

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Centro de Atención Integral Goizalde enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022-2023 Centro de Atención Integral Goizalde enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100342012014.

AURREKARIAK

2021eko abuztuaren 17an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2021eko maiatzaren 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 agintaritzari 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 eta berdintasun planen erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko urriaren 8a

Arabako lurralde ordezkaritza

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Goizalde Arreta Integraleko Zentroaren (AIZ) II. hitzarmen kolektiboa**1. artikulua. Funtzio-eremua eta lurralde-eremua**

Hitzarmen hau Gasteizko Goizalde AIZko langileen ordezkariak eta Asesoramiento y Gestión Asistencial SL enpresaren Zuzendaritzak sinatu dute. Hitzarmen honen helburua aplikatzekoa den sektoreko hitzarmen kolektiboan ezarritako lan-baldintzak baino baldintza onuragarriagoak hitzartzea da.

Hitzarmen honek Goizalde Arreta Integraleko Zentroko langile guztiengan izango du eragina.

2. artikulua. Indarraldia, iraupena eta hitzarmena salatzea

Hitzarmena 2020ko azaroaren 1ean sartuko da indarrean, onarpen-data edozein dela ere, eta 2023ko apirilaren 30era arte egongo da indarrean.

Indarraldiaren bukaera aldera, hitzarmenaren sinatzaileetako edozeinek salatu ahal izango du, indarraldia amaitu baino 30 egun natural lehenago gutxienez. Salaketa idatziz egin behar da, eta gainerako ordezkariak eman behar zaie horren berri. Salaketaren berri ematen denetik hilabeteko epean gehienez eratu beharko da hitzarmenaren negoziazio-batzordea.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, berriaz hitzartzen da hitzarmenaren eduki guztiek indarrean jarraituko dutela behin salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ondoren, harik eta bi alderdiek hitzarmena ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

3. artikulua. Lanaldia, atsedendialdiak eta jaiegunak, oporrak eta lan-egutegia

Hitzarmen honen eraginpeko langileen urteko lanaldi arrunta 1.690 ordukoa izango da gehienez.

Eguneko lanaldian 20 minutuko arauzko etenaldi bat egingo dela ezarri da eta benetako lan-denboratza hartuko da ondorio guztietarako.

• Lan-egutegia.

Lan-egutegian urteko lanaldiaren banaketa osoa jasoko da. Egutegi hori langileen ordezkari sindikalekin batera ezarriko da, urtea bukatu aurreko hilabetean.

Enpresak urtarrilean aurkeztu beharko die langileei urteko lan-egutegia. Langileek, egutegiak jaso ondoren, martxoaren 31ra arteko epea izango dute oporren eskaera aurkezteko.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartu egin da lanaldiaren ehuneko 100a erregulartasunez banatuko dela eta ez dela banaketa irregularrik izango, alde batera utzita hitzarmen honetan berriaz xedatutakoa eta zentroan ordutegiak eta lan-txandak banatzeko gaur egun dagoen sistema.

• Oporrak.

Urte bakoitzeko oporrak eta egutegiko soberazko orduak hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte hartu ahal izango dira, eta ordaindu egingo dira. Gutxienez 7 eguneko alditan hartu beharko dira oporrak.

Zerbitzuak beti behar bezala ematen direla bermatzeko, langile finkoen ehuneko jakin batek baino gehiagok ezingo ditu inola ere oporrak aldi berean hartu; hauek dira ehuneko horiek, lanbide-kategorien arabera:

– Erizaintzako laguntzaileen ehuneko 40.

– Garbiketako langileen ehuneko 30, asteburuetan eta uztailean eta abuztuan, Aste Santuan eta abenduaren 20tik urtarrilaren 6ra bitartean. Gainerako aldi eta egunetan ehuneko 50 egotea baimenduko da.

– Sukaldeko langileen ehuneko 50.

– Monitoreen ehuneko 50.

