

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Iquimesa Servicios Sanitarios, SL Hospital Vithas San José enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2017-2018-2019 Iquimesa Servicios Sanitarios, SL Hospital Vithas San José enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001522011988.

AURREKARIAK

2018ko martxoaren 2an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko otsailaren 16an 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 maiatzaren 9a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Iquimesa Servicios Sanitarios SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa, Vithas San José Ospitalea lan-zentrorako

Hitzaurrea

Honako hitzarmen hau Iquimesa Servicios Sanitarios SLU enpresak, enpresa-alderdi gisa, eta Vithas San José ospitaleko enpresa-batzordeak izenpetu dute. Bi alderdiek hitzarmen hau balio osoz eta eraginkortasun orokorrez izenpetzeko beharrezko legitimazioa aitortzen diote elkarri, baliozko solaskide gisa.

1. artikulua - Eremu funtzionala eta pertsonala

Honako hitzarmen hau Iquimesa Servicios Sanitarios SL enpresari aplikatuko zaio, osasun alorrean diharduena ospitalizazio, kontsulta eta laguntzako jardueretan; zehazki, haren lan-zentroan aplikatuko da, Vithas San José ospitalea.

Lan-harreman arrunt baten bidez enpresari lotuta dauden langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen kolektiboa.

Ondoko langileak, ordea, hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira berariaz:

- a) Goi-mailako zuzendaritzako langileak.
- b) Enpresan zerbitzuren bat emateko azpikontrataturako enprekin kontratu-lotura duten langileak.
- c) Beren kontura diharduten langileak; modu librean eta independentean lan egiten dutenez gero, enpresarekin lanak, zerbitzuak eta elkarlanak Zuzenbide Zibilaren edo Merkataritza Zuzenbidearen babespean hitzartzen dituzte eta.
- d) Gizarte-lan boluntarioen baitan laguntzen duten pertsonak.
- e) Beren prestakuntza akademikoa garatzeko asmoz, enpresan prestakuntza-izaerako jarduerak egiten dituzten ikasleak, enpresak eta hezkuntza-erakundeek izenpetutako lankidetzahitzarmenak direla bide.

2. artikulua - Denbora-eremua eta indarraldia

Hitzarmen hau 2017ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2019ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Bi alderdi sinatzaileetatik edozeinek, Langileen Estatutuaren 87. artikulua araberako negoziatzeko legitimatuak, hitzarmena salatu ahalko du. Horretarako, aipaturako estatutuaren 89. artikulua ezartzen dituen formalitateei jarraitu beharko die, eta idatzizko jakinarazpena alde aurretik igorri beste alderdiari –gutxienez, hitzarmena iraungi baino hilabete lehenago–. Bestalde, bi alderdiek konpromisoa hartuko dute hitzarmen kolektibo berria negoziatzeko mahai bat eratzeko hamabost eguneko epean –hitzarmen kolektiboa salatzen denetik zenbatzen hasita–. Salaketa adierazitako moduan eta epean egin ezean, hitzarmena oso-osorik eta urtebetez luzatuko dela ulertuko da.

Alabaina, hitzarmen kolektiboa salatu zenetik urtebete igarotzen bada hitzarmen berririk adostu gabe, hitzarmen honek indarraldia galduko du.

3. artikulua - Berme klausula

Norberak eskuratutako eskubide gisa errespetatuko dira Hitzarmen hau sinatzean dauden egoerak, betiere urtean behin eta beren osotasunean zenbatuta hitzarmenean ezarritakoak baino hobek badira.

4. artikulua - Batzorde mistoa

Batzorde paritarioa hitzarmena aplikatzean suerta daitezkeen arazoaren interpretazio-, bitartekaritza- eta adiskidetze-lanez arduratzen da, eta hitzarmen honetan ezartzen diren eskuduntzak izango ditu.

Batzorde paritarioa hamabost eguneko epean eratu beharko da hitzarmena sinatzen denean, eta 6 kidez osatuta egongo da; hartara, alderdi sinatzaileek hiruna kide izendatuko dituzte.

Batzordekideak hitzarmenaren indarraldi osorako eta egin litezkeen luzapenentarako izendatuko dira.

Batzorde paritarioaren eginkizunak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmenaren manuak interpretatzea eta hitzarmena zaintzea.

b) Edozein administrazio- edo jurisdikzio-jarduera abiatu baino lehenago, aldez aurretik eta nahitaez ezagutzea hitzarmen honen edukien interpretazioan edota aplikazioan gerta daitezkeen desadostasunak eta erreklamazio kolektiboak. Nolanahi ere, 30 egun balioduneko epean –eskaera edo erreklamazioa aurkezten denetik zenbatuta– Batzordeak ez badu ebazpenik edo irizpenik eman, izapide hori burututzat joko da, eta administrazio- edo auzi-bidea zabalik geratuko da.

c) Enpresa barruan laneko gaiei lotuta sor daitezkeen auzietako bitartekaritza- edota adiskidetze-lanak egitea, betiere bi kasutan alderdiek aldez aurretik erabaki badute haiek eskatzea.

Batzorde paritarioak aukera izango du beraren funtzionamendua arautzeko, barne-araubideko araudi baten bitartez –hiru hilabete epean onetsi beharko da, gehienez ere, hitzarmen kolektiboa argitara ematen den egunetik zebaita–. Hala ere, testu honetan aurreikusitakoari jarraikiz, honako hau ezarri da:

Batzorde paritarioa edozein alderdik eskatzen duenean bilduko da salbuespen gisa. Eskara idatziz egin beharko da, gogoentzako aurkeztu nahi den gaia eta aurkezteko arrazoia adierazita. Erabakiak alderdien gehiengoaz onetsiko dira.

Batzordearen aurrera, idazki bidez eraman behar dira gaiak, eta idazkien edukiak behar bestekoa izan beharko du, Batzordeak auziaren berri behar adina jakinda aztertu ahal izan dezan.

Batzorde paritarioaren erabakiak aktan jasoko dira, eta horien berri emango zaio, idatziz, Batzordearen esku-hartzea eskatu duenari, bai eta enpresa-batzordeari eta enpresari ere, jakin dezaten.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) arautzen den adiskidetze-prozeduraren arabera ebaztuko dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA).

5. artikulua - Lanaldia

Lanaldiak jarraian zehaztutakoak izango dira hitzarmena indarrean dagoen urteentarako (urteko lanaldiak jaso dira):

2017an, 1.700 ordu urtean.

2018an, 1.692 ordu urtean.

2019an, 1.685 ordu urtean.

Lanaldi-murrizketa, ahal dela, lanaldi osoetan aplikatuko da.

Ezingo da urtean ezarritako ordu kopurua gainditu; beraz, hortik gora edo behera egiten diren orduak hurrengo urteko lehenengo bi hilabeteetan doituko dira, langileak eta enpresaren zuzendaritzak erabakitzen dutenaren arabera. Alderdien arteko akordiorik ezean, gutxienez orduen ehuneko 50 langileak eskatutakoan konpentsatuko dira. Lanaldiaren barruan, hogeita minutuko etenaldia egingo da; etenaldiko denbora hori lan-orduen barruan zenbatuko da. Etenaldia egiteko eskubidea izango dute sei orduko edo gehiagoko lanaldi jarraitua duten langileak.

