

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Fundación Estadio Vital Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Fundación Estadio Vital Fundazioa enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002752012000.

#### AURREKARIAK

2020ko urtarrilaren 17an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko urtarrilaren 15ean 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, 2020ko otsailaren 14a

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Fundación Estadio Fundazioa**  
**Hitzarmen kolektiboa, 2019-2022 urteak**

I. kapitulua  
Baldintza orokorrak

**1. artikulua. Aplikazio-eremua**

Hitzarmen honek Estadio Fundazioan jardunean ari diren langileak hartzen ditu eraginpean, enpresaren funtzio-eremuaren barnean hartuta daudenak, hain zuzen ere.

**2. artikulua. Denbora-eremua**

Hitzarmen hau 2019ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da, edozein izanik ere Lan Agintaritzak erregistratzen duen edo ALHAOn argitaratzen den data.

Hitzarmen hau hurrengo urteetan luzatuzat emango da, baldin eta amaitzen denean ez bada haren amaiera iragarri hilabete bat lehenago. Epe hori luzapen guztietan ere aplikatuko da, eta 48 hilabeteko aurreraeragina izango du hitzarmenak, amaiera iragartzen den datatik hasita.

Hitzarmenaren amaiera iragarrita, negoziazio-batzordea 15 eguneko gehieneko epean eratu da, eta hitzarmen berria negoziatzeko egutegia ezarriko du. Bi alderdiak behartuta daude beraien proposamenak edo proiektuak idatziz aurkeztera bilera horretan.

Negoiazioa amaitzeko epea ere jarrita dago: gehienez ere, iraungi den hitzarmena indarrean egon den bezain beste denbora dago negoziatzeko. Aurreraginaren epean adostasunik lortzen ez bada, PRECOko bitartekaritza-prozedurara jo beharko da. Bi aldeen artean erabaki beharko da zein prozedura erabili, eta arbitraje-prozeduraren pean jartzea borondatezkoa izango da alderdientzat.

**3. artikulua. Osotasunarekiko lotura**

Hitzartutako baldintzak osotasun zatiezina dira, eta, beraz, ez da zilegi izango artikulua batzuk bai eta beste batzuk aplikatu nahi ez izatea. Horrenbestez, osotasunean aplikatu eta bete beharko da ondorio guztietarako.

Fundazioak hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolamendukoak direla-eta), horren berri eman beharko dio Batzorde Parekideari gutxienez LEren 82.3. artikuluan zehaztutako kontsulta-aldia hasi baino 15 egun lehenago. Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajera), bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

**4. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek edo bestelako kontzeptuek, Fundazioan aurretik zeuden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, izaera eta jatorria edozein izanik ere.

**5. artikulua. Ordaintzeko modua**

Fundazioak banku-transferentzia bidez edo bestelako ordainketa moduen bidez ordainduko dizkie soldatak langileei, Kutxabanken edo beste banku-erakunde baten bitartez, langileak hala eskatzen badu.

**6. artikulua. Itundutako errendimenduak**

Hitzarmen honetan ezarritako lansariak hitzarmen honen eraginpeko langileek betetako errendimendu normal eta egokiei dagozkie.

**7. artikulua. Aurreabisuak**

Fundazioaren zerbitzuak beren borondatez utzi nahi dituzten langileek nahitaez etorri beharko dute enpresara bertara jakinaraztera, eta honako aurreabisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- a) I. eta II. taldeak: bi hilabete.
- b) III. taldea: hilabete bat.
- c) IV. eta V. taldeak: hamabost egun.

Aurretiaz ohartarazteko betebeharrak hori ez betetzeak eskubidea emango dio Fundazioari langilearen likidaziotik atzeratutako egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokide bat deskontatzeko.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie Fundazioak langileei, eta kopia horiek alderdiek sinatu ondoren, horietako bat Fundazioak gordeko du eta bestea langileak.

**8. artikulua. Arau osagarriak**

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko eta hitzarmen honen edukariaren kontra egiten ez dion guztian, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuak, Ikuskizunen eta Kirolen arloko Arautegiak eta aplikatu litezkeen gainerako legezko arauak xedatutakoari lotu beharko zaio. Berariaz, beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak ezin izango dio eragin hitzarmen honi.

**9. artikulua. Berme pertsonalak**

Orokorrean hitzarmen honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, eta "ad personam" zorrotz gordeko dira langileak Fundazioan lan egiten duen denboraldi osoan, bere osotasunean eta urteko zenbaketan hartuta.

II. kapituluak  
Lanaren baldintzak

**10. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomikoak honela ulertuko dira: urtean benetako 1.666 lanordu 2019. urtean, 1.640 lanordu 2020. urtean, 1.630 lanordu 2021. urtean eta 1.620 lanordu 2022. urtean lanaldi osoa egiten duten langileentzat, eta zati proportzionala lanaldi partziala egiten dutenentzat, Fundazioak ezarritako egutegiaren arabera banatuta.

Urtean zehar lanaldiaren banaketari dagokionez, langileen legezko ordezkaritzaren proposamenak entzungo ditu enpresak, eta proposamen horiek betetzen saiatuko da.

6 lanordutik gorako lanaldi etengabeetarako, 20 minutuko atsedena ezarriko da, benetako laneko denbora gisa zenbatuko dira atsedena horiek, eta arloko koordinatzailearen irizpideari jarraikiz, zerbitzuaren beharren arabera baliatuko dira, eta sorosleen kasuan, lanaldia amaitzean.