– Erizaintzako langileen (EUD) ehuneko 50 lanaldi osoan, oro har lanegunetan. Lanaldi osoko kontratua duten bi profesionalek lanegun batean kointziditu ahal izango dute zubietan, larunbatetan, igandeetan eta/edo jaiegunetan, baldin eta langile egonkorren ehuneko 33 badaude; ehuneko horren barruan sartzen dira Goizalden ordezkapenak egin ohi dituzten langileak. Nolanahi ere, zentroa gehienez ere egun eta erdi egon ahal da erizainen estaldurarik gabe.

– Neuropsikologoaren, terapeuta okupazionalaren, teknikari koordinatzailearen eta gizarte-langilearen profilek aldi berean hartu ahal izango dituzte oporrak, gehienez 5 laneguneko oporraldia izanez gero; hau da, laurek batera baliatu ahal dituzte.

Elkarren segidako 5 lanegun baino gehiagoko oporraldiei dagokienez, arestian deskribatutako lanbide-profilek zentroan gutxienez lau profesionaletako bat egoteko moduan hartuko dituzte oporrak.

– Gainerako teknikariek (fisioterapeuta eta fakultatiboa) astebete baino ezin izango dituzte oporrak aldi berean hartu.

Salbuespen-kasuetan, edo profesional batek baino gehiagok aldi berean eszedentzia eta/edo baimen bereziak eskatzen dituztenean, betiere egoera horiek eragina badute gainerakoen opor-eskaeretan, profesionalek eta AyG Asistencialak kasua elkarrekin aztertzeko konpromisoa hartzen dute, zentroa bera eta sortzen diren egoera pertsonalak antolatzeko irtenbiderik onena bilatu ahal izateko.

Abenduaren 24, 25 eta 31n eta urtarrilaren 1ean (jaiegun bereziak), aldatu egin ahal izango dira aipatutako ehunekoak, eta gai hori langileen ordezkarien eta enpresaren artean hitzartu beharko da.

Iraupen luzeko aldi baterako ezintasunaren ondorengo oporrak: baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta iraupen luzeko aldi baterako ezintasun bat, eta langileak ezin izan badu oporraldia dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren egin ahal izango du langileak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera. Alde horretatik, langileen alderdiak oporrak hartzea proposatu eta adostu ahal izango du enpresarekin, enpresaren antolamendu-premiak aintzat hartuta betiere.

4. artikulua. Lana gaueko ordutegian

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00ak bitartean egindako lana jotzen da gaueko lantzat.

5. artikulua. Lana igandeetan eta jaiegunetan

Bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00ak bitartean egindako lana hartzen da igandeko edo jaieguneko lantzat.

6. artikulua. Ordainsarien egitura. Soldata-kontzeptuak, plusak

• Soldaten berrikuspenak:

Asesoramiento y Gestión Asistencial erakundeak (AyG Asistencial) ehuneko 1 igoko ditu, atzeraeraginez, 2020ko eta 2021eko oinarrizko soldatak. Igoera horiek honela erregularizatuko dira:

- 2020ko ordainketa atzeratua profesional guztiei ordainduko zaie 2021eko urritik azarora bitartean.

- 2021eko ordainketa atzeratua, hitzarmen hau indarrean jartzen denean, 2022ko otsailetik martxora bitartean ordainduko da.

Era berean, ehuneko 4 igoko da langileen oinarrizko soldata hitzarmen honen indarraldia amaitu baino lehen, betiere 2023ko apirilaren 30 baino lehenago.

Igoera horiek proportzio berean jasanaraziko zaizkio lanbide-profil bakoitzaren oinarrizko soldatari.

- Soldata-taulak:

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO SOLDATA (LANALDIAREN EHUNEKO 100) (2019) PLEGUEN ARABERA
Psikologoa	33.363,12 euro
Terapeuta okupazionala	26.761,56 euro
Erizaina	26.761,56 euro
Gizarte-langilea	26.761,56 euro
Fisioterapeuta	26.761,56 euro
Teknikari koordinatzailea	26.761,56 euro
Monitorea	25.761,12 euro
Erizaintzako laguntzailea	21.942,34 euro
Sukaldaria	21.942,34euro
Sukaldeko laguntzailea	19.891,06 euro
Garbitzailea	19.891,06 euro

- Aparteko ordainsariak:

Aparteko bi ordainsari ezarri dira, eta urte bakoitzean uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira. Ordainsari bakoitza sei hilez behin sortuko da, eta zenbatekoa kalkulatzeko, lehen zehaztutako oinarrizko soldatari antzintasuna gehitu behar zaio.