Zerbitzu bakoitzak bere lan-egutegia ezarriko du; urte bakoitzeko abenduaren 15a baino lehen onetsi beharko da, eta langileen ordezkariak jakinaraziko zaie. Lan-egutegiak hitzarmen honetan adierazitako orduen arabera egingo dira. Gaixotasun, opor, baimen eta abarreko kasuetan, langileen ordezkariak jarriko dira ahal den guztietan. Langileak lan-ordutegia betetzen dutela egiaztatzeko, enpresaren menpeko zerbitzu guztiek ordutegiaren kontrolerako sistema bat izango dute nahitaez.

6. artikulua - Aparteko orduak

1. Aparteko orduak egitea debekatuta dago, indarreko araudiaren arabera ezinbestekoak edo katastrofeak eragindakoak diren orduak izan ezik.

2. Zerbitzuko beharrak direla-eta, nagusiek atzeratu ezin diren lanak egiteko orduak sartzeko agintzen badute, eta horren ondorioz langileek beren lanaldi arrunteko lan efektiboa luzatzen badute, lanegunean soberan egindako orduengatik lan egindako ordu bakoitzeko bi orduko ordaina hartzeko eskubidea izango dute.

3. Gaueko txandan edo jaiegunean lan egindako gehiegizko ordu bakoitzak bi ordu eta laurdeneko ordaina hartzeko eskubidea emango du.

4. Hilero egingo da ordain horren zenbaketa eta ondorengo hiruhilekoan baliatu ahal izango da. Ordu horiek baliatzeko garaia, langileak eta enpresako zuzendaritzak adostu beharko dute eta langilearen aukera gailenduko da. Konpentsazio horien aplikazioa itundutako lanaldia egiaz betetzearen menpe egongo da.

7. artikulua - Oporrak

Oporrak egutegiko 30 egun izango dira; horretarako, oporren egutegiak Departamentuen arabera egingo dira. Egutegi horiek urte bakoitzeko martxoaren 20aren aurretik onartu beharko dira. Oporrak hartzeko baimena idazkiaren bina ale aurkeztuta eskatu beharko da. Zigilatutako alea langilearentzat izango da.

Oporraldia finkatu duen langileak opor-egunak aldatu nahi baditu, dagokion Zerbitziburua-ekin adostu beharko du, eta ondoren, Langileen Departamentuari jakinarazi beharko dio egindako aldaketa. Kasu berezietan soilik hartu ahal izango dira oporrak hurrengo urtean, Kudeaketako Zuzendaritzaren oniritziarekin.

Dagokion urtean hirurogei urte edo gehiago dituzten langileei –hirurogeita bost urte betetzen dituzten arte– artikulua honetan arautzen diren opor-egunen kopurua handituko zaie honako eskala honen arabera:

A. Hirurogei, hirurogeita bat eta hirurogeita bi urte dituzten langileei, bi lanegun.

A. Hirurogeita hiru, hirurogeita lau eta hirurogeita bost dituzten langileei, lau lanegun.

Opor-egun horiek urtean lan egingo diren orduetatik deskontatuko dira, eta hirurogei urtetik gorako langileen urteko lanaldia murriztu egingo da.

Oporrak (egutegiko 15 egun, gutxienez) ekainaren 15a eta irailaren lehenengo astea bitartean hartu ahalko dira.

Lan-kontratua eten ostean langile batek legez oraindik aurreko urteetako opor-egunak hartzeko eskubidea badu, berariazko erabakirik ezean, opor-egun horiek jarraian hartuko ditu, etetea amaitutakoan. Aurreikuspen horrek ez du eraginik izango aribideko urteko oporretan: aurreikuspen orokorren arabera ezarriko dira azken horiek.

8. artikulua - Ordainduriko baimenak

1.– Langileak, aldez aurretik jakinarazi eta justifikatuz gero, lanera etorri gabe geratu ahal izango dira lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

A. Baimen-egun bat, bigarren mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen ezkontzagatik. 300 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badute, bi eguneko baimena emango da.

B. Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikote bihurtzeagatik erregistro ofizialean erregistratuta, 17 egutegi-egun. Lizentzia hori opor-egunei gehitu ahalko zaie, enpresaren Zuzendaritzari gutxieneko aurrerapenarekin jakinarazten bazaio.

C. Lau egun (horietatik bi, gutxienez, lanegunak), ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, gurasoen edo seme-alaben heriotzagatik. Lau egun horiek hilabete luzatu ahalko dira, gehienez ere eta soldatarik jaso gabe, hirugarren egunetik aurrera. Horrelako kasuetan 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar badute, epea bost egunekoa izango da, eta horietatik hiru, gutxienez, lanegunak izango dira.

D. Bi egun (horietatik bat, gutxienez, laneguna), odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailako senitartekoen heriotzagatik. Horrelako kasuetan 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar badute, epea lau egunekoa izango da, eta horietatik bi, gutxienez, lanegunak izango dira.

E. Hiru egun (horietatik bat, gutxienez, laneguna), seme-alaba jaiotzeagatik edo odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senitartekoren batek istripua izateagatik, gaixotasun larria jasateagatik, ospitalizatzegatik, edo ospitalizaziorik behar ez izan arren, etxean deskantsatzea beharrezkoa duen ebakuntza kirurgikoa egiteagatik. Hiru egun horiek hilabete luzatu ahalko dira, gehienez ere eta soldatarik jaso gabe, hirugarren egunetik aurrera. Arrazoi hori dela-eta langileak 100 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea lau egunekoa izango da (horietatik bi, lanegunak). Baimenak hura ekarri duen gertakizunak iraun bitartean balio izango du, eta modu jarraituan hartuko da. Hala ere, ospitalizazio baten ziozko baimena hasi eta gero, baimen horrekin jarraitu ahalko da, etxean errekupeatzeko laguntza behar duela egiaztatzen bada.

F. Egutegi-egun bat ohiko etxebizitza aldatzeagatik; egunak ez du zertan eroldakoa izan.

G. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat egiteko, behar adina denbora. Lege- edo hitzarmen-arau batean aldi jakin bat aipatzen bada, arauak dioena kontuan hartuko da absentiaren iraupenari eta dagokion konpentsazio ekonomikoari dagokienez. Aipatutako betebeharrak hiru hilabete lanorduen ehuneko 20 baino gehiago betetzea eragozten badu, enpresak nahitaezko eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea. Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileari enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa, karguan jardun edo egitekoa bete bitartean.

Jaiotzagatiko, gaixotasunagatiko eta heriotzagatiko baimenen kasuan, eguneko lanaldiaren erdia bete bada, baimena hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da.

