

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Kirolzer, SL Bañueta kiroldegia (Amurrio) enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021 Kirolzer, SL Bañueta kiroldegia (Amurrio) enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100621012016.

#### AURREKARIAK

2019ko otsailaren 6an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariek sozialek, 2019ko urtarrilaren 17an 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, 2019ko otsailaren 20a

*Arabako lurralde ordezkarria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

## Amurrioko Bañueta kiroldegirako hitzarmen kolektiboa

### 1. artikulua. Langile-, funtzio- eta lurralde-eremuak

Hitzarmen honek Amurrioko Bañueta kiroldegiko enpresa esleipendunaren (Kirolzer) menpe eta haren kontura eta agindupean lan egiten eta egingo duten langile guztiak hartzen ditu eraginpean, hitzarmen honen indarraldiak irauten duen bitartean, langile horien lanbide-kategoria edozein izanik ere.

### 2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen honen indarraldia 2019ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31 artekoa izango da.

Hitzarmen honen amaiera 2021eko urriaren 1ean iragarriko da automatikoki ondorio guztietarako. Enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute data horretatik aurrera hitzarmen berri baten negoziazioak hasteko.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

### 3. artikulua. Aplikatzeko lehentasuna

Berariaz ituntzen da hitzarmen honek, nolana ere, aplikatzeko lehentasuna izango duela, baldin eta bere lurralde-eremuan 1. artikuluan adierazitako Amurrioko udalerriko Bañueta kiroldegia sartu nahi duen enpresa-hitzarmenik egiten bada.

Langileen Estatutuaren 84.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, enpresak hitzarmen honen edukia aplikatuko die Amurrioko udalerriko Bañueta kiroldegiko langileei hitzarmena indarrean egon bitartean eta aurreraeragineko aldietan. Horrela bada, enpresa-hitzarmen bat adostuz gero, hitzarmen hau aplikatu beharko da nolana ere.

### 4. artikulua. Baldintza onuragarrienak

Hitzarmen honen barnean hartuta dauden baldintza ekonomiko guztiak eta bestelakoak gutxieneko gisa ezartzen dira; hortaz, enpresetan ezarritako itun, klausula edo egoerek, hitzartutakoek baino baldintza onuragarriagoak badituzte, errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei.

### 5. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du beste hitzarmen bat lotzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Alderdi biek beren-beregi adostu dute, nolana ere, desadostasunak ebazteko jarraitu beharko diren prozedurak PRECO Lanbide arteko Akordioako adiskidetze eta bitartekotzarenak izango direla, eta ezin izango direla zuzenean aplikatu, nahiz eta kontsulta-aldia amaituta egon. Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

Arestian azaldutako prozedura horien bidez desadostasunak ebazten ez badira, bi aldeek (enpresa-ordezkaritzak, alde batetik, eta langileen ordezkariaren gehiengoak, bestetik) adostu beharko dute Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren edo Estatutuaren araberrako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (EHKAPEO) esku uztea hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeari buruz sortutako desadostasunak.

## 6. artikulua. Emakidaren titularra aldatzea

Kirolzer SL Enpresaren eta Amurrioko Udalaren artean hitzartutako Amurrioko Bañueta kiroldegiko zerbitzuen ustiapena arautzen duen administrazio-kontratua hutsaltzen edo bukatzen bada, enpresak alta emanda, aldi baterako ezintasun-egoeran eta edozein arrazoiren ondoriozko eszedentzian dauden langileen edota alta emanda edo altari parekatutako egoeran dauden gainerako pertsonen zerrenda entregatu beharko dio enpresa esleipendun berriari nahitaez.

Langileen subrogazioaren termino eta baldintzei dagokienez, hitzarmen hau sinatzen duen indarrean dagoen Estatuko Kirol-instalazioen eta Gimnasioen Hitzarmen Kolektiboaren 25. artikulua edukia azaldutzat jotzen da.

## 7. artikulua. Soldatak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean honako soldata-igoera hauek aplikatuko dira:

- 2019. urterako, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptu bakoitza eta plusak Euskal Autonomia Erkidegoko 2018ko KPlarekin (kontsumo-prezioen indizea) igoko dira. Igoera horrek 2019ko urtarrilaren 1erako atzeraeragina izango du.

- 2020. urterako, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptu bakoitza eta plusak Euskal Autonomia Erkidegoko 2019ko KPla (kontsumo-prezioen indizea) + puntu 1 igoko dira.

- 2021. urterako, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptu bakoitza eta plusak Euskal Autonomia Erkidegoko 2020ko KPlarekin (kontsumo-prezioen indizea) + puntu 1 igoko dira.

Ondorioztaturiko gehikuntza benetako igoera dela ulertzen da; eta inola ere ez, zurgagarria edo konpentsagarria, enpresen eta langileen arteko aurkako itunak egon ezik. Urteko konputuan hitzarmen honetan ezarritakoak gainditzen dituzten baldintza eta egoera pertsonalak errespetatuko dira eta horiei eutsi beharko zaie.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari guztiak gordintzat ulertuko dira; beraz, Gizarte Segurantzarako kuotak eta mota guztietako zergak direla eta, langileek ordaindu beharreko kopuru guztiak haien ordainsarietatik kenduko dira eta aurkako itun oro baliogabea izango da.

## 8. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia

Lanaldia honako hau izango da:

2019. urtean 1.664 ordu, 2020. urtean benetako lanaren 1.654 ordu eta 2021. urtean benetako lanaren 1.644 ordu. Lan-egutegi bat egingo da eta urtearen lehen lau hilabeteetan argitaratuko da.

Langileen estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, adostu da lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ez dagoela modu irregularrean banatzeko aukerarik, kirol-teknikarien kasuan salbu, hemen ezarrita dagoena baino 2 ordu gehiago egin ahal izango baitituzte astero, aktibitatearik gabeko aldiengatik konpentsatu beharreko lanaldia egiteko xedez.

Eguneko lanaldia bi eratakoa izan daiteke: lanaldi jarraitua edo lanaldi zatitua. Eguneko lanaldia lanaldi zatituan egiten bada, eguneko lanaldi hori 2 zatitan banatu ahalko da. Eguneko lanaldia ezingo da 3 zati edo gehiagotan banatu, bi alderdiek adostu ezean.

Kirol-instalazioen itxiera teknikoko aldietan (abuztuaren 15etik 31ra, biak barne) lan duten langileek (garbitasun-zerbitzua eta mantentze-lanen zerbitzua) beren ohiko lanaldia gainditzen duten ordu guztiak aparte ordutzat hartuko dira ondorio guztietarako. Plantillako gainerako langileentzat egun horiek ez dira laneguntzat hartuko. Alderdiek adostuta langileren batek egun horietan lanera joan behar badu edo joan nahi badu, lan egindako orduak ordu normaltzat

hartuko dira. Plantillako gainerakoentzat egun horiek jaiegun errekupegarritzat joko dira, eta errekupeperazioa eskolak ematen ez diren aldietan egingo da.

Plantilla osoarentzat urteko egutegia ezartzen da, jardueren langileentzat izan ezik.

Egutegi hori, langileen ordezkariekin aurrez negoziatu ondoren, urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean.

Jardueren langileentzat hiru hilean behineko edo kanpainaren araberako egutegi orientatzaileak ezarriko dira, egutegia indarrean sartu baino hilabete lehenago gutxienez.

Jardueren langileen egutegiak ezartzeko garaian, ordutegia zehazteko lehen printzipioa langile bakoitzak emango den jarduera bakoitzerako duen prestakuntza izango da. Prestakuntza berdina izanez gero, ordutegia zehazteko irizpidea antzinasuna izango da, antzinasun handiagoa dutenek lehentasuna izanik nahi izanez gero lanaldi jarraitua egiteko.