- Antzintasun-plusa:

Antzintasun-plusa ezarri da enpresan etenik gabe lanean emandako hiruna urteka, lan-kontratua edozein motatakoa dela ere (finkoa edo aldi baterakoa).

Plusaren zenbatekoa 18,03 eurokoa da hileko.

- Gau-plusa:

Aldi honetan, ordainsari espezifikoa izango da kontuan, oinarrizko soldataren gain ehuneko 35 igota. Formula hauxe aplikatuko da:

Urteko soldata x gaueko lanorduak x 0,35 / urteko lanaldia. Adibidez, erizaintzako laguntzaile batek 34,79 euroko plusa jasoko luke 2013ko ekitaldian.

- Igande eta jaiegunetako plusa:

14,47 euroko plus osagarria ordainduko da igande eta jaiegunetako ordutegian egindako lanaldi bakoitzeko, lanaldiaren iraupena edozein izanik ere.

- Jaiegun berezietako plusa:

Eguberri-egunean eta Urteberri-egunean, abenduaren 24tik 25era bitarteko gaueko txanda hasi eta abenduaren 25eko arratsaldeko txanda amaitu arte, eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1era bitarteko gaueko txanda hasi eta urtarrilaren 1eko arratsaldeko txanda amaitu arte, jaiegun arruntetako plusaren bikoitza ordainduko da.

7. artikulua. Soldaten ordainketa

Nominak hurrengo hilabeteko lehen 5 egunetan ordainduko dira.

Premisa hori bete ahal izateko, hilaren azken astean gorabeheraren batek aldaketak eragiten baditu hil horretako nominan, hurrengo hileko nominan erregularizatuko dira aldaketa horiek.

8. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Langileak, aldez aurretik jakinarazi eta agiri bidez justifikatuz gero, lanera etorri gabe gelditu ahal izango dira (benetako lan-denboratzat hartuko da ondorio guztietarako), eta kobratzeko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauetako batengatik eta honenbeste egun:

1. Ezkontza edo izatezko bikoteen administrazio-erregistroan izatezko bikotea erregistratzea: hamabost egun natural. Lizentzia-aldia asteko atsedenen ondorengo egunean hasten dela jotzen da, asteko atsedena egonez gero. Itzulerako eguna egun librea bada, errespetatu egin beharko da egun hori, eta langilea hurrengo egunean hasiko da lanean.

2. Bost lanegun kasu hauetan: ezkontza-ahaidetasuneko edo odolkidetasuneko lehen mailako senideen heriotza edo oso gaixotasun larria. Bigarren kasu horretan, gutxienez bost eguneko ospitalizazioa egiaztatu beharko da.

3. Hiru lanegun kasu hauetan: ezkontza-ahaidetasuneko edo odolkidetasuneko bigarren mailako senideen heriotza, oso gaixotasun larria edo ospitalizazioa. Langileak, behar bezala justifikatutako arrazoiengatik, 50 kilometrotik gorako desplazamendua egin edo probintziaz kanpo joan behar badu, beste 2 egun natural ere hartu ahal izango ditu. Egun horiek luzatzeko aukera ere egongo litzateke, ordaintzekoak diren jaiegunetatik eta/edo oporretatik kenduz gero, langileak aldez aurretik hala eskatzen badu.

4. Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

5. Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako baimena. Betebeharrak betetzeko behar duen beste denbora emango zaio langileari, betiere lanorduetatik kanpo ezin badu egin.

6. Norberaren aukerako egunak:

- Lanaldia edozein dela ere, langileek urtean bost egun hartzeko eskubidea izango dute, langileak berak eskatzen duenean. Urte bakoitzeko norberaren aukerako egunak hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte hartu ahal izango dira.

- Zentroan urtebete baino gutxiago daramaten langileek 2 hilabetez lan egin beharko dute aurretik, norberaren aukerako egun bakoitza hartu ahal izateko.