H. Sindikatuetakoa eginkizunetan edo langileen ordezkartzean emandako denbora, legeak ezarritako baldintzetan.

I. Behar adina denbora, betiere izapidea ezin bada lan-ordutegitik kanpo egin:

- NANA eta pasaportearen egitea edo berritzea, ziurtagiriak eskuratzea, zentro ofizialetan erregistratzea eta PFEZren aitortzea.
- Mendekotasun fisiko edo psikikoa duten bigarren mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea, haien egoera dela eta.
- Gidabaimena eskuratzeko azterketa edo gidabaimena berritzea.
- Notario-errekerimenduak.
- Administrazioan agertzea.
- Mediku- eta laguntza-kontsultak.
- Azterketak eta ebaluazio-probak, enpresako jarduerari lotutako titulu ofizial bat eskuratzeko ikasketak egiten dituzten langileen kasuan. Gehienez ere, hiru deialditara aurkeztu ahalko dira ikasgai eta ikasturte edo gradu bakoitzeko, eta 48 orduko aurrerapenarekin abisatu beharko dute.

J. Lanaldi-baimenak eta -aldaketak, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko:

Ezinbesteko denbora, jaioren aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko; adopzioen kasuan nahiz adoptatzeko edo hartzeko asmoz egiten diren zaintzetan, aginduzko informazio- eta prestakuntza-saioretara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko aginduzko txosten psikologiko eta sozialak egiteko denbora emango da, beti, kasu guztietan, lanaldiaren barruan egin behar badira.

Seme-alaba jaiotzean, hura adopzioan hartzean, eta adoptatzeko edo hartzeko asmoz zaintzean, lanera ordu betez huts egiteko eskubidea izango dute langileek haurri bularra emateko, harik eta jaioberriak bederatzi hilabete betetzen dituen arte, halaxe xedatu baita Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan. Aipatutako ordu hori bi zatitan bana dezakete langileek. Haur batez baino gehiagoz erditzean, haur bat baino gehiago adoptatzean edo adopzioan hartzeko asmoz haur bat baino gehiago zaintzen edo harreran hartzen den kasuetan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena. Eskubide hori daukaten langileek, nahi izanez gero, lanaldia ordubete murriztea eskatu ahalko dute (lanaldiaren hasieran edo amaieran) aurrekoaren ordean, edo lanaldi osoetan metatu (eguneko ordubete), aplikatuko den aldirako lan-egutegian ezarritakoaren arabera. Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatutako baimen hori; baina, bi gurasoek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili. Amak eskubidea gauzatzeko lehentasuna izango du.

Halaber, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluari jarraikiz, erditzearen, adopzioaren eta adoptatzeko edo hartzeko zaintzen osteko lehenengo sei hilabeteetan, langileek zaintzarik ez egitea erabaki ahalko dute.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango du. Eskubide bera izango dute, baldin eta, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie.

Legezko zaintza dela-eta hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat zaindu behar duten langileek (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badute) lanaldi-murrizketarako eskubidea izango dute. Soldata proportzionalki gutxituko zaie, murrizketaren arabera: gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta senide hori odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa bada eta adingatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badute ordaindutako jarduerarik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburuak dituzten gordetzaileek edo hartzaile iraunkorrek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, soldata proportzionalki murriztuta. Horiek horrela, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatutako adingabeak minbizia (tumore gaiztoak, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharrezkin. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo kasuan kasuko autonomia erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko dute langileek, eta horretarako baimena izango dute adingabeak hamazortzi urte bete arte. Murrizketa lanaldi osoetan metatu ahalko da hala hitzartzen bada.

Langile guztiek dute atal honetan aipatutako lanaldi-murrizketak aplikatzeko eskubidea, gizon zein emakume. Dena den, bi langileri edo gehiagori eskubide hori subjektu eragile bera dela-eta badagokie, baimena aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuak tarteko.

Langileek erabakiko dute beren lanaldiaren barruan zer ordutan eta zer alditan hartu bularra emateko eta lanaldia murrizteko baimena. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileek hamabost eguneko aurrerapenez jakinaraziko diote enpresari zer egunetan hasi eta bukatuko den bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa.

Genero-indarkeriaren biktimatzat edo terrorismoaren biktimatzat hartu diren langileek gizarte-laguntza integrala izateko eta babesa jasotzeko eskubidea dute, eta hori bermatzeko, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko (soldata proportzionalki murriztuta) edo lan-denbora berrantolatzeko (ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta, edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen den bestelako moduren bat baliatuta).

Norberaren kontueterako, langileek, gehienez, hiru egun izango dituzte urtean, edo aldizkako 21 ordu. Ordu horiek berreskuratuko ahalko dira, eta langileek enpresarekin batera aukeratu dute ordu horiek opor-egun gisa zenbatu nahi dituzten edo nahiago duten horiek ez kobratzea. Opor-egun gisa hartzen badira, aldi hori ez da zenbatuko opor-egunen banaketan.

9. artikulua - Ordaindu gabeko baimenak

Enpresak ordainduriko hiru baimen-hilabete eman ahal izango ditu, betiere bertako langileek edo bitartekotasun-kontratuak dituzten langileek zerbitzuak bermatzen badituzte eta honako baldintza hauek betetzen badira:

A. Plantillako langile finkoa izatea.

A. Gutxienez urtebeteko antzinasuna izatea.

B. Aurreko baimenaren amaieratik bi urte igaro izana (bi alderdiak ados jartzen badira, baldintza hori ez da bete beharko).

C. Idazki bidez eskatzea hilabeteko aurretiaz.

Hiru hilabeteko baimena ezkontidearen, izatezko bikotearen edo lehen mailako ahaideen heriotzagarik eskatzen bada, azken bi baldintza horiek ez dira bete beharko.

10. artikulua - Eszedentziak eta beste kasu batzuk

1.– Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Lanpostua gordetzeko eta haren indarraldian antzinasuna zenbatzeko eskubidea emango du nahitaezko eszedentziak, eta langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu delako aitortuko da, lanera bertaratu ezin bada. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

2.– Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek eskubidea izango dute borondatezko eszedentzia hartzeko. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Aurretik borondatezko eszedentzian egondako langileek eszedentzia berriz hartzeko, lau urte igaro beharko dira aurrekoa amaitu zenetik. Eszedentziaren helburua ezingo da izan enpresarekiko jarduera konkurrente batean aritzea.

Borondatezko eszedentzian dagoen langileari enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

3.– Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, baita adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuetan ere, umearen jaiotegunetik edo, hala badagokio, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Halaber, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta senide horrek, adinagatik, istripuren bat izan duelako, gaixorik dagoelako edo desgaitasunen bat duelako, bere kabuz moldatu ezin badu (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badute). Halakoetan, eszedentzia gehienez bi urtekoa izango da; baina, hitzarmen kolektibo baten bidez, iraupen luzeagoa ere ezar daiteke.

Paragrafo honetan jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta haren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, beste eszedentzia hori hasi bezain laster, aurrekoa amaituko da.

Atal honetan ezarritakoaren arabera, langileak eszedentzia-egoeran dauden aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango dute, bereziki berriro ere lanera itzuli behar dutenean. Enpresak eskatu beharko die langileei ikastaro horietara joatea. Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igarotakoan, ordea, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duten langileen kasuan, lanpostua gordetzeko epea luzatu egingo da: 15 hilabetera arte izaera orokorreko familia ugaria bada, eta 18 hilabetera arte izaera bereziko familia ugaria bada.

