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

Erakundeek inola ere ezingo dituzte langileak behartu langile horiek beren ibilgailu pribatuetan zerbitzuetako erabiltzaileak eraman edo garraia ditzaten. Erakundeek konpromisoa hartzen dute lekualdatu behar diren erabiltzaileen ezaugarriak aintzat hartuta prestatutako eta egokitutako ibilgailuak edukiko dituztela premia hori duten zerbitzuetan, eta ibilgailu horiek mantentzeaz arduratuko direla.

V. titulua. Lizentziak eta eszedentziak

I. kapitulua. Lizentziak

37. artikulua.- Ordaindutako lizentziak

Langilea, aldez aurretik idazki bidez abisatuta eta justifikatuta –justifikatutako urgentziako kasuetan izan ezik–, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

a. Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikote egiten bada, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, hamabost egun natural. Baimen hori ezkondu edo izateko bikote egin aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.

b. Seme-alabaren jaiotza, adopzio edo harreraren kasuan, gehienez ere 3 egun natural; eta 3 lanegun, gehienez ere, bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren, edo izatezko bikotekidearen heriotza, istripu edo gaixotasun larriaren, ospitaleratzearen edo ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoaren kasuan (egoera horiek behar bezala egiaztatu edo ziurtatu beharko dira dagozkien profesionalak igorritako agirien bidez). Arrazoi hori dela eta, langileak 180 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio.

c. Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

d. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako: beharrezkoa den denbora. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, betebeharrak publiko edo pertsonal saihestezintzat:

1. Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

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

3. Ordezkaritzaren kargu publikoa betetzea. Lehen adierazitako egitekoa betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiagoan lanik ez egitea badakar, erakundeak hitzarmen honen 40. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

4. Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko batekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

5. Eginkizunei dagokienez eskumena duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

6. Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, betiere eskubide horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuta.

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

- Baldin eta jaio aurreko azterketak egin behar badituzte, edo erditzeko prestatzeko teknikak landu, haurdun dauden langileek eskubidea izango dute lanera ez joateko, ordainsaria kobratzeko eskubidea izanik, betiere, erakundeari aurrez jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean izan behar duela egiaztatzen badute.

- Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.

- Edozein motatako lizentzia edo/eta baimena behar duen eta gauetz lanean ari den langileak aurreko edo hurrengo gaua aukeratu dezake.

EAEn aplikagarria den araudia betetz, erregistratuta dauden izatezko bikoteak ezkonduetako parekoak izango dira, aitortzen zaizkien onurei dagokienez.

38. artikulua.- Ordaindu gabeko lizentziak

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiek urtean gehienez bi aldiz soldatarik gabeko baimena eskatu dezakete, gehienez 30 egunera heldu arte. Eskatu daitekeen gutxieneko epea 3 egunekoa da, eta asteko atsedenera, jaiegunei edo oporre dagozkien egunak erantsiko zaizkio.

Eskatzaileak eskaeraren berri 15 egun lehenago eman badu eta langileen ehuneko 5 baino gehiago ez badago lizentzia hori hartuta, lizentzia eman egin behar zaio.

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

39. artikulua.- Amatasuna, aitatasuna, adopzioa edo harrera: kontratu-eteteak, baimenak eta eszedentziak egoera horietan

Artikulu honekin loturiko edozein lege-hobekuntza berehala onartuko da.

a) Kontratua eteteak:

1. Erditze-kasuan, etenaldiak hamazazpi asteko iraupen etengabea izango du. Hamazazpi aste horiek, erditze anizkoitzean, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Interesdunak aukeratuko du etenaldia nola banatu, baina umea izan eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hilez gero, lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, zati bat hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartutako egunak deskontatu gabe. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, baldin eta atsedeneko nahitaezko sei asteak amaitu ondoren, amak lanpostura itzultzea eskatzen ez badu.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldira hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko aldi zehatz eta etengabean atsedenaldira zati bat hartzea, amaren atsedenaldira batera edo amaren atsedenaldira amaitu ostean. Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatik etenaldia baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasunean badago ere.

Amak eskubiderik ez badu bere lanbide-jarduera eteteko, prestazioak jasotzeko eskubidearekin, jarduera horren arauketarengatik, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko, amaren lan-kontratuaren etenaldiak izango lukeen iraupenarekin, eta hori bateragarria izango da hurrengo artikuluan aitortutako eskubidea egikaritzearekin.

