

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearentzako II. hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100635012017.

AURREKARIAK

2020ko abenduaren 22an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek, Asociación Zeharka eta ordezkarri sozialek, ELA, CCOO, LAB eta UGT, 2020ko abenduaren 4an 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, 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 18a

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren II. hitzarmen kolektiboa

Hitzaurrea

Negoiazio kolektiboaren bidez arautzen dira, batetik, langileen lan-baldintzak, eta bestetik, ekoizpen-eremu jakin baten edo zerbitzu baten jarduera.

Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearen kasuan, gaur arteko negoziazio kolektiboak faktore erabakigarriak izan dira aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren ezartzeko. Gainera, eremu funtzionalaren barruko langile eta enplegatzaile guztiei eragiten dien eta betebeharrak ezartzen dizkien lege-esparrua sortu da.

Modu berean, Araban aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, adosten edo hitzartzen dituzten administrazio publikoek, bai tokikoek, bai foru aldundikoek, bai eta autonomia-erkidegokoek ere, kontuan hartu behar dituzte hitzarmen honetako lan-baldintzak, behar bezala kalkulatzeko ekonomia- eta lan-kostuak eta emandako zerbitzuei dagokien hornidura ekonomikoa.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, hau da, aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektoreko langileen eta erakundeen ordezkariak, erantzukizunez jokatzeko hitzarmen hau lortu ahal izateko; eta horri esker, bermatu egiten dituzte sektore horretan izan beharreko lan- eta ekonomia-baldintzak.

I. titulua. Xedapen orokorrak

I. kapitulua. Eremuak

1. artikulua. Aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearen eremu funtzionala

Hitzarmen honen bidez, aisia hezitzailean eta animazio soziokulturalan zerbitzuak ematen dituzten enpresa eta/edo erakunde pribatuetako lan-harremanak arautzen dira, betiere zerbitzu horiek haurrentzat nahiz gazteentzat, helduentzat nahiz adinekoentzat badira, gauzatutako jarduerak osagarriak badira hezkuntza formalarekiko, eta horien helburua bada ohiturak eta trebetasun sozialak lantzea, pertsona bere osotasunean hezteko. Era berean, enpresa edo entitate horien jarduera nagusiak hauetako bat izan behar du:

a) Zerbitzu soziokulturalen eta hezitzaileen animazio soziokulturala, antolaketa eta kudeaketa, bai hornikuntzari dagokiona, bai programa soziokulturalari dagokiena, bai eta leku edo ekintza hauetako programei dagokiena ere: gizarte-etxeak, kultur etxeak eta etxe soziokulturalak, animazio-zentroak, adineko pertsonen etxe soziokulturalak, kirol-animazioak, liburutegi publikoak, irakurketa- eta bilera-gelak, gazteen hornikuntzak (gazte klub, gazte, txoko...), gazte-informazioko zerbitzuak, ludotekak, astialdiko zentroak, museoak, kultur asteak, erakusketak, tailerrak, ondarea dinamizatze jarduerak, eta oro har, astialdian hezteko animazio soziokultural eta kulturalarekin zerikusia duten ekintzetako hornidurak, programak eta ekitaldiak kudeatzen dituztenak.

b) Aisiako hezkuntza-jarduerak, hezkuntza ez arautuko jarduerak, eskolaz kanpoko ekintzak eta goizeko ikasgelak, eskola-indargarriak, hiri-kanpamentuak, hiriko koloniak eta aisia hezitzailearen proiektu eta programen esparruko bidaiak.

c) Kolonia-etxeak eta ume eta gazteentzako aterpetxeak, kanpamentuak, ingurumena ezagutzeko zentroak, ingurumen-hezkuntzari buruzko ekintzak eta programak, aurreko horien berdintsuak diren beste hornikuntza eta ekintzak, eta naturan eta/edo hirian aire zabalean emandako hezkuntza-zerbitzuak.

Zerrenda hori ez dago itxita; beraz, dagoeneko badagoen edo sortu berri den beste jardueraren baten eginkizuna bat badator zerrenda horretako beste jarduerekin, sartutzat emango da.

Era berean, hitzarmen honen eraginpean egongo dira aipatutako eremu funtzionalean zerbitzuak ematen dituzten alorrak, negozio-lineak, sailak edo bestelako unitateak, nahiz eta horiek barne hartzen dituen erakundea beste jarduera batean edo sektore ugaritako jardueratan aritu. Nolanahi ere, erakunde horietan itundutako baldintzak onuragarriagoak badira hitzarmen honetan itundutakoak baino, erakundeko baldintzak bermatuko dira gutxienez.

Eremu funtzionaletik kanpo geratuko dira ekintza eta esku-hartze sozialeko jarduerak, haien helburua gizartetik baztertuta geratzeko arriskuan dauden pertsonen egoerak antzematea, arintzea eta zuzentzea bada.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau eremu funtzionaleko erakunde guztiei eta Arabako Lurralde Historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horien gizarte-egoitza non dagoen bazter utzita.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen hau eremu funtzionaleko eta lurralde-eremuko enpresetan lan egiten duten langileei aplikatuko zaie.

Lege honen aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira langile hauek:

a) Estatuko administrazioaren, administrazio autonomikoen eta udal-administrazioen zerbitzuetako funtzionarioak edo langileak.

b) Lanean bere kabuz jarduteagatik, hitzarmenaren eremu funtzionaleko enpresekin lanak, ikerketak edo lankidetzak adosten dituzten profesionalak, eta horren ondorioz, enpresa horiekin zerbitzuen-errentamenduan oinarritutako harremana dutenak.

4. artikulua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2019ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31 arte, indarraldi espezifiko luzeagoa duten artikuluen kasuan salbu, horietan dagokien indarraldia errespetatuko baita.

5. artikulua. Hitzarmena salatzea eta luzatzea

Hitzarmen hau automatikoki salatutzat joko da haren indarraldia bukatutakoan, aldeek hala eskatu beharrik izan gabe.

Beren-beregi ituntzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoretarako (RCL 1995, 997), amaiera iragarri eta itunduriko iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela bi aldeek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte, edo testu honen azken xedapenetako bigarrean adierazitakoa ezarrita.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute; eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian arautzen dena bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusi egingo da. Horretarako, negoziazio-mahaia hilabeteko epean bilduko da, epai irmoa ematen den unetik kontaktzen hasita. Negoziazio-mahaiko kideren batek alde aurretik proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

7. artikulua. Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honek enpresen eta langileen arteko harremanak arautzen ditu. Hitzarmen honek arautzen ez duen guztian, dokumentu hauek errespetatuko dira: Aisia Hezitzaileari eta Animazio Soziokulturalari buruzko Estatuko Esparru Hitzarmena, Langileen Estatutua, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea, eta gainerako xedapen orokorrak.

II. kapitulua. Batzordeak

8. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa eratu da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

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

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, alderdiek erabaki dute lan-gatazkek auzibidetik kanpo ebazteko Euskal Autonomia Erkidegoko akordioan (PRECO) jasotako organora jotzea, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko arazoa. Nolanahi ere, nahitaezko arbitrajea egitean, bi alderdiek ados egon beharko dute haren mende jartzeko.

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

9. artikulua. Osaera

Batzorde paritarioa Arabako Lurralde Historikorako bakarra izango da, eta hitzarmena sinatu duten alderdiek osatuko dute, kide kopuru berean, eta bakoitzak bere ordezkioak izango ditu.

Hitzarmena sinatu duen alderdi bakoitzak bermatuta edukiko du batzordeko kide bat gutxienez; nolanahi ere, alderdi bakoitzak negoziazio-mahaian duen boto kopuruaren proportzio bera izango du batzordean.

Bi ordezkarietek egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

10. artikulua. Funtzionamendua

Hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 15 egun naturalen barruan eratuko da batzordea. Lehenengo bileran, batzordeburua eta idazkaria aukeratuko dira, eta behar izanez gero, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan, deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori adosten badute, berariaz eta nahikoa botoz, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontatzen hasita bost eguneko aurrerapenarekin gutxienez.

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

Ordezkaritza ondoz ondo, alderdi interesdunek (sindikatuenean nahiz erakundeenean) beren kideen botoa edo botoak alderdi bereko beste kide baten esku utzi ahal izango dituzte, eta ordezkarietaren ehunekoa berdin mantenduko da.

Batzordea biltzeko deialdia, printzipioz, batzordeburuak egin behar du, edo bestela, edozein alderdik.

Idazkaria arduratuko da erabakien berri emateaz.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, bileren akta egin beharko da, eta landutako gaiak artxibatu eta lan-agintaritza eskudunean erregistratu beharko dira, uko egin ezinezko eskubideak bazter utzi gabe.

11. artikulua. Egoitza

Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua (LHK), Landa-berde kalea, 35, behea, Vitoria-Gasteiz.

12. artikulua. Langileek parte hartzeko mekanismoa

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

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

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

II. titulua. Lanaren antolaketa**13. artikulua. Definizioa**

Lanaren antolaketa, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolaketa erakundeei dagokie, eta ez dituzte bazter utziko hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariari aitortutako entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko eta abarrerako eskubideak.

III. titulua. Kontratazioa eta prestakuntza**I. kapitulua. Kontratazioa****14. artikulua. Diskriminaziorik ez izateko klausula orokorra**

Debekatuta dago arraza, sexua, aukera sexuala, erlijioa, etnia, aukera politikoa edo sindikala, edo adina dela-eta soldatan diskriminaziorik egitea; eta debekatuta dago, adierazitako gaiak direla medio, ordainsari desberdina ematea enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

Emakumeek eta gizonen aukera berberak izango dituzte enplegurako, prestakuntzarako, lanpostuan mailaz igotzeko eta beren lana egiteko.

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

Neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolaketa eta lan-baldintzak egokiak izan daitezen emakumeentzat zein gizonentzat.

Halaber, hitzarmena sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren eremuan, esparru haue-
tan jasotako edukien arabera:

– 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna lortzekoa.

– 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako gizarte elkarrizketari buruzko gailurrean onartutako baterako aitortpena. Gailur horretan adostutako akordioak jasotzen dituen dokumentuaren izenburua hau da: «Arrazakeria eta xenofobiari aurrea hartzeari buruzko eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko baterako aitortpena».

– Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE zuzentarauan azaltzen diren oharra, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentaru horrek 76/207/EE zuzentaru aldutzen du.

15. artikulua. Kontratazioa, oro har

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

16. artikulua. Kontratazio-motak

Hitzarmen honen eraginpeko langileak legez indarrean dagoen edozein kontratu modalitate-ren babesean kontratatu ahal izango dira. Nolanahi ere, eraginpeko erakundeak ahaleginduko dira kontratuak honako modalitate hauen arabera egin daitezen:

– Kontratazio mugagabea: kontratu mota hori erabiliko da lanpostu iraunkor eta finkoetako premiei erantzuteko.

Kontratazio mota hori edozein modalitatetan aplikatu ahal izango da (lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobari-eskubidearekin edo gabe, finko etenduna, etab.).

– Aldi baterako kontratazioa: iraupen jakin bat duten kontratu guztiak, zeinen artean baitaude honako modalitate hauek:

Lan edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratazioa: kontratu mota hori erabiliko da iraupen jakin bati lotuta dauden edo aldi batez mugatutako finantzaketa duten programa edo/eta proiektuei dagozkien lanpostuetako premiei erantzuteko. Programa edo/eta proiektu horietan kontratatutako langileak egonkorak izango dira, baldin eta programa edo/eta proiektu horiek irauten badute eta horretarako behar adinako finantzaketa badago.

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

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa gorabehera, Langileen Estatutuaren 15.5 artikulua xedatzen duenez, kontratu modalitate hau izanik (obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratua) etengabe eta hiru urtetik gora lanean jardun duten langileei kontratu finkoa edo mugagabea egingo zaie, eta beharrezkoak diren jardun guztiak gauzatu ahal izango dira birmoldaketa hori egiteko.

Ekoizpenaren salbuespen-egoeren ondoriozko aldi baterako kontratazioa: kontratu mota hori erabiliko da salbuespenezko premiei erantzuteko, baldin eta hemezortzi hilabeteko epean hamar hilabetetik gorako iraupena aurreikusi ez bada; betiere Langileen Estatutuaren 15.1 artikuluan xedatutakoa bete beharko da. Behin-behineko kontratua hamar hilabete baino gutxiagoko eperako sinatzen bada, kontratua luzatu ahal izango da –behin bakarrik– bi alderdiak ados jartzen badira, baina kontratuaren iraupen osoak ezin izango du goian adierazitako gehieneko iraupena gainditu.

Bitartekotasun edo ordezkapenagatiko aldi baterako kontratazioa: kontratu mota hori erabiliko da erakundearen langilearen lanpostua erreserbatzea dakarten premiei erantzuteko.

Aurretik azaldutako modalitateak gorabehera, euren jarduerak Hitzarmen honen jardute-eremuan betetzen dituzten erakundeek legez araututako beste edozein kontratu modalitate sinatu ahal izango dute, kontratu bakoitza sinatzen den unean dagokion araudia betez.

17. artikulua. Probaldia

Aurkako itunik ez badago, enpresako langile berriak probaldian egongo dira. Probaldi hori idatziz formalizatu behar da eta ezin da taula honetako iraupenak baino luzeagoa izan:

- 1. taldeko langileentzat: bost hilabete.
- 2. taldeko langileentzat: bi hilabete.
- 3, 4, 5 eta 6 taldeetako langileentzat: hilabete. Goi- eta erdi-mailako tituludunentzat, ordea: bi hilabete.

Aipatutako probaldia aplikatzeko, kontratuak 9 hilabetetik gorako iraupena izan beharko dute, eta, kontratuaren iraupena bederatzi hilabetekoa baino laburragoa bada, probaldia proportzionalki murriztu egingo da kontratuaren iraupenaren arabera, artikulua honetan kontratuen probaldiari dagokionez xedatutakoaren kalterik gabe. Kontratuaren iraupena edozein delarik ere, probaldia inoiz ez da 15 egun baino gutxiagokoa izango aurretik adierazitako ezin lanbide-taldetarako.

Probaldian, alderdiak aske dira kontratua deuseztatzeko, eta enpresaren betebeharrak bakarrik izango da lan egindako denboran sortutako soldatak ordaintzea.

Kontratu guztiek bete beharko dituzte indarreko lege-xedapenak.

Probaldia amaitzean, langilea enpresako langile izatera igaroko da eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

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

18. artikulua. Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea

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

Erakundearen zuzendaritzak, langileen legezko ordezkarien txostena jaso ondoren, helburu horretarako gorde beharreko lanpostuak zein diren zehaztuko du, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuek behar dituzten egokitzapenak kontuan hartuta.

19. artikulua. Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Kontratazio berri guztietan, erakundeko langileen barne-igoeren alde egingo da.

Hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute Langileen Legezko Ordezkaritza-organoarekin hitzartuta. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei –sei hilabeteko antzintasun aitortua dutenei– eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, konfiantzako lanpostuak izan ezik. Arestian adierazitako arauak honako hauek bilduko ditu gutxienez: parte hartu ahal izateko informazioak, prozedurak eta eskubideak eta horiei buruzko kontsulta. Hautaketa-prozesuak honako irizpide hauen arabera arautuko dira, besteak beste: antzintasuna, eskatutako prestakuntza edo/eta titulazioak, lanposturako egokitasuna, etab. Horrela, kontratu berriak egin baino lehen, uneko kontratuak hobetzeko saiakera egingo da.

Kargura mendekotasuna duen senide bat duten langileek eskubidea izango dute bere edota senidearen etxetik hurbilago edo hobeto komunikatuago dagoen zentro batera aldatzea eskatzeko, baldin eta ezaugarri berdintsuetako lanpostu hutsik badago, lekualdatzea eragin duen egoerak iraun bitartean. Lekualdatutako pertsonaren lanpostua bitartekotasun-kontratu baten bidez beteko da.

Lanaldi partziala handitzeko lehentasuna izango dute zerbitzu berean beren kategoriako lanpostu hutsetan kontratatutako pertsonak, baldin eta ordutegiarekin bateragarriak badira, eta betiere honako irizpideen arabera, besteak beste: antzinasuna, eskatutako prestakuntza edo/eta titulazioak, lanposturako egokitasuna, etab. Horrela, kontratu berriak egin baino lehen, uneko kontratuak hobetzeko saiakera egingo da. Edonola ere, horrek ezin izango du eragin Gizarte Segurantzako hobariei edo kontrataziorako dirulaguntzei uko egitea.

Erakunde bakoitzak aldi baterako langileen eta erakundearekin dituzten lan-kontratuen erregistro-sistema ezarriko du, nork bere neurri, beharrian, antolamendu eta abarretara egokituta, eta langile horiek kontuan izango dira plantilla egonkortzeko orduan, betiere, honako irizpide hauek ezarrita, besteak beste: antzinasuna, eskatutako prestakuntza edo/eta titulazioak, posturako egokitasuna, etab. Horrela, kontratu berriak egin baino lehen, uneko kontratuak hobetzeko saiakera egingo da.

II. kapitulua. Lanpostu-uzteak

20. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea

Langileak bere borondatez utzi nahi badio enpresan lan egiteari, nahitaez jakinarazi beharko dio erakundeari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisu-epaia betetzen ez bada, jakinarazpena egiten atzeratutako egunen pareko kenketa egingo zaio langileari dagokion likidazioan.

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

III. kapitulua. Prestakuntza

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

Hitzarmen honen esparruan, eta duen indarraldia amaitu baino lehen, prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzorde bat eratuko da, eta hitzarmenaren alderdi negoziatzaile bakoitzak batzorde horren ehuneko 50 osatuko du.

Batzorde horren eginkizunak hauek izango dira:

– Sektoreko etengabeko prestakuntzaren beharrak aztertzea.

– Era berean, batzorde horren helburua hizkuntza-normalizaziorako plana sustatu, diseinatu eta bultzatzea izango da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei bideratuta egongo da; eta, horretarako, bigarren xedapen gehigarrian ezarritakoa hartuko da kontuan.

22. artikulua. Etengabeko prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

a) Lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango du, enpresak erregimen hori badu, titulu akademiko edo lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak erregulartasunez egiten ari denean.

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

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratzat joko da prestakuntzan ematen den denbora.

2. Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek erabiltzeko baldintzak itunduko dira. Baldintza horiek bi sexuetakoa langile artean bereizkeria zuzenik edo zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara moldatuko dira.

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

4. Urteko 20 orduko prestakuntzako orduen kreditua guztiz edo partzialki meta daiteke bost urteko zikloetan, gehienez 100 ordu metatu arte. Horretarako, aurrez artikuluko honen 3. atalean adierazitako artean adostu beharko dute, kontuan hartuta erakundean edo enpresan urtebete baino gehiagoko antzintasuna duten langileek, aldi baterako langileek edo plantillako langile finkoek prestakuntza-orduak kontratua amaitu baino lehen egin behar dituztela. Subrogazio-kasuetan, zerbitzua uzten duen enpresak ordaindu beharko ditu bete gabeko prestakuntza-kreditutik langileek jaso ez dituzten orduak.

5. 5 urteko epea amaitu baino urtebete lehenago edo aldi baterako edozein langileren kontratua amaitu baino sei hilabete lehenago langileek kontsumitu gabeko prestakuntza-kreditua badute eta enpresak atal honetan sar daitekeen prestakuntza-ekintzarik ez badie proposatu, une horretatik aurrera langileak metatuta duen kreditua erabiltzeko egiten dizkion prestakuntza-proposamenei erreparatu beharko dio enpresaburuak, nahitaez, Langileen Estatutuko 23. artikulua 3. atalean (LBK 1995, 1997) ezarritakoari moldatzen bazaizkio.

6. Hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakundeek urteko prestakuntza-plana ezarrita izan beharko dute, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen edo irailaren 30a baino lehen, eskola-egutegiaren araberrako programetan, eta bertan jaso beharko dira edukien proposamenak eta, hala badagokio, prestakuntza-orduak metatzeko aukera.

IV. kapituluua. Laneko segurtasun eta osasuna

23. artikulua. Laneko segurtasun eta osasuna

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

Istripu-mutualitateak ez duten edo beste mutualitate bat kontratatatu behar duten erakundeek langileen ordezkarietara galdetuko diete mutualitatea aukeratu aurretik.

Azkenik, hitzarmen honen eraginpeko erakunde guztiek kontratatuta izan beharko dituzte prebentzio-zerbitzuek ezarritako maiztasunean osasun-azterketak egiteko zerbitzuak, langileei egokituta baina, betiere, bi urterik behin osasun-azterketak egingo direla bermatuta.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute –berezkoa edo hitzartua–. Zerbitzu horren eginkizun nagusia prebentzio-plana diseinatu eta aplikatzea izango da, eta honako hauek bilduko ditu gutxienez:

* Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.

* Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaian eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehenetsiak zehaztea.

* Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.

* Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.

* Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Prebentzio-plan horren barruan, eta astialdi zein animazio soziokultural sektorearen ezaugarri espezifikoak direla eta, arrisku psikosozial eta ergonomikoen prebentzio-plan bat ezarri beharko da, Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 4.2 eta 14. artikuluetan xedatutakoa betez, bertan adierazita baitago enpresek babes eraginkorra bermatu behar dutela langileen segurtasun eta osasunari dagokionez.

* Lanean giza akatsak, estresa edo/eta indarkeria-egoerak eragin litzaketan arrisku psikosozialak identifikatzea (15. eta 16. artikulua).

* Enpresako zuzendari, agintari eta langileentzako lankideekiko tratua inguruko preskakuntza-ekintzak eskaintzea (19. artikulua).

* Langileen osasun psikikoa zaintzea (22. artikulua).

Langileekin ados arriskuak ebaluatuta, neurri hauek ezarri ala ez baloratuko da erakunde bakoitzean:

* Laneko jardunean indarkeria- edo jazarpen-egoeren aurkako jarduketa-protokoloak.

* Antolamendu-neurriak: hala nola lanpostua baldintza pertsonaletara egokitzea (Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 15.1d artikulua) edo ezaugarri pertsonal edo psikofisikoekin bateragarria den lanpostu berri batera atxikitzea (Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 25.1 artikulua).

Esku-hartze horiek Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean onartu eta ebaluatuko dira.

Hitzarmen honen mendeko erakundeak saiaturiko dira, antolamendu eta kudeaketak ahalbidetzen duen neurrian, 60 urtetik gorako langileak egokien suerta dakizkiekeen lanpostuetan birkokatzen.

Neurri hori, edonola ere, aldean arteko adostasunez eta aldez aurretik Langileen Legezko Ordezkaritza-organoarekin kontsultatuta egingo da.

IV. titulua. Lanaldia eta ordainsariaren egitura

I. kapitulua. Lanaldia

24. artikulua. Gehieneko lanaldia

Urteko gehieneko lanaldia honako hau izango da:

1.670 ordu 2019an eta 2020an (20 prestakuntza-ordu barne).

1.663 ordu 2021ean (20 prestakuntza-ordu barne).

1.650 ordu 2022an (20 prestakuntza-ordu barne).

Lan-denboratzat hartuko dira, batetik, erabiltzaileekin zuzeneko esku-hartzean pasatako orduak, eta, bestetik, agindutako jarduera edo egitekoa betetzeko beharrezkoak diren orduak (koordinazioa, txostenak, ohiko lanaldiko joan-etorriak...). Dena den, erakundeari dagokio orduen egozpena egitea.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Gainera, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden erakunde guztiek, urte bakoitzeko urtarilaren 31 baino lehenago, erakundearen lan-egutegi orokorra eta horrekin lotuta dauden eta orokorraren ordutegi desberdina duen unitate funtzional, programa edo proiektu bakoitzeko azpiegutegi bana eduki beharko dituzte gutxienez. Programa eta zerbitzuen egutegia ikasturtearen arabera egiten bada, egutegia bukatuta eduki beharko da irailaren 30erako.

Egutegi eta azpiegutegi horiek jakinarazi baino lehenago, legearen arabera legitimatuta dauden gizarte-eragileekin negoziatuko da, egutegi horiei buruzko akordioak lortzen ahalegintzeko.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan adierazitakoa betetze aldera (RCL 1995, 997), adostu da lanaldiaren ehuneko 90 era erregularrean banatuko dela, laneko egutegietan islatuta.

Enpresek ezartzen duten urteko egutegietan lanaldiaren ehuneko 90 gutxienez aurreikusita egon behar du urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen edo, eskola-egutegiaren araberrako programetan, irailaren 30a baino lehen.

Langileen lanaldi irregularra ezartzekotan, gutxienez 15 eguneko aurrerapenaz jakinarazi behar da. Aurre-abisua errespetatzen ez den egun bakoitzeko, ehuneko 10 osagarri bat emango zaio langileari konpentsazio gisa. ehuneko 10 osagarri hori ez da aplikatuko ezinbesteko egoeren ondorioz eragindako aldaketen kasuan (klimatologia, uholdeak instalazioetan, segurtasun-arazoak).

II. kapitulua. Oporrak

25. artikulua. Oporrak

2019 eta 2020an 34 egun natural izango dira oporretarako, 35 egun natural 2021ean eta 35 egun natural 2022an.

2019 eta 2020: 34 egun naturaleko oporrak.

2021: 35 egun naturaleko oporrak (1 aukeran).

2022: 35 egun naturaleko oporrak (1 aukeran).

2021 eta 2022. urteetako opor-egunen artean, urtero egun 1 aukeratu ahal izango da norbere gauzetarako. Eskaria 15 eguneko aurrerapenaz egin behar da, eta 7 egun igaro baino lehen erantzun behar da eskariari, baiezkoa emanez, salbu eta antolaketa-arrazoiek hala egitea eragozten badute.

Oporrak zatika hartzen direnean, opor-egunak zenbatzeko, langileari asteko atsedenen ondoren egokitzen zaion lehen lanegunetik aurrera hasiko dute zenbaketa erakundeek.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian zehar ABE egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, betiere kontuan izanda horrek bateragarria izan behar duela lanaren erakundearekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin.

Langileari egotz ezin dakizkiokeen kausen ondoriozko aldi baterako ezintasunak eragozten badu oporraldia urte naturalean egitea, langileak ezintasun-aldia bukatutakoan egin ahal izango du.

Opor-egunak inola ere ezin izango dira diruz konpentsatu, eta ezin izango dira eguneroko lanaldia murrizteko erabili.

Iraupen jakin baterako kontratuetan eta kontratuak 10 hilabetez edo gehiagoz kateatu diren kasuetan, azken kontratua amaitu baino lehen hartu behar da dituzte langileek dagozkien oporrak.

III. kapitulua. Lanbide-sailkapena**26. artikulua. Lanbide-sailkapena**

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuko langileak lanbide-taldeetako batean sartuta egongo dira eta lanpostu bat izango dute esleitura.

Kontuan izanda zein den langileen titulazioa, esperientzia edo lanbide-kreditazioa eta zein den lantokian edo laneko espazio fisikoan egiten duen lana, talde eta lanpostu hauetan sailkatuko dira:

TALDEA	KATEGORIA
I. taldea: zuzendaritzako langileak	Zuzendari kudeatzailea
II. taldea: zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak	Saileko burua
	Programa eta hornikuntzen zuzendaria
	Proiektu pedagogikoen koordinatzailea
	Gradu-tituluduna
III. taldea: hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak	Kudeaketako teknikaria
	Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea
	Teknikari espezialista
	Liburategiko espezialista
	Erakusketak muntatzeko teknikari espezialista
	Ondarean aditua den gida
	Animatzaile soziokulturala
	Kultura arteko bitartekari hezitzailea
	Tailerretako aditua, monitore espezializatua eta gidari interpretea
	Ingurumen-zaintzailea
	Gazteriaren informatzailea
	Informatzailea - Harreragilea
IV. taldea: zuzeneko arretako langileak	Aisia hezitzaileko eta astialdiko begiralea
	Liburategiko laguntzailea
V. taldea: administrazioko langileak	Agente komertziala
	Ofizial administraria
	Administrari laguntzailea
	Harreragilea / Telefonista
VI. taldea: zerbitzu orokorretako langileak	Sukaldaria
	Sukaldeko laguntzailea
	Gidaria
	Mantentze-lanetako langilea
	Erakusketen muntatzailea
	Garbitzailea
Zerbitzu orokorretako laguntzailea	

Lanpostu horiei dagozkien definizioak hitzarmen honen zati den II. eranskinean jasota daude.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean, hitzarmenak eragiten dituen enpresek beren erakundeetan indarrean dauden lanbide-kategoriak egokitu egin beharko dituzte II. eranskinean definitutako kategoria eta lanpostuetara.

Lanbide-kategoriei dagokienez, hitzarmen hau sinatzen den unean langileak dituen baldintza onuragarrienei eutsiko zaie. Halaber, egun diren lanpostuak eta lanpostu bakoitzari esleitutako kategoriak bere horretan mantenduko dira etorkizunean ere.

Hitzarmen hau sinatu ondoren lanbide-kategorien egungo egiturari kokatu ezin den kategoria edo funtzio berririk sortuz gero, hitzarmenaren negoziazio-mahaiak aztertu eta onartu beharko ditu bai lanpostua bera bai dagozkion funtzio eta ordainsari-taula. Negoziatio-mahaiak kategoria berria eta hari dagozkion funtzio eta ordainsari-taula berriak adostu ondoren, hitzarmenenean barne hartuko da kategorien egitura berria.

IV. kapitulua. Ordainsariaren egitura

27. artikulua. Oinarrizko soldata

2019. urtea: ehuneko 1eko igoera finkoa.

2020. urtea: igoerarik ez.

2021. urtea: ehuneko 1,5eko igoera finkoa.

2022. urtea: ehuneko 2ko igoera finkoa.

2023. urtea: hitzarmena erregulatuko da, eta 2023. urteko soldatak eguneratuko dira KPIa argitaratu eta hilabeteko epean, formula honen emaitza oinarri hartuta: $KPI\ 2019 + KPI\ 2020 + KPI\ 2021 + ehuneko\ 3 - ehuneko\ 4,5$. Hauek izango dira 2023ko urtarriletik aurrera aplikatuko diren taulak. Hurrengo hitzarmenean behin betiko beste taula batzuk negoziatzeari kalterik egin gabe.

Edozein kasutan, igoera finkoak bermatu egingo dira: KPI negatiborik egonez gero, ez dira formularen kontuan hartuko.

Une oro Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa aipatzen ari da.

28. artikulua. Antzinasun-plusa

Amaitutako hirurteko bakoitzeko (5 hirurtekora arte) langile guztiek izango dute hilero honako zenbateko hauek jasotzeko eskubidea, 14 pagatan:

2019: 20,30 euro.

2020, 2021 eta 2022. urteak: urtero oinarrizko ordainsariari aplikatutako gehikuntzaren proportzionalak izango dira igoerak.

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

Antzinakotasuna kalkulatzeko data 2017ko urtarrilaren 1a izango da, langilearen kontratu mota edozein dela ere.

Dagokien enpresan antzinasun-plusa jasotzen eta sortzen duten langileei dagokien kalkulua egiteko, 2016ko abenduaren 31n sortutako zenbatekoa Ad-personam osagarri gisa geratuko da, eta ezin izango da balioa handitu, xurgatu edota konpentsatu.

Azken kalkulua egin zenetik 2016ko abenduaren 31ra bitarte sortutako jardun-tartea kalkulatzeko, hiruko erregela sinplea egingo da eta emaitza ordura arte jasotako zenbatekoari gehituko zaio.

T tarte bati euro zenbateko jakin bat badagokio, PT tartearen zatiari X euro dagozkio. Enpresa bakoitzak osotzat jotzen duen tartea da T (hirurtekoa, bosturtekoa, etab.). Azken tarte bukatutik 2016ko abenduaren 31ra bitartean sortutako tartearen zatia da PT.

29. artikulua. Erantzukizun-osagarriak

Ardurak dituzten edo eginkizunen araberako erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek kontsolidagarriak ez badira, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute, eginkizuna bete behar duten lanpostuan benetan jarduera betetzen ematen duten denboran. Osagarri hori langilearen kategoriaren eta langilea benetan betetzen ari den eginkizunen kategoriaren arteko alde ekonomikoaren baliokidea izango da. Langileak ez baditu goragoko kategoria bati dagozkion eginkizunak betetzen, baizik eta ohiko ardurak baino ardua handiagoak baditu soilik, osagarria langilearen ohiko kategoriaren (nominan azaltzen denaren) eta gorago dagoen hurrengo kategoriaren arteko aldeari dagokion diru-kopuruaren baliokidea izango da.

30. artikulua. Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek, hilabetetik gorako aldizkako epemuga duen osagarri gisa, aparteko bi haborokin jasoko dituzte. Haborokin horietako bakoitza hilabeteko oinarritzko soldataren, antzinasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zuzendaritza eta langileen ordezkariak ados jarriz gero, aparteko bi haborokinak hamabi hilabeteetako soldatetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

31. artikulua. Gaueko lanaren osagarria, prestasun-osagarria, igande eta/edo jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusak

- Gaueko lanaren osagarria Langileek lanak gaueko ordutegian egiten badituzte, 22:00etatik 6:00etara bitartean, gaueko lanaren osagarria jasoko dute. Gaueko lana zenbatzeko, bertan egon beharreko denboraren ehuneko 125 gisa egingo da. Alde hori soldatan ordain daiteke edo ordutan pila daiteke, egun osotan gozatzeko; eta jaiegunei edo/eta oporrei itsasteko ere erabili ahal izango da, enpresarekin hala adostuta.

- Guardia lokalizagarrirako prestasun-osagarria: ohiko lan-ordutegitik kanpoko prestasun-aldeingatik jasoko den osagarria da, baldin eta langileak, akordio edo hitzarmen kolektiboaren arabera, lokalizatzeko eta lanerako moduan egon behar badu. Egindako guardiako orduen ehuneko 50eko konpentsazio edo ordainsaria izango du.

- Igande eta jaiegunetako plusa. Igande eta jaiegunetan lan egiten duten langileena. Igande eta/edo jaiegunetako plusa lan egindako jaiegunengatik jasoko da. Honako hauek dira plus honengatik jaso beharreko zenbatekoak:

2019-2020. urtea: 3,5 euro orduko.

2021 eta 2022. urteak: urtero oinarritzko ordainsariari aplikatutako gehikuntzaren proportzionalak izango dira igoerak.

- Jaiegun berezietako plusa. Jaiegun berezietan lan egiten duten langileena. Jaiegun berezizat hartuko dira abenduaren 24a, 16:00etatik 24:00 arte, abenduaren 25a, 00:00etatik 24:00 arte, abenduaren 31, 16:00etatik 24:00 arte, eta urtarrilaren 1a, 00:00etatik 24:00 arte. Honako hauek dira plus honengatik jaso beharreko zenbatekoak:

2019-2020. urtea: 4 euro orduko.

2021 eta 2022. urteak: urtero oinarritzko ordainsariari aplikatutako gehikuntzaren proportzionalak izango dira igoerak.

32. artikulua. Aldi baterako ezintasun-aldian kobratzea

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

Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arrunt batek edo lanetik kanpoko istripu batek eragin badu, enpresak soldataren ehuneko 90era arteko saria aurreikusiko du lehenengo egunetik, oinarri arautzailea erreferentzia hartuta eta baja-aldiaren sortutako soldata-igoerak kontuan hartuta, baja-aldiak iraun bitartean.

Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan xedatutako ondorioetarako (2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren idazketan), aldi baterako ezintasunen ondorio diren ez-laneratze edo absentziak ez dira zenbatuko, behar bezala justifikatzen badira.

Lehen egunetik oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatzeko salbuespenak honako hauek dira: ospitalizazioa, etxekoa barne; ebakuntza kirurgikoa; haurdunaldiko arrisku-egoerak, indarrean dagoen araudian aurreikusten ez direnak; eta tratamendu mediko luzeak, ABE aldi laburrak eragin ditzaketenak, betiere aurreko 12 hilabeteetan langilea ez bada egon kontingentzia arruntek sortutako aldi baterako ezintasun-egoeran.

Langileen legezko ordezkartzaren gehiengoarekin aurkakoa adostu ezean, enpresak sistema publikoan mantenduko du kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta istripu arruntek) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estaldura, baita kontingentzia horiengatik izandako alden eta baje osasun-kontrola ere; baina enpresak ezingo du estaldura Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu. Hitzarmen hau sinatu aurretik enpresa batek dagoeneko kontratatuta badauka erakunde laguntzaile bat, bai kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta istripu arruntek) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estaldurarako, bai eta kontingentzia horietan izandako alden eta baje osasun-kontrolerako ere, enpresa horrek ez du puntu honetan islatutako betebeharririk izango, salbu eta langileen kolektiboak edo haien legezko ordezkariak berariaz eskatzen badute.

33. artikulua. Gastuen konpentsazioa

Langile batek, bere eginkizunak betetzeko, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 0,30 euro/km, autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu. Gastu horiek ordaintzeko, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitartekoak erabiltzeko. Erakundeak garraio publikoa erabiltzeko agintzen badu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du horien kostua; baina kostua 15 eurotik gorakoa bada, erakundeak aurrez ordainduko du.

2020, 2021 eta 2022. urteak: urtero oinarritzko ordainsariari aplikatutako gehikuntzaren proportzionalak izango dira igoerak.

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

Ezein langilek ez du bitarteko propioen bidez materialik garraiatu beharko, baldin eta materialaren bolumenaren, pisuaren edo egin beharreko distantziaren ondorioz garraioa oinez egin ezin bada. Materialak bere ibilgailuan garraiatzea onartzen badu, garraio-gastuak ordainduko zaizkio, artikulua honetan xedatutako km-ko prezioak ezarrita.

V. titulua. Lizentziak eta eszedentziak

I. kapitulua. Lizentziak

34. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Aldez aurretik abisatu eta justifikatuz gero (justifikatutako larrialdietan izan ezik), langilea lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

a) Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikotearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, hamabost egun. Baimen hori ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da. Lehen mailako ahaidetasun edo odol-ahaidetasuna duen senide bat ezkontzen bada, egun bat, ezkontza-egunari dagokiona.

b) Hiru lanegun bigarren mailara arteko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duten senideen heriotzagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik.

Baimen-egunak ez dira zertan ospitalizazioaren hasieran hartu, egunek ez dute zertan segidakoak izan eta aurrerago ere har daitezke, betiere ospitalizazioak iraun bitartean edota hura bukatzen denean, baldin eta pazienteak arreta edo zainketak behar izaten jarraitzen badu edota etxean atsedean hartu behar badu. Egoera horiek guztiak sendagilearen agiri bidez egiaztatu beharko dira.

Atal honetan araututa dagoen baimen ordaindua jasotzeko eskubidea eragiten duen egitatea lanaldiak lanaldiaren ehuneko 50 edo gehiago bete duenean gertatu bada, baimena hurrengo egunetik aurrera zenbatzen hasiko da.

Kausa hori dela-eta, langileak 180km-tik gorako distantzia egin behar badu, epea bi egun gehiagokoa izango da.

Langileak egun-kopurua luzatzeko aukera izango du, ordaindu gabeko baimena eskatuta, aurrez eskatuz gero, eta horretarako aukera ematen badute dagokion erakundeak nahi zerbitzuaren funtzionamendu onak. Gainera, baimen-egun horiek luzatu egin ahal izango dira, norbere oporretatik kenduta, betiere zerbitzua ixtearen ondorioz nahitaez hartu beharreko opor-egunak ez badira.

c) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, lanegun bat izango du langileak.

d) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora izango du langileak. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:

1. NANA, bizileku- eta lan-baimena, gidabaimena, pasaportea eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

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

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

4. Medikuen kontsultara joateko behar den denbora, betiere sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira kontsultak, eta ezin bada lanorduetatik kanpo joan. 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, langilea bera edo lehen mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoekin medikuen kontsultara joateko behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

5. Eskumen funtzionala duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendien ondorioz, langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan egondako kalteei aurre egiteko.

6. Azterketa ofizialak egiteko behar beste denbora, lanpostuarekin lotutako gaiekin lotuta egon zein ez, baldin eta txanda aldatzeko aukerarik ez badago. Hala, eskubide hau egikaritzeko aukera bermatu beharko da beti. Baimen horiek azterketa egiteko beharrezkoa den denboraren araberakoak izango dira.

7. Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzea, legeek eta hitzarmen honek ezarritako baldintzen arabera.

e) 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileek norberaren aukerako urteko egun bat hartzeko eskubidea izango dute. Eskaria 10 eguneko aurrerapenez egin beharko da, eta eskaria jaso denetik 5 egun igaro baino lehen erantzun beharko zaio eskariari, baiezkoa emanez, salbu eta antolaketa-arrazoiek hala egitea eragozten badute.

Norberaren aukerako eguna oso-osorik hartuko da, baina, lanorduen kalkulua egiteko, pertsona bakoitzaren urteko lanaldiari dagokion portzentajearen baliokide izango da. Egindako lanorduak zenbatzeko, egunean 7,5 orduko lanaldia hartuko da erreferentzia gisa.

Norberaren aukerako eguna hartu ahal izateko, ezinbestekoa izango da urtebeteko antzinasuna izatea edo azken 3 urteetan erakundearen urte batez zerbitzua eskaini izana. Baimena ezin izango da jarduera zehatzei dagozkien aldietan hartu, hala nola 30 egun baino gutxiagoko udalekuetan, oporretako programetan edota antzekoetan.

– Haurdun dauden langileek, baldin eta jaio aurreko azterketak egin behar badituzte, edo erditzeko prestakuntza teknikoak landu, eskubidea izango dute lanera ez joateko eta ordainsaria kobratzeko, betiere erakundeari aurrez ematen badiote horren berri eta lanaldiaren barruan izan behar duela egiaztatzen badute.

– Egun osoko lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osokoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.

– Langile batek edozein motatako lizentzia eta/edo baimena behar badu, eta gauzez ari bada lanean, aurreko edo hurrengo gaua aukeratu ahal izango du.

EAEan aplikagarria den legeria betez, erregistratuta dauden izatezko bikoteak ezkonduakoen parekoak izango dira, aitortzen zaizkien onurei dagokienez.

35. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiak soldatarik gabeko baimena eskatu ahal izango dute urtean 3 aldiz gehienez, eta 24 egunetarako gehienez.

Eskatzaileari lizentzia eman egin behar zaio, baldin eta 15 egun lehenago egin badu eskaera, eta lantoki bereko eta lanpostu bereko langileen ehuneko 5 baino gehiagok ez badu aldi berean hartu lizentzia hori, eta 7 eguneko gehieneko epean erantzun beharko zaio eskaerari. Baimenak hartu ahal izango dira, betiere horren ondorioz ez bada zerbitzuaren antolakuntza aldatu behar. Enpresak ukatu egiten badu baimena, idatziz egin beharko du, arrazoiak azalduz.

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

36. artikulua Adingabeak jaio eta zaintzeko baimenak

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeak martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoan, eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginaren 48. artikuluan araututakoaren menpe egongo dira.

Baimen horiek automatikoki aldatuko dira, aplika dakizkiokeen lege-xedapenen arabera.

Haurra jaiotzen den kasuetan (erditzea eta hamabi hilabetetik beherako haurra zaintzea), etenaldia hamasei astekoa izango da, gehi astebeteko baimen ordaindua, eta beste bi astez luzatu ahal izango da seme-alaben desgaitasuna edo erditze anizkoitzaren kasuetan (seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera), astebete guraso bakoitzarentzat.

Interesdunak aukeratuko du etenaldia nola banatu, baina, umea izan eta berehala, sei aste hartu beharko ditu. Gainerako 10 asteak lanaldi oso edo partzialean hartu ahal izango dira, hala jarraian, nahitaezko sei asteen ondoren, nola etenaldiak eginda, asteka, hasierako 6 asteak amaitu direnetik haurrak 12 urte betetzen dituen arte.

Hala ere, ama biologikoak erditzea aurrekusten den eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena.

Erditzea goiztiarra bada eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; beste modu batean esanda, amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan. Gainera, jaioberriaren ospitalizazioa zazpi egun baino gehiagokoa bada, etete-denboraldia ospitalizazioak irauten duen adina egun luzatuko da, gehieneko hamahiru aste arte, eta erregelamendua garatzen duten terminoen arabera.

Seme-alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, baldin eta atsedean hartzeko nahitaezko sei asteak amaiturik amak bere lanpostura itzultzea eskatzen ez badu.

Amatasunagatiko lizentzia eta oporraldia aldi berean badira, ez dira irentsiko 25. artikuluan azaltzen diren oporrak.

Langileak, amatasun-baimenak iraun bitarteko astean, ordainsariaren ehuneko 100 jasoko du, baimenak iraun bitartean sortutako soldata igoerak barne.

Haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik egoteagatik etenaldia egin behar izanez gero, langileak oinarri arautzailearen ehuneko 100 jasoko du lehenengo egunetik, gerora sortu diren eta kalkulurako erreferentziako aldiari dagozkion igoerak barne.

37. artikulua Bularreko haurra zaintzeko baimena

Langileak lanean ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, hamar hilabetetik beherakoa den seme edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Lanaldian geldialdi edo eten hori egin ordez, ohiko lanaldia ordubetetz murriz dezake langileak, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, hark aukeratu bezala. Era berean, edoskitze-baimenaren ordu guztiak metatu ahal izango dira eta etenik gabe baliatu ahal izango dira amatasuna-baimena amaitutakoan.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, erditze anizkoitzaren kasuan edoskitzeagatiko denbora proportzionalki luzatu ahal izango da.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa berreko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzionamenduan oinarrituta; idatziz jakinarazi beharko du hori.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, denbora hori bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak hamar hilabete betetzen dituenetik aurrera.

38. artikulua. Beren kabuz moldatu ezin diren adingabeak edo senitartekoak zaintzea

Langileak, legezko zaintzaren ondorioz, bere gain badu hamabi urte baino gutxiagoko haur baten edo ezindu fisiko, psikiko edo sensorial baten zaintza, lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta modu proportzionalan murriztuko zaio soldata, haren iraupenaren zortzirenean gutxienez, eta erdian gehienez. Murrizte hori egiteko eta gozatzeko, hauetako bat hartuko da erreferentzia-aldiztat: eguneko lanaldia, asteko lanaldia, hileko lanaldia edo urteko lanaldia, betiere erakundea ados baldin badago.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, lanaldi-murrizketa zer egunetan hasi eta bukatuko den zehaztuta.

Eskubide hori bera izango dute langileek, baldin eta adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta, bere kabuz moldatu ezin den odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara bitarteko senitartekoren bat zaindu behar badute.

Zentroko bi langile ezingo dira aldi berean baliatu eskubide honetaz, baldin eta egoera sortu duen pertsona bera bada. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-laburtzearen ordutegi zehatza, eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundearen zuzendaritzari zer egunetan itzuliko den.

39. artikulua Adopzioa eta harrera

Sei urtera arteko adingabeak adoptatu edo etxean hartzen diren kasuetan, baimena 16 astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile bakoitzarentzat. Baimen hori bi astez luzatu ahal izango da haur bat baino gehiago adoptatu edo etxean hartzen badira (bi aste haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera), astebete guraso bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoan eta

etengabe hartu beharko dira nahitaez, adopzioa onartzen duen ebazpen judizialaren ondoren, edo adopzioa edota harrera helburu duen erabaki administratiboa hartu ondoren. Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar aste horiek lanaldi osoan edo lanaldi partzialean eten daitezke, aldez aurretik enpresak eta eraginpeko langileak adostuta, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Sei urte baino gehiagoko adingabeak behin betiko adoptatu edo hartzen badira, halaber, etenaldiak hamasei aste izango ditu desgaituak edo minusbaliatuak badira, edo arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasun bereziak badituzte, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren jatorrizko herrialdera aldez aurretik joan behar dutenean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, ordaindu gabeko beste baimen bat emango da, behar den denboraren arabera, eta adoptatutako haurraren jaioterriak horrelakorik eskatzen badu; horretarako, behar bezala justifikatu beharko da, eta ezinbestekoa izango da erakundeari egoera horren berri ematea, behar den aurretiaz.

Eskubide hori langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzio-helburua duen zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan –hala dagokionean– ezarritakoaren arabera. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

Baldin eta semeak edo alabak desgaitasunen bat badu (jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan), 16 asteko etenaldia beste bi astez luzatuko da, astebete guraso bakoitzarentzat.

II. kapitulua. Eszedentziak

40. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

Kasu hauek hartuko dira nahitaezko eszedentziatzat:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- Legez ezarritako beste edozein kasu.

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

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu

lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

41. artikulua. Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia

41.1. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, bai harrera iraunkorrean zein adopzio-aurreko harreran egon; eta eszedentzia hori umearen jaiotegunean hasiko da, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunean bestela. Eszedentzia horren iraupena zatika baliatu ahal izango da.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiarazi egingo du langilea ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziak iraun bitartean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

41.2. Senitartekoak zaintzeko eszedentzia.

Langileek eskubidea izango dute bi urteko eszedentzia hartzeko gehienez, baldin eta bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren bat zaindu behar badute, senitarteko hori ezin delako bere kabuz moldatu, dela bere adinarengatik, dela istripuren bat izan duelako, dela gaixotasunen bat duelako.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiarazi egingo du langilea ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziak iraun bitartean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

42. artikulua. Eszedentzia bereziak

Eszedentzia bereziak kasu hauetan emango dira:

- Laneko hobekuntzarako jarduerak egiteko.
- Ospe oneko erakundeetan misio humanitarioak bete edo garapenerako lankidetzan jarduteko, betiere langileak bost urteko antzinasuna badu erakundearen.

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzintasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordetzeko eskubidea izango du; baina adierazitako epea igaro ostean itzultzen bada lanera, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetan lehentasunez sartzeko eskubidea gordeko zaio soilik.

Dena den, eszedentzia bereziak ematean ulertzen da ez dela inolako ordainsaririk jasoko, nahiz eta aldi hori antzintasunerako zenbatuko den, salbu eta lanbidearekin zerikusirik ez duen laneko hobekuntzarako jarduerak egiteko eskatutako eszedentzia bada.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, eszedentzia hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko kausengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

43. artikulua. Borondatezko eszedentzia

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori lau hilabetekoa izango da gutxienez, eta bost urtekoa gehienez. Langileak ezingo du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori ez da zenbatuko antzintasunerako. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Langileak hasierako eszedentziaren iraupen bereko luzapena eskatu ahal izango du, eszedentzia eskatzeko prozeduraren arabera, hasierako eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago gutxienez.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzia honen iraupena igaro ostean, langileari erakundearen hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasuna izateko eskubidea gordeko zaio soilik.

44. artikulua. Atxilotze-kasuetarako bermeak

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

45. artikulua. Eszedentzia amaitzean lanera itzultzea

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztietarako arau orokor gisa, eszedentziarako emandako epea amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago egin beharko du horretarako eskaera, eta lanera zer egunetan itzuliko den adierazi beharko du.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko.

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

Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana.

46. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

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

Ohiko lanbidean jarduteko guztizko ezintasun iraunkorra, erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun handia duten langileen kasuan, kontratua etenda geratuko da bi urtez, kalifikazio-organoak langilearen ezintasun-egoerak hobera egin eta langilea bere lanpostura itzul daitekeela uste duela adierazten duenetik zenbatzen hasita, eta administrazio-ebazpenean hala adierazten bada.

Etendura-denbora antzinatasunerako zenbatuko da.

47. artikulua. Erretiroak

Une bakoitzean indarrean dagoen lege-araubidea beteko da.

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

VI. titulua. Hobekuntza sozialak**48. artikulua. Lanerako arropa**

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

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

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

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

— Enpresak ordainduko ditu gosariaren, bazkariaren eta afariaren gastuak. Hiru otordueta-rako balioko du ordainketa horrek. Gastuak justifikatzeko, langileak otorduen fakturak aurkeztu beharko ditu; eta faktura horien kostua langileak joan behar izan duen eremu geografikoko balio estandarra izango da beti. Otorduren batengatik edo guztiengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 15 eurotik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du aurrez eskudirutan jasotzeko kostu horiek ordaintzeko dirua.

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

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

– Hezkuntza- edo/eta laguntza-arrazoiak direla-eta, langileek beren bizilekutik irten behar badute jardueren erabiltzaileekin batera egoteko, eta jarduera horiek egoitza-zentroetan eta/edo kanpamentuetan egiten badira, langile horiek eskubidea izango dute artatutako erabiltzaileen baldintza berberetan igarotzeko gaua eta egiteko otorduak.

50. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguria

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

51. artikulua. Enpresaburuaren subrogazio-klausula

Plantillak egonkortu dituzten lehiaketa publiko, itun, lankidetzeta-hitzarmen edo finantziario publikoko beste formula batzuen kasuetan eta hitzarmen hau aplikatu behar luketen edo/eta hitzarmen honetan adierazitako eremu funtzionala duten erakunde batzuen artean zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasun-eskualdatzea gertatzen bada, erakunde berria subrogatu egingo da zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horretan lan egiten zuten langileekin lotutako betebeharretan eta erantzukizunetan. Ondorio horietarako, ulertuko da zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitateak ondorengotza izango duela, baldin eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horrek bere identitatea mantentzen badu.

Edonola ere, artikulua honetan ezarritako subrogazio ondorioz ez dute izango hirugarren aldean kaltetan kontratatutako pertsonak, eta irten den titularrari lotuta egongo dira.

Kontratua hirugarren baten kaltetan egin dela ulertuko da, baldin eta kontratatutako ordu kopurua gorantz moldatu bada esleipena amaitu aurretiko 6 hilabetetan gehienez, eta horrek bete beharreko jarduera-orduen gorakada errealik eragiten ez badu, administrazio emakidatunaren berariazko oniritziarekin.

Sektore publikoko kontratuen Legearen (azaroaren 8ko 9/2017) 130.3 artikulua arabera, administrazio publiko batek erabakitzen badu zerbitzu bat zuzenean berak ematea (hitzarmen honen eremu funtzionalean eta jardueren katalogokoa, eta ordura arte eragile ekonomiko batek emandakoa), administrazio publiko horrek zerbitzua ematen duten langileak subrogatu beharko ditu, artikulua honetan arautzen diren baldintza berberetan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikazio da, bestalde, entitate pribatu batek zerbitzua zuzenean berak ematea erabakitzen badu.

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

• Langileen zerrenda, datu hauekin: izen-abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinatasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, norberaren baldintza onuragarriak (baldin badaude), eta/edo egon daitezkeen enpresa-itunak.

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

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

- Langileekin sinatutako itun edo klausulak, bai indibidualak, bai kolektiboak.
- Subrogazioak eragindako langile guztiei ordura arteko hartzekoen zati proportzionala ordaindu izanaren egiaztagiria, inongo kopururik ez dela zor frogatzen duena.

Oraindik hartzeko geratzen diren oporrei dagokienez, uzten duen enpresak hartzen duenari eman beharko dio egoera horren berri, eta bien artean erabakiko dute nola ordainduko duen enpresa bakoitzak dagokion zatia. Nolanahi ere, ordaindutako oporrak hartuko dituzte langileek, lan-egutegia eta indarreko legeria errespetatuz.

VII. titulua. Eskubide sindikalak

52. artikulua. Eskubide sindikalak

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

– Falta arin, astun eta oso astunak direla-eta, dagokien lantokian ezarritako zigorrei buruzko informazioa jasotzea aurretiaz eta idazki bidez.

– Hiru hilez behin gutxienez, gai hauei buruzko estatistiken berri izatea: absentismoaren indizea eta arrazoiak; lan-istripuak eta laneko gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; laneko ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

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

– Erakundearen lanak egitean, laneko segurtasun eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. laneko arriskuen prebentziorako legeak (LBK 1995, 3053) agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko, prebentzioko ordezkariak behar duten denbora izango dute laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza jasotzeko (betetzen duten kargurako nahitaezkoa den prestakuntza). Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta laneko arriskuen prebentziorako legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Erakundeak eman eta ordaindu beharko du prebentzioari buruzko prestakuntza. Lan-ordutegiaren barruan egin beharko da.

– Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek irauten duten bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Halaber, batzordeko kide bakoitzak edo lantoki bakoitzeko langileen ordezkariak hileroko dute ordaindutako ordu-kreditua, beren ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, betiere honako eskala honen arabera. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideek ordu-kreditu hauek izango dituzte:

– Ehun langilera arteko enpresetan, hamabost ordu.

– Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresetan, hogeituro ordu.

– Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arteko enpresetan, hogeitahamar ordu.

– Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresetan, hogeitahamabost ordu.

– Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera dituzten enpresetan, berrogeituro ordu.

Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgarrietan jarriko dira. Taula horien bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bana atal sindikalentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Iragarki-taula horietan, arduradun sindikalek jarriko dituzte egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak.

Era berean, normalean informatikako tresnak erabiltzen dituzten lantokietan, ordezkari sindikalei tresna horiek erabiltzen utziko zaie langileei informazioa helarazteko, betiere beharrezko zehaztasunarekin, tresna horiek erabiltzeak ez dezan kalterik eragin tresna horien ohiko laneko jardueretan.

– Ezein langile ezingo da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari trabarik egin gabe. Langile oro izan daiteke hautesle nahiz kargu sindikalak betetzeko hautagai, betiere Langileen Estatutuan eta SALOn (LBK 1985, 1980) ezarritako baldintzak betetzen baditu.

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

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

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

53. artikulua. Batzarrak

Honako hauek izango dute bilerak deitzeko eskubidea, 24 orduko aurrerapenarekin gutxienez, eta aurrez erakundeari jakinarazita: langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo, 50 langiletik gorako lantokietan, langile guztien ehuneko 20k, eta, 50 langiletik beherako lantokietan, langile guztien ehuneko 30ek (betiere gehieneko hamar langileko eskakizuna gainditu gabe).

VIII. titulua. Diziiplina-erregimena

54. artikulua. Lan-jokabidearen kodea

Diziiplina-erregimenari lotutako gaiak jasota daude Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmeneko 74. eta 80. artetako artikuluetan, eta hona hemen testu horien transkripzioa hitzez hitz:

Faltak.

Langileek egindako faltak garrantziaren arabera sailkatzen dira, honela:

- a) Falta arinak.
- b) Falta astunak.
- c) Falta oso astunak.

Falta arinak.

Hauek dira falta arinak:

1. Hogeita hamar laneguneko epean, bi eta bost aldi bitartean berandu iristea lanera eta ez ematea behar bezalako justifikaziorik.

2. Laneko absentzia gertatu osteko 24 orduetan langileak ez jakinaraztea zergatik ez den joan lanera, salbu eta egiaztatzen bada ezinezkoa dela.

3. Arduragabekeriak zaintzea materiala eta instalazioak, betiere horrek ez badio kalterik eragiten enpresari. Kalte ekonomikoren bat eragiten badu, falta astuntzat hartu ahal izango da.

4. Justifikatu gabeko arrazoiengatik, bi egunetan ez joatea lanera hogeita hamar laneguneko epean. Beste lankide batek ordezkatu behar badu lanera azaldu ez den langilea, falta astuntzat hartuko da.

Falta astunak.

Hauek dira falta astunak:

1. Hirurogei laneguneko epean, sei eta hamar aldi bitartean berandu iristea lanera, eta ez ematea behar bezalako justifikaziorik.

2. Justifikatu gabeko arrazoiengatik, bi egun baino gehiagotan ez joatea lanera hogeita hamar laneguneko epean. Lanerako hutsegite bakarra nahikoa izango da, baldin eta langile horren lanpostua dela-eta, lanera ez joateak kalterik eragiten badio artatu beharreko pertsonari.

3. Behin eta berriro egitea falta arin bera hiruhileko batean, betiere falta horri zehapena ezarri bazaio eta zehapena irmoa bada.

4. Arduragabekeria handiz zaintzea materiala eta instalazioak, eta horrek kalteak eragitea enpresari. Kalte ekonomiko nabarmena eraginez gero, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

Falta oso astunak.

Hauek dira falta oso astunak:

1. Ez iristea garaiz lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, hamabost aldi baino gehiagotan urtebeteko epean.

2. Hogeita hamar laneguneko epean, ez etortzea lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, ondoz ondoko hiru egunetan edo tartekako bost egunetan.

3. Lanak ez betetzea eta zerbitzuan kalte larriak eragitea, arduragabekeria nabarmenaz jarduteagatik hainbat ezagutza-esparrutan.

4. Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea; edo, ABE egoeran egon bitartean, ordaindutako beste lan batzuk egitea.

5. Lanorduen barruan mozkor egotea normalean edota edozein motatako droga edo estupefazianteak hartzea.

6. Hitzek nahiz ekintzaz gaizki eta errespetu edo adeitasunik gabe tratatzea lankideak edo zerbitzuen erabiltzaileak.

7. Lankide batek, edozein dela ere bere kargua eta/edo zeregina, beste lankide bati sexu-jazarpena egitea, dela hitzez, dela larderia fisikoaren bitartez, dela beste era batean (xantaia eta abar).

8. Behin eta berriro egitea falta larriak, betiere hiruhileko berean egiten badira eta falta horiei dagoeneko zehapena ezarri bazaie.

9. Agindutako zeregin edo eginkizunetan iruzur egitea, desleialtasunez jokatzeko eta konfiantzaz abusatzea.

Zehapenak.

Faltaren mailaren arabera, zehapen hauek ezarri ahal izango dira gehienez:

Falta arinengatik: idatzizko kargu-hartzea, eta lana eta soldata hiru egunerako kentzea gehienez. Falta astunengatik: lau eta hamabost egun bitartean soldata eta lana kentzea.

Falta oso astunengatik: hamasei eta hirurogei egun bitartean soldata eta lana kentzea, edo kaleratzea.

Zehapen guztiak idazki bidez jakinaraziko zaizkio langileari, kausa zein den eta noiz gertatu zen adierazita. Jakinarazpen horren kopia langileen ordezkariari bidali behar zaie.

Inola ere ezingo da ezarri zehapenik kausa hauetako batengatik:

- a) Erakunde sindikal bateko kide izateagatik.
- b) Langileen ordezkaria izateagatik; edo, ordenamendu juridikoak ezarritakoaren arabera, langileen ordezkari izango balitz bezala jokatzegatik.
- c) Enpresaren eta/edo erakundearen ardura duen enpresaburuaren aurkako keak aurkezteagatik edo haren aurkako prozeduretan parte hartzeagatik, enpresaburu horrek ustez ez dituelako bete laneko edo gizarte segurantzako arauak.
- d) Langilearen arraza, sexua, ezkontza-egoera, izatezko elkarbizitzako egoera, erlijioa, iritzi politikoak, jatorri soziala, orientazio sexuala, genero-identitatea, haurdunaldia edo norbere morala dela-eta; edota, oro har, Konstituzioan aitortutako eskubideren batez askatasunez baliatzeagatik.

Zehapen-espeditentea, falta oso astunak egiteagatik.

Zehapen oso astuna baliozkoa izan dadin, honako izapide hauek bete behar dira:

1. Langileari eta langileen legezko ordezkariari idatziz jakinaraziko zaie zehapen-espeditentea abian jarri dela, eta kargu-orria helaraziko zaie.
2. Langileak bost lanegun ditu bere burua defendatzeko alegazioak egiteko.
3. Zehapena betearazlea izango da haren berri ematen den unetik aurrera.
4. Zehapen-espeditentea hasten denetik langileari jakinarazten zaion arte, 45 egun igaroko dira gehienez; baina bertan behera utziko ditu faltaren preskripzio-epeak, hurrengo artikuluan aurreikusita daudenak.

Falten preskripzio-epea.

Falten preskripzio-epea hau izango da:

Falta arinen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hamar egun baliodunetara.

Falta astunen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hogeitun egun baliodunetara.

Falta oso astunen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hirurogei egun baliodunetara.

Zehapenak ez badira gauzatu dagokion jakinarazpena egin ostean, bertan behera geratuko dira, jakinarazpena egiten denetik epe hauek igaro ostean:

Falta arinen kasuan: hilabete.

Falta astunen kasuan: bi hilabete.

Falta oso astunen kasuan: hiru hilabete.

Zehapenak judizialki aurkaratzen badira, zehapena betetzeko preskripzio-epea eten egiten da.

Enpresaburuaren faltak eta zehapenak.

Enpresak eta/edo erakundeak zerbait ez egiteagatik edo egiteagatik hitzarmen honetako xedapenen eta gainerako legezko xedapenen aurka egiten badu, laneko arau-haustetzat hartuko da.

Nolanahi ere, definituta eta tipifikatuta daude guztiak gizarte-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko legean.

55. artikulua. Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten jardueretako soldata-irizpideak eta ordu-kopurua

55.1 Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten opor-egonaldi eta/edo egonaldi hezitzaileetako soldata-irizpideak.

Aintzat hartuta langileek egoera eta baldintza berezietan egiten dutela lan presentziazko zerbitzuak ematen dituztenean 24 ordu edo gehiagoko prestasunarekin udalekuetako etxeetan, aterpetxeetan, kanpamentuetan, bidaietan, udalekuetan, aterpetxe edo kanpamentuetako egonaldiak dituzten programa hezitzaileetan, edo jarduera berdintsuetan, honako soldata-irizpide hauek ezarri dira:

– Eguneko oinarrizko soldata: I. eranskineko taulan agertzen den urteko oinarrizko soldata zati 14 hilabete eta zati 30 egun egitearen emaitza da.

– Eguneko prestasun-osagarria: lanaldiaren baldintza zehatzen arabera sortuko da osagarri hau. Osagarri horiek ehuneko hauen arabera ezarriko dira:

– 2019. eta 2020. urteetan, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 24.

– 2021. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 26.

– 2022. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 28.

– Igande eta jaiegunetako osagarria: jaiegun bakoitzeko sortuko da jaiegun edo igande-osagarria, eta zenbateko hau izango du:

– 2019. eta 2020 urteetarako, 28 euro eguneko.

– Hurrengo urteetarako, igoerak oinarrizko soldatei urtero aplikatutako igoerekiko proportzionalak izango dira.

– Asteko atsedanak: kontratuaren azken egunetan gozatuko dira asteko atsedanak; hortaz, kontratuaren iraupenak barne hartuko du atsedan horien iraupena eta zerbitzua ematen den egunen iraupena.

– Aparteko ordainsariak: oinarrizko soldataren, prestasun-osagarriaren eta jaiegun-osagarriaren arteko baturaren 1/6ari dagozkion aparteko ordainsariak sortuko dira.

– Oporrak: oinarrizko soldataren, prestasun-osagarriaren eta jaiegun edo igande osagarriaren arteko baturari dagozkion aparteko ordainsariak sortuko dira. Baliatu gabeko oporrak: kontratatutako egunei dagokien zatian sortuko dira.

– Kontratu-amaierako kalte-ordaina: kontratua amaitzean sortzen dira kalte-ordain hauek.

URTEA	TALDEA	KATEGORIA	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA	EGUNEKO PRESTASUN-OSAGARRIA	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA GEHI EGUNEKO PRESTASUN-OSAGARRIA
2019 eta 2020	IV. taldea	Begiralea	1.520,61euro/30 = 50,69 euro	12,16 euro	62,85 euro
	III. taldea	Taldearen koordinatzailea, landako burua, kanpamentuaren koordinatzailea	1.668,96euro/30 = 55,63 euro	13,35 euro	68,98 euro
	II. taldea	Kanpamentuaren zuzendaria	1.854,41/30 = 61,81 euro	14,83 euro	76,64 euro
2021	IV. taldea	Begiralea	1.535,82/30 = 51,19 euro	13,31 euro	64,50 euro
	III. taldea	Taldearen koordinatzailea, landako burua, kanpamentuaren koordinatzailea	1.685,65/30 = 56,19 euro	14,61 euro	70,80 euro
	II. taldea	Kanpamentuaren zuzendaria	1.872,95euro/30 = 62,43 euro	16,23 euro	78,66 euro
2022	IV. taldea	Begiralea	1.566,53euro/30 = 52,22 euro	14,62 euro	66,84 euro
	III. taldea	Taldearen koordinatzailea, landako burua, kanpamentuaren koordinatzailea	1.719,37euro/30 = 57,31 euro	16,05 euro	73,36 euro
	II. taldea	Kanpamentuaren zuzendaria	1.910,41euro/30 = 63,68 euro	17,83 euro	81,51 euro

55.2 Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten noizbehinkako jardueren ordu-kopurua:

Atal honetan jasotako ondorioetarako, "ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten noizbehinkako jarduera" esango zaie 8 ordu baino gehiago eta 24 ordu baino gutxiago irauten duten bidaia, irteera, txango edo ekitaldiei.

Jarduera horiek bi eratakoak izango dira:

1. Gaua bertan eman behar ez den jarduerak: kasu honetan, jarduera horretan lanean aritutako ordu guztiak zenbatuko dira, baita bidaiari eta otorduetan emandako denbora ere, eta 11 ordu zenbatuko dira gehienez.

2. Gaua igarotzea dakarten eta 24 ordutik beherako iraupena duten jarduerak: jarduerak ordu guztiak zenbatuko dira, joan-etorritako eta otorduetarako denbora barne, baita gaueko atsedeen-orduak ere (gehienez 18 ordu). Gaueko atsedeen-ordutzat jotzen dira programaturako jarduerarik ez dutenak.

Igande edo jaiegunetan egiten diren jardueren kasuan, ordu bakoitzari dagokion osagarria ordainduko da.

Gaueko atsedeeneko ordutzat hartzen dira programaturako jarduerarik ez dagoen ordu horiek.

Ordu-zenbaketa hori bateraezina da gaueko lanaren osagarria jasotzearekin.

Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria. Baldintza onuragarriak eta ad personam bermeak aplikatzea.

Erakundeek, edo atalek, edo ekoizpen-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintzak onuragarriagoak badira hitzarmen honetan adierazitakoak baino, baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, eta horrela ez zaio kalterik eragingo inongo langileri hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik.

Ad personam bermearen zenbatekoa adostu ostean, ezingo da berme hori konpentsatu edo errebalorizatu, salbu eta erakunde batean, hitzarmen honen indarraldia hasten den egunean, borondatezko osagarriak ezarrita badaude, eta osagarri horiek oinarrizko soldatari gehituz gero lortutako zenbatekoa hitzarmen honetan jasotako oinarrizko soldata baino altuagoa bada. Kasu horretan, dagozkien soldaten ordainsari-kontzeptuak egoera berrira egokitu beharko dira; eta, horretarako, borondatezko osagarri horietan jasotako zenbatekoak oinarrizko soldataren kontzeptura pasako dira, harik eta oinarrizko soldatak hitzarmen honetan adostutako zenbatekora iristen diren arte. Kontzeptu horrengatik ordaindu gabe geratzen diren zenbatekoak borondatezko osagarri xurgagarri gisa mantenduko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Hizkuntza sustatzea eta normalizatzea.

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori euskararen normalizazioari buruzko EAEko legerian oinarrituko da, eta, gutxienez, hizkuntza-normalizaziorako lehen tasunak ezarriko ditu azpisektoreen, lanbide-kategorien, epeen, giza baliabideen eta baliabide ekonomikoen arabera, bai plana bera gauzatzeko. bai autonomia-erkidegoko eta tokiko erakunde publikoen (aldundi eta udalen) inplikazioa lortzeko.

Azkenik, euskara beharrezkoa ez den lanpostu berrietan euskara merezimendu gisa baloratzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

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

Sektoreko enpresaren bat hitzarmen kolektibo hau aldi baterako ez aplikatzen saiatzen bada, dela arrazoi ekonomiko edo teknikoengatik, dela antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, batzorde paritarioari jakinarazi beharko dio kontsultaldia noiz hasiko den, aldi hori hasi

aurretik; eta negoziazioetan akordiorik lortuz gero, batzorde paritarioari eman beharko zaio horren berri. Kontsultaldia amaitu ostean, desadostasunik baldin badago, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia 5 eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakitzeko, desadostasuna jakinarazi zaienetik.

Langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta baldin eta soilik baldin alderdi bakoitzaren gehiengoak hala adosten badu, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna arbitraje bidez konpontzen saiatuko dira, lehenengo, PRECOren esku jarrita auzia, eta geroago, ORPRICEren esku jarrita.

Batzorde paritarioak hori guztia helaraziko dio lan-agintaritzari.

Eskatutako eskusiorako baimena lortuz gero, horren ondorioak urtebete iraungo du gehienez, eta hura luzatzeko beste baimen bat eskatu beharko da, artikulua honetan aurreikusitako prozedura jarraituz. Baimendutako epea igarotakoan, hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aplikatuko dira berriz, automatikoki.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, langileek edo batzorde paritarioak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, bai jasotako informazioa, bai eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ere. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Laugarren xedapen gehigarria. Mugigarritasun geografikoari buruzko klausula.

Mugigarritasun geografikoari lotutako gaiak jasota daude Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmenaren 15. artikuluan, eta hona hemen testu horien transkripzioa hitzez hitz:

Enpresa barruko mugigarritasun geografikoa arautzeko, aintzat hartuko da Langileen Estatutuaren 40. artikuluan xedatutakoa.

Arau orokor gisa, langileak kontratatzean, lantoki jakin batera atxikiko dira, bertan bete ditzaten beren zereginak

Salbuespen moduan, ekonomiari, teknikari, antolaketari edo ekoizpenari lotutako arrazoiak direla-eta, enpresak edo erakundeak aukera izango du langileak beste lantoki batera lekualdatzeko epe iraunkor baterako, lekualdaketa horren ondorioz langile horrek bere ohiko bizilekua aldatu behar badu ere.

Bosgarren xedapen gehigarria. Mugigarritasun funtzionalari buruzko klausula.

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

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

Seigarren xedapen gehigarria. Behar bezala aplikatzen dela zaintzea eta bermatzea.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu nahi dituzte:

Akordio hau sinatu duten erakunde sindikal eta enpresa-erakunde guztiek, sinatzaileen erakunde elkartuek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek eta negoziazio kolektiboaren eremuan horiek ordezkatu dituzten pertsonak ez dute Arabako aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren hitzarmen kolektibo honetako edukiek baino baldintza okerragoak dituen (osotasunean edo zati batzuetan) hitzarmenik edo lan-akordiorik sustatuko, itunduko, ez eta horrelakoei atxikiko ere; izan ere, ezinbesteko gutxieneko zuzenbide-edukitzat hartzen dute bai hitzarmen hau bere osotasunean, bai eta haren xedapen eta arau guztiak ere.