### **9. artikulua. Oporrak**

Urteko oporrak egutegiko 31 egunekoak izango dira, horietatik 26 lanegunak izanik, eta soldata errealararekin ordainduko dira, 26 lanegun horiek astelehenetik larunbatera bitartean hartu behar direla ulertuz, astelehenetik ostegunerako edo astelehenetik ostiralerako kontratua duten langileak salbu.

Enpresaren eta langilearen artean datari buruzko akordiorik ez badago, enpresak 15 egunetarako data erabakiko du eta langileak gainerako 16 egunen data.

Urteko lanaldiaren plangintza egiterakoan, oporraldien txandak hartuko dira kontuan; beraz, behar hainbateko aurretiaz ezarri beharko dira, honako jarraibide hauek errespetatuz:

a) Bai enpresak bai eraginpeko langileak, abenduan jakingo dute oporraldiei hasiera emateko erabaki den data.

b) Departamentu berean diharduten langile guztien arteko adostasuna beharko da eta, ezinbestez, lan bera burutzen duten langileen artean.

c) Sail bereko langileen artean oporrak aukeratzeko lehentasunak egongo dira. Lehenbizi, lanean denbora gehien daraman langileak aukeratuko du, eta gero beste guztiek. Betiere, antzinasunaren irizpidea beteko da. Geroko urteetan, oporraldia aukeratzeko lehentasuna langileen artean txandakatuko da, hurrenkera jakin bat jarraituz.

Sailean langile berri bat sartzen bada, langile berri hori azkena izango da txandakatzean.

Oporraldia hartzeko garaian langileak aldi baterako ezintasunen bat baldin badu eta, horrenbestez, oporraldia ezin badu hartu dagokion egutegi-urtearen barruan, aukera izango du ezintasuna amaitzen denean oporrak hartzeko. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortutako gertaerak, ez eta ezintasuna amaitu zenetik igarotako denborak ere.

Langileren batek oporretan aldi baterako ezintasunagatik baja hartzen badu, oporrak eten egingo dira aldi baterako ezintasunak dirauen bitartean, eta egun horiek oporraldiaren ondoren baliatuko ditu.

### **10. artikulua. Aparteko haborokinak**

Aparteko bi ordainsari ezartzen dira, urte bakoitzeko uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko direnak, eta zenbatekoa benetako soldatako 30 egun gehi antzinasunaren baliokidea izango da. Erregelamenduzko bi ordainsari horietaz gain, benetako soldata gehi antzinasunaren baliokidea den hirugarren aparteko ordainsari bat ezartzen da, hilabetea hainbanatuko dena.

### **11. artikulua. Aparteko orduak**

Enpleguari buruz indarrean dagoen akordioak (EHAA, 1999ko otsailaren 2a) egoera berezi hauetara mugatzen du aparteko orduak betetzea erabakitzeo aukera:

Ezinbesteko kasuetan (ezbeharrak aurreikusteko edo beste kalte berezi batzuk konpontzeko). Dena dela, egiaztatu egin beharko da langile berriekin ezin dela gehiegizko lan hori egin, arrazoi hauengatik:

a) lan-denbora oso laburra izanik, ezin delako egin kontratazio berririk;

b) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, haiek enpresa eskatzaileari ez diotelako eman lanposturako prestakuntza egokia duten langilerik.

Nolanahi ere, langileen ordezkariak jakinarazi egin beharko dute arestian adierazitako egoera horiek gertatzen direla.

Aparteko orduak ohiko lanaldiz kanpo egindako guztiak dira. Ordu horiek, ordu arruntaren prezioaren ehuneko 150aren arabera ordainduko dira lanegunetan, eta ehuneko 175aren arabera igande eta jaiegunetan. Langileen erabakiaren bitartez, atsedeen-egunak balia daitezke horretarako. Hau da, lanegunetako aparteko orduaren zenbatekoa ordu eta erdiko atsedena izango da eta bi ordukoa igande eta jaiegunetan egindako aparteko orduarena. Ordu horiek egun oso gisa metatu ahalko dira.

Aparteko ordu horien diru-ordainketa, orduak egin diren hurrengo hilabetean egingo da.

## **12. artikulua. Aldi baterako ezintasuna**

Hitzarmen honen eraginpeko langileei hileroko ordainsariaren ehuneko 100 ordainduko die enpresak, betiere gaixotasun arruntagatiko, lanetik kanpoko istripuagatiko eta laneko istripuagatiko Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran egoteagatik.

Gertakizun arruntek (gaixotasun arruntek edo lanekoak ez diren istripuek) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorioz lanera huts egiten denean, falta horiek ez dira zenbatuko, behar bezala justifikatuta badaude, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan, 3/2012 Legegintzako Errege Dekretuak emaniko idazketan, xedatutakoaren ondorioetarako.

Mutualitateei dagokienez legeria aldatzen bada, enpresak konpromisoa hartzen du langileen ordezkariarekin negoziatu aurretik inolako aldaketarik ez egiteko.

## **13. artikulua. Antzinasuna**

1. Hitzarmen hau indarrean sartu zen egunean «ad personam» eskuratutako kopuruak errespetatuko dira.

2. 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera ordainduko da antzinasuna, hirurtekotan. Hirurtekoak 15 lansaritan ordainduko dira urtean zehar. Honako hau izango da zenbatekoa:

— Hirurtekoen balioa:

1. maila: Oinarrizko soldataren ehuneko 2,54

2. maila: Oinarrizko soldataren ehuneko 3,04

3. maila: Oinarrizko soldataren ehuneko 3,2

4. maila: Oinarrizko soldataren ehuneko 3,3

5. maila: Oinarrizko soldataren ehuneko 3,4

Aldizkako langile finkoentzat eta denboraldika aldi baterako kontratuak izan dituztenentzat:

Denboraldietan egindako aldi baterako kontratuetan emandako zerbitzuen 9 hilabete bakoitzeko, antzinasun-urte bat zenbatuko da.

Aldizkako langile finkoak langabezian dauden aldia ere zenbatu egingo da antzinasuna kalkulatzekoan.

Antzinasun-plusa 15 ordainsaritan jasoko da.

**14. artikulua. Gauekotasuna eta txandako lana**

Gaueko ordutegi barruan lan egiten duten langileek, hau da, gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitartean lan egiten dutenek, ordubeteri dagokion soldataren ehuneko 25 gehiago kobratuko dute gau-tarte horretan lan egiten duten ordu bakoitzeko. Plus hori ez da ordainduko gaueko lanaldia langileak eskatu badu.

**15. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa**

Enpresak 41,66 euro ordainduko dizkie 2019. urtean igande eta jaiegunetan lan egiten duten langileei.

Plusaren zenbatekoa igo egingo da hitzarmena indarrean dagoen 3 urteetan zehar, urte bakoitzerako adostu den igoera aplikatuta.

**16. artikulua. Jarduera-plusa**

Gaur egun plusa jasotzen ez duten langileei 1,040 euro gehiago ordainduko die enpresak 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera emandako eskola bakoitzeko. 2020 eta 2021. urteetarako, zenbateko hori urte horretarako itundutako igoeraren arabera eguneratuko da.

Jardueren monitoreen artean ordezenak egiten direnean, orduko prezioa ordezen den pertsonak jasotzen duen moduan ordainduko da.

**17. artikulua. Garraio-plusa**

2019. urtean, kontzeptu horrengatik, lantokitik 2 km-tik gorako distantzian bizi diren langileei 2,42 euro gehiago emango dizkie enpresak lan egindako egun bakoitzeko.

Lanaldia bi lanaldi zatitu baino handiagoa bada, garraio-lanaldi bat batuko da.

2020. eta 2021. urteetarako, urte horri dagokion itundutako igoera aplikatuko zaio kopuru horri.

**18. artikulua. Dietak eta kilometrajeak**

Dietak egin den gastu osoaren arabera ordainduko dira, enpresa alde aurretik jakinaren gainean egonik eta ondoren justifikatuta. 2019. urterako, orokorki, bazkari-gasturako dieta 14,51 euro izango da, eta afari-gasturakoa ere 14,51 euro. Kopuru horiek modu berean ordainduko dira prestakuntza-ikastaroetara joanez gero, betiere ez badatoz bat lanaldiarekin.