4.– Era berean, enpresan lanpostua gordeta eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan jarduten duten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

5.– Eszedentzia hartzeko eskubidea beste kasu batzuetara hedatu ahalko da, langileen ordezkariarekin hitzarmen kolektibo baten bidez hitzartuta, eta aurreikusitako araubidearen eta ondorioen arabera.

6.– Enpresan urtebeteko antzinakotasuna duten langileek eszedentzia-egoeran onartzeko eskubidea izango dute, lanpostua gordeta. Eszedentzia hori ezingo da 3 hilabete baino gutxiagokoa edo urte 1 baino gehiagokoa izan, eta jarraian zehaztutako kausak direla-eta eskatu ahalko da:

a) Aldi baterako ezintasunaren barne sartzen ez diren errehabilitazio- edo errekupeazio-arrazoiengatik, tratamendu medikoa behar izatea.

b) Enpresan egiten diren edo egingo diren zeregin profesionaleri nahiz enpresako etorkizun profesionalari loturiko ikasketak egitea. Horretarako, langileak 2 urteko antzinakotasuna izan beharko du, gutxienez, enpresan.

Gehienez, lantoki bateko plantillaren ehuneko 10 hartu ahalko ditu aldi berean aipatutako eszedentziak, eta, gehienez ere, 10 langilek. Langileek ezingo dute beste eszedentziarik eskatu harik eta aurrekoaren amaieratik hiru urte igaro arte.

7.– Edozein motatako eszedentzia hartzeko, idatziz eskatu beharko zaio enpresari, gutxienez eszedentzia zenbatzen hasiko den eguna baino hilabete lehenago. Modu berean, berriz lanean hasteko eskubidea izateko, aurreabisua eman beharko dute langileek amaitzerakoan, hilabeteko aurrerapenarekin.

8.– Enpresak, Langileen Estatutuaren 64.1. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, eszedentzian dauden langileei eta eszedentzien iraupenari buruzko informazioa emango dio aldizka langileen legezko ordezkariari.

9.– Eszedentzian dagoen langilearen lanpostua betetzea erabakitzen bada, kanpo-kontratazioen nahiz barne-ordezkapenen bidez egin ahalko da. Betiere, lehentasuna izango du barne-ordezkapenak eta kontuan hartuko da enpresako antzinakotasuna.

10.– Lanpostua gordetzeko eskubiderik ematen ez duen borondatezko eszedentziaren kasuan, lanpostua hutsik dagoela ulertuko da enpresak lanpostua betetzen edo amortizatzen ez duen bitartean. Amortizazioari dagokionez, hura aplikatuko da baldintza tekniko, ekonomikoek, antolamendu-baldintzek edo produkzioek hala eskatzen dutenean. Ezingo da eszedentzian

dagoen langilearen lanpostuaren mailako lanposturik bete langileak dagoeneko itzultzeko eskaera egin badu, salbu eta lanpostu horrek dituen zeregin profesionalak eta eszedentzian dagoen langilearenak guttiz desberdinak badira eta, beraz, berak ezingo badie zeregin horiei ekin.

11.– Askatasunaz gabetzeko zigorrak, kondena-epairik ezean, lan-jardueraren etena ekarriko du, baina lanpostua gordeko da. Askatasunaz gabetzeko zigor horrek laneko harremanekin zerikusirik badu, Langileen Estatutuak hutsegiteen eta zehapenen inguruko ordenamendu juridikoan xedatzen duena aplikatuko da.

11. artikulua - Kontratazioa, maila igoerak eta lanpostu igoerak

Enpresa Zuzendaritzak modu librean egingo ditu atalburuei, negoziatuei, tituludunei eta horien antzeko kategoriei dagozkien lanpostu hutsen kontratuak eta halaxe beteko ditu lanpostu huts horiek.

Modu librean izendatuta bete ezin diren lanpostu hutsak bete behar den lanpostuaren lanbide talde eta maila bereko plantillako langileak lanpostuz igoz beteko dira, baldin eta lanpostu huts horiek langileek erakundea utzi dutelako, plantilla hazi delako edo lanpostu berriak sortu direlako eragindakoak badira. Lanpostu hutsa meritu-lehiaketaren bidez emango da, eta antzinatasuna, titulazioak, prestakuntza eta abar baloratuko dira.

Denbora partzalean laneko mugigarritasun boluntariorako bide emate aldera, eta iraupen mugatuko lana tinkotzeko asmoz, enpresak deialdien berri emango die lanaldi partzaleko edo iraupen mugatuko kontratua duten langileei, prestakuntzakoak barne; hain zuzen ere, lanpostu iraunkorrak eskuratzeko gainerako langileen aukera berdina dituztela bermatzeko.

Baloratuko diren merituak beteko den plazaren deialdian azalduko dira eta epaimahai kalifikatzaileak erabakiko ditu.

Sistema hori behar bezala egiaztatutako antolamenduaren arrazoiengatik erabiliko da, salbuespen kasuetan izan ezik. Kasu horretan enpresak alde aurretik jakinaraziko dio enpresa batzordeari arrazoi horrengatik beteko dela lanpostua.

Lanbide-sailkapenaren sistemaren egingo diren maila-igotzeak eta sustapenak honako irizpide hauek kontuan hartuta gauzatuko dira:

1. Langileak, horretarako kontuan hartu beharko dira langilearen prestakuntza, merituak, eta antzinatasuna, baita enpresaren antolamendu-ahalmenak ere.

2. Nolanahi ere, igoerarako eta sustapenerako irizpideak berdina izango dira bi sexuetako langileentzat, eta ez diskriminatzeko irizpidea eta Langileen Estatutuko 17.1. artikuluan azaltzen diren gainerako zirkunstantziak errespetatuko dira.

3. Lanbide taldeetan langileak mailaz igotzeko oinarrizko irizpideak honako hauek dira:

III. Lanbide taldea: lehiaketa-oposizioa.

IV. Lanbide taldean iraundako gehienezko denboraren arabera.

II. Lanbide taldea: lehiaketa-oposizioa.

Salbuespen gisa, konfiantzazko lanpostuak badira, modu librean izendatuta, honako arrazoi hauengatik: lanpostu horien nondik norakoa berezia delako, eta erantzukizun bereko karguen menpe dauden lanpostuak direlako, edo isilpekotasun- eta erreserba-maila handiagoa izatea eskatzen dutelako. Lanpostuaren zirkunstantzia horiek langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaizkio.

0 eta I lanbide-taldeak: izendapen askea (IV. mailan izan ezik)

3.1. Lehiaketa-oposizioa egin behar bada, lehiaketa-oposizioaren bitartez mailaz igoko den edo diren lanpostua edo lanpostuak jendaurrean jarriko ditu enpresak behar adinako aurretiaz (bi hilabete inguru) eta lanbide-sailkapenaren sistemaren arabera, honako hauek jakinaraziko

ditu: lanpostu horien ezaugarriak, prestakuntza-maila, behar den ezagutza, gai-zerrenda, eta azterketaren edukia, bai eta beste baldintza batzuk ere, enpresan eskatzen den gutxieneko esperientzia barne. Adierazitako esperientzia ez da 3 urtetik gorakoa izango.