Langile guztien eguneroko lanaldiaren erregistroa bermatuko du Fundazioak. Horretarako, langileek nahitaez sartu beharko dituzte beren lanaldiaren hasierako eta amaierako datuak, baita benetako lan-denboratza jotzen ez diren etenaldiak ere.

Ematen diren zerbitzuen ezaugarriak kontuan izanik, bi alderdien iritziz egungo lanaldi-malgutasuna eta lanaldi (nahitaezkoa eta partziala) eta kontratu-erregimena nahikoak dira enpresaren antolakuntza-beharrizanei erantzuteko.

Enpresako langileek beraien artean lan-txanda aldatzeko eskubidea izango dute, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoari jarraikiz.

Langileek egun eskubidea dute norberaren gauzetarako hiru egun hartzeko eta hirurak batera edo egun soltetan hartu ahal izango dituzte, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoari jarraikiz.

### **11. artikulua. Asteko atsedenaldea eta jaiegunak**

Astero gutxienez egun eta erdiko atsedenaldira jarraitua izango dute langileek, eta mantentze-lanetako txandakako langileek, hiru asteburutatik, asteburu oso bat –larunbata eta igandea-.

Langileak emandako zerbitzua eta berreskuratu ezin daitezkeen jaiegunak -igandek izan ezik- batera gertatzen badira, egun eta erdiko atsedenaldiarekin konpentsatuko dira, alderdiek adostuko duten datan.

Abenduaren 24ko eta 31ko eta urtarrilaren 6ko arratsaldeak, eta abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a jaiegunak izango dira ondorio guztietarako. Irailaren azkeneko ostirala ere jaieguna izango da ondorio guztietarako, baina langileek gutxieneko zerbitzuak bermatu beharko dituzte, orain arte bezala.

### **12. artikulua. Oporrak**

Fundazioko langile guztiek, gutxienez urtebeteko antzintasuna badute, egutegiko hogeita hamar opor-egun ordaindu izango dituzte. Langileak egun horietatik hiru hartu ahal izango ditu norberaren gauzetarako baimen gisa, eta enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoari jarraikiz hartuko ditu.

Oporrak egutegiko urtearen barnean hartuko dira nahitaez, eta ezin izango dira dirutan ordaindu, ezta hurrengo urteetarako metatu ere.

Zuzendaritzak, arloetako koordinatzaileekin eta langilearekin batera, oporraldia zehaztuko du, orain arte bezala, eta oporraldi horien finkatzea Fundazioaren antolakuntza-premiekin baldintzatuta egongo da.

Arlo, talde eta funtzio bereko langileek beren artean opor-txandak aldatzeko eskubidea izango dute, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoa oinarri hartuta.

Auzitegi Gorenaren doktrinari jarraikiz, oporraldiaren hasieran aldi baterako ezintasunean dauden langileek medikuaren alta jasotakoan oporraldi hori hartzeko aukera izango dute, nahiz eta oporrei dagokien urte naturala amaituta egon. Hala ere, oporraldi berria antolakuntza-beharrizanen mende egongo da.

### **13. artikulua. Aparteko orduak**

Printzipio orokor gisa, aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea adostu da, eta Fundazioak ordu horiek guztiz nahitaezkoetara eta bete beharrekoetara mugatzeko konpromisoa hartu du; hala, premia edo antolakuntza arazoak direnean bakarrik erabiliko ditu: esate baterako, instalazioak ixteagatik atzerapenak daudelako, horrelakoak beharrezkoak diren egunetan.

Aparteko ordu horiek atsedenaldira konpentsagarriarekin –lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, ordu eta erdiko atsedenaldea, eta gaueko ordutegian lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, bi orduko atsedenaldira- aldatzea negoziatu ahal izango da.

Atsedenaldiarekin konpentsatu gabeko aparteko ordu bakoitza ordu eta erdi arrunteko zenbatekoarekin ordainduko da, bi ordu arrunteko zenbatekoarekin gaueko ordutegian lan egindako aparteko ordua bada.

**14. artikulua. Gaueko lana**

Gaueko ordutegian lan egiten duten langileek (22:00etatik 06:00etara) oinarrizko soldataren ehuneko 22ko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko. Konpentsazio hori ez da kontuan izango 25. artikuluko aldi baterako ezintasunaren osagarriari begira.

**III. Kapitulua**  
**Lanbide-sailkapena****15. artikulua. Balioaniztasuna**

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileek Fundazioko maila guztiak biltzen dituen talde profesional unitarioa osatzen dute.

**16. artikulua. Eginkizun-mailak**

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langileak 5 talde profesionaletan sailkatzen dira, eta sailkapen horren konfigurazioa langile bakoitzak gauzatutako eginkizunetan oinarritzen da, eta baita eginkizun horiek egiteko eskatzen zaion prestakuntzan edo espezializazioan ere.

**I. taldea:**

A) Irizpide orokorrak: maila altueneko lanbide-gaitasunak eskatzen dituzten eta kolaboratzaile guztiek betetzen dituzten eginkizunak osatu, koordinatu eta gainbegiratzea dakarten lan konplexu eta heterogeneoak egitean oinarritzen diren eginkizunak dira I. taldekoak.

B) Prestakuntza: goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulazio baten parekoa, sektoreko esperientzia zabalarekin osatua.

C) Parekatzea: zuzendariei, gerenteei edo antzeko lanpostuei dagozkien jarduerak sartzen dira talde honen barruan.

**II. taldea:**

A) Irizpide orokorrak: hainbat lan heterogeneo integratzea, koordinatzea eta gainbegiratzea, eta bere gain hartzea laguntzaile talde baten lana ordenatzeko erantzukizuna. Talde horren barruan sartzen dira, era berean, prestakuntza espezifiko altua eskatzen duten lan konplexu baina homogeneoak, eta baita programa edo teknika bereziak ezartzea edo garatzea eskatzen dutenak ere.

B) Prestakuntza: goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulazio baten edo lanpostuari dagokion titulazio espezifiko baten parekoa, antzeko lanetan lortutako esperientziarekin osatua.

C) Parekatzea: honako lanbide hauei dagozkien jarduerak sartzen dira talde honen barruan; administrazio-koordinatzailea, mantentze-lanetako eta zerbitzuetako koordinatzailea, jarduerako koordinatzailea edo antzeko lanpostuak.

**III. taldea:**

A) Irizpide orokorrak: kolaboratzaile-talde baten lanak osatzea, koordinatzea eta gainbegiratzea biltzen duten eduki homogeneoko eginkizunak dira III. taldekoak, edo aginte-erantzukizunik ez badute ere, gauzatzeko autonomia-maila handia eskatzen duten eginkizunak.

B) Prestakuntza: erdi-mailako titulazio akademikoa, goi-mailako profesionala edo lanposturako titulazio espezifikoa. Titulaziorik gabeko jardueretan, prestakuntza edo ezagutza- eta esperientzia-maila altuena izango da lanpostu horren mailaren barruan.

C) Parekatzea: honako lanbide hauei dagozkien jarduerak sartzen dira talde honen barruan; entrenatzailea (desagertze), hainbat lanbidetako 1. mailako ofiziala, hainbat lanbidetako 2. mailako ofiziala edo antzeko lanpostuak.

## IV. taldea:

A) Irizpide orokorrak: argibide jakinei jarraikiz eginda ere lanbide-ezagutzak eta gaitasun praktikoak eskatzen dituzten eragiketak egitean oinarritutako lanak, eta lan horien erantzukizuna gainbegiratze sistematikoak mugatzen du.

B) Prestakuntza: erdi mailako unibertsitate-tituluak, goi mailako lanbide-tituluak edo lanposturako titulu espezifikoak, antzeko lanpostuan esperientzia luzeaz ordezkagarriak.

C) Parekatzea: honako lanbide hauei dagozkien jarduerak sartzen dira talde honen barruan.

1. maila: peoi-begirale-espezialista edo antzeko lanpostuak.

2. maila: administrari laguntzailea, kirol laguntzailea, soroslea, harreragilea (desagertze), peoi-begiralea, garbitzaile-begiralea edo antzeko lanpostuak.

## V. taldea:

A) Irizpide orokorrak: aurretik ezarritako lan-metodo zehatz eta mugatu bat oinarri hartuta egindako lanak sartzen dira V. taldean, gainbegiratze-maila handikoak, nahiz nolabaiteko autonomia-maila ere ematen duten.

B) Prestakuntza: erdi mailako lanbide-prestakuntza, lanposturako titulu espezifikoak edota eskola-graduatuak, antzeko lanpostuan esperientzia luzeaz ordezkagarriak.

C) Parekatzea: garbitzaileei, peoiei edo antzeko lanpostuei dagozkien jarduerak sartzen dira talde honen barruan.

Lanpostu hutsak daudenetan, Fundazioak langileei horien berri emateko konpromisoa hartu du, bai eta V., IV. eta III. taldeen arteko barne-sustapena lehenestekoa ere, enpresaren eta langileen ordezkariak adostu duten eran.

Peoi-espezialistei bermatuko zaie 2. mailako peoi-begirale mailara igoko dituztela, baldin eta gutxienez bi urteko antzinasuna izan eta frogatzen badute lanpostuari dagozkion gaitasunetan aitortutako bi prestakuntza espezifiko dituztela.

2. mailako peoi-espezialistei bermatuko zaie 1. mailako peoi-begirale mailara igoko direla, baldin eta gutxienez hiru urteko antzinasuna izan eta frogatzen badute lanpostuari dagozkion gaitasunetan aitortutako hiru prestakuntza espezifiko dituztela.

Urte batean sei hilabete baino gehiago, edo bi urtean zortzi hilabete baino gehiago, beraien lanbide-taldeari dagozkionak baino maila goragoko eginkizunak gauzatzen dituzten langileek maila igotzeko lehentasuna izango dute lanpostu hutsik sortzen bada. Edonola ere, kategoria horri dagozkion ordainsariak jasoko dituzte eginkizun horietan diharduten bitartean.

IV. kapitulua  
Araubide ekonomikoa

**17. artikulua. Soldata-igoera**

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honen eraginpeko langileei aurreko urteko soldata-tauletan egiaztatuta zituzten soldata-ordainsariak gehituko zaizkie indarraldiko urte bakoitzerako, honako hauen arabera:

- 2019 urtea: EAEko urteko KPI errearen ehunekoaren igoera gehi 1,5 puntu.
- 2020. urtea: EAEko urteko KPI errearen ehunekoaren igoera gehi 1,5 puntu.
- 2021. urtea: EAEko urteko KPI errearen ehunekoaren igoera gehi 1,75 puntu.
- 2022. urtea: EAEko urteko KPI errearen ehunekoaren igoera gehi 2 puntu.

Igoera horiek hitzarmen honetan jasotako ordainsari eta kalte-ordainen kontzeptu guztietan aplikatuko dira. Enpresak eta langileen ordezkariak "Hitzarmenaren kontura" izeneko kontzeptua adosteko aukera izango dute, era positiboan edo negatiboan arautuko dena, urteko KPI errearen datua ezagutu ondorengo hilabetean.

Horrez gain, oinarrizko soldataren ehuneko 2.5 edo 1.5 jaso ahal izango dute urtero langileek, nominan ezin izango da hori finkatu, eta betiere ekitaldi horretako harpidedun kopurua — abenduaren 31n hartua — aurreko urtekoaren berdina baldin bada edo harpidedun kopurua ez bada 19.000 harpidedunetik ehuneko 0,5 baino gehiago handitzen edo txikitzen.

Zenbateko hori urtarrilaren bigarren hamabostaldian jasoko da.

#### **18. artikulua. Ordainsariak eta kalte-ordainak**

Hitzarmen honetako ordainsariak eta kalte-ordainak hauek dira:

I. Ordainsari-kontzeptuak:

A. Oinarrizko soldata.

B. Osagarriak:

1. Antzinasuna.
2. Lanpostuko osagarria.
3. Aparteko pagak.
4. Gizarte-paga.
5. Osagarri pertsonala.

#### **19. artikulua. Oinarrizko soldata**

2018rako, hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen oinarrizko soldata talde profesional bakoitzerako soldata-taula hauetan adierazten dena da:

TALDEAK	EURO
I	3.706 euro
II	3.075 euro
III	2.804 euro
IV	
1. maila	2.311 euro
2. maila	1.779 euro
V	1.467 euro

#### **20. artikulua. Antzinasuna**

Hitzarmen honek ez du antzinasunagatiko sustapen ekonomikorik jasotzen. Hala eta guztiz ere, antzinasunagatiko osagarria jasotzen duten langileei edo hitzarmena indarraldian dagoen bitartean lanean hasten direnei aurretik zituzten baldintza berak errespetatuko zaizkie.

Hala ere, izandako fideltasuna eskertzeko, Fundazioan 25 urteko antzinasuna betetakoan, nominan finkatu ezin izango den aparteko paga bakar bat jasoko dute langileek, hileko soldata baten adinakoa.

#### **21. artikulua. Lanpostuko osagarria**

Fundazioan emandako jarduera-egun bakoitzaren arabera sortuko da osagarri hori, arloetako koordinatzaileekin lankidetzan Zuzendaritzak urteko helburu-planetan lanbide-maila bakoitzarentzat esleitutako zenbatekoekin.

**22. artikulua. Aparteko pagak**

Urte bakoitzeko hiru aparteko paga ezarri dira, eta uztailaren, irailaren eta abenduaren bigarren hamabostaldian jasoko dira.

Paga horiei dagozkien zenbatekoak soldata-tauletan lanbide-maila bakoitzerako adierazten direnak izango dira. Hala ere, beste zenbatekoren bat jasotzen zuten langileek baldintza berdinekin eutsiko diete zenbateko horiei, "ad personam" berme gisa, hitzarmen honen 9. artikuluan aurreikusten den bezala.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzan edo enpresa uzten duten pertsonen benetan lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie paga horiek.

**23. artikulua. Gizarte-paga**

Hitzarmen honek ez du gizarte-paga gisa sustapen ekonomikorik jasotzen. Hala ere, gizarte-paga jasotzen zuten langileek edo hitzarmena indarrean dagoen bitartean lanean hasten direnek baldintza berdinekin eutsiko diete.

**24. artikulua. Soldataz kanpoko plusa**

Osagarri hori Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorren 109.2. artikuluan aurreikusitako kontzeptuei dagokie, 1/1994 Errege Lege Dekretua, ekainaren 20koa, aurrekontuen egonkortasuna bermatzeko eta lehiakortasuna bultzatzeko 20/2012 Errege Dekretu Legeak, uztailaren 3koak, emandako testuaren arabera.

**25. artikulua. Dietak eta bidaiak**

Lanaren eraginez Gasteizetik kanpora joan behar duen langileak bidaiari dagozkion zenbatekoak jasoko ditu alde aurretik justifikatzen badu. Kilometrajeari dagokionez, kilometro bakoitzeko 0,35 euro ordainduko dira, eta bazkari edo afari bakoitzeko, 19 euro. Zenbateko horiek dagokien soldata-igoeraren baldintza beretan berrikusiko dira urtero.

V. kapitulua  
Laguntza-kontzeptuak

**26. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria**

Lan-istripuak, gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, baja hasten den lehen egunetik alta hartu arte edo ezintasuna aitortu arte jasoko du langileak prestazioen osagarri bat, soldataren ehuneko 100 arte, hain zuzen ere. Hala eta guztiz ere, aitortutako ezintasuna duen langileren batek gaixotasun kroniko larriren bat izango balu, Batzorde Paritarioak osagarria 24 hilabetera arte luzatzea adostu dezake.

Prestazio osagarri hori lortzeko, 1. eranskin gisa erantsitako arauak bete beharko ditu langileak.

**27. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa**

Gasteizko hiriko San Prudentzio Lan Fundazioaren zerbitzuak ematen jarraituko da hitzarmen honen eraginpean dauden Fundazioko langileentzat, betiere aurtengo tarifak ez badira aldatzen EAeko aurreko urteko KPItik gora. Hala ez bada, Fundazioak prestazio hori kendu ahal izango du, eta otsailaren bigarren hamabostaldian ordainduko diren prestazioei dagokien zenbatekoan sartuko du hori.

**28. artikulua. Ikasketetarako laguntzak**

Hitzarmen honen eraginpean dauden pertsonen ikasketak egiten ari diren seme-alabarik baidituzte, honako laguntza hauek jasoko dituzte –laguntzak dagokien soldata-igoeraren baldintza beretan berrikusiko dira urtero-:



- Haur hezkuntzarako, derrigorrezko lehen hezkuntzari, derrigorrezko bigarren hezkuntzari, lanbide-heziketari, batxilergoari edo antzekoei dagokienez: 420 euro urtean.

- Erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-ikasketei edo antzekoei dagokienez: 1.026 euro urtean.

Familia-unitate bereko enplegatu bakar batek jasoko ditu laguntza horiek, eta lanaldi partzialeko langileen kasuan, laguntzaren zati proportzionala jasoko dute. Laguntza horiek jasotzeko gehienezko adina 25 urtekoa izango da, eta kendu ahal izango dira horiek eman ziren ikasturtearen probetxurik lortzen ez bada.

Langileek ikasketa ofizialak lortzeko matrikula-gastuaren ehuneko 90 jasoko dute, titulazioa lortutakoan. Enpresak eta langileen legezko ordezkariak zehaztuko dute zein diren diru-laguntza jasoko duten ikasketa ofizialak.

### **29. artikulua. Etengabeko prestakuntza**

Langileen prestakuntzak eragindako gastuak ordainduko ditu Fundazioak, arloetako koordinatzaileen lankidetzarekin Zuzendaritzak finkatutako etengabeko prestakuntzarako planari jarraikiz, Fundazioaren beharren arabera, eta langileak berezko probetxua lortu badu.

Prestakuntzan emandako denbora, lanaldi barrukoa edo kanpoko izan daitekeena, lan egindako denboratzat hartuko da ondore guztietarako. Lanalditik kanpoko denbora atsedeen-denbora gisa ordainduko da, ordu eta erdi atsedeen-denbora ordu bateko prestakuntza-denboratzat hartuta.

### **30. artikulua. Osasunaren sustapena lanean**

Enplegatuek, horien ezkontideek eta 26 urtetik beherako emantzipatu gabeko seme-alabek ko instalazioetan sarrera librea izango dute, dagokien harpidedun-baimena alde aurretik eskatzen badute.

Era berean, Fundazioaren titulartasunekoak diren zerbitzuetara –ordua gordetzea beharrezkoa ez bada-, ikastaroetara eta jardueretara dohainik joateko baimena edukiko dute, eta Zuzendaritzak doako sarbide horiek libre dauden lekuen ehuneko 20ra mugatu ahal izango ditu.

Aurreko paragrafoan aipatutako zerbitzu, ikastaro eta jarduera horiek Fundazioari kostu aldakorra eragiten badiote, enplegatuentzat kostu horiek mugatuak izango dira.

Baldintza horiek berak aplikatuko zaizkie langileei erretiroa hartzen dutenean.

### **31. artikulua. Laneko arropa**

Fundazioak, arloetako koordinatzaileekin lankidetzan, lan-arropaz, oinetakoz, eta eginkizunak gauzatzeko tresna pertsonal egokiz hornituko ditu beharrezkoa denean langile guztiak, langile bakoitzak izango du horiek mantentzeko eta garbitzeko erantzukizuna, eta soilik lanean erabili beharko dituzte, ez lanetik kanpo.

### **32. artikulua. Lizentziak eta baimenak**

Langilea, alde aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetarako:

A. Ezkontzen bada, edo izatezko bikote egiten bada, egutegiko hemezortzi egun.

B. Seme-alaba jaiotzen bada, egutegiko bi egun.

C. Ezkontidea edo seme-alaba hiltzen bada, egutegiko lau egun.

D. Bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko bat hiltzen bada, egutegiko bi egun.

E. Ezkontidearen edo langilearekin bizi diren odol-ahaidetasunezko seme-alaben edo gurasoen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzea eragiten duen ebakuntzagatik, egutegiko hiru egun.

F. Egutegiko bi egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik.

G. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun bat.

H. Langileak ordaindutako 14 ordu baliatu ahal izango ditu urtero, medikuntza orokorreko medikuen edo mediku espezialisten kontsultetara joateko, baldin eta kontsulta horiek lanalditik kanpo ezin badira egin. Hala ere, langileak tratamendu mediko bereziak edo errehabilitaziozko tratamenduak behar baditu, ez da aurreko ordutegi-mugaren eraginpean egongo, beharrezko denbora baliatu ahal izango baitu.

I. Langileak lanalditik kanpo egin ezin diren eginkizun publiko saihestezinak baditu, eginkizun horiek betetzeko behar beste denborako lizentzia izango du.

Horren ondorioetarako, hauek izango dira eginkizun publiko saihestezinak:

NAN, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

Epaitegi, polizia-etxe edo gobernu zibilen zitazioak.

B), C), D), E) eta F) idatzi-zatietan adierazitako arrazoiak direla-eta, langileak 50 kilometrotik 150 kilometrora bitarteko bidaiaren bat egin behar badu, egun 1 gehiago edukiko du, eta bidaia 150 kilometro baino gehiagokoa bada, 2 egun gehiago.

Zerbitzuaren prestazioa eta hauteskunde-eguna aldi berean gertatzen badira, eta langileak lanalditik kanpo ezin badu botoa eman, egun berean konpentsatu ahal izango da legez ezarritako denboraren erdia gehienez, eta gainerakoa, alderdiek adostuko duten datan.

### **33. artikulua. Eszedentziak**

Enpresan gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileek, gutxienez 6 hilabeteko eta gehienez 2 urteko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango dute. Borondatezko eszedentziaren xedea lanpostuarekin edo Fundazioko beste lanpostu batzuekin lotutako ikasketa arautuak egitea denean, gehieneko epea 5 urte artekoa izango da.

Beste eszedentzia-aldi bat eskatzeko, gutxienez 3 edo 6 urte igaro beharko dira aurretik hartutako borondatezko eszedentziatik edo prestakuntza arauturako eszedentziatik, hurrenez hurren.

### **34. artikulua. Erretiro partziala**

Egun indarrean dauden legeak oinarri hartuta eta lanpostu-profil berari eutsi behar dioten lanpostuetarako, Fundazioak txanda-kontratu bidez bermatuko du legeak xedatutako baldintzak betetzen dituzten erretiro partzial aurreratuatarako eskaerei erantzun ahal izatea.

### **35. artikulua. Erretiro aurreratuagatiko kalte-ordainak**

Erretiro adin arrunta betetakoan, nahitaezkoa izango da erretiroa hartzea, eta Fundazioak bermatuko du iraun behar duten lanpostuak berriro betetzea.

Erretiro adin arrunta baino 2 urte edo urte 1 lehenago erretiratzea eskatzen duten langileek 8 edo 6 soldatuko kalte-ordaina jasoko dute (edo dagokion zatiki proportzionala lanaldia partziala denetan), hurrenez hurren.

**36. artikulua. Heriotza- edo ezintasun-asegurua**

Fundazioak 30.000 euroko estaldura-poliza bat kontratatzeko konpromisoa hartzen du edozein kausak eragindako heriotzaren edo ezintasun iraunkorren kasuetarako, jardunean dauden langileentzat.

VI. kapitulua  
Diziplina-araubidea

**37. artikulua. Faltak eta zehapenak**

Langile guztiek edukiko dute beren egitekoa betetzeko erantzukizuna nagusi hurrenaren aurrean, eta egitekoaren aurkako faltak eta zehapenak 4 kategoriatan sailkatuko dira: arinak, larritasun gutxikoak, larriak eta oso larriak.

Goragoko kategoriakoek ere erantzukizuna izango dute beraien agindupeko langileek egingako falten berri ematen ez badute, falta arinak barne.

Falten eta zehapenen tipifikazioari dagokionez, erantsitako 2. eranskinean bilduta dago.

VII. kapitulua  
Xedapen osagarriak

**38. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, langileen legezko ordezkariak, eta Fundazioko Zuzendaritzak laneko istripuak eta gaixotasunak izateko arriskuak murrizteak edo ezabatzeak garrantzi handia duela onartzen dute.

Hori dela-eta, beharrezkotzat jotzen dute arriskuen prebentziorako sistema bat garatzen jarraitzea, ezbehar-tasa murrizten eta lan-bizitzaren kalitatea hobetzen laguntzeaz gain, kalitate eta produktibitatea -eta beraz, lehiakortasuna- areagotzen lagunduko duen sistema bat, hain zuzen ere.

**39. artikulua. Osasun-azterketak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileei, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen arabera, urtean behin mediku-azterketa bat egingo zaie, horretarako eskubidea eta betebeharrak morala baitute.

Lanaldi barrukoa edo kanpokoa izan daiteke osasun-azterketan emandako denbora, eta lan egindako denboratzat hartuko da ondorio guztietarako.

**40. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua**

Fundazioak haurdun dauden emakume langileen egoerarako egokiagoa den lanpostu bat emango die aldi baterako hala behar duten emakume haurdunei.

Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldirik metatu ahal izango dituzte haurdun dauden langileek, legeak ezarritakoaren arabera.

Bere haurtxoari bularra emateko, langileak lanaldia ordubetez eteteko eskubidea izango du bederatzi hilabetetik beherako seme edo alaba bakoitzeko. Denbora hori bi zatitan hartu ahal izango du, edo lanaldiaren hasieran edo amaieran murriztu.

Halaber, emakumeak, bere borondatez, eskubide hori amatasun-eszedentziaren amaierari gehitu ahal izango dio, eta 14 laneguneko baimen ordaindua hartu. Edoskitze artifizialari dagokionez, aitarena ere izan daiteke aipatu pausaldia hartzeko edo lanaldia laburtzeko eskubidea, baldin eta aitak alde aurretik eskatu eta justifikatzen badu, eta aitak egiaztatu egin beharko du ama langilea dela eta baimena hartzeari uko egiten diola edo ezinezkoa zaiola.

**41. artikulua. Compliancea**

Fundazioak informazio sinesgarria eta arrazoitua emango die langileei datu pertsonalen babesari, kapitalak zuritzeari eta antzeko izaerako beste edozeri lotutako ezinbesteko eskakizunei buruz, bai eta delituen prebentzioarekin zerikusia daukatenei buruz ere. Langileek nahitaez bete behar dituzte.

Aurretik deskribatutako ekintza horiek bereziki larriak izango dira, nagusitasun-harreman bat baliatuta egiten badira.

**42. artikulua. Aukera-berdintasuna**

Fundazioak langile guztien inklusioa eta aukera-berdintasuna bermatuko ditu, eta edozein diskriminazio mota eragozteko konpromisoa dauka hartuta, diskriminazio horren jatorria zeinahi dela ere: sexua, arraza, etnia, nazionalitatea, erlijioa, ideologia, sexu-izaera edo dibertsitate funtzionala.

**43. artikulua. Datuen babesa eta eskubide digitalen bermea**

Fundazioak langileen datu pertsonalen babesa eta deskonexio digitalerako eskubidea bermatuko ditu, lanaldiaz kanpo haien atsedenaldua, baimenak eta oporrak errespetatu daitezzen, bai eta norberaren eta familiaren intimitatea errespetatu dadin ere.

VIII. kapitulua  
Azken xedapenak

**44. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera**

Batzorde paritarioa hitzarmen honen sinatzaile diren langileen legezko ordezkariak eta Fundazioaren ordezkariak kopuru berak osatuko dute.

Kide guztiek edukiko dute hitza eta botoa, eta batzorde honek hartutako erabakiak baliozkoak izateko, bi ordezkariak ados egon beharko dute.

Batzorde paritarioaren bilerak alderdietako batek hala eskatzen badu egingo dira.

**45. artikulua. Batzorde paritarioaren eginkizunak**

Hitzarmen honetan hitzartutakoaren interpretazioa, zaintza, jarraipena edo aldaketa egiteko organoa denez, batzorde paritarioak eginkizun hauek izango ditu:

Lanbide-sailkapeneko gaietan egokitzen eta txostenak egitea, kontratazio-modalitateak egokitzea, eta hitzarmenean hitzartutakoaren gainean soldata- eta diru-berrikuspena egitea.

Hitzartutakoa interpretatzea, hitzarmenaren interpretazioan edozein gataska sortzen bada. Esku-hartze hau alde baten eskariz egingo da.

Kontziliazioa, bitartekotza edo arbitrajea alderdiek erabaten dizkieten gaietan.

Hitzartutakoa betetzen dela zaintzea, baita hitzarmenaren eraginkortasun handia lortzea helburu duten izapide guztiak ere.

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean aldatzeko eskabidea. Kasu hauetan, batzorde paritarioak, alderdietako edozeinek eskatuta, betiere eskatzaileek negoziatio-batzordea baliozkotasunez eratzeko gehiengo nahikoak biltzen badituzte, negoziatio-prozesu bati ekin behar zaiola erabaki ahal izango du, hitzarmena oso-osorik edo partzialki aldatzeko.

Horrela erabakitzen bada, berrikusi nahi den hitzarmena negoziatzeko legitimatuta dauden alderdiak negoziatio-prozesuari ekitera behartuta daude. Hitzarmena aldatzeko akordioa erdiesten bada, berrikusitako zatia ordeztuko du adostutakoak. Osorik aldatzen bada, hitzarmen berriak zaharra ordeztuko du, Langileen Estatutuaren 86.4 artikuluan aurreikusitako ondorioekin.

Batzorde paritarioak hitzarmena aldatzeko negoziazio-prozesu bati ekitea komeni dela adosten badu, eta horregatik negoziatzeko betebeharra sortzen bada, negoziazio-prozesuan zehar greba-deialdia egitea ez da sartuko 17/1997 Errege Lege Dekretuaren 11 c) artikuluan aurreikusitakoan.

Gatazka kolektiboen kasuan, beste edozein bidetara jo baino lehen (judiziala zein judizioz kanpoko), gaia batzorde paritariora eramango da, eta, funtzionamendua azkarra eta eraginkorra izan dadin, eta interesatuen eskubideak ez kaltetzeko, auzia arrunt edo berezi gisa kalifikatuko du batzordeak. Auzi arruntak 30 eguneko epean ebatziko dira, eta bereziak 15 egunean, jakinarazpen-datatik zenbatzen hasita.

Osatzen duten alderdietako edozeinek eskatuta bilduko da batzorde paritarioa, deialdia egin eta hurrengo 48 orduen barruan, beraren eskumenekoak diren gaietan esku hartzeko eskatzen zaionean, hitzarmen honetan eta aplikatu beharreko lege-arauetan xedatutakoaren arabera. Alderdietako bakoitzak askatasunez izendatutako aholkulariak erabili ahal izango ditu batzorde paritarioak.

Batzorde paritarioaren interpretazioek hitzarmen kolektiboaren eraginkortasun bera izango dute, hitzarmenean integratuko dira, eta hitzarmenak jarraitu dituen erregistro- eta argitaratze-izapide berberak izango ditu.

Batzorde paritarioaren ebazpenekin adostasunik ez badago, gatazkak ebazteko PRECO prozeduraren bitartez ebatziko dira.

Batzorde paritarioaren egoitza Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako egoitza izango da (Landaberde kalea 35, Vitoria-Gasteiz).

Eta aurreko guztiarekin ados daudela adierazteko, bost aletan sinatu dute, dagozkion legezko ondorioetarako, Gasteizen, 2020ko urtarrilaren 15ean.

### 1. eranskina

#### Fundazioaren arau orokorrak aldi baterako ezintasunagatiko osagarria jasotzeko

1. Aldi baterako ezintasun egoeran dagoen pertsonak egunean bertan eman beharko dio egoeraren berri kategoriatuagoko nagusiari, eta Fundazioari baja-agiria eman beharko dio lehenbailehen. Alta ematen diotenean, langileak berehala eman beharko dio horren berri go-ragoko hierarkiko hurrenari, eta lanean berriz hasten denean, agiria eman beharko dio.
2. Fundazioko zerbitzu medikoko langileek aldi baterako ezintasun egoeran dagoen pertso-nari bisita egin edo deitu ahal izango diote.
3. Baja-denboraldian dagoen bitartean, aldi baterako ezintasun egoeran dagoen langileak zerbitzu medikoen argibide guztiak bete beharko ditu.
4. Langileak dituen prestazio horien osagarriak bertan behera utzi ahal izango ditu Zuzen-daritzak, baldin eta langileak arau horiek betetzen ez baditu.

### 2. eranskina

#### Fundazioaren diziplina-araubidea

##### I. Faltak

##### A. Falta arinak:

Hauek dira falta arinak:

1. 25 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin bi aldiz berandu iristea, edo 25 minututik gorako atzerapenarekin behin berandu iristea, hilabeteko epean.
2. Telefono mugikor pertsonala erabiltzea lanorduetan. Fundazioak langileen eskura uzten du enpresaren telefono-sistema deiak egiteko edo jasotzeko.
3. Lanorduetan norberaren helburuetarako irrati- edo musika-ekipoak edo aplikazio infor-matikoak erabiltzea.

##### B. Larritasun gutxiko faltak:

Falta arinak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira larritasun gutxiko faltak:

1. 25 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin hiru aldiz edo gehiagotan berandu iristea, edo 25 minututik gorako atzerapenarekin bi aldiz berandu iristea, hilabeteko epean.
2. Lantokietan baimenik gabe edari alkoholodunak sartzea.
3. Instalazioetako erabiltzaileei edo gainerako enplegatuei tratu ona ez ematea.
4. Utzikieriaz edo gogorik gabe lan egitea.
5. Lanera ez aurkeztea, eta hori ez justifikatzea, 24 orduko epean.
6. Nagusiak agindutakoa ez egitea.
7. Enplegatuen edo Fundazioaren aurkako mardaila edo difamazioa.
8. Lanorduetan edari alkoholodunak edatea edo erretzea horrelakoak debekatuta dauden lekuetan.
9. Langilea bere etxebizitzatik ateratzea, tratamendua ematen ari den medikuaren baimen idatzirik gabe.
10. Lanorduetan uniformeak edo enpresa barruko komunikabideak ez erabiltzea.
11. Norbera babesteko ekipamenduak ez erabiltzea beharrezkoa denean.

12. Uniformearen janzkiak edo laneko arropa lanetik kanpo erabiltzea.

13. Nagusiaren baimenik gabe lantokitik joatea.

14. 6 eurotik gorako eta 30 eurotik beherako kalteak eragitea instalazioetan, makinetan, tresnetan, materialetan, eta abarretan, arduragabekeria, zuhurgabekeria edo premeditazioaren eraginez.

C. Falta larriak:

Larritasun gutxiko faltak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira falta larriak:

1. 25 minutuko atzerapenarekin sei aldiz berandu iristea, edo 25 minututik gorako atzerapenarekin hiru aldiz berandu iristea, hilabeteko epean.

2. Beste enplegatu bati errespeturik gabe tratatzea, traturik ez ematea, edo agintekeria.

3. Instalazioetako erabiltzaileekin eztabaida bortitzak edukitzea, merezi duten errespetuarekin ez tratatzea, edo erasotzea.

4. Lanorduetan mozkortzea edo drogatzea.

5. Justifikaziorik gabe lana bertan behera uztea, batez ere agintea duten langileek.

6. Fundazioari emandako deklarazioak edo txostenak egiazkotasunik gabe egitea.

7. 30 eurotik gorako kalteak eragitea instalazioetan, makinetan, tresnetan, materialetan, eta abarretan, arduragabekeria, zuhurgabekeria edo premeditazioaren eraginez.

D. Falta oso larriak:

Falta larriak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira falta oso larriak:

1. Beste enplegatu bati bortizkeriaz eta errespeturik gabe tratatzea, erasotzea, jazarpena, edo iraintzea.

2. Arduragabekeria edo utzikeria nabarmenak eragindako istripu larriak.

3. Fundazioaren kalterako, sarreretan edo ordainagiritan iruzurrak prestatzea edo iruzur egiten saiatzea.

4. Fundazioari lapurreta egitea edo fondoak desbideratzea.

5. Justifikaziorik gabe lantokia uztea, batez ere agintea duten langileek.

6. Kontratuko fede ona urratzea, lana betetzean konfiantzaz abusatzea, agindutako egitekoe-tan iruzur egitea edo leialtasunik gabe jokatzeko, ebasketa edo lapurreta egitea, gutuneriaren sekretua urratzea, edo lana dela-eta ezagutzen diren datuak arrotzei jakinaraztea.

7. Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena, lan-eremuan garatuak eta haren xede den langilearen duintasunaren aurka larriki erasotzen dutenak.

8. Laneko jazarpena (mobbing), langilearen duintasunaren aurka larriki eta etengabe egiten duena.

## II. Zehapenak

A. Falta arinen kasuan:

1. Idatzizko kargu-hartzea.

2. Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, gehienez, bi egunez.

B. Larritasun gutxiko falten kasuan:

1. Idatzizko ohartarazpena.

2. Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, bitik hamar egunera bitartean.

C. Falta larrien kasuan:

1. Idatzizko ohartarazpena.
2. Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, bitik hogeita bat egunera bitartean.
3. Enpresa barruan lanpostuz igotzeko aukerak kentzea, edo beste pertsonetikiko agintezko lanpostua kentzea.

D. Falta oso larrien kasuan:

1. Idatzizko ohartarazpena.
2. Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, bitik hiru hilabetera bitartean.
3. Kaleratzea.

III. Preskripzioa eta iraugitzea

Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larritasun gutxikoek hamabost egunekoa, larriek hogeit egunekoa, eta oso larriek hirurogei egunekoa, Fundazioak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, falta egin eta sei hilabetera.