Norberaren autoan eta lanalditik kanpo egiten diren laneko edo prestakuntzako joan-eto-rrietarako kilometrajea, 0,41 euro kilometroko izango da.

2020. eta 2021. urteetarako, urte horiei dagokien igoera aplikatuko zaie kopuru horiei.

**19. artikulua. Deiatiko plusa**

Langile batek lanorduetatik kanpo lanera joan behar badu, joan-etorriaren bidaiagatik aparteko ordu bat ordainduko zaio, eta langileak bidaiara bere ibilgailuan egiten badu, ordainduko zaio kilometroak. Lan egindako denbora aparteko ordu gisa ordainduko zaio.

Enpresak asteburuetan lanak egiteko protokolo bat lantzeko konpromisoa hartu du, aldi horretan mantentze-lanetarako teknikariei egiten dizkieten telefono-deiak gutxitzeko, eta protokolo horrek era berean deiak nork hartu behar dituen definituko du. Deiak ordutegiz kanpo jasotzen badira, lanordu bat bezala zenbatuko dira.

**20. artikulua. Laneko arropa**

Enpresek, zerbitzuko beharren arabera, laneko janzkiak eskuratuko dizkie euren lanbide-zerreginak burutzeko hala eskatzen dieten langile guztiei; eta hauei dagokie, jasotako arropa garbitzea, iraunaraztea eta zaintzea.

Kanpoko lanak egiten dituzten langileei uretako arropak eta beroki egokiak emango zaizkie.

Artikulu honek Amurrioko Bañueta kiroldegian zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak hartzen ditu eraginpean, finkoak nahiz behin-behinekoak. Oinetakoen kasuan, enpresak emango ditu kontratua hilabetetik gorakoa baldin bada.

Era berean, enpresak, kudeatzaitzari eskatuta, lanpostu bakoitza garatzeko gutxienez ere kalitate ertaina izango duen beharrezko materiala emango du.

Jarduerak egiten dituzten eta arropa edo oinetako bereziren bat behar duten langileei, enpresak arropa edo oinetako horien prezioa osorik ordainduko die, 60 erotik gorakoa ez bada.

Arropa-zerrenda(beharrezko materiala)

– Mantentze-lanak:

Nikiak

Kirol-jertsea

Praka

Segurtasun-oinetakoak

Katiuskak

+ Norberaren Babeserako Ekipoak

– Aretoko Monitoreak:

Nikiak

Praka elastikoak

Cycling prakak

Zapatilak

Cycling zapatilak

– Igerilekuko monitoreak:

Bainujantzia

Nikiak

Prakamotzak

Likra edo neoprenoa

Txankletak

Igeriketako betaurrekoak

Igeriketako txanoa

– Sorosleak:

Bainujantzia

Nikiak

Txankletak

Betaurrekoak

Prakamotzak

Txilibitua

– Garbiketako langilea:

2 uniforme oso

Berokia

Oinetako irristagaitzak

Katiuskak

Txankletak

### **21. artikulua. Lan arriskutsu, toxiko eta nekagarriak**

Laneko arriskuen prebentziorako teknikari baten txosten batek ezarri behar du lana arriskutsua, toxikoa edo nekagarria den, ezaugarri jakin batzuk betetzen dituztela kontuan hartu ostean. Ezaugarri horietakoren bat betez gero langileari ehuneko 20 igoko zaio soldata, ezaugarri horietako bi betetzen badira ehuneko 25 igoko zaio soldata, eta hiru ezaugarri betez gero ehuneko 30. Benetan lan egin diren egunetan aplikatuko da goera, eta nominan jasota geratuko da, arrisku, nekagarritasun eta toxikotasun moduan.

### **22. artikulua. Norberaren aukerako egunak**

Langile bakoitzak norberak hartzeko egun bat izango du urtean, berreskuratu beharko ez dena. Egun hori benetan lan egindakotzat hartuko da urteko lanaldi osoari begira.

### **23. artikulua. Lizentziak**

Langileek ondoren ageri diren kasuetan eta adierazten den denborako baimena eskuratzeko eskubidea izango dute dagokien soldatarik galdu gabe.

Langileak, ahalik eta lehen ohartaraziz gero, jarraian datozen arrazoiengatik soilik huts egin ahal izango du lanera:

1. Egutegiko bost egun, ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotzagatik.
2. Egutegiko hiru egun, guraso, ezkon guraso, aitona-amona, ezkon seme-alaba, biloba, anai-arreba eta ezkon anai-arrebaren baten heriotzagatik.
3. Egutegiko bi egun ezkon aitona-amona eta ezkon bilobaren baten heriotzagatik.
4. Ezkontidea edo seme-alabak larriki gaixotu edo ospitaleratzeagatik, behar bezala egiaztatuz gero, egutegiko lau egun, edo, langileak hala nahiago badu, zortzi egun-erdi, aparteko kasuetan epe hori luzatu ahal izango bada ere. Lizentzia hori aldizkako egunetan balia daiteke, eta langileak aukeratu dezake egun  $\frac{1}{2}$  edo egun osoa izatea. Langileak, egunak geroratuta baliatzeko sistema honen bitartez ez du eskubiderik izango egitate kausatzailea gertatu eta berehala baimena hartuta legozkiokeen lizentzia-egunak baino gehiago hartzeko.
5. Ezkon seme-alabak, gurasoak eta ezkon gurasoak, anai-arrebak eta ezkon anai-arrebak eta aitona-amonak larriki gaixotu edo ospitaleratzeagatik, egutegiko hiru egun, edo, langileak hala nahiago badu, sei egun-erdi; epe hori, egiaztapen medikoaren ondoren, lau lanegunera luzatu ahal izango dira, langileak berak zaindu behar badu gaixoa. Lizentzia hori aldizkako egunetan balia daiteke, eta langileak aukeratu dezake egun  $\frac{1}{2}$  edo egun osoa izatea. Langileak, egunak geroratuta baliatzeko sistema honen bitartez ez du eskubiderik izango egitate kausatzailea gertatu eta berehala baimena hartuta legozkiokeen lizentzia-egunak baino gehiago hartzeko.
6. Egutegiko egun bat seme-alabak, anai-arrebak, ezkon anai-arrebak, gurasoak eta ezkon gurasoak ezkontzeagatik.
7. Egutegiko hogeitun egun ezkontzeagatik.
8. Seme-alaben jaiotzagatik bost egun, zazpi egunera arte luzatu ahal izango direnak larritasun edo zesareagatik Emakumezko langileek, bularra emateko aldian (haurrak bederatzi hilabete



izan arte) ordubeteko atsedenaldea hartzeko eskubidea izango du. Ordubeteko atsedenaldi hori, bitan zatitu ahal izango du edo, berak hala nahi izanez gero, eguneko jardun arrunta ordubetez murriztu dezake eskubide horren truke, edo dagozkion ordu guztiak metatu eta amatasunagatik baja amaieran gozatu, bestela, berriro lanera itzuli aurretik.

#### 9. Bizilekuz aldatzeagatik, egun bat.

Justifikazio eta egiaztapen medikoaren ondoren, langileak lanorduetan Gizarte Segurantzako kontsultara joan behar duenean benetako soldataren arabera beharrezko denbora ordainduko zaio, baldin eta langileak aipatutako kontsultara lanorduetatik kanpo joaterik ez badu eta familiako medikuarengana joaten bada; baina, betiere, urtean hamasei ordu gainditu gabe. Muga hori ez da kontuan hartuko, mediku espezialistengana joan behar duenean.

Langileak Gizarte Segurantzako mediku espezialisten kontsultara joateko eskubidea izango du, horretarako behar duen beste denboran, baldin eta, medikuntza orokorreko fakultatiboak halaxe aginduta, kontsulta-ordua lanorduetan jartzen bada; dena dela, aurretiaz, medikuaren agindu hori egiaztatzeko bolantea erakutsi beharko dio langileak enpresariari.