Lehiaketa-oposizioak bi ariketa izango ditu: bata teorikoa eta bestea praktikoa. Enpresa-mailan, langileak Lanbide Taldearekin zerikusia duten prestakuntza-ikastaroak egin baditu, ez du ariketa teorikoa egin behar. Zirkunstantzia horrek deialdian azaldu behar du, eta dagokion ikastaroa zein den jakinarazi behar du.

3.2. Azterketaren edukia lantzean parte hartuko duten, eta azterketaren garapena jarraituko duten lehiaketa-oposizioetako epaimahai kalifikatzailea osatuko duten kideak honako hauek izango dira:

- Lehendakaria (enpresak izendatua).
- Idazkaria (langileen ordezkariak, edo ez badaude, batzorde mistoak izendatua).
- Bi kide (horietako bat enpresak izendatuko du eta bestea langileen ordezkariak, edo horiek ez badaude, batzorde mistoak).

4. II. eta III. Lanbide taldearen ordainsari-mailen artean lanpostuz igotzea lanbide-gaitasuna osatzen duten alderdiak garatzen diren mailak zehaztuko du, baita honako zirkunstantzia hauek ere, besteak beste:

- Dagozkion prestakuntza-prozesuak egitea, jasotako prestakuntza-ordu guztiak eta aprobetxamendu-maila kontuan hartuta.
- Jatorrizko mailan izandako esperientzia-urteak.
- Lanbide-garapena eta lanbide-gaitasuna.
- Lanpostuarekiko egokitasuna.
- Antzeko eginkizunak egitea.

4.1. Mailen artean lanpostuz igotzea adierazi diren irizpide objektiboen arabera gauzatuko da, aplikazioan gardentasunez jokatzuz, eta egindako sustapenen berri emanez langileen legezko ordezkariak, bai eta sustapen horietarako baloratutako irizpideen berri ere.

5. Enpresak urtero emango dio sustapenen eta igooeren berri langileen legezko ordezkariak, eta biek elkarrekin aztertuko dituzte enpresa-mailan har daitezkeen egokitze-neurriak.

Goragoko mailetara igotzeko probak gainditzen dituzten langileei jatorrizko kategoriako enpresa Osagarria errespetatuko zaie, eta kategoria berriko oinarriko soldata aplikatuko zaie.

12. artikulua - Prestakuntza

Prestakuntza enpresa-baliabide lehiakor eta estrategikoa da; hori dela eta, enpresak bere baliabide guztiak erabiliko ditu langileek lanpostuetako zereginak ahalik eta hoberen egiteko gaitasunak izan eta gara ditzaten. Enpresak, langileak prestatzeko asmoz, Prestakuntza Beharren Diagnostikoa egingo du bi urterik behin, beraren ezaugarrien arabera. Urteko lehen hilabetean, prestakuntza-plana egingo da, eta bertan jasoko dira antzemandako prestakuntza-behar guztiak asetzerantz bideratuko diren ekintzak. Enpresa-batzordeak eskubide osoa izango du horren prestaketa-lanetan parte hartzeko. Enpresaren batzordeari erakundeko langileek eskatu eta egindako ikastaroen berri emango zaio aldiro.

Prestakuntza-planak ezarriko ditu lanaldiaren barruan gauzatuko derrigorrezko prestakuntza-ekintzak. Prestakuntzaren programazioak hala eskatzen duenean, lantzean aldaketak dakartzaten deialdiak alde aurretik jakinaraziko zaizkie langileei, gutxienez bost eguneko aurrerapenarekin. Aldaketa horiek, bestalde, ezingo dute eraginik izan, ez asteko atsedendietan, ez lantzean arteko gutxieneko atsedendian eta alde aurretik ezarritako oporraldietan.

13. artikulua - Langileen etengabeko prestakuntza

1. Lanbide prestakuntza.

Erakundeak sei hilabetetik gorako antzintasuna duten langileen ikasketei eta prestakuntzari dagokienez, honako laguntza hauek ezarri dira:

a) Ikasketen plan orokorrean barne hartutako eta modu ofizialean onartutako ikastetxeetan egindako ikasketak egiteko, betiere ikastaro horiek Erakundeak dauden lanpostuetan erabili badaitezke edo erabil balitezke, eta hitzarmenean kontuan hartutako kategoriei dagokienez, matrikularen, testuliburu ofizialen eta irakasleen ehuneko 100 ordainduko da, gastu horiek ordaindu direla justifikatu ondoren.

b) Euskara ikasteko ikasketak:

Euskara ikasteko ikastetxe ofizialetan edo homologatuetan ematen diren ikastaroetara joaten diren langileei matrikularen eta liburu ofizialen ehuneko 75 ordainduko zaie, betiere zenbateko hori ordaindu dutela egiaztatu ondoren.

c) Prestakuntza integraleko ikasketak:

Langileen prestakuntza integralerako Ikastetxe Ofizialetan edo homologatuetan ematen diren ikastaroetara joaten diren langileei matrikularen eta liburu ofizialen ehuneko 60 ordainduko zaie, betiere zenbateko hori ordaindu dutela egiaztatu ondoren. Kudeaketako Zuzendaritzari bidaliko zaizkie eskaerak, eta horrek izandako eskaeren berri emango dio enpresa batzordeari. Laguntza horiek kontratatutako lanaldiaren arabera izango dira. Urtean eskatutako laguntza guztiak 10.000 euroko gehienezko saldoa izango dute. Langile bakoitzari dagokion laguntzaren gehienezko muga honako hau izango da: urte bakoitzeko 600 euro.

2. Ikastaroak - Biltzarrak -

Erakundeak, dituen ezaugarrien arabera, bertako langileen prestakuntzarako honako egoera hauek kontuan hartu ahal izango ditu:

a) Ikastaro edo biltzar horietara erakundeak eskatuta joatea; hortaz, dagozkion dietek, egonaldiak, material didaktikoak eta matrikulak eragindako gastuak eta adierazitako egonaldiak eragindako gastu guztiak ordainduko zaizkio langileari.

b) Edozein langilek prestakuntza jakin bat egiteko ikastaro bat egitera joateko baimena eskatzea; horretarako dagokion egiaztatutako dokumentazioa aurkeztu beharko du Kudeaketako Zuzendaritzan, eta azken horrek egokitzen jotzen badu, baimena emango dio ikastaro hori egitera joateko, baldin eta adierazitako ikastaroan emango den prestakuntzak zerikusitu zuzena badu eskatzaileak betetzen eta egiten duen jarduerarekin; betiere ikastaro hori egitera joategatik zerbitzuak betetzeko arazorik ez badago. Kasu horretan a) puntuko gastuak ordaindu diren bezala ordainduko dira.

c) Edozein langilek eskatuta, Kudeaketako Zuzendaritzaren iritziz ikastaroak b) idatz-zatiko baldintza guztiak betetzen ez baditu, baina eskatzailearen lanbidearekin zerikusirik badu; kasu horretan ordainduriko absentziarako baimena emango da, baldin eta ikastaroa egiteko beharrezkoa bada.

d) Edozein langilek eskatuta, Kudeaketako Zuzendaritzaren iritziz ikastaro hori ez badago barne hartuta, ez b) idatz-zatian, ez eta c) idatz-zatian ere; kasu horretan ez du baimenik emango, ez eta eskatutako laguntzarik ere.