Garaia baino lehenagoko erditzea badago edo, beste edozein arrazoiren ondorioz, jaioberria ospitateratuta egon behar bada erditu ostean, etenaldia zenbatu ahal izango da ospitaleko alta ematen den datatik aurrera, amak hala eskatuta edo, horrek eskatu ezean, beste gurasoak eskatuta. Zenbatze modu horretatik kanpo egongo dira haurra izan osteko hurrengo sei asteak, horietan derrigorrean egongo baita etenda amaren kontratua.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimenaldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

2. Adopzioaren kasuan, adopzio aurreko zaintzaren kasuan eta harreraren kasuan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluaarekin bat, etenaldiak etengabeko hamazazpi asteko iraupena izango du; adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo familia-harrera anizkoitzak direnean, etenaldia luzatu egingo da: bi aste gehiago adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Kontratua etetearen ondorioak, langileak egindako aukeraren arabera, adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera, edo bestela, adopzio aurreko zaintzaren edo familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa hartzen denetik aurrera sortuko dira; hala ere, adingabe berak ezin sor dezake etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, gurasoek adoptatutako haurraren jatorriko herrialdera aldeztu aurretik joan behar dutenean, artikulu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke, gehienera.

Bi gurasoek lan egiten badute, etenaldia interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da eta biek batera edo elkarren segidan izan dezakete, betiere etenik gabeko aldietan eta aipatu mugen barruan baldin bada.

3. Atsedenaldiak aldi berean hartuz gero, horien batura ezingo da aurreikusitako hamazazpi asteak baino luzeagoa izan, ezta seme-alaba bat baino gehiago izateagatik, adoptatzeagatik, adoptatu aurretik zaintzeagatik edo harreran hartzeagatik dagozkionak baino luzeagoa izan ere.

Alabak, semeak, edo adoptatutako, adopzio aurreko zaintzan hartutako edo harrera-egoeran dagoen adingabeak desgaitasun bat badu, aipatu apartatuetan azaldutako lan-kontratuaren etenaldia beste bi astez luzatuko da. Bi gurasoek lan egiten badute, aldi gehigarri hori interesdunek nahi bezala banatuko da eta aldi berean edo elkarren segidan gozatu ahal izango dute, betiere, tartean etenik gabe.

Apartatu horiek aipatu dituzten atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, ukitutako enpresaburuek eta langileek aurretiaz horixe akordatu badute, erregelamenduak ezarritakoaren arabera.

4. Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikularekin bat, jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo familia-harrera dagoenean, langileak aita izateagatik lan-kontratua lau astez (jarraian) eteteko eskubidea izango du; erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo familia-harrera anizkoitza denean, lau aste horiek beste bi egunez luzatuko dira, seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Etenaldi horrek ez du zerikusirik 1. eta 2. apartatuetan xedatutako aitak eta amak batera har dezaketen atsedenaldiarekin.

Erditze kasuan, etenaldia beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik. Adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren edo familia-harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetako batek bakarrik izango du, interesdunek egindako aukeraren arabera; hala ere, 5. apartatuan araututako atsedenaldia oso-osoan gurasoetako batek bakarrik hartu duenean, aitatasunaren ondoriozko atsedenaldi-eskubidea beste gurasoak bakarrik gauzatu ahal izango du.

Eskubide hori gauzatu nahi duen langileak, semea edo alaba jaiotzeagatik legez edo konbentzionalki aurreikusitako baimena amaitzen denetik, adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denetik, edo adopzio aurreko zaintza edo harrera egiteko erabaki administratiboa ematen denetik hasita arrazoi horiengatik eskatutako kontratu-etenaldia amaitu arte egin ahal izango du, edo bestela, etenaldi hori amaitu eta berehala.

Apartatu honek aipatutako kontratu-etetea lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa izan daiteke, bigarren kasuan gutxienez ehuneko 50ekoa, enpresaburua eta langilea ados jarriz gero, eta erregelamendu bidez ezarritakoarekin bat.

Langileak enpresaburuari eskubide hori baliatuko duela jakinarazi beharko dio, behar besteko aurrerapenarekin, hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera.

5. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitze naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz edoskitzaileak bederatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

6. Kontratua 1. eta 5. bitarteko apartatuetan aipatu diren kasuetan eten bitartean langileek izan zitzaketen lan-baldintzen hobekuntza guztiak izango dituzte.