Gainerako egoeretarako, esaterako, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboa), edo medikuntza partikularren asistentzia izateko, 16 ordu emango dira gehienez jota, eta, betiere, justifikatu egin beharko dira.

Horiez gain, urtean horretarako dauden 16 ordu horien barruan, betiere, behar bezala justifikatuta, lagun egin ahal izango zaio ezkontideari, gurasoei eta 15 urte baino gutxiago seme-alabei ere, kontsultak medikoak, azterketa medikoak, ospitaleratzeak eta ebaketa txikiak direnean.

1., 2., 3., 4., 5., 6. eta 8. kasuetan, langileak eragin horretarako joan-etorririk egin beharko balu, epea egutegiko hiru egun gehiagora arte luzatu ahal izango da, ondoko irizpideok kontuan hartuz:

- a) Luzapena egun batekoa izango da distantzia 100 km-tik 200 km-ra bitartekoa bada.
- b) Lizentzia bi egunez luzatuko da distantzia 200 km-tik 300 km-ra bitartekoa bada.
- c) Lizentzia hiru egunez luzatuko da distantzia 300 km-tik gorakoa bada.

Distantzia langilearen etxebizitzaren eta baimen horren sortzaile den senidea dagoen lekua- ren (osasan-zentroa edo bizilekua) artekoa izango da, hiru kasuetan.

10. Ezkondu gabe elkarrekin bizi diren bikoteen kasuan, ezkontzako loturak sortzen dituen eskubide berberak izango dituzte, elkarbizitza egiaztatzen duen agiri ofiziala erakusten badute.

#### **24. artikulua. Ordaindu gabeko lizentzia**

Langileek urtero hilabeteko ordaindu gabeko lizentzia bat eskatzeko eskubidea izango dute, gutxienez ere 45 egun lehenago eskatuta, eskaeraren arrazoia ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasuna larria denean salbu, kasu horretan hiru egun lehenago abisatuko baita

#### **25. artikulua. Eszedentziak**

Langile finkoak gutxienez ere urtebeteko antzinatasuna badu enpresan, 4 hilabete eta 2 urte bitarteko borondatezko eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du, lanpostuaren erreserbarekin. Eszedentzia-eskaeran zenbat denborarako eskatzen den adieraziko da, eta 5 urte bete arte luzatu ahal izango da hilabete lehenago aurreabisu bat idatziz aurkezten bada.

Behin jatorrizko lanpostura inkorporatu ondoren, gutxienez ere 18 hilabete igaroko dira eszedentzia berriro erabili ahal izateko

Enpresako jarduneko langileak, dagokion sindikatuko idazkaritzako eta nazio mailan probintziako sindikatu-kargua betetzen badu, eszedentzia-egoeran egotea eskatu ahal izango du. Eszedentzian egongo da kargu hori betetzen duen bitartean eta lanera itzuliko da, kargua utzi eta gehienez hilabeteko epean, itzultzeko eskaera egiten badu. Gainerako eszedentzia-egoeretan

Langileen Estatutuaren testu bateginaren 46.4 eta 48.3 artikuluetan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 9. artikuluan ezarritakoa beteko da.

## **26. artikulua. Lan- eta familia-bizitza bateragarri egitea**

Oro har, indarreko erregelamenduan xedatutakoa aplikatuko da, 2007ko martxoaren 23ko Berdintasunerako Lege Organikoaren xedapenak barne.

Emakume langileek ordaindutako baimena izango dute haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, lanaldiaren barruan egin behar badira.

Lanaldian etenaldia egiteko edo lanaldia murrizteko eskubide hori aitak baliatu ahal izango du, ama langileak lizentzia horri uko egin diola egiaztatuz gero.

Emakume langileak edoskitze-orduak metatuta hartu ahal izango du, amatasun-bajaren amaieratik hasita.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzea

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren hurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango dute haurrak ospitalean jarraitzen duen bitartean.

Era berean, egoerak iraun bitartean eta ospitaleko alta jaso arte, lanaldia laburtzeko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz, edo denbora proportzionalan lanaldi partzialeko kontratua izatekotan, betiere ohiko lanaldiaren barruan; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie.

Lanaldia laburtzea 12 urte baino gutxiagoko adingabearen edo desgaituaren legezko zainzarako

Langilearen Estatutuaren 37.5 artikuluan eta Langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko 39/1999 Legean aurreikusitakoari jarraiki, legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean 12 urtetik beherako haurren bat edo jarduera ordaindurik ez duen desgaitu fisiko, psikiko edo sensorialen bat duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta beraz, soldataren proportzio bera murriztuko zaio. Gutxienez lanaldiak irauten duenaren zortzirena laburtuko da, eta gehienez erdia. Eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko lanaldiak murriztu daitezke.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Langileak idatziz jakinarazi beharko dio enpresari hamabost egun lehenago, lanaldi laburtua hasteko eta amaitzeko egunak zehaztuz.

Atal horietan aurreikusten diren ordutegia zehazteari eta baliatzeko denboraldia finkatzeari buruz enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren eztabaidak indarrean dagoen araudiaren arabera ebaztzeko dira.

Seme-alaba adingabeak edo desgaituak zaintzeko eszedentzia bereziak.

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

b) Gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, familiako kideren bat zaindu behar duten langileek, betiere kide hori odolkidetasunezko zein ezkontzazko ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin lotutako arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

Langileak behar bezala justifikatu beharko du, baina bereziki zainduko da subjektu eragilearen intimitatea.

Aurreko a) eta b) ataletan azaltzen den eszedentzia langileen eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, Kirolzer SL enpresako bi langilek edo gehiagok baldin badute gertaera eragile berarengatik eskubide hau hartzeko aukera, bi langileek aldi berean hartzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren antolaketa-arrazoiengatik.

Aurreko a) eta b) ataletan azaldutakoa oinarri hartuta, beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen beste gertaera eragile bat sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du. Eszedentziaren lehenengo urtean, a) letran ezarritakoaren arabera, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko lanpostu bat gordeko zaio. Hala ere, b) atalaren kasuan, lehenengo gertaera eragilerako bakarrik gordeko da lanpostua.

### **27. artikulua. Osasun-azterketa**

Enpresaren kargurako osasun-azterketa bat egingo da nahitaez urtero, gutxienez ere odolaren eta gerneraren azterketa, audiometria, ikusmenaren kontrola eta preskripzio fakultatiboz kardiograma eta birika-miaketa. Azterketa urologiko eta ginekologikoak dagokion mutualitateak edo Gizarte Segurantzak estaltzen baditu eta ez badira enpresaren kargura egin behar, azterketa horretan sartuko dira.

### **28. artikulua. Langileen prestakuntza eta langileak birziklatzea**

Enpresak beren funtzioak garatzeko eskatzen duen prestakuntza edo birziklatzea enpresaren kargura joango da eta hori egiteko orduak lanordua gisa zenbatuko dira.

Langileak eskatutako ikastaroen kasuan, Hiruko Fundazioaren laguntzaile den erakunde batek emandako jarduerak lehentasuna izango dute. Interesdunak ikastaroaren baldintzak eta programazioa gutxienez 15 egun lehenago aurkeztu beharko ditu.

Enpresako langileen prestakuntza hobetzeko planak egiteko, bideratzeko eta plan horietako baldintzei dagokienez, Kirolzer enpresa eta langileen ordezkariak EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzko 1995eko irailaren 28ko Lanbide Arteko Akordioari lotzen zaizkio, eta bi alderdiek urtean bitan elkartu beharko dute egingo diren ikastaroak planifikatu eta aztertzeko. Bilera horietara arlo bakoitzeko langile bat bertaratuko, txandaka.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogeitau 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.