— Erantzukizun publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren zaintzea, eta gaian eskudunak diren administrazio publikoei eskatzea behar bezala aplikatzeko Arabako lurralde historikoko aisia hezitzaileari eta animazio soziokulturalari buruzko hitzarmena. Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoei jakinaraziko diete zeinen garrantzitsua den lan-eskubideak eta lehia leiala babesteko klausula bat sartzea kontratuak arautzen dituzten orrietan,

hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuak esleitzen dituzten erakundeei exijitzen diena hitzarmen kolektibo hau betetzeko. Ildo horretan, administrazioei adieraziko zaie klausula berri bat sartzeko premia dagoela hitzarmen honen eremu funtzionalaren barruko kontratuetako baldintza-orrietan. Klausula horrek exijituko du kontratu horietan behar bezala aplikatzeko Arabako lurralde historikoko aisia hezitzailearen eta animazio kulturalaren hitzarmena.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturik batzorde paritarioan; eta batzorde horren bidez neurriak hartuko dira administrazio publikoei jakinarazteko alderdi sinatzaile horiek konpromisoa dutela enplegua eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak bermatzearen alde.

Neurri horien artean, hauek egongo dira gutxienez:

– Hitzarmenaren testu osoa igortzea administrazio publiko nagusiei (EJ, AFA, Eudel eta udal garrantzitsuenei), testua ezagutu dezaten eta irizpidetzat har dezaten beren eremu funtzionale-tako jarduerak kontratatzeke, hitzarmenak egiteko, itunak egiteko edo finantzatzeko.

Administrazio publikoetan indarrean dauden zerbitzuak kanporatzeari buruzko estatutu-izae-rako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokienez:

– Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko asmoz, erakunde edo enpresa esleipendunek behar bezala bermatuko dituzte, eta esleipenaren unean plantillak zituen bene-tako baldintzak errespetatuko dituzte dauden langileen subrogazioa egitean.

– Baldintza-orrien bidez bermatuko dute erakunde edo enpresa kontratistak laneko arris-kuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.

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

– Esleipendunek zerbitzuak azpikontratatzeko badituzte, azpikontratazio horiek kontratazio-le-gean ezarritako baldintzak beteko dituzte; behar bezala ziurtatuko da azpikontratutako enpre-se-tako langileen lan-baldintzak enpresa kontratugileko langileen berdinak izango direla gutxienez, eta ez dira inoiz izango hitzarmen honetan araututako lan-baldintzak baino okerragoak. Berme hori betetzen ez bada, zerbitzuak azpikontratatzeko dituen esleipenduna izango da erantzule sub-sidiarioa.

Zaintze-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautematen badira, batzorde parita-rioak hau egingo du:

– Lehenik eta behin, idazki bat bidaliko dio dagokion administrazioari, egoera irregularraren berri emateko.

– Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, batzorde paritarioak estatutu-izaerako akordio kolektiboen jarraipen-batzordeetan salatuko du administrazio publikoetan indarrean dauden kanporatze-zerbitzuen egoera.

– Azken aukerako neurri moduan, akordioa sinatu duten erakundeek justizia-auzitegietan jarriko dute dagokien administrazioarekiko auzien erreklamazioa.

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

Xedapen iragankorrak

Lehenengo xedapen iragankorra. Lanbide-kategoriak sektorearen errealtatera egokitzea eta, ondorioz, kategoria berriak barne hartzea.

Langileen Estatutuaren 82. artikuluan eta Hirugarren Xedapen Gehigarrian xedatutakoaren kalterik gabe, eta kontuan hartuta hitzarmen honen sinatzaile diren aldeek jakin badakitela, finantzaketa publikoaren urritasuna dela-eta, zenbait erakunde, programa edo zerbitzutan hitzarmena ezarri ezin izango dela berehala (lankidetzeta-hitzarmenak, kontratu publikoak edota bestelako finantzaketa moduak), hainbat soluzio eskaini nahi dira, hitzarmenean jasota dauden lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak pixkanaka ezarri ahal izateko, soilik aldaketaren bat izan duten kategoria berriei dagokienez.

Aurretik adierazitako kategorietan izandako aldaketei dagokienez, erakundeek egiaztatu behar izango dute zerk eragozten dien sektoreko hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoa berehala ezartzea. Horretarako, dagokion dokumentazioa (aurretiko soldata-masaren kalkulua eta hitzarmen kolektiboa ezarri ondorengo soldata-masa; eta jasotako finantzaketa-zenbatekoak adierazten dituzten dokumentu ofizialak, kontratuak, hitzarmena, etab.) aurkeztu beharko dute batzorde paritarioaren aurrean, sektoreko hitzarmen kolektibo hau ALHAOn argitaratu eta 60 egunetako epean.

Aurreko guztia egiaztatu ondoren, erakundeek eta Langileen Legezko Ordezkaritza-organoak (legez aurreikusita dauden aukera guztietan) eta, hala badagokio, sindikatu-atalek, moldatu diren kategorietan hitzarmena ezarri ahal izateko egokiak diren akordioak negoziatu eta adostu beharko dituzte (zenbatekoak eta epeak zehaztuta). Ondoren, batzorde paritarioari eman beharko diote erabakitakoaren berri. Edozein kasutan, kategoriei dagozkien aldaketak osotasunean aplikatu beharko dira 2021eko urtarrilaren 1a baino lehen.

Hala eta guztiz ere, hitzarmen hau argitaratu den datan indarrean dauden zerbitzuetarako, kategorien aldaketak zerbitzuei atxikitako pertsonen ehuneko 40ri baino gehiagori eragiten badio, moldatutako kategorietan egin beharreko aldaketak ez dira indarrean jarriko harik eta kontratu horiek edo izan litezkeen luzapenak bukatzen diren arte. Hala, zerbitzuaren esleipen berria gauzatzen denean, hasiera-datari dagozkion aldaketak ezarriko dira, aplikazio-data beranduenez 2022ko uztailaren 1koa izan beharko delarik.

Aurreko paragrafoan aipatutako egoeran dauden erakundeek, Batzorde Paritarioaren aurrean justifikatu beharko dute aldaketaren eraginpean dauden pertsonen portzentajea.

Xedapen iragankor hau aplikatu beharko da soilik hitzarmen hau argitaratu aurretik argitaratutako pleguei lotutako erakundeen kontratuak badaude.

Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehena.

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

Azken xedapenetako bigarrena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hura sinatzen duten alderdiek behar bezala aztertuko dute zer aukera dagoen, indarraldi hori bukatu ostean, hitzarmenaren eremu geografikoa EAera zabaltzeko, edo esku-hartze sozial, aisia hezitzaile eta animazioa soziokulturalaren sektoreen eremu funtzionalak Arabako lurralde historikoaren edo EAEn eremu geografikoetan jasotzen dituen beste hitzarmen batean sartzeko.

Azken xedapenetako hirugarrena.

Erakunde bakoitzean hitzarmen honetan jasotakoak baino baldintza hobek adostu ahal izango dira.

Azken xedapenetako laugarrena.

Erakunde batean edo eremu funtzional jakin batean langileen ordezkarien eta erakundeen edo enpresa-erakundeen artean akordioaren bat lortzen bada eta hitzarmen honetan sartu nahi badute, batzorde paritarioari kudeaketak eta beharrezko aldaketak egiteko gaitasuna ematen zaio, akordio horiei segurtasuna eta indar juridikoa eman diezaien.

I. eranskina. Ordainsarien taulak. Oinarrizko soldatak

TALDEA	KATEGORIA	2019	2020	2021	2022
I. taldea: zuzendaritzako langileak	Zuzendari kudeatzailea	29.278,28	29.278,28	29.717,45	30.311,80
II. taldea: zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak	Saileko burua	25.833,78	25.833,78	26.221,29	26.745,71
	Programa eta hornikuntzen zuzendaria	25.833,78	25.833,78	26.221,29	26.745,71
	Proiektu pedagogikoen koordinatzailea	24.542,09	24.542,09	24.910,22	25.408,43
	Gradu-tituluduna	24.542,09	24.542,09	24.910,22	25.408,43
	Kudeaketako teknikaria	24.542,09	24.542,09	24.910,22	25.408,43
III. taldea: hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak	Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Teknikari espezialista	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Liburutegiko teknikaria	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Erakusketak muntatzeko teknikari espezialista	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Gida espezialista	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Animatzaile soziokulturala	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Kultura arteko bitartekari hezitzailea	23.250,40	23.250,40	23.599,16	24.071,14
	Tailerretan aditua, monitore espezializatua, interprete-gida	21.977,70	21.977,70	22.307,37	22.753,51
	Ingurumen-zaintzailea	21.977,70	21.977,70	22.307,37	22.753,51
	Informatzaile-harreragilea	21.183,70	21.183,70	21.501,46	21.931,48
	Gazteriaren informatzailea	21.977,70	21.977,70	22.307,37	22.753,51
	IV. taldea: zuzeneko arretako langileak	Aisia hezitzaileko eta astialdiko begiralea	21.183,70	21.183,70	21.501,46
Liburutegiko laguntzailea		21.183,70	21.183,70	21.501,46	21.931,48
V. taldea: administrazioko langileak	Agente komertziala	21.183,70	21.183,70	21.501,46	21.931,48
	Ofizial administraria	21.977,70	21.977,70	22.307,37	22.753,51
	Administrari laguntzailea	19.639,66	19.639,66	19.934,25	20.332,94
	Harreragilea / Telefonista	18.452,70	18.452,70	18.729,49	19.104,08
VI. taldea: zerbitzu orokorretako langileak	Sukaldaria	21.183,70	21.183,70	21.501,46	21.931,48
	Erakusketen muntatzailea	21.183,70	21.183,70	21.501,46	21.931,48
	Sukaldeko laguntzailea	18.452,70	18.452,70	18.729,49	19.104,08
	Gidaria	18.452,70	18.452,70	18.729,49	19.104,08
	Mantentze-lanetako langilea	18.452,70	18.452,70	18.729,49	19.104,08
	Garbitzailea	18.452,70	18.452,70	18.729,49	19.104,08
	Zerbitzu orokorretako laguntzailea	18.452,70	18.452,70	18.729,49	19.104,08

II. eranskina. Lanbide-sailkapena

I. taldea. Zuzendaritzako langileak

Enpresa osoari eragiten dioten erabakiak hartzeko gaitasuna eta erantzukizun zuzena duten langileak dira.

Zuzendari kudeatzailea:

Enpresaren barruan helburu orokorrak bere gain hartzen dituen langilea da. Programa eta sail guztiak planifikatzen, antolatzen eta zuzentzen ditu; eta bere eginkizunak dira, besteak beste, egin beharreko jarduerak aztertzea, planifikatzea, antolatzea, gauzatzea eta kontrolatzea.

II. taldea. Zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak

Langile hauek bere gain dituzte eta zuzendu egiten dituzte erakundeko alor jakin batzuk. Horretarako, beharrezko baliabideak kudeatzen dituzte, bai diseinuari dagokionez, bai eta enpresako proiektuen jarraipena eta lanketari dagokionez ere.

Saileko burua:

Langile honek bere gain ditu enpresaren alor funtzional edo estrategikoen zuzendaritza eta koordinazioa, betiere behar bezala betetzen baditu eskatutako prestakuntza- eta esperientzia-betekizunak.

Programa eta hornikuntzen zuzendaria:

Langile honek gauzatzen eta kudeatzen ditu programa ludiko-hezitzaile eta soziokulturalak, betiere behar bezala betetzen baditu eskatutako prestakuntza- eta esperientzia-betekizunak. Eginkizun hauek ditu: txostenak egitea, aurrekontuak kudeatzea, aurrekontuetan atxikitako giza baliabideak kudeatzea, eta bezeroekiko harremanez arduratzea autonomia-maila handiarekin.

Aisiako eta astialdiko proiektuen eta proiektu pedagogikoen koordinatzailea:

Langile honek ikuskatzen ditu, bai lantokietako edo zerbitzu-unitateetako koordinatzaileak, bai eta berari esleitutako alorreko proiektuak ere, enpresak eta/edo erakundeak ezarritako esparru pedagogikoan. Halaber, langile hau arduratzen da bezeroekiko harremanen jarraipena egiteaz, bilerak antolatzeaz, materiala kontrolatu eta kudeatzeaz, eta txostenak egiteaz.

Gradu-tituluduna:

Langile honek, gradu-tituluduna izatearen betekizuna beteta izanik, zeregin konplexuak eta eragin handikoak ditu bere gain, eta ekoizpenari, zerbitzuei edo administrazioari lotutako programak eta aplikazio teknikoak garatzen ditu, zeregin horietarako gradu-titulu espezifikoak behar bada; eta, horretarako, kontuan hartzen du lan horiek arautzen dituzten administrazio-arauek ezarritakoa.

Langile honi gaitasun-maila altua izatea eskatzen zaio planifikatzeko, programatzeko eta erabakiak hartzeko; eta, horrez gain, sektoreko zehar-gaitasun komunitan ere gaitasun-maila altua eskatzen zaio.

