

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Iquimesa Servicios Sanitarios, SL Hospital Vithas San José enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022 Iquimesa Servicios Sanitarios, SL Hospital Vithas San José enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001522011988.

#### AURREKARIAK

2021eko otsailaren 2an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2021eko urtarrilaren 21ean 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 agintaritzari honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko 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, 2021eko otsailaren 8a

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

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

### 1. artikulua.- Eremu funtzionala eta pertsonala

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

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

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

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

### 2. artikulua.- Denbora-eremua eta indarraldia

Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2022ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Bi alderdi sinatzaileetatik edozeinek, Langileen Estatutuaren 87. artikulua arabera negoziatzeko legitimatuak, hitzarmena salatu ahalko du. Horretarako, aipaturako estatutuaren 89. artikulua ezartzen dituen formalitateei jarraitu beharko die, eta idatzizko jakinarazpena alde aurretik igorri beste alderdiari –gutxienez, hitzarmena iraungi baino hilabete lehenago–. Bestalde, bi alderdiek konpromisoa hartuko dute hitzarmen kolektibo berria negoziatzeko mahai bat eratzeko hamabost eguneko epean –hitzarmen kolektiboa salatzen denetik zenbatzen hasita–. Salaketa adierazitako moduan eta epean egin ezean, hitzarmena oso-osorik eta urtebetez luzatuko dela ulertuko da.

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

### 3. artikulua.- Berme klausula

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

### 4. artikulua.- Batzorde mistoa

Batzorde paritarioa hitzarmena aplikatzean suerta daitezkeen arazoentzako interpretazio-, bitartekaritza- eta adiskidetzegintza-lanetarako ezarritako da, eta hitzarmen honetan ezartzen diren eskuduntzak izango ditu.

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

Batzordekideak hitzarmenaren indarraldi osorako eta egin litezkeen luzapenetarako izendatuko dira.

Batzorde paritarioaren eginkizunak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmenaren manuak interpretatzea eta hitzarmena zaintzea.

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

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

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

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

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

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

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

##### **5. artikulua.- Lanaldia**

Urteko benetako lanaldia 1.685 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean.

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

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

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

##### **6. artikulua.- Aparteko orduak**

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

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

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

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

### **7. artikulua.- Oporrak**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **8. artikulua.- Ordainduriko baimenak**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\* NANA eta pasaportearen egitea edo berritzea, ziurtagiriak eskuratzeko, zentro ofizialetan erregistratzea eta PFEZren aitortzea.

\* Mendekotasun fisiko edo psikikoa duten bigarren mailarainoko odolki-detasun edo ezkontza-ahaidetasuneko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea, haien egoera dela eta.

\* Gidabaimena eskuratzeko azterketa edo gidabaimena berritzea.

\* Notario-errekerimenduak.

\* Administrazioan agertzea.

\* Mediku- eta laguntza-kontsultak.

\* Azterketak eta ebaluazio-probak, enpresako jarduerari lotutako titulu ofizial bat eskuratzeko ikasketak egiten dituzten langileen kasuan. Gehienez ere, hiru deialditara aurkeztu ahalko dira ikasgai eta ikasturte edo gradu bakoitzeko, eta 48 orduko aurrerapenarekin abisatu beharko dute.

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

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

b) Seme-alaben jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua arabera, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute, bularreko umea zaintzeko, bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan.

Eskubide hori erabiltzen duenak, hala nahi badu, lanaldia ordubetez murriztu ahal izango du lanaldiaren hasieran edo bukaeran, edo lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, eguneko ordubetez, aplikazio-aldirako ezarritako lan-egutegiaren arabera. Atal honetan aipatzen den lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta ezin izango zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eman. Hala ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori subjektu eragile beragatik erabiltzen badute, enpresa-zuzendaritzak eskubide hori aldi berean erabiltzea mugatu ahal izango du, enpresaren funtzionamendurako arrazoi justifikatuak direla medio. Hala eginez gero, idatziz jakinarazi beharko du.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek eskubide hori iraupen eta araubide berarekin erabiltzen badute, bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luzatu ahal izango da atsedendia, eta soldata ere hein berean murriztuko da haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

c) Era berean, erditzearen, adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren ondorengo sei hilabeteetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua arabera, langileak guardiarik ez egitea erabaki ahal izango du.

d) Langileek eskubidea izango dute lanetik ordubetez ateratzeko, haurra garaia baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoiengatik, erditu ondoren ospitalean egon behar badute. Era berean, eskubidea izango dute beren lanaldia gehienez ere bi ordu murrizteko, soldata ere hein berean murriztuta.

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

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

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

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

Langileak zehaztuko ditu b), d) eta e) ataletan aurreikusitako baimenak eta lanaldi-murrizketak, bere lanaldi arruntaren barruan. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileek hamabost eguneko aurrerapenez jakinaraziko diote enpresari zer egunetan hasi eta bukatuko den bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa.

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

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

#### **9. artikulua.- Ordaindu gabeko baimenak**

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

A. Plantillako langile finkoa izatea.

B. Gutxienez urtebeteko antzinasuna izatea.

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

D. Idazki bidez eskatzea hilabeteko aurretiaz.

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

#### **10. artikulua.- Eszedentziak eta beste kasu batzuk**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.– Lanpostua gordetzeko eskubiderik ematen ez duen borondatezko eszedentziaren kasuan, lanpostua hutsik dagoela ulertuko da enpresak lanpostua betetzen edo amortizatzen ez duen bitartean. Amortizazioari dagokionez, hura aplikatuko da baldintza tekniko, ekonomikoek, antolamendu-baldintzek edo produkzioek hala eskatzen dutenean. Ezingo da eszedentzian dagoen langilearen lanpostuaren mailako lanposturik bete langileak dagoeneko itzultzeko eskaera egin badu, salbu eta lanpostu horrek dituen zeregin profesionalak eta eszedentzian dagoen langilearenak guztiz desberdinak badira eta, beraz, berak ezingo badie zeregin horiei ekin.

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



## 11. artikulua.- Kontratazioa, maila igoerak eta lanpostu igoerak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Lanbide taldea: lehiaketa-oposizioa. IV. Lanbide taldean iraundako gehieneko denborearen arabera.

II. Lanbide taldea: lehiaketa-oposizioa.

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

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

3.1. Lehiaketa-oposizioa egin behar bada, lehiaketa-oposizioaren bitartez mailaz igoko den edo diren lanpostua edo lanpostuak jendaurrean jarriko ditu enpresak behar adinako aurretiaz (bi hilabete inguru) eta lanbide-sailkapenaren sistemaren arabera, honako hauek jakinaraziko ditu: lanpostu horien ezaugarriak, prestakuntza-maila, behar den ezagutza, gai-zerrenda, eta azterketaren edukia, bai eta beste baldintza batzuk ere, enpresan eskatzen den gutxieneko esperientzia barne. Adierazitako esperientzia ez da 3 urtetik gorakoa izango.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **12. artikulua.- Prestakuntza**

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

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

## **13. artikulua.- Langileen etengabeko prestakuntza**

### **1. Lanbide prestakuntza.**

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

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

**b) Euskara ikasteko ikasketak:**

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

**c) Prestakuntza integraleko ikasketak:**

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

**2. Ikastaroak - Biltzarak -**

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

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

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

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

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

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

**14. artikulua.- Ordainsariak**

Honako hauek izango dira soldata-ordainsariak osatuko dituzten kontzeptuak:

- A. Oinarrizko soldata.
- B. Burutza-osagarria.
- C. Plusak (badagozkio).
- D. Enpresa-osagarria.

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

Hitzarmeneko oinarrizko soldatak eta soldata osagarriek ez dute inolako igoerarik izango 2019an egondako zenbatekoaren aldean.

2021erako, 2020rako oinarrizko soldatari dagokionez zehaztutako zenbatekoei ehuneko 0,5eko balio-igoera ezarriko zaie. Igoera hori, zehazki, 2021eko urtarrileko nominan aplikatuko da.

2021erako zehaztutako zenbatekoen gainean, 2022rako ez da inolako igoerarik ezarri. Batzorde paritarioak hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako soldata-taulak egingo ditu.

#### 15. artikulua.- Enpresa osagarria

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

2020.urtea

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

Hamabi ordainsari arruntetan eta ekaineko eta abenduko aparteko ordainsarrietan ordainduko da.

TALDEA	MAILA	KATEGORIA	OSAGARRIA
I.taldea	4.maila	Erizaintza	419,74 euro
III.taldea	6.maila	Kategoria guztiak	206,59 euro
IV.taldea	8.maila	Kategoria juztiak	331,73 euro

Jarraitzeagatiko osagarria 4. eta 5. mailetarako.

5. mailako lanpostuek, 2020an, 1.750 euroko osagarria jasoko dute urtean.

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

2021 eta 2022 urteak

2020rako ezarritakoak ondoriorik gabe geratzen dira, eta 2021erako eta 2022rako honako soldata-osagarri hauek ezartzen dira:

TALDEA	MAILA	KATEGORIA	OSAGARRIA
I.taldea	4.maila	Erizaintza	419,74 euro
II.taldea	5.maila	Erradiodiagnostikoko teknikari espezialista (ETE) eta laborategiko teknikari espezialista (LTE)	300 euro
III.taldea	6.maila	Kategoria guztiak	206,59 euro
IV.taldea	8.maila	Kategoria guztiak	331,73 euro

Zenbateko horiek hamabi ordainsari arruntetan ordainduko dira, baita ekaineko, urriko eta abenduko aparteko ordainsarrietan ere.

**4. mailarako jarraitutasun-osagarria:**

4. mailarako jarraitutasun-osagarria (1.500 euro) hitzarmeneko 15 ordainsarrietan hainbanatuko da. Osagarri hori jasotzeko eskubidea izango dute langileek, enpresan lanean urtebete egin ondoren. Osorik jasoko da, baldin eta langilea bere lanpostura joan bada sortzapen-aldian ezarrita dituen egun guztietan. Hala ez bada, zati proportzionala deskontatuko da absentzia-egun bakoitzeko. Ondorio horietarako, absentziazat hartuko dira gertakizun arruntengatiko eta lanetik kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasunaren ondoriozkoak, enpleguaren eta soldataren etenaldia, ordaindu gabeko baimenak eta justifikatu gabeko absentziak.

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

**16. artikulua.- Zerbitzuko burutza osagarria**

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

**17. artikulua.- Gaueko, igandeengatiko eta jaiegunengatiko plusak**

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

GAUEKOA	2020	2021 ETA 2022
II. taldea, 4. maila	22,81 euro	23,15 euro
II. taldea, 5. maila	22,81 euro	23,15 euro
II. taldea, 6. maila	19,13 euro	19,42 euro
III. taldea, 7. maila	19,13 euro	19,42 euro
III. taldea, 8. maila	19,13 euro	19,42 euro
JAIEGUNEKOA	2020	2021 ETA 2022
II. taldea, 4. maila	29,27 euro	29,71 euro
II. taldea, 5. maila	24,74 euro	25,11 euro
II. taldea, 6. maila	24,74 euro	25,11 euro
III. taldea, 7. maila	22,67 euro	23,01 euro
III. taldea, 8. maila	22,67 euro	23,01 euro
ABENDUAREN 24KO ETA 31KO GAUEKOA	2020	2021 ETA 2022
	81,80 euro	82,72 euro

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

**18. artikulua.- Medikuen gaueko eta jaiegunetako zaintzak**

Gaueko guardiako zerbitzu medikoak 10 orduko iraupena izango du (22:00etatik hurrengo eguneko 08:00ak arte), eta ordu horiek ez dira lan-egutegian sartuta egongo. Enpresak langile bakoitzari 110,99 euro gordin ordainduko dizkio 2020. urtean, eta 112,65 euro 2021. eta

2022. urteetan, egindako zerbitzu bakoitzeko. Horrez gain, zerbitzua amaitzen den eguneko gosaria ordainduko du, eta, arratsalde eta gaueko ordutegian jarraitzen bada, afariaren kostua ere ordainduko da. Jaieguneko guardiako zerbitzu medikoak 24 orduko iraupena izango du (08:00etatik hurrengo eguneko 08:00ak arte), eta ordu horiek ez dira lan-ordutegian sartuko. Enpresak 184,53 euro gordin ordainduko ditu 2020an eta 187,29 euro 2021ean eta 2022an. Halaber, jaieguneko bazkaria eta afaria ordaindu egingo dira, baita zerbitzua bukatzen den eguneko gosaria ere. Larunbateko guardiako zerbitzu medikoak 14 ordu irauango du, eta ordu horiek ez dira lan ordutegian sartuko. Enpresak 73,02 euro gordin ordainduko ditu 2020an eta 74,11 euro gordin 2021ean eta 2022an.

### 19. artikulua.- Zaintza lokalizatuak

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

ZAINTZA LOKALIZATUAK	2020	2021 ETA 2022
Zaintza mediko lokalizatuak.		
Lanegunetako zaintza lokalizatuak.	49,32 euro eguneko	50,06 euro eguneko
Larunbatetako zaintza lokalizatuak.	99,37 euro eguneko	100,86 euro eguneko
Igandeetako eta jaiegunetako zaintza lokalizatuak	153,00 euro eguneko	155,30 euro eguneko
Erradiodiagnostikoko teknikari espezialisten (ETE) zaintza lokalizatuak		
Gaueko zaintza lokalizatuak	5,02 euro orduko	5,10 euro orduko
Laborategiko teknikari espezialisten (LTE) zaintzak		
Zaintza lokalizatuak	5,02 euro orduko	5,10 euro orduko
Mantenu-zerbitzuak		
Lanegunetako zaintza lokalizatuak	24,90 euro eguneko	25,27 euro eguneko
Larunbatetako eta jaiegunetako zaintza lokalizatuak	42,33 euro eguneko	42,96 euro eguneko

### 20. artikulua.- Gizarte Segurantzaren erregimen orokorreko prestazio osagarriak

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

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

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

**21. artikulua.- Enpresan irauteagatiko saria**

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

- Enpresan 15 urte betetakoan: 550 euro.
- Enpresan 25 urte betetakoan: 1.050 euro.
- Enpresan 40 urte betetakoan: 2.050 euro.
- Enpresan 50 urte betetakoan: 3.050 euro.

Iraunaldiko urteak betetzen diren urtean jasoko da dagokion zenbatekoa. Era berean, enpresan 15 urteko iraunaldia betetzen dutenetik aurrera, langileek egutegiko bi eguneko ordainduriko baimena baliatuko dute urtero. Baimen hori arauzko urteko oporraldiari gehituta baliatuko da.

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

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

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

**22. artikulua.- Aurrerakinak**

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

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

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

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

**23. artikulua.- Jaiotza- eta ezkontza-laguntza**

Langileei eskubidez dagozkien Gizarte Segurantzako erregimen orokorraren prestazioak gorabehera, 150 euro gordin emango zaizkie jaiotzen den edo adoptatzen duten ume bakoitzagatik.

Salbu eta aurretik 325 euro jaso badituzte ezkontzearen edo izatezko bikote bihurtzaren zioz. Onura hori jasotzeko baldintza izango da adierazitako egoera justifikatzea, eta langileek behin bakarrik erabili ahalko dute beren lan-bizitzan.

**24. artikulua.- Berdintasun-politika**

Langileen antolaketa eta kudeaketa politikak, hitzarmen honen eraginpean garatzen direnak, benetako aukera-berdintasuna lortzea izan behar dute xede, eta helburu hauek izan behar dituzte:

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

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

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

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

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

**25. artikulua.- Dietak eta lokomozio-gastuak**

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

**26. artikulua.- Uniformeak eta laneko jantziak**

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

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

**27. artikulua.- Eskubide sindikalak**

Sindikatuak:

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

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

Enpresa batzordearenak:

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

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



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

### **28. artikulua**

Hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera, enpresak osasun-aseguru bat kontratatuko du Vithas San José Ospitalean kanpo-kontsultak estaltzeko, enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileentzat, baldin eta enpresaren kontura beste osasun-estaldurarik ez badute. Kontzeptu hori gauzako ordainsaritzat hartuko da.