7. Langileen Estatutuaren 45.1.n) idatz-zatian jasotako kasuan, etenaldiak hasieran sei hilabetetik gorakoa ez den iraupena izango du, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen denean kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

8. Enpresaren oporretako egutegian, aurreko lerrokadan aipatutakoan, ezarritako oporraldiak iraun bitartean haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak aldi baterako ezintasuna eragiten badu, edo 1., 2. eta 4. apartatuek ezarritako kontratu-etenaldia badago, eutsiko zaio oporrak izateko eskubideari, beste aldi batean edo manu horren arabera baimenaren data desberdinetan, etenaldia amaitu ondoren, nahiz eta opor horien egutegiko urte naturala amaituta egon.

9. Hitzarmen honen eraginpeko erakundeek 39/199 Legean, familiako bizitza eta lana bateratzeari buruzkoan, eta 3/2007 Lege Organikoan, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoan, xedatutakoari atxikiko zaizkio.

b) Baimenak:

1. Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu, adopzio aurretik zaindu edo harreran hartzen denean, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, hamar hilabetetik beherako haurri bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Baimenaren iraupena modu proportzionalan luzatuko da erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan.

2. Eskubide hori baliatzen duenak, hala nahi izanez gero, horren ordezkari ordubetez murriztu ahal izango du bere lanaldia, lanaldiaren hasierako edo bukaerako ordua kenduz. Edoskitzeko baimenaren ordu guztiak metatu ahal izango dira eta, amatasunagatik baimena amaitutakoan, etenik gabe baliatu ahal izango dira. Aipatu baimen hori langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da, baina, guraso biek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili.

3. Seme-alabak garaia baino lehen jaiotzen gero, edo erditu eta, edozein arrazoiengatik, ospitalean geratu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubetez irteteko eskubidea izango dute. Lanaldia gehienez bi ordu murrizteko aukera ere izango dute, eta soldata proportzioan murriztuko zaie. Baimen horretaz baliatu ahal izateko, 7. apartatuan esaten dena bete beharko da.

4. Legezko zaintza dela-eta hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia, eta soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.

5. Gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburuak dituzten zaintzaileek edo hartzaila iraunkorrek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, aipatu adingabeak minbizia (tumor gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luzez, zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharrezkin. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoak edo dagokion autonomia-erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak hemezortzi urte bete arte. Lanaldi-murrizketa lanaldi osoetan metatu ahal izango da, alderdi biak ados jarritik gero.

6. Apartatu honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea langile guztien –gizon zein emakumeen.– eskubide indibiduala da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

7. Bularra emateko baimena eta lanaldia murriztekoa (artikulu honetako 4. eta 6. apartatuetan aipatzen direnak) zein ordutan eta egunetan hartuko den langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldiaren barruan. Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldia zenbat ordutan murrizteko irizpideak –6. apartatuan jaso legez.– ezar ditzakete, langilearen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak aintzat hartuta. Langileak, ezinbesteko kasuetan izan ezik, hamabost egun lehenago edo hitzarmen kolektibo aplikagarrian jasotako aurrerapenez jakinarazi beharko dio enpresari zer egunetan hasiko den edoskitzeko baimena edo lanaldi-murrizketa.

8. Enpresaburu eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen baldin bada artikulua honetako 4., 5. eta 6. apartatuetan aipatzen diren orduak hartzeko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia eskumena duen jurisdikzioak hartuko du, jurisdikzio sozialak hartuko du, jurisdikzio hori arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bidez.

c) Eszedentziak:

1. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, dela biologikoa, adoptatua edo harreran –behin betiko edo adopzio aurreko egoeran.- hartutakoa, umearen jaiotegunetik edo, hala badagokio, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Apartatu honetan bildutako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

2. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea mantenduko du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duen langilearen kasuan, lanpostua gordetzeko epea gehienez 15 hilabetera luzatuko da izaera orokorreko familia ugaria baldin bada, eta gehienez 18 hilabetera, izaera bereziko familia ugaria baldin bada.

II. kapitulua. Eszedentziak

40. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia

Kasu hauek hartuko dira nahitaezko eszedentziatzat:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkari-targu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.

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

- Legez ezarritako beste edozein.