Erakundeak langileek eskatutako eta egindako ikastaroen berri emango zaio enpresa batzordeari aldizka.

14. artikulua - Ordainsariak

Honako hauek izango dira soldata-ordainsariak osatuko dituzten kontzeptuak:

A. Oinarrizko soldata.

B. Burutza-osagarria.

C. Plusak (badagozkio).

D. Enpresa-osagarria.

Ordainsari arruntak hilabete bakoitzeko 25erako ordainduko dira. Hitzarmen honen eraginpeko langileek aparteko hiru ordainsari jasoko dituzte; ekainean, urrian eta abenduan. Paga horiek hileko ordainsariari gehituko zaizkio, eta adierazitako ordainsariak oinarrizko soldatak eta lansari-kontzeptuek osatuko dituzte. Adierazitako ordainsariak dagokion hilabetean ordainduko dira hilabeteko soldatarekin batera, abendukoa salbu; ordainsari hori abenduaren 15ean ordainduko baita.

Hitzarmenaren oinarrizko soldata eta ordainsari-osagarriak 2017. urteari begira errebaloratuko dira; hain zuzen ere, ehuneko 1,8 aplikatuko zaie 2016an finkatu ziren zenbatekoei.

Areagotze hori hitzarmen honen I. eranskineko soldata-tauletan jaso da.

2018rako, ehuneko 1,5eko errebalorizazioa xedatu da 2017rako ezarri ziren zenbatekoetan, eta 2018ko urtarrileko nominan aplikatuko da.

2019rako, ehuneko 1,5eko errebalorizazioa xedatu da 2018rako ezarri ziren zenbatekoetan, eta 2019ko urtarrileko nominan aplikatuko da.

Batzorde paritarioak hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzerako soldata-etaulak presatuko ditu.

Hitzarmena indarrean dagoen urteetan Estatuko Kontsumoko Prezioen Indizearen urtetik urterako bilakaerak ekitaldirako aurreikusitako igoera baino handiagoa erregistratzen badu (ofizialki) ekitaldi horretako soldatan, alde hori erregularizatu eta ordainduko da, hurrengo urteko lehenengo bi hilabeteetan beranduenez. Estatuko Kontsumoko Prezioen Indizearen bilakaera ofizialki egiaztatuko da, EINen bitartez.

15. artikulua - Enpresa osagarria

2008ko urriaren 21eko akordioan jaso ziren osagarriak jarraian adierazitako moduan eguneratuko dira:

6. eta 8. mailetako eta erizaintzako soldata-osagarria.

2018. urtetik aurrera, maila-osagarri horri dagokion zenbatekoa ohiko hamabi ordainsariekin eta ekaineko aparteko ordainsiarekin batera ordainduko da.

2019. urtetik aurrera, maila-osagarria abenduko aparteko ordainsarian ere ordainduko da.

Jarraitzeagatiko osagarria 4. eta 5. Mailetarako.

5. mailako lanpostuek, 2018an, 1.625 euroko osagarria jasoko dute urtean; 2019an, berriz, 1.750 euro.

4. (1500 euro) eta 5. mailetan, jarraitzeagatiko osagarria hitzarmenaren 15 soldatetan hainbanatuko da. Langileek osagarri hori jasotzeko eskubidea izango dute enpresan zerbitzuak urtebetez emandakoan. Langileek osagarria osorik jasoko dute, baldin eta sortzapen-aldian ezarritako egun guztietan lanera joan badira. Hala ez bada, falta izandako egun bakoitzagatik zati proportzionala kenduko zaie. Aurrekoaren ondorioetarako, lanera ez agertzetzat joko dira ondokoak: kontingentzia arrunten ziozko aldi baterako ezintasunen edo lanetik kanpo izandako istripu baten ondorioz gertatutakoak, bai eta enplegu eta soldatarik gabe uztea, ordainsaririk gabeko baimenak eta justifikatu gabeko ez agertzeak ere.

Ad personam osagarriak, zenbateko finkatuan, xurgatu eta konpentsatu ahalko dira, artikulua honetan jaso diren gainerako osagarrien aldean.

16. artikulua - Zerbitzuko burutza osagarria

Osagarri horren trataera ekonomikoa oinarrizko soldataren berdina izango da soldaten berrikuspenari eta urteko guztirako soldatei dagokienez. Hilabete guztietako nominetan, aparteko ordainsarrietan eta suerta daitezkeen bestelako ondorioetan ordainduko da. Osagarri hori alderdiek erabakitzen dutenaren arabera ezarriko da.

17. artikulua - Gaueko, igandeengatiko eta jaiegunengatiko plusak

Gaueko ordutegian lan egindako egun bakoitzeko plus bat ordainduko da. Honako hau hartuko da gaueko ordutegizat 22:00etatik hurrengo eguneko goizeko 08:00etara bitartekoa. Bestalde, plus bat ordainduko zaie lan egindako igande edo jaiegun bakoitzagatik, baita beste plus zehatz bat ere abenduko 24ko eta 31ko gaueko txandetan lan egiteagatik, ondoko tauletan ezarritakoarekin bat:

	GAUEKOA	JAIEGUNEKOA
II. taldea, 4. maila	22,54 euro	28,92 euro
II. taldea, 5. maila	22,54 euro	24,45 euro
II. taldea, 6. maila	18,90 euro	24,45 euro
III. taldea, 7. maila	18,90 euro	22,40 euro
III. taldea, 8. maila	18,90 euro	22,40 euro

Abenduaren 24an eta 31n lan egiten duten langileek 81,80 euroko plusa jasoko dute.

Zenbateko horiek ez dira 2018. urtean handiagotuko; baina, 2019an, aurreko urteko Estatuko Kontsumoko Prezioen Indizeak urtetik urterakoan izandako bilakaeraren igoera baliokidea izango dute.

Oporren ordainsarian sartuko dira guardia lokalizatuen hileko batez bestekoa, gaueko lanaren plusak, eta urte naturaleko jaiegunak. Oporrak noiz hartu gorabehera, aipatutako zenbatekoa urte naturalaren itxieran likidatuko da, eta hurrengo urteko urtarrileko nominan ordainduko da.