### **29. artikulua. Instalazioetan sartu eta horiek baliatzea**

Langileak, ezkontideak eta seme-alabek, aldeztu aurretik eskatuta, instalazioetan doan sartzeko eta Amurrioko kiroldegian ematen diren jardueretan parte hartzeko eskubidea izango dute.

### **30. artikulua. Kontratazio-modalitateak**

30.1. Honako kontratazio-irizpide nagusi hauek ezarri dira, betiere indarrean dagoen erregulazioari jarraituz:

I. Kontratazio mugagabea sustatzea, aldi baterako kontratuak kontratu finko bihurtzea, eta ondorengo aldi baterako kontratuak arrazoirik gabe kateatzea saihesteko konpromisoa.

II. Kontratu-mota egokiak erabiltzeko konpromisoa, Kirolzer SL enpresaren etengabeko beharrianak kontratu mugagabeen bidez bete daitezzen, eta egoera jakinen batek eragindako beharrian berezirik badago, kausazko aldi baterako kontratuen bidez bete ahal izan dadin.

III. Lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak sustatzea, aldi baterako kontratazioaren alternatiba izan baitaitezke.

IV. Langile berriak kontratatu behar direnean, lehendabizi, finkoak diren baina lanaldi partzialak dituzten edo aldizkakoak diren langileen, eta bigarren, aldi baterakoak diren langileen promozioa izango da kontuan beti.

#### 30.1.2. Bitarteko kontratua

Kontratu hau erabiliko da jarraian azaldutako egoeraren baten ondorioz lanpostua gordetzeko eskubidea duen langileren bat ordeztzeko. Hona hemen lanpostua gordetzeko arrazoiak:

Aldi baterako ezintasuna.

Amatasuna, aitatasuna, arriskua haurdunaldian, arriskua edoskitze naturalean, adingabeen adopzioa edo harrera, eta amatasun-atsedeneko alta hartu eta segidan hartutako metatutako edoskitzeagatiko baimena.

Seme-alabak edo desgaitasunen bat duten ahaideak zaintzeko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia.

Ordezkaritza-kargu publiko bat edo probintziako edo goragoko eremuko eginkizun sindikalak betetzea.

#### 30.1.3. Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratua

Langileen Estatutuaren 15.1.a) artikuluan aurreikusitakoari dagokionez, Kirolzer SL enpresaren ohiko jardueraren barruan, eduki orokorrez gain, kontuan hartuko dira ezaugarri berezia duten eta obra edo zerbitzu jakinak egiteko kontratuekin bete daitezkeen lan edo zereginak.

#### 30.1.4. Ekoizpeneko gorabeherak eragindako behin-behineko kontratua

Langileen Estatutuaren 15.1.b artikuluan ezarritakoaren arabera, espresuki adostu da ekoizpen-gorabeherak daudelako, lana pilatzen delako edo eskaera gehiegi daudelako egiten diren behin-behineko kontratuen iraupena gehienez 6 hilabetekoa izango dela 12 hilabeteko tartean; epe hori kontratua justifikatzen duen arrazoia gertatzen den egunetik hasiko da zenbatzen.

Kontratu-mota hau langile beraren behin-behineko kontratazioarekin kateatuz gero, eta hogeita lau hilabeteko epean enpresan hemezortzi hilabete baino gehiagoko zerbitzua ematea eragiten bada, kontratu finkoa egin beharko zaio langile horri.

#### 30.1.5. Aldizkako lan-kontratu finkoa

Sektore honetan jardueren eskaera batez ere urtarokotasunak baldintzatzen du. Horregatik, urte naturalaren barruan 2 aldi nabarmen berezita daude jarduera-eskaerari dagokionez, irailaren 1etik ekainaren 30era bata, eta udako hilabeteak biltzen dituen besteak.

Horregatik beharrezkoa da denboraldia hasten denetik eta irailean zehar ekainaren 30era arteko aldizkako langile finkoen kontratazioa arautzea. Kirol-teknikariei eta sorosleei dagokienez. Erregulazio horretatik kanpo geratzen dira urte osoan zehar eskari egonkorra duten jarduerak, horiek 12 hilabeteko kontratu mugagabeekin estaliko baitira.

Horregatik, aldizkako langile finkotzat hartuko dira zeregin-pilaketako aldi baterako kontratuekin edo obra eta zerbitzuagatiko kontratuekin denboraldi batean lan egin duten langileak.

Denboraldi hasieran kategorian duten antzinasun-ordenari jarraikiz dei egingo zaie langile finkoei, gutxienez 15 egun lehenago, denboraldiaren hasieran, denboraldia amaitu arte kontratua etengabe indarrean egonik.

Horretarako enpresa eta instalazio bakoitzean kirol-jardueretarako aldizkako langile finkoen eta sorosleen errolda bat egingo da, antzinasun-ordenari zehatz-mehatz jarraikiz.

Langile horien oporrak itxiera-aldietan, bat baldin badator, ekaineko bigarren hamabostaldian eta, azken aukera bezala, aktibitate gabeko aldietan ezarriko dira. Deia idatziz egingo da, eta aldizkako langile finkoari denboraldi bat hasten den bakoitzean dei egin beharko zaio.

Inkorporazioak gradualak izan daitezke, enpresak denboraldian zehar eskainiko dituen jarduerak abian jartzen diren unean kontuan izanik. Deia jasotzen duten unean edozein arrazoi dela medio lanpostura inkorporatu ezin diren aldizkako langile finkoek 72 orduko epearen barruan idatziz jakinarazi beharko diote enpresari.

Enpresak denboraldia amaitzen denean langileari denboraldi horretan zenbat egunetan lan egin duen jakinarazi beharko dio nahitaez.

Enpresak aldizkako langile finkoari egiten dion deia ez badator bat dagokion ordenarekin, langileak dagokion jurisdikzioaren aurrean kaleratze-prozedura erreklamatu ahal izango du, hori egiteko epea deialdia egin ez dela jakiten duen unean hasiz.

Aurreko ataletan adierazitakoaren arabera deia egin dioten aldizkako langile finkoa ez bada enpresara itzultzen 72 orduko epean edo ez badu borondatezko eszedentzia edo arauzko beste edozer gauza eskatu, aldizkako langile finkoaren izaera galduko du, eta zirkunstantzia hori enpresan borondatezko baja hartzearekin parekatuko.

Aldi baterako ezintasun-egoeran, amatasuneko edo aitatasuneko, adopzioko edo harrerako atsedeen-aldian, lizentzia-aldian, edo behar bezala justifikatuta dagoen beste egoeraren batean dagoen langileak deiari uko egiten badio ez du txanda galduko dei-erroldan duen hurrenkeran. Inkorporatzen denean, lan-harremana berriro hasiko da.

Aldizkako langile finkoek enpresako beharrezan arabera utziko dute kargua, betiere erroldan ezarritako ordena kontuan izanik.

Aldizkako langile finkoek lehentasuna izango dute enpresan sortzen diren kontratu mugagabeko lanpostu hutsak betetzeko orduan.

Aldizkako langile finkoek lehentasuna izango dute enpresan denboralditik kanpo sortzen diren bitarteko kontratuak egiteko garaian.

Enpresa bakoitzean artikulu hau indarrean sartzen denean, enpresak langileen legezko ordezkarietara egun dauden langile finkoen (kirol-teknikariak nahiz sorosleak) errolda emango die.

Langileen ordezkarietara errolden eguneratzeen eta denboraldi hasieran enpresak egingo dituen deien eta kargugabetzeen berri emango zaie, ordezkari horien errolda eguneratuak, deien kopia eta kargugabetzeen kopia denbora errealean emanez.

Aldizkako langile finkoen deiak eta kargugabetzeak erroldan ezarritako ordenari jarraitu gabe egin daitezke eraginpeko langilearen eta enpresaren arteko akordioa baldin badago.

#### 30.1.6. Praktikaldiko kontratua

Praktikaldiko kontratua duten langileek soldataren ehuneko 90 izango dute lehenengo urtean, eta dagokien kategoriaren soldataren ehuneko 90 bigarreanean.