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

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezkari-targu beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkari-targuaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

41. artikulua.- Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia

Era berean, langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senide hori ezin bada bere kabuz moldatu –adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasun bat izateagatik.- eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Apartatu honetan bildutako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duen langilearen kasuan, lanpostua gordetzeko epea gehienez 15 hilabetera luzatuko da izaera orokorreko familia ugaria baldin bada, eta gehienez 18 hilabetera, izaera bereziko familia ugaria baldin bada.

42. artikulua.- Eszedentzia bereziak

Eszedentzia bereziak kasu hauetan emango dira:

- Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko
- Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinatasuna badu erakundean.

Erakundean etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzinatasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan lanera itzultzen denean, erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Dena den, eszedentzia bereziak ematean ulertzen da ez dela inolako ordainsaririk jasoko, nahiz eta aldi hori antzinatasunerako zenbatuko den, lanbidearekin zerikusirik ez duen lanbide-hobekuntzarako jarduerak egiteko eskatutako eszedentzia izan ezean.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko kausengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezkoko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

43. artikulua.- Borondatezko eszedentzia

Erakundean etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak bada. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoe-rak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkoko batek beteko du, adostutako erreserba-denboraldian gutxienez. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzian dagoen langileari erakundean hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

44. artikulua.- Atxilotze-kasurako bermeak

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

45. artikulua.- Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak enpresara itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzen duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko dio erakundeari.

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

Eszedentziak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek bete badu, ordezko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

46. artikulua.- Aldi baterako ezintasuna

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

Ohiko lanbiderako guztizko ezintasun iraunkorreko, ezintasun absolutuko edo ezintasun handiko kasuetan, kontratua etenda geratuko da bi urtez, kalifikazio-organoak langilearen ezintasun-egoerak hobera egin eta langilea bere lanpostura itzul daitekeela uste duela adierazten duenetik zenbatzen hasita, eta administrazio-ebazpenean hala adierazten bada.

Aldi horretan ez da antzinasunik zenbatuko.

47. artikulua.- Erretiroak

Une bakoitzean indarrean dagoen legezko araudiaren arabera.

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

VI. titulua. Langileentzako hobekuntzak

48. artikulua.- Laneko jantziak

Erakundeek laneko arropa emango diote langile bakoitzari urtean bi aldiz, bere eginkizunetarako behar baditu. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik urtero 100 euroa ordainduko dizkio langileari.

49. artikulua.- Ostatua eta mantenua eta joan-etorrien gastuak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

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

— Enpresak gosariaren, bazkariaren eta afariaren gastuak ordainduko ditu. Ordainketa hiru otorduetako bakoitzagatik egingo da, eta justifikatzeko, faktura aurkeztuko da. Kostua langilea dagoen eremu geografikoko estandarra izango da. Otorduren batengatik edo guztiengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 15 eurotik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du haien kostua ordaintzeko dirua aurrez eskudirutan jasotzeko.

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

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

Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otordua lanaldiaren barruan egokitzen bada. Sukaldeko zerbitzu propioa edo kontratatua duten egoitza-zentroetako langileek ere eskubide hori izango dute.

Hezkuntza- edo/eta laguntza-arrazoiengatik etxetik irten eta jardueraren erabiltzaileak direnei, eta jarduerak egoitza-zentroetan edo/eta kanpamentuetan egiten badira, lagundu behar dieten langileek gaua etxetik kanpo emateko eta eguneko otorduak artatzen dituzten erabiltzaileen baldintza beretan egiteko eskubidea izango dute.

50. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguria

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

51. artikulua.- Enpresaren subrogazio-klausula

Plantillak egonkortu dituzten lehiaketa publiko, itun, lankidetzeta-hitzarmen edo finantziario publikoko beste formula batzuen kasuetan eta hitzarmen hau aplikatu behar luketen edo/ eta hitzarmen honetan adierazitako funtzio-eremua duten erakunde batzuen artean zerbitzu, baliabide edo unitate produktibo baten titulartasun-eskualdatzea gertatuko balitz, erakunde berria subrogatu egingo da zerbitzu, baliabide edo unitate produktibo horretan lan egiten zuten langileekin lotutako betebeharretan eta erantzukizunetan, betiere gutxienez 6 hilabeteko antzinateasuna bazuten.

Dena den, beste batzuen kalterako kontratatutako langile horiek ez dituzte artikulua honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango; izan ere, ondorio horiek enpresa uzten duen titularrari loturik jarraituko dute.

Kontratuaren beste batzuen kalterako egin dela esango da, esleipena amaitu aurreko 4 hilabeteetik beharreko aldiaren, kontratatutako orduen kopurua gorantz aldatu bada, eta horrek emakidatun administrazioaren berariazko oniritziarekin egin beharreko jardueraren orduen kopuruan benetako igoerarik eragin ez badu.

Ondorio horietarako, ulertuko da zerbitzua, baliabidea edo unitate produktiboak bere horretan jarraitzen duela identitatea mantentzen duen zerbitzu, baliabide edo unitate produktiboa bitarteko talde antolatua moduan transmititzen denean, jardueraren burutzeko.

Erakunde lagatzaileak, dagokion espedientearen edo administrazio-egintzaren hasieran, dokumentazio hau eman beharko dio herri-administrazio arduradunari, lehiaketaren, kontratuaren edo hitzarmenaren baldintzen pleguan subrogazio-eskubidea duten langileak eta haien lan-baldintzak sartzeko.

- Langileen zerrenda, hauek zehaztuz: izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, norberaren baldintza onuragarriak, baldin badaude, eta egon daitezkeen enpresa-itunak.

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agirien fotokopia.
- Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.

Dokumentazio hori aurkeztu ez izanak ez du mugatzen langileen subrogazio-eskubidea.

Informazio hori bera enpresa lagatzaileari eta haren langileen ordezkariari emango zaie, dagokionean, hauekin batera:

- Subrogazioaren peko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentu bat (kopia), hau dioena: uzten duen erakundeak emana diola aparteko lansarien eta oporren zati proportzionalen likidazioa eta abar, eta ez duela diru-kopururik hartzeko. Agiri hori esleipena hartzen duen enpresak eduki beharko du titular berria zerbitzua ematen hasten denean.

Langileek oporrak osorik hartzeko aukera izango dute. Hartu gabeko baina zerbitzua utzi duen enpresak ordaindutako oporren zatia gozatzeko aukera izango du langileak, baina kasu horretan enpresa berrian hasi denetik sortutako oporraldiaren soldataren zati proportzionala soilik ordainduko dio enpresa berriak.

VII. titulua. Eskubide sindikalak

52. artikulua.- Eskubide sindikalak

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

- Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.

- Ondorengo gaiei buruzko estatistikak ezagutzea, gutxienez hiruhilero: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak; lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; lan-ingurumenari buruz aldiaren behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

- Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezkeen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen aurrean.

- Erakundeko lanak betetzeari dagokionez, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariek behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentziora buruzko prestakuntza –betetzen duten kargurako nahitaezkoa.- jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentziora buruzko prestakuntza erakundeak eman eta ordaindu beharko du. Lan-ordutegiaren barruan egin behar da.

- Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziatzeko horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Era berean, batzordeko kide bakoitzak edo lantokiko langileen ordezkari bakoitzak ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean dituzten ordezkari-tz-eginkizunak betetzeko, eskala honen arabera:

- Ehun langilera arte, hamabost ordu.
- Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeitau ordu.
- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arte, hogeita hamar ordu.
- Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeita hama-bost ordu.
- Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogeitau ordu.

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

Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta ikusteko moduko lekuan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bat atal sindikal bakoitzarentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Ordezkaritza sindikalek egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak jarriko dituzte iragarki-taula horietan.

Era berean, informatikako tresnak erabiltzen dituzten lan-zentroetan tresna horiek erabiltzen utziko zaie ordezkariari, langileari informazioa helarazteko, beharrezko zuhurtziaz, tresna horiek laneko jardueretan kalterik ez izateko moduan.

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

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

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

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

53. artikulua.- Batzarrak

50 langiletik gorako lan-zentroetako langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla osoaren ehuneko 20ak eta 50 langiletik beherako lan-zentroetako ehuneko 30ak (betiere gehienez hamar langileko eskakizuna gainditu gabe) bilerak deitzeko aukera izango dute, gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin, aurrez erakundeari jakinarazita.

VIII. titulua. Diziiplina-araubidea

54. artikulua.- Diziiplina-araubidea

Langileek laneko arautzen badute, zehapena ezarri ahal zaie, hutsegite-gradu eta zehapen hauen arabera:

Hutsegite arinak:

– Atzerapena eta utzikeria, eginkizunak betetzean, bai eta erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, arazo horien larritasun nabarmenaren ondorioz hutsegite larritzat hartu ezean.

– Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurrerapenaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.

– Justifikatu gabe behin eta berriz garaiz ez iristea, hilean bi egunetan gutxienez, eta bost egunetan gehienez.

– Lanpostua uztea, bidezko arrazoirik gabe, horren ondorioz babesik gabeko egoerarik, utzikeriarik edo zabarkeriarik eragin gabe, eta erabiltzaileentzako arrisku-egoerarik sortu gabe. Arazo horiek sortuz gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

Hutsegite larriak:

– Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eraginez gero.

– Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.

– Hiruhilekoan hiru hutsegite arin egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

– Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.

Hutsegite oso larriak:

– Erabiltzaileen intimitateari buruzko datuak jakitera ematea.

– Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.

– Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.

– Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzaz gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzeta.

– Zentroko erabiltzaileengandik edo haien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.

– Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.

– Askatasun publikoez eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

– Hiruhileko batean bi hutsegite larri egitea, desberdinak izanda ere, betiere arrazoi horrengatik zigorra jarri bazaio.

55. artikulua.- Zehapenak

Zehapen hauek ezar daitezke:

- Hutsegite arinengatik: ahozko edota idatzizko ohartarazpena.
- Falta larriengatik: lana eta soldata kentzea 3 egunetik 14 egunera bitartean.
- Falta oso larriengatik: enplegua eta soldata kentzea, 15 egunez gutxienez eta 30 egunez gehienez, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

56. artikulua.- Izapidetzea eta preskripzioa

Zehapenak arrazoituta eta idatziz jakinaraziko zaizkie interesdunei, egoeraren eta ondorioen jakitun izateko, eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari ere jakinaraziko zaizkie, interesdunak aurkakoa adierazten ez badu, eta, edozein kasutan, eragindako pertsonari dagokion atal sindikalari, bien artean bost eguneko epean erakundeari egoki iruditzen zaiena jakinarazteko aukera izan dezaten, gertatutakoa argitze aldera.

Adierazitako epea igarotakoan, eta enpresa-batzordeak, ordezkariak, atal sindikalak edo langileak alegazioak egiteko duten eskubidea ez badute baliatu, egokitzat jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, hutsegitearen larritasunaren eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Hutsegite oso larriengatik zehapena jartzeko, espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Espedientea abiarazi baino lehenago, arau-haustearen berri eman behar da, ustez hutsegitea eragin duten gertakariak azaltzeko kargu-orria interesdunari igorritz.

Enpresa-batzordeko kideen, ordezkarien edo atal sindikaletan erantzukizunak dituzten kideen kasuan, bai kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme-aldian badaude, zehapenak jartzeko kontraesaneko espedientea izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek 20 egunekoa, eta oso larriek 60 egunekoa, hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Ezarritako zigorren ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igarotakoan, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria.- Baldintza onuragarrienak eta ad personam bermea aplikatzea.

Erakundeek, edo atalek, edo haien produkzio-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintza onuragarrienei utsiko zaie, baldin badaude, hitzarmen honetan adierazitakoak gainditzen badituzte, hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik langile bakar bat ere ez izateko kaltetua.

Zenbatekoa ezarri ondoren, ad personam berme hori ezingo da ez konpentsatu, ez erreba-lorizatu, ez eta xurgatu ere.

Bigarren xedapen gehigarria.- Lan-batzorde sektorialak.

Hitzarmena sinatzen duten aldeetako edozeinek eskatuta, laneko arriskuen prebentziorako batzorde sektoriala eratuko da, beharrak aztertzeko eta erakundeei eta langileei zuzendutako proposamenak sustatzeko.

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori euskararen normalizazioari buruzko EAEko legedian oinarrituko da, eta, gutxienez, honako hauek jasoko ditu: hizkuntza normalizatzeko lehentasunak (azpisektoreen eta lanbide-kategorien arabera); plana gauzatzeko epeak, giza baliabideak eta bitarteko ekonomikoak; eta erakunde publiko autonomikoek zein tokiko erakunde publikoek –aldundiak eta udalak.- parte hartzeko moduak.

Amaitzeko, sinatzaileek konpromisoa hartzen dute lanpostu berrietan, euskaraz ondo jakitea nahitaezkoa ez denetan, meritutzat hartzeko.

Euskararen erabilerari buruz sektorean aplikatzeko dagoen araudia hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aldatzen bada, langileek eskuratutako lan-eskubideak gordeko dira, eta sektorea euskalduntzeko plan bat egingo da administrazio publiko eskudunen parte-hartzearekin; plan hori batzorde paritarioarekin hitzartu beharko da.

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

Sektoreko enpresaren batek aldi batean hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa izango balu, arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolaketa- edo produkzio-arrazoiengatik, eta langileen ordezkariarekin akordioaren bat lortuko ez balu, erakundearen eta langileen ordezkarien gehiengoaren arteko adostasuna beharko litzateke, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko akordiorik ezaren ondorioz, eta horretarako, arbitrajera joko litzateke: lehendabizi, PRECOra, eta ondoren, ORPRICEra.

Laugarren xedapen gehigarria.- Mugigarritasun geografikoari buruzko klausula.

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, lekualdaketa hori gauzatu baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Mugigarritasun geografikoa borondatezkoa izango da, eta beraz, ezingo du enpresak ezarri: garraio publiko egoki nahikoa ez egoteagatik norberaren ibilgailua erabiltzea nahitaezkoa denean, langileak horretarako beharrezko bitartekoak ez baditu (gidabaimena edo/eta norberaren ibilgailua); dena den, lanpostu berria langilearen etxetik 50 kilometro baino gehiagora dagoenean edo/eta edozein arrazoiengatik aldaketa geografikoak etxez aldatzea eragiten badu.

Bosgarren xedapen gehigarria.- Mugigarritasun funtzionalari buruzko klausula.

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

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

Seigarren xedapen gehigarria.- Aplikazioaren zaintza eta bermeak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu nahi dituzte:

- Akordio hau sinatu duten erakunde sindikal eta enpresa-erakunde guztiek, sinatzaileen erakunde elkartuek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek eta negoziazio kolektiboaren eremuan haiek ordezkatu dituzten pertsonak ez dute Arabako esku-hartze sozialaren hitzarmen honetako edukiek baino baldintza okerragoak dituen (osotasunean edo zati batzuetan) hitzarmenik edo lan-akordiorik sustatuko, itunduko ez eta horrelakoei atxikiko ere; izan ere, hitzarmen hau osorik eta haren xedapen eta arau guztiak ezinbesteko gutxieneko zuzenbide-edukiak direla uste dute.

- Erantzukizun publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren zaintzea, eta gaian eskudunak diren herri-administrazioei eskatzea Arabako esku-hartze sozialaren hitzarmen kolektiboa aplikatzeko.

Akordio hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturata batzorde paritarioan; batzorde horren bidez enplegua bermatzeko eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak herri-administrazioei jakinarazteko neurriak hartuko dira.

Neurri horien artean, hau egongo da gutxienez:

- Hitzarmenaren testu osoa herri-administrazio nagusiei (EJ, AFA, Eudel eta udal garrantzitsuenak) igortzea, ezagutu dezaten eta beren funtzio-eremuetako jarduerak kontratatzeke, hitzarmenak egiteko, itunak egiteko edo finantzatzeko irizpide gisa kontuan hartu dezaten.

Herri-administrazioetan indarrean dauden zerbitzuak kanporatzeari buruzko estatutu-izaerako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokienez:

- Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko, erakunde edo enpresa esleipendunak dauden langileen subrogazioa egitean esleipenaren unean plantillak zituen benetako baldintzak errespetatuko dituela bermatzea.

- Baldintza-pleguren bidez bermatuko dela erakunde edo enpresa kontratistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.

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

- Zerbitzuen erakunde edo enpresa esleipendunek ezin izango dizkiotela zerbitzu horiek hirugarren bati azpikontratatu.

Zainketa-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautemango balira, hau egingo luke batzorde paritarioak:

- Lehenik eta behin, idazki bat bidaliko dio dagokion administrazioari, egoera irregularraren berri emateko.
- Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, batzorde paritarioak salatuko du herri-administrazioetan indarrean dauden kanporatze-zerbitzuei buruzko estatutu-izaerako akordio kolektiboen egoera, segimendua egiteko batzordetan.
- Besterik ezean, akordioa sinatu duten erakundeek administrazioarekiko auzi-erreklamazio egokia jarriko dute.

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

Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehenengoa.

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

Azken xedapenetako bigarrena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen artean, alderdi sinatzaileek lurralde-eremua EAEko esparru berri batera zabaltzeko aukera aztertuko dute, edo EAEko lurralde-eremu osoa hartzen duen lanbidearteko akordio bat sinatzea.

Azken xedapenetako hirugarrena.

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobeak izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

Azken xedapenetako laugarrena.

Hitzarmenaren indarraldian erosteko ahalmena bermatuko da, aurreikusitako igoerak kontuan hartuta.

2021ean, 2017tik 2020ra bitarteko KPI guztien baturaren (KPI17+KPI18+KPI19+KPI20) eta aldi horretarako adostutako urteko gehikuntza proportzionalen baturaren (0 + ehuneko 2 + ehuneko 2,5 + ehuneko 3) arteko diferentziala ordainduko da.

KPI aipatzen dugunean, KPIak Euskal Autonomia Erkidegoan izan ditzakeen igoerez ari gara.

Eranskina-etaulak

| ARABAKO GIZARTE ESKU-HARTZEAREN II. HITZARMENA-TAULAK | | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Urteko oinarritzko soldatal (12 ordainsari+aparteko ordainsari 2) | 1. taldea | 28.988,40 € | 29.568,17 € | 30.307,37 € | 31.216,59 € |
| | 2. taldea | 25.578,00 € | 26.089,56 € | 26.741,80 € | 27.544,05 € |
| | 3. taldea | 23.020,20 € | 23.480,60 € | 24.067,62 € | 24.789,65 € |
| | 4. taldea | 20.973,96 € | 21.393,44 € | 21.928,28 € | 22.586,12 € |
| | 5. taldea | 18.270,00 € | 18.635,40 € | 19.101,29 € | 19.674,32 € |
| Antzintasun plusa hilabeteko (12 ordainsari+aparteko ordainsari 2) | | 20,30 € | 20,30 € | 20,30 € | 20,30 € |
| Gaueko lanaren plusa urteko (12 ordainsari) | | 2.030,00 € | 2.070,60 € | 2.122,37 € | 2.186,04 € |
| Txandakako lanaren plusa urteko (12 ordainsari) | | 2.030,00 € | 2.070,60 € | 2.122,37 € | 2.186,04 € |
| Lanaldi bereziari dagokion plusa urteko (12 ordainsari) | | 2.030,00 € | 2.070,60 € | 2.122,37 € | 2.186,04 € |
| Gigande eta/edo jaiegunetako plusa benetako orduko | | 3,50 € | 3,57 € | 3,66 € | 3,77 € |
| Jaiegun berezietako plusa benetako orduko | | 4,00 € | 4,08 € | 4,18 € | 4,31 € |

| | | | |
|------|--------------|------------|-------------|
| 2017 | 1. ibilbidea | 1.825,00 € | 3.575,00 € |
| | 2. ibilbidea | 3.575,00 € | 5.575,00 € |
| | 3. ibilbidea | 5.575,00 € | 7.100,00 € |
| | 4. ibilbidea | 7.100,00 € | 9.100,00 € |
| | 5. ibilbidea | 9.100,00 € | 11.750,00 € |

| | | | |
|------|--------------|------------|-------------|
| 2018 | 1. ibilbidea | 1.861,50 € | 3.646,50 € |
| | 2. ibilbidea | 3.646,50 € | 5.686,50 € |
| | 3. ibilbidea | 5.686,50 € | 7.242,00 € |
| | 4. ibilbidea | 7.242,00 € | 9.282,00 € |
| | 5. ibilbidea | 9.282,00 € | 11.985,00 € |

| | | | |
|------|--------------|------------|-------------|
| 2019 | 1. ibilbidea | 1.908,04 € | 3.737,66 € |
| | 2. ibilbidea | 3.737,66 € | 5.828,66 € |
| | 3. ibilbidea | 5.828,66 € | 7.423,05 € |
| | 4. ibilbidea | 7.423,05 € | 9.514,05 € |
| | 5. ibilbidea | 9.514,05 € | 12.284,63 € |

| | | | |
|------|--------------|------------|-------------|
| 2020 | 1. ibilbidea | 1.965,28 € | 3.849,79 € |
| | 2. ibilbidea | 3.849,79 € | 6.003,52 € |
| | 3. ibilbidea | 6.003,52 € | 7.645,74 € |
| | 4. ibilbidea | 7.645,74 € | 9.799,47 € |
| | 5. ibilbidea | 9.799,47 € | 12.653,16 € |