#### Lehenengo xedapen gehigarria

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

## 2020ko soldata-aula

TALDEAK	MAILAK	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA HILEAN	OINARRIZKO SOLDATA URTEAN
I. taldea	1. maila	Zuzendari medikoa	2.405,83 euro	36.087,49 euro
		Zerbitziburua		
		Sailburua		
	2. maila	Mediku espezialista	2.034,93 euro	30.523,97 euro
		3. maila	Medikuntza orokorreko medikua	1.734,16 euro
	Farmazialaria			
	Psikologoa			
	Analista			
	Atalburua			
	4. maila	Goi-mailako tituludunak unibertsitarioak eta graduatuak	1.483,58 euro	22.253,63 euro
		Egoiliarra		
		Erizaintzako burua		
		Erizaintzako gainbegiralea		
Fisioterapeuta burua				
Fisioterapeuta				
Erizaintza				
Terapia okupazionala				
Gizarte-laguntzailea				
II. talde	5. maila	Mantentzeko burua, Sukaldea, jantokia eta kafetegia	1.293,14 euro	19.397,08 euro
		2.mailako LH (goimailakoa)		
		Laborategiko teknikari espezialisten (LTE)		
		Erradiodiagnostikoko teknikari espezialisten (ETE)		
III. taldea	6. maila	1.mailako LH (erdi-mailakoa)	1.122,69 euro	16.840,32 euro
		10 urtetik gorako administrari laguntzailea		
IV. taldea	7. maila	Klinika laguntzailea	982,40 euro	14.736,03 euro
		Mantentzeko arduraduna		
		Lanbideetako ofiziala		
	8. maila	Gidaria	862,09 euro	12.931,38 euro
		Zaindaria		
		Ofizioko laguntzailea		
		Joskintzako, garbitegiko eta lisaketako langileak		
		Sukaldeko, jantokiko eta kafetegiko langileak		
		10 urtetik beherako administrari laguntzaileak		
		Ordenantza		
Garbitzaileak				
Atezainak				
Aparkalekuko lagileak				

## 2021eko-2022ko soldata-taula

TALDEAK	MAILAK	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA HILEAN	OINARRIZKO SOLDATA URTEAN
I. taldea	1. maila	Zuzendari medikoa	2.417,86 euro	36.267,93 euro
		Zerbitziburua		
		Sailburua		
	2. maila	Mediku espezialista	2.045,11 euro	30.676,59 euro
		3. maila	Medikuntza orokorreko medikua	1.742,83 euro
	Farmazialaria			
	Psikologoa			
	Analista			
	Atalburua			
		Goi-mailako tituludunak unibertsitarioak eta graduatuak		
	4. maila	Egoiliarra	1.490,99 euro	22.364,90 euro
		Erizaintzako burua		
		Erizaintzako gainbegiralea		
Fisioterapeuta burua				
Fisioterapeuta				
Erizaintza				
Terapia okupazionala				
Gizarte-laguntzailea				
	Unibertsitateko diplomatuak			
II. talde	5. maila	Mantentzeko burua, Sukaldea, jantokia eta kafetegia	1.299,60 euro	19.494,06 euro
		2.mailako LH (goimailakoa)		
		Laborategiko teknikari espezialisten (LTE)		
		Erradiodiagnostikoko teknikari espezialisten (ETE)		
III. talde	6. maila	1.mailako LH (erdi-mailakoa)	1.128,30 euro	16.924,52 euro
		10 urtetik gorako administrari laguntzailea		
		Klinika laguntzailea		
IV. talde	7. maila	Mantentzeko arduraduna	987,31 euro	14.809,71 euro
		Lanbideetako ofiziala		
		Gidaria		
	8. maila	Zaindaria	866,40 euro	12.996,04 euro
		Ofizioko laguntzailea		
		Joskintzako, garbitegiko eta lisaketako langileak		
		Sukaldeko, jantokiko eta kafetegiko langileak		
		10 urtetik beherako administrari laguntzaileak		
		Ordenantza		
		Garbitzaileak		
Atezainak				
	Aparkalekuko lagileak			