Azken hiru arrazoi horiengatik (4., 5. eta 6. arrazoiengatik) ordaindutako lizentzia dagokion epean eta moduan hartu ahal izango da baldin eta horrek zentroaren funtzionamendua nabarmenki eragozten ez badu.

9. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak

Langileek aukera izango dute odolkidetasuneko bigarren mailara arteko senideei medikuarengana eta larrialdi-zerbitzuetara laguntzeko, besteak beste. Gero, zuzendaritzarekin negoziatuko dute zein den unerik onena senideei laguntzen emandako orduak sartzeko.

Norberaren beharretarako lizentzia: urtean 6 hilabete har daitezke, jarraian edo zatika, baina gutxienez 15 egun hartu behar dira aldi bakoitzean. Baimen hori emateko, langileak idatziz eta aldez aurretik egin behar du eskaera, baimena tramitatzeko nahikoa denbora egoteko moduan; horrez gain, oporretan dauden eta/edo edozein baimen hartu duten kategoria jakin bateko profesionalen ehunekoa ezin da izan hitzarmen honetako 3. artikuluan (Oporrak) ezarritako ehunekoa baino handiagoa.

Abenduaren 24, 25 eta 31n eta urtarrilaren 1ean (jaiegun bereziak), aldatu egin ahal izango dira aipatutako ehunekoak, eta gai hori langileen ordezkarien eta enpresaren artean hitzartu beharko da.

10. artikulua. Edoskitze-lizentzia

Langileek, 12 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute. Ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute, edo edoskitze-ordua

metatu eta egun osoetan hartu. Baimen hori lizentzia-aldiaren ondoren hartu beharko da, ikastetxeko zuzendaritzari idatziz jakinarazi ondoren.

11. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak

- Lanbide-gaixotasuna edo laneko istripua dela-eta aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei hileko soldataren ehuneko 100 osatuko die enpresak.

- Gaixotasun arruntek eragindako aldi baterako ezintasuna (ABE):

- Urte naturaleko 1. baja: ehuneko 100a lehenengo egunetik, ABeko lehen 30 egunetan. Ondoren, dagokion soldataren ehuneko 75.

- Urte naturaleko 2. baja: dagokion soldataren ehuneko 75 lehenengo egunetik.

- Hurrengo bajak esparruko hitzarmenean xedatutakoaren arabera ordainduko dira.

12. artikulua. Prestakuntza

Atal hau funtsezkotzat jotzen da Goizalde AIZ garatzeko eta etengabe hobetzeko. Horregatik, prestakuntza-plan bat diseinatuko da urtero. Plan horretan definitu egingo da zer gaitasun-helburu lortu nahi diren proposatutako prestakuntza-ekintzen bidez; halaber, identifikatu egingo dira edukiak, egutegia, eta zer profesionaleri eragingo dien. Plana AyG Asistencial enpresak eta zentroko langileek adostu beharko dute, aldi horretako premia eta ildo estrategikoen arabera; ez da egongo aurretik zehaztutako banakako ordu-kopuru jakin baten mende.

Prestakuntza-planaren mailetan, bereizi egiten dira prestakuntza estrategikoa eta kategoria hori ez izan arren garrantzitsua den prestakuntza. Bigarren kategoria horretan, berriz, prestakuntza orokorra eta espezializatua bereizten dira.

Prestakuntza estrategikotzat jotzen da izaeragatik hartzaileentzat ezinbestekoa dena kudeaketa-planeko jardunbideak ezartzeko. Prestakuntza hori beharrezkoa da, eta estrategikoa ez den prestakuntza garrantzitsua, aldiz, aukerakoa.

Enpresa kudeatzailearen kontura egingo da estrategikotzat jotzen den prestakuntza guztia, eta parte hartzen duten profesionaleri ordaindu egingo zaizkie prestakuntza-saioretan ematen dituzten orduak.

Planaren ordu-kopurua zehazteko, kontuan izango dira ikastaroetako orduak, mintegietakoak, jardunaldietako orduak eta beste laguntza-zentro batzuetara egindako bisita-orduak, eta urtean gutxienez 240 ordu izango dira langile guztientzat. Ordu-kopuru hori gaingiduz gero, edo bestela, ordu horiek baino gutxiago izanez gero, saldoak pilatu ahal izango dira, ondorengo ekitaldietan garatu ahal izateko.

Ekintza horien bidez lortu nahi da sektorean etengabe sortzen ari diren berrikuntzekin loturiko gaitasun eta eduki berriak eskuratzea langileek pixkanaka.

13. artikulua. Borondatezko eszedentziak

Urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabe emandakotzat hartuko da, eta aldi hori ez da antzinatasunerako zenbatuko.

Borondatezko eszedentzia 5 urtekoa izango da gehienez, eta idatziz eskatu behar da beti, 30 egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idatziz erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu aurretik, langileak 30 egun izango ditu lanera itzultzeko eskaera idatziz egiteko.

Lehenengo 2 urteetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak, baldin eta Goizalden atxikitako lanposturik badu. Ordezkapenatarako langilea bada, urtebeterako eskubidea izango du.

Borondatezko eszedentzia hartu duten langileek ezin izango dute beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitzen denetik benetako laneko bi urte igaro arte.

Eskatutako eszedentzia-luzapenei dagokienez, antolamenduaren arabera eman daitezkeen balioetsiko du zuzendaritzak.

14. artikulua. Seme-alabak jaiotzeagatik eta mendeko senideak zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak

Seme-alabak jaiotzeagatik eszedentzia: langileek seme edo alaba bat (biologikoa nahiz adopziozkoa) zaintzeko 3 urteko eszedentzia eska dezakete. Harrera iraunkorreko edo adopzioaren aurreko harrerako kasuetan ere eska daiteke. Eszedentzia semea edo alaba jaiotzen denean hasiko da, edo kasuan kasu, ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denean, edo bestela, nahitaezko jaiotzea atsedenaldua amaitzen denean. Langileak idatziz eta alde zurretik egin behar du eskaera, enpresak nahikoa denbora izan dezan langileak eszedentzia hartu aurretik egin beharreko kudeaketak egiteko. Langileari bere lanpostua gordeko zaio eszedentziak iraun bitartean.

Mendeko senideak zaintzeko eszedentzia (lanpostua gordeta): langileek gehienez 3 urteko eszedentzia ere eska dezakete, ezkontza-ahaidetasuneko eta odolkidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko (bizikidea), mendeko senide hori adinagatik, istripu batengatik edo gaixotasun batengatik ezin bada bere kasa moldatu, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu. Kasu honetan ere langileari bere lanpostua gordeko zaio eszedentziak iraun bitartean. Langileak idatziz eta alde zurretik egin behar du eskaera, enpresak nahikoa denbora izan dezan langileak eszedentzia hartu aurretik egin beharreko kudeaketak egiteko.

Langileek, beren ohiko lanaldia erreferentziazat hartuta, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute adingabe bat zaintzeko, adingabeak 12 urte bete arte.

Adingabeak edo ezintasunen bat duten pertsonak zaintzeko lanaldia murriztuta duten langileek murriztutako lanaldiak pilatu eta lanaldi osoak egin ditzakete, edo bestela, bakoitzak duen lanaldi finkoa. Pilaketa hori asteka edo hileka ere egin daiteke.

Artikulu honetan jasotako edozein arrazoiengatik lanaldi-murrizketa eskatzen duten langileek, metatuta eskatzen badute –hau da, egun jakin batzuetan lanaldi osoan lan egitea beste egun batzuk libratzeko–, honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

1. Uztailen eta abuztuan, gutxienez egutegiko 15 egun jarraituko lanaldi efektiboak jaso behar dira, uztailaren 1etik 31ra bitarteko aldirian, eta antzeko beste bat abuztuaren 1etik 31ra bitartean.

2. Egutegiko jaiegun batzuetan (Aste Santua, San Prudentzio eguna eta Gabonak), sistematika berari jarraituko zaio, baina jaso beharreko lanaldiak gutxienez 8 egun naturalekoak izango dira hiru blokeetako bakoitzean.

Apartatu honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea langile guztien –gizon zein emakumeen– eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide bera baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

15. artikulua. Borondatezko lanaldi-murrizketak

15. artikuluan jasotakoez bestelako arrazoiengatik borondatezko lanaldi-murrizketak eskatu nahi dituzten langileek 30 egun lehenago egin beharko dute eskaera, idatziz.

Murrizketa horiek ez dira baimenduko, baldin eta Zuzendaritzak antolamenduaren aldetik egingarritzat jotzen ez baditu. Edozein kasutan, honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

- Uztailean eta abuztuan, gutxienez egutegiko 15 egun jarraituko lanaldi efektiboak jaso behar dira, uztailaren 1etik 31ra bitarteko aldian, eta antzeko beste bat abuztuaren 1etik 31ra bitartean.

- Egutegiko jaiegun batzuetan (Aste Santua, San Prudentzio eguna eta Gabonak), sistematika berari jarraituko zaio, baina jaso beharreko lanaldiak gutxienez 10 egun naturalekoak izango dira hiru blokeetako bakoitzean.

- Abuztuan ezin izango dute oporrik hartu, baldin eta hil horretan metatutako lanaldi-murrizketarik badute.

- Murrizketa estaltzen duen pertsonarekin gauak banatzea. Lanaldia murrizteko eskatzen duen pertsonak egutegian esleitutako gauen 2/3 egin ahal izango ditu gehienez.

- Murrizketa estaltzen duen pertsonarekin gauak banatzea. Lanaldia murrizteko eskatzen duen pertsonak egutegian esleitutako gauen 2/3 egin ahal izango ditu gehienez.

16. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Kontuan izanik zein garrantzitsua den hitzarmen honen eraginpeko langileek dagozkien arriskuen ebaluazioa izatea, funtsezkoa da:

- Langile bakoitzak jakitea zein den bere lanbide-kategoriako arrisku-ebaluazioaren edukia, eta zer informazio-fitxa egin diren detektatutako arriskuen ondorioz. Laneko gertakariak eta istripuak gertatzen direnean, Goizaldeko laneko gertakarien/istripuen protokoloa bete beharko du inplikaturako langileak.

- Norbera babesteko emandako tresnak erabiltzea.

- Langile guztiek jakitea zer emaitza lortu diren taldeka eta guztira faktore psikosozialen arrisku-mailei dagokienez. Laginaren zenbakizko kuantifikazioa egiteko arrisku psikosozialen ebaluazioak erabiliko dira, eta tarteko mailak eta maila kaltegarriak lortuz gero, zenbait ekintza bideratuko dira haiek zuzentzeko, eta ezinbestekoa izango da langileek horretan laguntzea.

- Zentroko autobabesekeo planean jasotako jarduera guztien berri izatea eta haietan laguntzea.

- Deskonexio digitalerako eskubidea.

Horrez gain, eta nahitaezkoa denez, erakunde esleipendunak mediku-azterketa egiteko aukera emango die langileei, bakoitzak nahi badu egin dezaten.

17. artikulua. Laneko arropa

Zentroko langileek zuzendaritzarekin batera aukeratuko dituzte uniformeak. Lanbide-profil bakoitzeko langileek ordezkari bat aukeratuko dute, zenbait uniforme proposa ditzan; gero, behin betikoa aukeratuko dute proposatutakoen artean.

Aukeraketa-prozesuan, zuzendaritzak zentroko planifikazio- eta jarraipen-taldearekin batera zehazturiko irizpideak hartu beharko dira kontuan.

Uniformea aukeratzeko zailtasunak sortuz gero, planifikazio- eta jarraipen-taldeak erabakiko du, zuzendaritzarekin batera.

Zuzendaritzak gutxienez bi uniforme emango dizkio profesional bakoitzari, bai eta berotzeko jantziren bat ere, baldin eta kanpora nahitaez uniforme jantzita irten behar badu. Halaber, langileei beren funtzioetarako egokiak diren norberaren babeserako nahitaezko bitartekoak emango dizkie; beharrezkoak dituzten oinetakoak eta homologatutako eskularruak, besteak beste. Langileek, lan egiterakoan, enpresak emandako arropak eta norberaren babeserako

bitartekoak erabili beharko dituzte nahitaez; arropak eta bitartekoak zaintzeko betebeharra era izango dute.

18. artikulua. Aseguru-poliza

Zentroko profesional guztiak aseguru-poliza baten bidez egongo dira aseguraturuta, eta aseguru horrek artikulua honetan zehazten diren gertakariak eta zenbatekoak estaltzen ditu:

- 18.000 euro, lan-istripu batek eragindako heriotzagatik.
- 30.000 euro, edozein motatako istripu batek eragindako erabateko ezintasun iraunkorragatik.
- 30.000 euro, edozein motatako istripu batek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik.

Enpresak ordainduko du prima osorik.

19. artikulua. Presentzia kontrolatzeko sistema, kudeaketa-gailuen eta -softwarearen bidez

Zuzendaritzak presentzia kontrolatzeko sistema bat sartu ahal izango du, gailuen eta softwarearen bidez, paperezko formatuko egungo kontrol-erregistroak ordeztzeko.

Kasu horretan, langileek eskubidea izango dute hiru hilean behin ordutegi-erregistroa banaka eskatzeko, beharrezkotzat jotzen dutenean. Nolanahi ere, abenduaren 31n urteko fitxategia emango zaie langileen ordezkariari.

20. artikulua. Hitzarmen honetan adostutako lan-baldintzak ez aplikatzea

Enpresak ezingo du inoiz hitzarmen hau aplikatu gabe utzi Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; hala badagokio, epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko, edo bestela, hitzarmen hau berrikusteko Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Bi alderdiek berariaz adostu dute, edonola ere, desadostasunak konpontzeko profesionalen arteko hitzarmenetan (PRECO) araututako adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurak jarriko direla martxan. Alderdiek berariaz erabakitzen dutenean soil-soilik erabiliko dute arbitraje-prozedura.

21. artikulua. Erakunde kudeatzailearen aldaketa hitzarmena indarrean dagoen bitartean

Hitzarmen hau alderdien arteko konfiantzan oinarrituta nahiz AyG Asistencial enpresak Goizalde AIZrako proposatutako proiektuaren ezaugarrietan oinarrituta sinatu da. Hori dela eta, enpresak zerbitzuak kudeatzeari uzten badiu hitzarmen honen indarraldiaren barruan, langileek, egoki iritziz gero, proposatu ahal izango dute hitzarmen kolektiboa berriz negoziatzea erakunde adjudikaziodun berriarekin, eta erakunde horrek akordio honi eutsiko dio gutxienez, 2. artikuluan xedatuta dagoen bezala.

22 artikulua. Aplikatu beharreko hitzarmen kolektibo sektorialaren aldaketa

Arabako Desgaitasunari buruzko I. hitzarmena Goizalden aplikatu beharreko sektoreko hitzarmen kolektibo gisa jarriko da indarrean AyG Asistencial enpresak Goizalderen kudeaketa amaitzen duenetik aurrera. AyG Asistencial enpresak Aldundiarekin duen kontratua luzatuz gero edo beste lizitazio bat jasotzen badu, Arabako Desgaitasunari buruzko I. hitzarmena ere aplikatuko da.

Diputazioarekin AyG Asistencial kontratua luzatuz gero, edo beste lizitazio bat eginez gero, betiere Arabako Desgaitasunari buruzko I. Hitzarmena indarrean badago, hura aplikatuko da.

Enpresak GOFErekin luzapena sinatzen badu, langileen ordezkariari jakinaraziko zaie.

Goizaldeko hitzarmenaren berezko gaiak (irizpideak / zentroaren funtzionamendua) itun propio batera eramango dira.

Azken klausula

Hitzarmen honetan jaso gabeko alderdi guztietarako edo hitzarmena hobetzen duten alderdietarako, aplikatzekoa den sektoreko hitzarmen kolektiboa hartuko da erreferentziazat.