18. artikulua - Medikuen gaueko eta jaiegunetako zaintzak

Gaueko zaintzako zerbitzu medikoak 10 orduko iraupena izango du (22:00etatik hurrengo eguneko 08:00etara), eta ez dira lan-egutegian barne hartuko; 2017. urterako, enpresak langile bakoitzari 108,80 euro gordin ordaindu beharko dizkio egindako zerbitzu bakoitzarengatik (KPI errearen arabera urtero handituko den kopurua), eta era berean, zerbitzua amaitzen den eguneko gosaria ere ordaindu beharko die, eta arratsaldearen eta gauaren artean jarraian lanean jarraituz gero, afariaren balioa ere ordaindu beharko die.

Jaieguneko zaintzako zerbitzu medikoak 24 orduko iraupena izango du, eta ordu horiek ez dira barne hartuko lan-egutegian. 2017. urtean enpresak 180,80 euro gordin ordainduko ditu langileak egindako zerbitzu bakoitzeko. Era berean, jaieguneko bazkaria eta afaria ordainduko dira, bai eta zerbitzua amaitzen den eguneko gosaria ere.

Larunbateko zaintzako zerbitzu medikoak 14 orduko iraupena izango du, eta ordu horiek ez dira barne hartuko lan-egutegian. Enpresak 71,28 euro ordainduko ditu langileak egindako zerbitzu bakoitzeko.

19. artikulua - Zaintza lokalizatuak

Zaintza lokalizatuko zerbitzua (ez dago barne hartuta lan-ordutegian), egindako zerbitzu bakoitzak ezarritako zenbatekoen arabera konpentsatuko da.

A) Zaintza mediko lokalizatuak.

Lanegunetako zaintza lokalizatuak: 49,32 euro eguneko.

Larunbatetako zaintza lokalizatuak: 99,37 euro eguneko.

Igandeetako eta jaiegunetako zaintza lokalizatuak: 153,-- euro eguneko.

B) Erradiodiagnostikoko teknikari espezialisten (ETE) zaintza lokalizatuak.

Gaueko zaintza lokalizatuak: 5,04 euro orduko.

C) Laborategiko zaintzak.

Zaintza lokalizatuak: 5,04 euro orduko.

D) Mantenu-zerbitzuak.

Lanegunetako zaintza lokalizatuak: 24,90 euro eguneko.

Larunbatetako eta jaiegunetako zaintza lokalizatuak: 42,33 euro eguneko.

E) Erizaintzako guardiak

– Guardia lokalizatua: 5,04 euro orduko.

20. artikulua - Gizarte Segurantzaren erregimen orokorreko prestazio osagarriak

Lan-istripuak edo lan gaizotasuna eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeren kasuetan, Erregimen Orokorreko prestazioaren eta langileari dagokion soldataren arteko aldea ordainduko dio enpresak langileari ezintasuneko 12 hilabeteetan eta ondorengo luzapenetan.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanez kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasuneko kasuetan, enpresak langile bakoitzaren urteko lehen bajaren prestazioa osatuko du, langilearen soldataren ehuneko 60ra arte, bajaren lehenengo 3 egunetan; betiere, ezintasunaren hilabetearen aurreko urtean langile horren absentismoa ehuneko 4 baino gutxiago izan bada. Hori guztia, baldin eta aldi baterako ezintasuna duten langileentzat legeak ezarritako xedapenekin bat badator eta enpresako mediku-zerbitzura agertzen bada errekonozimendua egin diezaioten zerbitzuak eskatuta.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean behin osasun-azterketa orokorra egiteko eskubidea izango dute, bai eta behar denean edo Laneko Osasun batzordeak proposatuta egin behar diren azterketa bereziak egiteko ere, baldin eta Enpresak horrelakorik erabakitzen badu. Emakumezko langileek azterketa ginekologiko berezia egiteko eskubidea izango dute. Gizonezko langileek azterketa urologiko berezia egiteko eskubidea izango dute. Azterketa ginekologiko eta urologikoak enpresak langileei ordaintzen dien osasun-polizaren bitartez egingo dira, eta beraz, aipatutako asistentziaren baterako ordainketa enpresaren ardura izango da.

21. artikulua - Enpresan irauteagatiko saria

Plantillako langileek, Erakundean irauteagatiko baldintza (ondoren aipatuko da) betetzen dutenean kontzeptu horri dagokion saria jasotzeko eskubidea izango dute, honako eskala honen arabera:

- Enpresan 15 urte betetakoan: 50 euro.
- Enpresan 25 urte betetakoan: 1.050 euro.
- Enpresan 40 urte betetakoan: 2.050 euro.
- Enpresan 50 urte betetakoan: 3.050 euro.

Iraunaldiko urteak betetzen diren urtean jasoko da dagokion zenbatekoa.

Era berean, enpresan 15 urteko iraualdia betetzen dutenetik aurrera, langileek egutegiko bi eguneko ordainduriko baimena baliatuko dute urtero. Baimen hori arauzko urteko oporraldiari gehituta baliatuko da.

Enpresan 20 urteko iraualdia betetzen duten langileek lau egun naturaleko ordainduriko baimen berezia baliatuko dute urtero. Egun horiek arauzko urteko oporraldiari gehituta hartuko dira.

Enpresan 25 urteko iraualdia betetakoan, langileek sei egun naturaleko ordainduriko baimen berezia baliatuko dute urtero. Egun horiek oporraldiari gehitutako hiru denboraldi izango dira.

Adierazitako baimen-egun horiek urtean egingo diren orduetatik deskontatuko dira; hortaz, aurreko baldintza betetzen duten langileen urteko lanaldia murriztu egingo da, eta ez dituzte konpentsatuko, ez eta irentsiko ere 60 urtetik gorako langileentzat ezarritako egunek.

22. artikulua - Aurrerakinak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak, enpresan gutxienez urtebete badaramatzate, eskubidea izango dute mailegua eskatzeko diruaren legezko interesean, jarraian zehaztutako inguruabarren ondorioz izan ditzaketen aparteko gastu justifikatuei aurre egiteko:

a) Ezkontzeagatik, izatezko bikote bihurtzeagatik, dibortziatzeagatik, banatzeagatik, ezkontza deuseztatzeagatik edo izatezko bikotea desegiteagatik eskatzaileari sortzen zaizkion gastuetarako, hileroko lau soldata mailegatuko zaizkio, gehienez, eta 12 hilabeteko epean itzuli beharko ditu gehienez ere.

b) Langileen edota haien seme-alaben matrikula- eta testuliburu-gastuetarako, hileroko bi soldata mailegatuko zaizkie, gehienez, eta 12 hilabeteko epean itzuli beharko dituzte gehienez ere.

c) Ezkontidea edo guraso-ahalaren mendeko seme-alabak hiltzeagatik, seme-alabak izateagatik edo adoptatzeagatik, eta langileari, ezkontideari edo lehen mailako aurreko nahiz ondorengo ahaideei kirurgia-operazio larria egiteagatik, hileroko sei soldata mailegatuko zaizkie, gehienez, eta 12 hilabeteko epean itzuli beharko dituzte gehienez ere; betiere, langileek ez badute kontingentzia horiek estaltzen duen aseguruik eta, aldez aurretik, gastua eurek ordainduko dutela justifikatzen badute. Langilea zenduko balitz, zorra heriotzaren unean indargabetuko da. Langileek erretiroa edo eszedentzia hartzen badute, edo lan-harremanaren ondorioz kontratua iraungi egiten bazaie, amortizatzeke dauden zenbatekoak ezeztatu beharko dituzte erretiroa edo eszedentzia hartzen duten egunean.

23. artikulua - Jaiotza- eta ezkontza-laguntza

Langileei eskubidez dagozkien Gizarte Segurantzako erregimen orokorraren prestazioak gorabehera, 150 euro gordin emango zaizkie jaiotzen den edo adoptatzen duten ume bakoitzagatik, salbu eta aurretik 325 euro jaso badituzte ezkontzearen edo izatezko bikote bihurtzaren zioz. Onura hori jasotzeko baldintza izango da adierazitako egoera justifikatzea, eta langileek behin bakarrik erabili ahalko dute beren lan-bizitzan.

24. artikulua - Berdintasun-politika

Langileen antolaketarako eta kudeaketarako politikek, hitzarmen honen eraginpean garatzen direnek, benetako aukera-berdintasuna lortzea izan behar dute xede, eta helburu hauek izan behar dituzte:

a) Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanean garatzean.

b) Gizonek eta emakumeek soldata berdina izan behar dute lan berdina egiten badute; era berean, gainerako enplegu-baldintza guztietan ere berdintasuna bermatu behar da.

c) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izan daitezen bideratu behar dira.

d) Lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriez gozatzean, erantzukizunak modurik bidezkoenean banatzearen alde egin behar da, eskubide horiek gauzatzen dituenari lanean atzera egitea eragin ez diezaion.

Testu honen sinatzaileek adierazi dute jarduera edo baldintza bat definitzen duen adierazpen orok (adibidez, langilea, onuraduna eta enplegatua) bi sexuetako pertsonei egingo diela erreferentzia, legez emakumeari dagozkion kasuetan salbu. Irizpide hori aplikatu beharko da enpresan egiten diren enpresa- edo sindikatu-komunikazio guztietan.

25. artikulua - Dietak eta lokomozio-gastuak

Beren ibilgailuak enpresaren beharretarako erabiltzen dituzten langileei, 0,28 euro ordainduko zaie kilometro bakoitzeko lokomozio-gastu gisa. Zenbatekoa gastua egin eta ondorengo hilabeteko nominan ordainduko zaie. Aparkaleku-bonoa ere ordainduko zaie.

26. artikulua - Uniformeak eta laneko jantziak

Administrariak enpresaren partetik blusa bina, jaka bana eta gona edo praka-pare bana jasotzeko eskubidea izango dute, laneko jantzi gisa, bi urterik behin eta hondatzen zaizkienean.

Osasun arloko langileek eskubidea izango dute enpresaren partetik dagozkien uniformeak jasotzeko; horrez gain, arropa horiek enpresaren kontura garbitu eta lisatuko dira.

27. artikulua - Eskubide sindikalak

Sindikatuak:

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berriz ere berretsi nahi dute baliozko solaskideak direla, eta halakotzat jotzen diote elkarri, beren elkarrean bitartez zentzuzko lan-harremanak ezartzeko, elkarrekiko errespetuan oinarrituz eta gure gizarte-dinamikan sortuko diren gatazka eta arazo guztiak konpon daitezzen errazte aldera.

Itun hau sinatu duten sindikatuak eta plantillan behar bezala ezarritakoak, sindikatu horien bitartez langileen eta enpresaren artean beharrezkoak diren harremanei aurre egiteko oinarri-zko eta berezko elementutzat hartzea komenigarria dela onartu du enpresak. Eta hori guztia Legeak enpresa batzordeari ematen dizkion eta akordio hauetan garatu diren eskumenak alde batera utzi gabe.

Enpresa batzordearenak:

Berezkoa duen eremu eskusiboan, une bakoitzean Legeak ezartzen dituen gaitasuna, eskumenak eta bermeak izango ditu, bai eta betetzen dituen zereginei atxikiriko betebeharrak ere. Legeak zehazten duen ordainduriko hileko ordu-kreditua izango du.

Enpresa batzordeko kideen ordu-kreditua metatu ahal izango da, kide bakoitzari dagokion ehuneko 200 arte. Hilero jakinarazi beharko zaio Langileen Departamentuari ordu horiek nork metatzen dituen, bai eta metatze hori zein langileren kontura egiten den ere.

Batzordeko Kideek dituzten ordainduriko orduak gastatu ahal izango dira, betiere Legezko gehienezkoa gaingitu gabe, kide horiek beren Sindikatuek, Prestakuntza Instituzioek edo beste Erakunde batzuek antolatutako Prestakuntza Ikastaroetara joan daitezzen.

Lehenengo xedapen gehigarria

Ad personam baldintza izaten jarraituko dute enpresak erretiro partzial aurreratua eta erretiro berezia 64 urterekin hartzearen inguruan hartutako konpromisoek. 2007ko otsailaren 2an enpresak izenpetutako hitzarmen kolektiboaren 24. eta 25. artikuluetan jasota daude konpromiso horiek.

2017ko soldata-taula

TALDEAK	MAILAK	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	
			HILEAN	URTEAN
I. taldea	1. maila	— Zuzendari medikoa — Zerbitzuburua — Sailburua	2.335,25 euro	35.028,75 euro
	2. maila	Mediku espezialista	1.975,23 euro	29.628,45 euro
	3. maila	— Medikuntza orokorreko medikua — Farmazialaria — Psikologoa — Analista — Atalburua — Goi-mailako tituludunak: unibertsitarioak eta graduatuak	1.683,28 euro	25.249,20 euro
	4. maila	— Egoiliarra. — Erizaintzako burua — Erizaintzako gainbegiralea — Fisioterapeuta burua — Fisioterapeuta — Erizaintza — Terapia okupazionala — Gizarte-laguntzailea — Unibertsitateko diplomatuak eta graduatuak	1.440,05 euro	21.600,75 euro
II. taldea	5. maila	— Mantentzeko burua (Sukaldea, jantokia eta kafetegia) — 2. mailako LH (goi-mailakoa) — LTE — ETE	1.255,20 euro	18.828,00 euro
III. taldea	6. maila	— 1. mailako LH (erdi-mailakoa) — 10 urtetik gorako administrari laguntzailea — Klinika laguntzailea — Ostalaritza-arduraduna	1.089,75 euro	16.346,25 euro
IV. taldea	7. maila	— Mantentzeko arduraduna — Lanbideetako ofiziala — Gidaria	953,58 euro	14.303,70 euro
	8. maila	— Zaindaria — Ofizioko laguntzailea — Joskintzako, garbategiko eta lisaketako langileak — Sukaldeko, jantokiko eta kafetegiko langileak — 10 urtetik beherako administrari laguntzaileak — Ordenantza — Garbitzaileak — Atezainak — Aparkalekuko langileak	836,80 euro	12.552,00 euro

Maila-osagarriak

TALDEA	MAILA	OSAGARRIA
I. taldea	4. maila (Erizaintza)	407,43 euro
III. taldea	6. maila	200,53 euro
IV. taldea	8. maila	321,99 euro