#### 30.1.7. Txanda-kontratua.

Txanda-kontratua, hura aplikatzen den unean indarrean dagoen legeriaren arabera idatziko da.

### 30.2. Probaldia

Probaldi bat itundu ahal izango da idazki bidez; edonola ere, probaldi horrek ezin izango ditu sei hilabete gainditu tituludun teknikarien kasuan, ezta bi hilabete ere gainerako langileen kasuan.

Enpresaria nahiz langilea, probaldiaren xede diren esperientziak burutzerara behartuta daude.

Probaldian zehar, kontratatutako pertsonak bere lanbide kategoriari eta burutzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak izango ditu plantillakoa balitz bezalaxe, probaldian zehar bi alderdietarik edozeinek hasitako lan-harremana ebaztearen ondorioz sortutakoak izan ezik.

Probaldia etendurarik gabe amaitzean, kontratuak ondorio osoak sortuko ditu eta epe hori antzintasun eraginetarako konputatuko da.

Lanerako Ezintasun Iragankorrak probaldiaren konputua etengo du.

### 30.3. Lanari uzteko aurreabisuak

Urtebete baino gehiagoko kontratua duen langileak, borondatez utzi nahi badio Kirolzer SL enpresan lan egiteari, enpresako Giza Baliabideen Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio, lan egiteari utziko dion eguna baino 15 egun lehenago gutxienez. Idatziz egin beharko da jakinarazpen hori, hartu izanaren agiriarekin. Aurrerapen horrekin ez badu egiten jakinarazpena, dagokion likidazioan zehapena jaso ahal izango du, abisu-dataren zati proportzionalen.

Era berean, enpresaburuak ez badu epe berean alde aurretik jakinarazten, atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldataren zenbatekoa ordaindu beharko du likidazioan, kontratua urtebete baino gehiagokoa bada.

## 31. artikulua. Enplegu-hobekuntza

Lanposturen bat hutsik geratzen denean edo lanposturen bat sortzen denean, honako era honetan betetzea planteatuko da:

Dauden lanpostu hutsak (egitura-lanpostuak) kontratazio berriekin bete baino lehen, buruzagitzakoak ez badira, plantillan lanpostu hori betetzeko eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten langileak baldin badaude enpresak nahitaez lanpostu horiek lanaldi partzialeko langile finkoei eskaini beharko dizkie (mugagabeak nahiz aldizkako finkoak izan), langileak lanaldi osoa lortu ahal izateko, eta betiere aurretiazko eskaeraren, kategoriako prestakuntzaren eta antzintasunaren irizpideak kontuan izanik.

Aldi baterako ezintasunak, baimenak, lizentziak, eszedentziak eta abar aldi baterako bete behar diren kasuetan, lanpostu hutsa lanpostuaren egokitzapena behar dutenen artean beteko da, lanaldi partzialeko langile mugagabeei edo aldizkako langile finkoei ordu osagarriak egiteko eskainiz.

Kontratu mugagabea edo aldizkako lan-kontratu finkoa duen langile bati lanaldia murrizten bazaio lanpostu hutsa esleitu baino lehen, murrizketaren aurretik zuen lanaldira iritsi arte lanaldia handitzeko lehentasuna izango du.

Zabalkuntzaren kasuan, gaineratzen den lanaldia funtzio berriak biltzen dituen kategoriaren arabera ordainduko da.

## 32. artikulua. Goragoko eta behegoko mailetako lanak

Aintzatetsitako kategoria profesionalari dagokiona baino kategoria altuagoko funtzioak urtebetean sei hilabetetik gora eta bi urtetan hamabi hilabetetik gora betetzen dituen langileak, enpresako zuzendaritzari kategoria profesional egokia eskatu ahal izango dio, lana mugigarritasun funtzionalari buruzko arrazoiengatik egin izan badu salbuetsiz.

Enpresaren ezezkoaren aurka, Batzordearen edo, hala badagokio, langileen ordezkarien txostenaren ondoren, eskumen aginpidedunean erreklamatu ahal izango du langileak.

Goragoko kategoriako eginkizunak betetzen baditu, baina legez edo hitzarmenez ez badagokio mailaz igotzea, langileak duen kategoriaren eta benetan egiten duen betebeharraren arteko soldata-aldea jasotzeko eskubidea izango du.

Produktzio-jardueraren premiazko edo ustekabeko beharrak direla eta, enpresariak langilea kategoria baxuagoko zereginetara bidali beharko balu, ezinbesteko denboraz bakarrik izan beharko du eta ordainsariari eta haren kategoria profesionaletik eratorritako gainerako eskubideei eutsi beharko die, horren berri langileen ordezkarietara emateaz gain.

### 33. artikulua. Erretiro-saria

Hitzarmen honen indarraldiaren barruan erretiroa hartzeko, erretiro aurreratua bada ere, bere borondatez lana uzten duen langileak enpresarengandik sari bat jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta gutxienez 10 urteko antzintasuna badu.

Aipatutako sariaren zenbatekoa antzintasanaren eta erretiro-adinaren arabera izango da eta hitzarmenaren soldata-egunetan gehi antzintasan-osagarrian gauzatu eta adieraziko da. Aparteko pagen hainbanaketa ez da kontuan hartuko.

Honako taula honen arabera:

Adina

ANTZINTASUNA	60 URTE	61 URTE	62 URTE	63 URTE	64 URTE	65 URTE
15 urte	360	300	240	180	120	60
14 urte	300	250	200	150	100	50
13 urte	240	200	160	120	80	40
12 urte	180	150	120	90	60	30
11 urte	120	100	80	60	40	20
10 urte	60	50	40	30	20	10

### 34. artikulua. Mugikortasun geografikoa eta lekualdatzeak

Langileak ezin izango dira enpresa bereko beste lantoki batera aldatu; aldaketa hori deuseza izango da bi alderdien arteko akordiorik ez badago.

### 35. artikulua. Mugikortasun funtzionala eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Mugikortasun funtzionala aplikatzen edo lan-baldintzak aldatzen diren guztietan, enpresaren proposamena aukerakoa izango da langilearentzat; bestela, ezinezkoa izango da.

### 36. artikulua. Diziiplina-araubidea

Falten sailkapena.

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak izango dira: arinak, astunak edo oso astunak.

Falta arinak. Falta arintzat honako hauek hartuko dira:

1. Puntualtasun-falta lanera joaterakoan, hilabete batean hiru falta batzen badira, edo bi falta atzerapena 15 minututik gorakoa bada aldi horretan.
2. Lanera joango ez dela behar besteko aurrerapenez ez jakinaraztea, justifikatutako arrazoiengatik, jakinarazpen hori egiterik izan ez dela frogatzen ez bada.
3. Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.
4. Lanean ari den bitartean, inolako justifikaziorik gabe, lanpostua uztea, denbora laburre-rako bada ere, eta horrek ondorio larrikeria eragiten ez badu.
5. Hanka-sartze txikiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.

6. Enpresaren barruan beste lankideekin izandako eztabaidak, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

Falta astunak. Honako hauek falta astuntzat hartzen dira:

1. Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hogeita hamar minututik gorakoa denean, edo arrazoi beragatik bi falta arin daudenean.

2. Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren ordez sinatu edo fixatuta.

3. Bi egunetan lanera ez etortzea, beharrezkoa den baimena edo kausa justifikatua izan gabe.

4. Enpresako Zuzendaritzari eta lan-arloko edozein gaitan haren egitekoen ohiko garapenean zuzendaritza- edo antolaketa-ahalmenak dituztenei ez obeditzea, beti ere aginduan langilearentzat iraingarria den edo haren edo haren lankideen bizia, osotasuna edo osasuna arriskuan jartzen duen baldintzaren bat ez badago. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, falta oso larritzat hartuko da.

5. Aginduak ez betetzea edo laneko segurtasun- eta higiene-arauak urratzea, baita enpresak eskuratutako segurtasun- eta higiene-baliabideak erabiltzeari uko egitea ere.

6. Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.

7. Norberaren erabilerarako enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena badu.

8. Dagokion baimena izan gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

9. Lankideekin jendaurrean eztabaidan aritzea edo jendartera iristeko moduko eztabaida bat izatea lankideekin.

10. Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zehapena edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

Oso falta astunak. Honako hauek oso falta astuntzat hartuko dira:

1. Aste batean bi egunetan lanera ez etortzea, beharrezkoa den baimena edo kausa justifikatua izan gabe.

2. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.

3. Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leialtasunik gabe jokatzeko edo konfiantzaz abusatzeko, baita lankideekiko tratuan eta, lanean, beste edozein pertsonarekiko tratuan ere; enpresaren berariazko baimenik gabe bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritza- edo industria-arloko gaiak negoziatzea; eta enpresaren jardueraren aurkako lehia desleialean aritzea.

4. Postaren edo enpresaren isilpeko agirien konfidentzialtasuna urratzea edo kanpokoei horien edukiaren berri ematea.

5. Zuhurtziagabekeria edo arduragabekeria barkaezinak, baita laneko Segurtasunari eta Higieneari buruzko arauak ez betetzea ere; betiere lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, bere lankideei edo hirugarrenei, edota enpresari zein haren produktuei, kalte larriak eragiten badizkie.



6. Lanaldian eta lanpostuan normalean hordituta ibiltzea eta droga-mendetasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia eta estupefazienteen kontsumoa falta astuntzat hartuko da, beti ere bezeroengan eraginik ez badu.

7. Enpresako materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

8. Enpresari, lankideei edo beste edonori lapurtzea edo iruzur egitea enpresaren egoitzetan edo beste edonon lanaldian zehar.

9. Lanaren errendimendu normala nahita eta etengabe murriztea.

10. Jendearekiko errespetu edo begirunerik ez nabarmena izatea.

11. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

12. Hitzez edo egitez, nagusiak eta haien senideak, lankideak eta mendekoak gaizki tratatzea eta haiekiko errespetu edo begirunerik ez izatea.

13. Hitzekoak edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larri kaltetzen duen edozein jarrera lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, astungarria izango da hori.

14. Jazarpen psikologiko edo morala, goragoko hierarkiko edo lankide batek lantokian ekintzez edo ez-eginez eragindakoa.

15. Nork bere burua garbitzeko eta txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

16. Falta astunen bat berriz egitea, falta izaera desberdinekoa izanda ere, lehenengoa — idatzizko zehapena tarteko— egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

Zehapen-araubidea.

Enpresak idatziz jakinaraziko dio langileari zer zehapen ezarri zaion, eta idatzi horretan adierazita egongo da noiz eta nola gertatu zen zehapena eragin duen falta.

Enpresak langileen legezko ordezkarietako jakinaraziko dizkie falta astunengatik edo oso astunengatik ezarritako zehapenak.

Behin zehapena jarrita, hori 30 eguneko gehienezko epean beteko da, jakinarazten den egunetik zenbatuta.

Egindako falten larritasunaren eta zirkunstanzien arabera, enpresek honako zehapen hauek ezarri ahal izango dituzte:

I. Falta arinak egiteagatik: Ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta hiru egun arteko enplegua eta soldata etetea.

II. Falta astunak egiteagatik: Hiru eta hogeita hamar egun bitarte enplegua eta soldata etetea.

III. Falta oso astunak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea hogeita hamaika egunetik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea edo kaleratzea, falta gorengo graduari sailkatzen den kasuetan.

### **37. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna**

Bi alderdiek onartzen dute laneko segurtasun eta osasunaren alorrean prebentzio-ekintzak indartu eta garatu behar direla, eta horregatik arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-ekintzaren plangintza berrikusi, aztertu eta betetzeko konpromisoa hartzen dute. Lanpostu guztien ebaluazio espezifikoei arreta jarri behar zaie, bereziki kontrolatuz arriskua dutenak, bereziki sentiberak diren langileak edo haurdun edo edoskitze-aldian dauden emakumeak biltzen dituztenak.

Enpresak eta prebentzio-ordezkariek arrisku-zerrenda xehatua egiteko konpromisoa hartu dute, lanpostuz lanpostu egina jarduera betetzeak dakarren arriskuaren arabera.

Ebaluazioa abiapuntutzat hartuz, lanpostu bakoitzera egokitutako prebentzio-plan bat diseinatuko da eta hiru hilean behin enpresak eta prebentzio-ordezkariek izendatutako langileez osatutako prebentzio-batzordeak plan horren betetzearen jarraipena egingo du.

Enpresak behar diren neurriak hartuko ditu eta beharrezkoak diren norbera babesteko ekipamendua eskainiko die langileei, lanpostu bakoitzetik eratorritako arriskuak ezabatzeko edo ahal den neurrian murrizteko.

Ebaluazio bakoitzean arrisku garrantzitsua dakarten jarduera, prozesu, lanpostu edo funtzioak definituko dira, haurdun edo edoskitze-aldian dauden emakumeek egiten edo betetzen dituzten kasurako.

Norbera babesteko ekipamenduak berriro eman behar diren unean entregatuko dira.

### **38. artikulua. Sindikatu-atalak eta sindikatu-orduak**

Amurrioko udalaren mendeko kirol-instalazioetako lantoki-eremuan plantillaren ehuneko 35 afiliatuta dagoela egiaztatzen badu sindikatu batek, sindikatu-atalak eratu ahal izango dituzte eta ordezkaritza sindikal bat izateko eskubidea izango dute, sindikatuko kideen artean aukeratuz eta sindikatuko estatutuak dioena aintzat hartuz.

Ordezkaritza horrek edo horiek langile ordezkarien eskubide berberak izango dituzte eta lantokiko hitzarmenean negoziatzeko nahikoa ahalmen legal izango dute, hauteskundeetako ordezkaritza lantokiaren arabera izateko aukerarik ez badago.

Langile-ordezkariek eta sindikatu-ordezkariek hilean 25 orduko kreditua izango dute, euren artean metatu ahal izango dituztenak, sindikatu berekoak baldin badira, euren funtzioak bete ahal izateko.

### **39. artikulua. Langileen batzarra**

Enpresak, benetako soldataren arabera ordaindutako bost batzar-ordu egitea baimenduko du gehienez ere urtean.

Batzarretarako deialdiak enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariek egingo dituzte.

Batzarretarako deialdia 24 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

### **40. artikulua. Batzorde mistoa**

Hitzarmen honetan xedatutakoaren interpretazioari eta langileen sailkapenari buruzko zalantzaren edo desadostasunaren gainean sortzen den auzi oro, baita hitzarmen honetan bildutako konpromisoen betetzea ere, Hitzarmenaren batzorde mistoaren menpe jarriko dira. Batzorde hori ordezkaritza sindikal batek, bi langilek eta enpresaren ordezkaritza gisa diharduten hiru lagunek osatuko dute.

Alderdi bakoitzeko ordezkaritza bat beharko da Batzorde Mistoak balioa izan dezan.

Batzorde horretako bi aldeetatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez 15 eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde mistoko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Edozein kidek ordezkoa eduki ahalko du, batzordeari alde aurretik jakinarazten badio.

Batzorde mistoaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde mistoan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) (2000ko apirilaren 4ko EHAA) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira.

Batzorde mistoko kide titularrek baimen ordaindurako eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan hori betetzean sortzen diren gastuak.

#### **41 artikulua. Kategoriak eta lanbide-mailak**

Honekin batera eranskin gisa doan soldata-taulan ohiko soldata-mailak ageri dira, eta horien barruan sartuta egon daitezkeen kontzeptuak eta kategoriak argitu nahirik, maila horiek aplikatzeko orduan irizpidetzat baliatu ahal izan daitezen:

Lanbide-kategoria:

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, kirol-teknikarien lanpostuak modu finkoan edo aldi baterako betetzeko kontratazio berriak egiten direnean beharrezkoa izango da kontratatuko den langileak jarduera bakoitza emateko beharrezkoa den prestakuntza arautua izatea.