Kudeaketako teknikaria:

Langile hau arduratzen da enpresako edo erakundeko proiektu hezitzaileak eta pedagogikoak diseinatu eta antolatzeaz. Bera arduratuko da diseinu- eta gauzatze-eginkizunez, eta legeriaren eta xedapen ofizialen berri izango du. Era berean, bera arduratuko da administrazio- eta kudeaketako zereginenez, proiektu horien diseinu eta antolaketari estaldura emateko.

III. Taldea. Hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak

Proiektuen garapenean erantzukizun zuzena duten langileak dira, erabiltzaileekin arreta zuzena dutenak nahiz ez dutenak.

Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea:

Eskatutako titulua eta/edo esperientzia egiaztatua duen pertsona da, eta aisia hezitzaileko begirale-taldea koordinatzen du lantokian dituen eginkizun guztietan: bilerak antolatzen ditu aisia hezitzaileko monitore-taldearekin, zentroaren edo zerbitzuaren zuzendaritzarekin, erabiltzaileen familiekin; aurrekontua eta materiala kontrolatzen eta kudeatzen ditu; txostenak egiten ditu; eta berak ziurtatzen du koordinazio egokia dagoela bere ardurapeko jardueraren proiektu pedagogikoaren eta zentroaren proiektu pedagogikoaren artean. Hori guztia egiteko, zentroan eta/edo jarduera gauzatzen den espazio fisikoan egongo da normalean.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, lanpostu hauek: gizarte-etxeko bitartekoa, hornikuntzaren koordinatzailea, taldearen koordinatzailea, kanpamentuko koordinatzailea eta landako burua.

Teknikari espezialista:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia dituen eta kasuan kasuko proiektua garatzeko beharrezkoak diren tresna eta teknikak menderatzen dituen, dagokion titulazio, prestakuntza edo/eta esperientziari lotutako funtzio espezifikoak autonomiaz betetzeko kontratatua. Jardute-esparruarekin lotura duten programak diseinatu eta garatu ditzake, baita bezeroei zein erakundetik kanpoko bestelako interesdunei aholkularitza eta orientazioa eskaini ere, eta erabiltzaileentzako arreta-lanez ere arduratuko da. Kategoria honetan barne hartuko dira, besteak beste, honako lanpostu hauek: ingurumen teknikariak, kontsumo-arloko teknikariak, museoetako teknikariak, artxiboetako teknikariak, dokumentalistak.

Ondarean espezializatutako gida:

Unibertsitateko titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izan behar ditu, eta, besteak beste, kultura- edo natura-ondarearen inguruko alderdiak erakutsi, interpretatu eta transmitituko dizkio bisitariari, kontratatutako hizkuntzan.

Liburutegiko teknikaria:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, liburutegiko bitarteko arduradun jarduten du eta bildumak kudeatzeko zein dokumentuak eskuratzeko zerbitzuak eskaintzera bideratutako prozesu eta jardueraz arduratzen da: prozesu teknikoa, bilduma bibliografikoen kudeaketa eta kontserbazioa (hautatzea, katalogatzea, eskuratzeta, garbitzea, inbentarioa egitea...), liburutegiaren zabalkunderako materialak sortzea, txosten tekniko eta estatistikoak, zerbitzuetan izan litezkeen gorabeherak ebaztea, etab. Baliteke erabiltzaileei arreta eskaintzeko funtzioak bete behar izatea.

Erakusketak antolatzeko teknikari espezialista.

Beharrezkoa den prestakuntza edo/eta egiaztatutako esperientzia dituen teknikari espezialista kontratatuko da erakusketak muntatu, mantendu eta desmuntatzeko, artelan eta funts artistikoen mantentze-lan eta manipulazioaz arduratzeko, eta beharrezkoak diren jarduera guztiak koordinatzeko, baita jarduera horien jarraipen, gainbegiraketa eta diseinuaz arduratzeko ere. Enpresaren jarduera garatzen duten museoetako, erakusketa-aretoetako edota bestelako erakusketa-guneetako arduradunekin bitartekari gisa jarduten du. Nahiz eta tarteka nagusi batek gainbegiratuta jardun behar izan, egitekoak autonomiaz egiteko gai izan behar du. Hala badagokio, erakusketetako artelan edo materialen manipulazioan parte hartzen du, baita erakusketak, artelanak edota bezeroaren materialak muntatu, desmuntatu eta mantentzeko jardueretan ere.

Animatzaile soziokulturala:

Dagokion prestakuntza espezifikoa izanik, programa edo proiektu baten alderdi praktikoak lantzen dituen langilea da. Bere eginkizuna da dinamizatzea, eta horretarako, lan egiten duen inguruneari buruzko ikuspegi orokorra izatea; horri esker, komunitate-garapenerako programak planifika, kudea eta ebalua ditzake, aisia soziokulturalaren esparruan.

Kultura arteko bitartekari hezitzailea:

Dagokion prestakuntza espezifikoa eta espezializatua duen langilea da, eta bere eginkizuna da kultura arteko programetan planifikazio-, kudeaketa- eta ebaluazio-lanak egitea kultura desberdinen arteko komunikazioa errazteko, betiere programa soziokulturalen barruan.

Tailerretan aditua, monitore espezialista, gidari-interpreteta.:

Ikastaro edo tailer monografikoen, bisita gidatuen edota jarduera-programen bitartez, gai zehatzen gaineko prestakuntza eskaintzen die astialdiaren eta animazio soziokulturalaren esparruan sortzen diren ekipamendu, programa eta zerbitzuetako erabiltzaileei. Tailer, ikastaro, bisita edo jarduerak era autonomoak programatu, garatu eta gauzatu ditu, curriculum-diseinu propioan oinarrituta eta bere ezagutza, prestakuntza eta esperientziaz baliatuta. Beharrezkoak dira trebetasun zehatzak, prestakuntza eta ezagutza espezifikoak (teorikoak zein praktikoak), eta eskainiko diren gaietako dagozkien titulazioak, ziurtagiriak edo/eta esperientzia egiaztatu behar ditu.

Gazteriaren informatzailea:

Proiektu baten esparruan, langile honen jarduera profesionalak arlo hauek barne hartzen ditu: informazioa ematea, aholkularitza, dokumentazioa, dinamizazioa, komunikazioa, hedapena, sareko lana, prestakuntza, koordinazioa, arlo soziohezitzailea eta arlo soziokulturala. Informazio-programak lantzeko asmoa duen edozein erakundetan bete ahal izango ditu bere eginkizunak, eta maila handiagoko profesional batek ikuskatuko du, halako profesionalik balego behintzat.

Ingurumenaren zaindaria:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, baliabide naturalen babes eraginkorra bermatzeko kontrol- eta zaintza-jardueraz arduratzen da; parkeetan gertatzen diren fenomenoek jarraipena egiten du (datu-bilketa, parametroen laginketa eta neurketa) eta natura-gune babestuetan egiten diren jardueren kontrolaz arduratzen da. Era berean, gune horien kontserbazioa eta defentsari buruzko informazioa eta zabalkundeaz eta balioen dinamizazioaz ere arduratuko da, baita horietan garatzen diren programak garatzeaz ere.

Informatzailea/harrerako langilea:

Eskatutako titulazioaren jabe izaki, informazio soziokulturala ematen du eta zabalkunde-jardueraz arduratzen da (auzo-etxeak, ekitaldi soziokulturalak eta antzeko espezialitateak).

Bezeroarentzako arretaz arduratzen da, baita zentroaren eguneroko funtzionamendurako beharrezkoak diren egiteko administrazioez ere: Bezeroentzako aurrez aurreko arreta, telefono bidezkoa eta telematikoa, erreserbak kudeatzeko. Administrazio-kudeaketa. Sarrerak eta produktuak kobratzea eta eguneko kontuak likidatzea. Zentroko eguneroko prestaketa-lanak. Bidalketak jasotzea eta biltegien kudeaketa. Inkestak, erreklamazioak eta abarrak jasotzea.

IV. Taldea. Arreta zuzeneko langileak

Erabiltzaileekin arreta zuzena duten langileak dira.

Astaldi eta denbora libreko begiralea.

Indarreko legediak eskatutako titulazioa edo/eta jardunean egiaztatutako esperientzia izaki, astialdi edo/eta aisialdiko programak garatu eta dinamizatzen ditu, indarreko legediaren edo curriculum-diseinuaren arabera ezarritako esparru pedagogikoaren barruan, taldeko zein banakako garapena bultzatzera bidean bere ezagutza, metodo eta estrategiak transmitituz. Garatzen dituen jardueren programazio eta ebaluazioan parte hartzen du maila funtzionalean eta dagokionak gainbegiratuta.

Honako lanpostu hauetan dauden langileei aplika dakieke kategoria hau, besteak beste: goizeko ikasgela, auzo etxe, ludoteka, bilera-geletako begiraleak, premia berezietako begiraleak, eskolaz kanpoko jardueretakoak, prestakuntza ez-hezigarrietakoak, udalekuetako begiraleak, opor-jardueretako begiraleak eta astialdi zein animazio soziokulturalaren esparruko bestelako jardueretako begiraleak.

Liburutegiko laguntzailea:

Eskatutako titulazioa edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, liburutegietan funtzio osagarriak betetzen dituzten langileak. Gainerako langileei laguntzen die zerbitzua ematen, eta bildumak kudeatzeko, dokumentuak eskuratzeko edota erabiltzaileei informazioa eta arreta emateko beharrezkoa den laguntza ematen du.

V. taldea. Administrazio langileak

Ofizial administraria:

Administrazio lanen arduraduna da, eta bere gain har dezake beste langile edo administrari laguntzaileen gaineko zuzendaritza.

Agente komertziala:

Aisia hezitzaile eta soziokulturalaren enpresaren zerbitzuak sustatzen eta saltzen ditu, enpresako titularraren gainbegiradapean.

Administrari laguntzailea:

Pertsona honek administrazioko eginkizun burokratikoak betetzen ditu, bere gaineko nagusiaren agindupean.

Harreragilea /Telefonista:

Langile honek, bere lanaldian, telefonogunea eta burokraziarekin edo harrerarekin zerikusia duten kontuak artatzen ditu nagusiki.

VI. taldea. Zerbitzu orokorretako langileak

Jarduera hezitzailea eta animazio soziokulturala osatzen duten zerbitzuez arduratzen da langile hau.

Sukaldaria:

Janaria prestatzeaz arduratzen da langile hau. Bere ardura da, batetik, janaria egoera onean mantentzea eta txukun aurkeztea, eta bestetik, lokala nahiz sukaldeko tresnak garbi edukitzea.

Sukaldeko laguntzailea:

Sukaldariaren aginduak betetz, hari bere eginkizunetan laguntzen dion langilea da.

Gidaria:

Dagokion gidabaimena izanik, langile honek ibilgailuak gidatzen ditu eta normal funtziona dezaten zaintzen ditu.

Mantentze-lanetako langilea:

Langile honek indarreko legeriak eskatutako esperientzia eta/edo titulazio espezifikoak dauka, eta bere ardura da eraikineko osagaiak zaintzea, konpontzea eta iraunaraztea.

Garbitzailea:

Egokitzen zaion guneak garbitzen dituen pertsona da.

Zerbitzu orokorretako laguntzaileak:

Langile honek administrazioko eta kudeaketako zereginetan eskatutako informazioa eta dokumentazioa banatzen, errepikatzen eta igortzen du; eta, gainera, datuak eta dokumentuak egiaztatzeko oinarritzko izapideak eraginkortasunez egiten ditu, goi-mailako teknikariek hala eskatuta, ezarritako instrukzioak eta prozedurak kontuan izanda.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, atezaina, etxezaina, zeladorea, txartel-saltzailea eta areto-kontrolatzailea.

Erakusketen muntatzailea:

Beharrezkoa den prestakuntza edo/eta egiaztatutako esperientzia izaki, erakusketak muntatu, mantendu eta desmuntatzeko beharrezkoak diren eragiketa eta jarduera guztiez arduratzeko kontratatutako pertsona da, eta artelan eta funts artistikoen mantentze-lanez arduratzen da, baita horien manipulazioaz ere. Hala dagokionean, erakusketaren osagarri diren elementuen manufakturaz arduratuko da, ikus-entzunezko eta argiztapenerako elementuak eta elementu elektronikoa kontrolatuko ditu eta, oro har, artelanen zein bestelako materialen kontserbaziorako eta erakusketetarako beharrezkoak diren jarduera guztiez arduratuko da, elementuen garraio puntualaz barne. Beharrezkoa denean, jarduera hauek teknikari espezialista baten edo enpresako arduradun baten begiradapean egingo dira.