Mailak

1. maila.

Gerentea:

Talde honetako langileek erantzukizun zuzena dute enpresako funtzio-eremu baten edo batzuen kudeaketan, konplexutasun- eta kualifikazio-maila handieneko zeregin teknikoak eginez, erabakiak hartuz edota horien lantzean eta helburu zehatzen definizioan parte hartuz. Autonomia-, ekimen- eta erantzukizun-maila handia eskatzen duten zeregin teknikoak egiten dira, konplexutasun eta balio-aniztasun handikoak izanik, euren esparruaren barruan autonomia- eta ekimen-maila handia izanik; eta enpresaren funtsezko erabakien inguruko aholkularitza barne hartu dezakete.

Enpresa ertain batean arlo, zerbitzu edo sail jakin bat planifikatu, antolatu eta gainbegiratzea dago beren funtzioen artean, horren emaitzaren ardura hartuta. Era berean, Ekoizpen, salerosketa, mantentze-lan, administrazio, zerbitzu eta abarretako lan heterogeneoak antolatu, koordinatu eta gainbegiratzeko ardura daukaten lanak egingo dituzte, edo halako lanen multzoak, enpresaren neurria dela-eta multzo horiek sortzea erabaki bada.

Prestakuntza: Goi-mailako unibertsitate-titulazioa edo enpresak parekidetutako jakintza baliokidea dute, edo esperientzia finkatua beren lanbide-sektoreko eginkizunetan.

2. maila.

Jardueren irakaslea

Maila horretan dauden langileek jarduera fisikoaren eta kirolaren zientzien lizentziadun titulua (SHEE) izan beharko dute

Instalazioaren arloetan erantzukizuna duten langileak dira, erabakiak hartuz eta haiek landuz, batez ere giza baliabideen (egutegiak), giza aktiboaren garapenaren (langileen ekipamendua eta prestakuntza), kanpainen eta jarduera berrien programazio eta sustapenaren, ezohiko jardueren antolaketa eta koordinazioaren eta instalazioen optimizazioaren (materiala, aretoak eta abar) alorrean.

3. maila.

Askotariko zerbitzuetako teknikaria

Kirol-teknikarien edo sorosleen lanpostuak modu finkoan edo aldi baterako betetzeko kontratazio berriak egiten direnean beharrezkoa izango da kontratatuko den langileak jarduera bakoitza emateko beharrezkoa den prestakuntza arautua izatea.

Kirol-teknikaria, gorputz- eta kirol-ekintzen animazioko goi-mailako graduako gutxieneko titulazioa izanik lanak bere kabuz egiteko gai izatea eskatzen duten lanak egiten dituen da, adibidez taldeen edo banakakoen jolas eta atsedeneko gorputz- eta kirol-jarduerak irakatsi eta dinamizatzea, ingurunearen eta parte-hartzaileen ezaugarrietara egokituz.

Funtzio horien artean, dagoeneko adierazi direnez gain, eman beharreko ikastaroen programazioak idatzi eta enpresari ematea, eta eskolak eta azken memoria prestatzea daude. Era berean klaserako bertaratze-kontrolaz eta materialaren mantentze- eta bilketa-zeregina beteko du, baita instalazioak zaindu ere, batean zein bestean egon daitezkeen akatsen berri emanez enpresari.

Aretoko teknikaria:

Gorputz- eta kirol-ekintzen animazioko goi-mailako graduako gutxieneko titulazioa izanik, muskulazioko entrenamendu pertsonalizatuko programa baten plangintza eta jarraipena egiten duen pertsona da.

Funtzio horien artean, dagoeneko adierazi direnez gain, entrenamendu pertsonalizatuaren programazioak idatzi eta enpresari ematea, entrenamenduak prestatzea eta azken memoria egitea daude. Era berean saioetarako bertaratze-kontrolaz eta materialaren mantentze- eta bilketa-zeregina beteko du, baita instalazioak zaindu ere, batean zein bestean egon daitezkeen akatsen berri emanez enpresari.

4. maila.

Harreragilea/administraria:

Beharrezkoak diren jakintza tekniko eta praktikoak ditu, eta administrazio-kudeaketako eragiketak egiten ditu, barne-antolamenduko arauak betez, adibidez kutxa-azterketa, sortak helbideratzea, gutunak idaztea, erabiltzaileei eta telefono bidezko arreta eskaintzea, sarrera-kontrola, kobrantzak eta abar.

Mantentze-lanetako teknikariak

Beharrezkoak diren jakintza tekniko eta praktikoak ditu, eta oinarrizko mantentze-lan orokorrak egiten ditu, hala prebentziokoak nola konponketak, instalazioetan eta eraikinetan. Konponketa txikiak egiten dituzte eta dagozkien espezialistek mantentze- edo konponketa-eragiketak egitea errazten dute.

Soroslea:

Kirol-teknikarien edo sorosleen lanpostuak modu finkoan edo aldi baterako betetzeko kontratazio berriak egiten direnean beharrezkoa izango da kontratatuko den langileak jarduera bakoitza emateko beharrezkoa den prestakuntza arautua izatea.

Soroslea, legez eskatzen den titulazioa izanik igerilekuetan gainbegiratze-zereginak eta lehen laguntzak egiten dituen da.

Soroslea igerilekuko arduradun gorena da, erabiltzaileen artean beharrezko prebentzio-lana egingo du instalazioko erabilera-arauak bete ditzaten, eta larrialdi eta/edo gertakari guztietan esku hartu beharko du. Era berean, honako lan hauek egin beharko ditu: igerilekuen autokontrol sanitarioa egin, bere ardurapeko guneak zaindu eta ziurtatu, materiala (sanitarioa eta ez sanitarioa) mantendu, prestatu, bildu, zaindu eta prebenitzeko zereginak egin zerbitzuaren funtzionamendua egokia izan dadin, akatsak konponduz eta dagokionari horren berri emanez, eta enpresak eskatzen dizkion eguneroko parteak egitea eta kaleak instalazioak eskatzen duen moduan antolatzea, kortxo-ilarak, konoak, adierazleak eta/edo banderatzak kenduz, mugituz eta jarriz, era horretan egunero dauden jarduerak ordenatuz (ikastaroak, kale bizkorra, geldoak, entrenamendua, ikastaroetarako, klubentzat, jolasak egiteko eta abar).

5. maila.

Garbitzailea:

Lokalak garbitu eta txukuntzeaz arduratzen da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean kategoria berriren bat garatu behar bada, batzorde misto paritarioak adostu eta definituko ditu funtzioak, ordainsariak eta adostu beharreko bestelako edozein gauza.

#### 42. artikulua. Soldata-etaulak

2018ko soldata-etaula

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
1. maila Instalazioaren zuzendaria edo kudeatzailea.	1.682,09	25.231,35
2. maila Jardueren irakaslea	1.534,51	23.017,64
3. maila Askotariko zerbitzuetako teknikaria Aretoko teknikaria	1.298,43	19.476,51
4. maila Harreragilea-administrari laguntzailea Mantentze-lanen teknikaria Soroslea	1.298,43	19.476,51
5. maila Garbiketa	1.180,39	17.705,79

2019ko soldata-etaula (igoera ehuneko 2= 2018ko KPI+1)

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
1. maila Instalazioaren zuzendaria edo kudeatzailea.	1.715,73	25.735,98
2. maila Jardueren irakaslea	1.565,20	23.477,99
3. maila Askotariko zerbitzuetako teknikaria Aretoko teknikaria	1.324,40	19.866,04
4. maila Harreragilea-administrari laguntzailea Mantentze-lanen teknikaria Soroslea	1.324,40	19.866,04
5. maila Garbiketa	1.203,99	18.059,91

2019ko soldaten taulak 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak.