

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Hospital QuirónSalud Vitoria enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2022-2023-2024-2025 Hospital QuirónSalud Vitoria enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000292011986.

AURREKARIAK

2023ko otsailaren 15ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2023ko otsailaren 3an 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 kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

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 Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa Hospital QuirónSalud Vitoria hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko martxoaren 2a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**2022, 2023, 2024 eta 2025. urteetarako Hospital Quirónsalud
Vitoria enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Vitoria-Gasteizen, 2023ko otsailaren 22an.

I. kapitulua**Xedapen orokorrak****1. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen kolektibo hau IDCQ Hospitales y Sanidad, SL enpresari aplikatuko zaio, baita Gasteizko lantokiko (Esperanza kalea 3), Hospital Quirónsalud Vitoria langileei ere.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honek zentro horretan zerbitzu ematen duten langile guztiei, orobat hitzarmenaren indarraldian kontratatzen diren langile guztiei, eragiten die, hitzarmena indarrean sartzen den unetik hasita.

3 artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honen indarraldia 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra artekoa izango da. Hitzarmena 2022ko urtarrilaren 1aren ondoren egongo da indarrean, argitalpen-data edozein izanik ere.

4 artikulua. Luzapenak

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarritzat emango da haren indarraldia amaitzen den egunean.

Adostutako iraupena salatu eta amaitu ondoren ere hitzarmenaren indarraldiari eutsiko zaio, bi aldeek hau ordezkatzeko beste hitzarmen bat sinatu arte.

5. artikulua. Diskriminaziorik eza

Debekatua dago sexuagatiko, adinagatiko, arrazagatiko, alde erlijioso, politiko, pertsonal zein sindikalengatiko diskriminazio oro soldatari, kategoriaigoerei, ardurei, lanpostu hutsak betetzeari eta beste edozein arlori dagokionez.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen baldintzak osotasun organiko eta banaezina eratzen dute, eta aplikazio-efektuetarako, modu globalean hartuko dira kontuan, eta alderdiek betetzeko konpromisoa hartzen dute, hitzarmenaren osotasunari loturik.

Agintariak edo lan-jurisdikzioak bere gaitasunak erabiliz Hitzarmen honetako klausulen bat ez badu onartzen edo eraginik gabe uztea erabakitzen badu, hitzarmena bere osotasunean berrikusi eta birpentsatu beharko da, sinatu duten ordezkaritzetakoren batek berariaz horrela eskatzen badu.

7. artikulua. Konpentsatzea eta xurgatzea

Hitzarmen honetan ezartzen diren baldintza ekonomikoek ez diete eragingo lanpostuaren berezitasunak direla-eta hitzarmenaren gainetiko hobekuntzak ezarrita dauzkaten langileei.

II. kapitulua**Ordainsariak****8. artikulua. Soldata-kontzeptu finkoa: hitzarmen-soldata**

Hitzarmen honetan hitzartzen diren soldata-igoerak (A. eranskina) honela daude ezarrita:

2022: 2021. urteko taulako oinarritzko soldataren ehuneko 4,25.

2023: aurreko urteko taulako oinarritzko soldataren ehuneko 5.

2024: aurreko urteko taulako oinarritzko soldataren ehuneko 3.

2025: aurreko urteko taulako oinarritzko soldataren ehuneko 2,5.

9. artikulua. Gaueko lanarengatik osagarri aldakorra

2022rako gaueko lanaren plusa 36,70 euro gordinetara izango da.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.
- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

22:00etatik 08:00etara gaueko txandan lan egindako egun bakoitzean jasoko da zenbateko gordin hori, zeinean atsedeen-egunen, jaiegunen eta oporren zati proportzionala ere jasota dagoen. Gauez lan egindako denbora ez bada lanaldi osokoa, gauez lan egindako orduen zati proportzionala bakarrik ordainduko da.

10. artikulua. Igande- eta jaiegun-osagarri aldakorra

2022. urterako igande eta jaiegunetako plusa 33,56 euro gordinetara izango da.

2023, 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.
- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

Garrantzi bereziko jaiegunak: abenduaren 24an eta 31n gauez lan egiten duten langileek plus bat jasoko dute, gaueko lanaren plusagatik eta jaiegun-plusarengatik jaso beharreko zenbatekoak barne.

Jaiegun berezien plusa, 2022ko abenduaren 24ko eta 31ko gauetarako, 110,76 euro gordinetara izango da.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.
- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean eta 6an goizez edo arratsaldean lan egiten duten langileek plus bat jasoko dute, jaiegunetako plusarengatik jaso beharreko zenbatekoak barne.

Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko eta 6ko goizetarako eta arratsaldeetarako jaiegun berezien plusa 83,07 euro gordinetara izango da.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.
- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

11. artikulua. Zaintza lokalizatuengatik osagarri aldakorra

2022rako zaintza lokalizatuengan egindako lanaldi osagarriarengatik plusa 224,29 euro gordinetara izango da.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.

- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

Urteko 12. zaintzara arte sortuko dira zenbateko horiek, eta, urteko 13. zaintzatik aurrera, eta hurrengoak 2022rako 332,26 euro gordinekoa izango da.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.
- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

Zaintza horiek egiten dituzten langileek honela jasoko dituzte zenbateko gordin horiek: zaintzan egindako aste osoen arabera (astelehenetik ostiralera, egutegian zerbitzu bakoitzetarako ezarritako txandetatik kanpo). Zaintzako langileek erraz aurkitzeko moduan egon beharko dute, larrialdiren bat gertatuz gero ahal bezain laster klinikara bertaratu daitezen. Ordainsariak barne hartzen ditu bai kokapen-eskuragarritasuna eta bai desplazamendua eta zerbitzu ematea, beharrezkoa den kasuetan.

Ahal dela, arratsaldeko txandan dauden langileek egingo dituzte zaintza horiek, gutxienez 6 orduko atsedenaldia ziurtatzeko zaintza amaitzen denetik lanaldia hasi bitartean.

Zaintza lokalizatueta zentroan bertan egindako orduak urteko lanaldi gisa zenbatuko dira. Ordu horiek gauez edo jaiegunetan eginez gero, lanaldi osoari dagozkion plusen zati proportzionala abonatu da.

Benetan lan egindako denboratzat joko dira, eta, beraz, urteko lanalditzat, sarreran fitxatu aurreko 15 minutuak eta irteeran fitxatu osteko 15 minutuak, guardian dauden eta lantokira lekualdatu behar duten pertsonen kasuan.

Halaber, guardia egiten ari diren pertsonak lantokira lekualdatu behar badira, ospitale aurrean dagoen parkinga erabili ahal izango dute, eta, ondoren, haren kostua kudeatu, dagokion plataformaren bidez.

Garrantzi bereziko jaiegunetan zaintzan dauden langileek jaiegun berezietako guardien plus hau jasoko dute, eta 2022. urterako 44,31 euro gordin izango dira.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, honela handituko da:

- 2023 ehuneko 5 igoko da.
- 2024 ehuneko 3 igoko da.
- 2025 ehuneko 2,5 igoko da.

12. artikulua. Ad personam osagarria

Kontzeptu hau 2018-2021 hitzarmenean sortu zen, nominan oinarritzko soldata ez den kontzeptu finko oro batzeko (8. artikulua).

13. artikulua. Soldata-kontzeptu finkoa: fidelizazio-osagarria

2018-2021 hitzarmenean, kontzeptu finko berri bat ezarri zen, 2019ko apirilaren 1etik aurrerako ordainsari-ondoreekin, fidelizazio-osagarria izenekoa. Fidelizazio-osagarria ospitaleko esperientziaren bidez lotutako ezagutzen arabera sortu zen, antolaketarako eta profesionalentzako balio erantsia osatzen zuela ulertuta. Osagarri hori ehuneko 2,85ean ezarri zen bosturteko bakoitzerako, antzinatasun-dataren arabera, langile bakoitzak sortutako oinarritzko soldataren gainean.

2022-2025 hitzarmenerako honako hau ezartzen da:

Egungo fidelizazio-osagarria I. fidelizazio-osagarria deituko da. Hala, oinarritzko soldataren ehuneko 2,85ean ezarriko da, bosturteko bakoitzeko. 2021eko abenduaren 31n osagarri hori itxi ahal izateko, 2021eko abenduaren 31ra arte eratutako zati proportzionala sortuko da, hau da,

2021eko abenduaren 31ra arte bosturteko ez osoen zioz ordaindu ez diren zenbatekoak. Zenbateko berri hori (ezin dena ez xurgatu, ez birbalarizatu), 2022ko urtarrilaren 1etik ondoreekin kalkulatzen da, 2021eko tauletako oinarritzko soldata abiapuntu hartuta.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, II. fidelizazio-osagarria izeneko osagarri berri bat ezarriko da, oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 2,5eko zenbatekoa duena, hirurteko bakoitzeko, atzera-eraginik gabe. Ondorioz, 2025ko urtarritetik aurrera sortuko zaio dagokionari.

Fidelizazio-osagarriak ad personam osagarri berezia xurgatuko du, fidelizazio-osagarria sortu zen kopuruetan. Nolanahi ere, bosturteko bakoitzeko 3 euroko igoera bermatuko da lanaldi osorako (gainerako lanaldietarako, proportzioan), langile guztientzat.

Antzinatasun-datan, kontuan hartuko da enpresarekin (IDCQ Hospitales y Sanidad SL edota Clínica Maternal Nuestra Señora de la Esperanza SA) edota mutualitatearekin (La Previsora Mutua Patronal 2) benetan kontratatutako egunen batura -kontratuaren hasiera-datatik amaiera-datara igarotako egunen batura-.

14. artikulua. Aparteko orduak

Ezbeharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako soberako orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren ondorioetarako, ezta aparteko ordu baimenduen gehieneko kopuruaren zenbaketarako ere, eta aparteko orduak balira bezala ordainduko dira. Egiten den lanordu efektibo bakoitza ordu arrunt bakoitzari dagokion soldataren gaineko ehuneko 75eko igoeraren arabera ordainduko da. Hitzarmen honetako 16. artikuluan kasuan-kasuan ezarritako lanaldia gainditzen duten orduak apartekoak izango dira. Aparteko orduak ordaindutako atsedenaldi gisa konpentsatu ahalko dira, enpresaren beharren arabera.

15. artikulua. Aparteko haborokinak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek bi aparteko ordainsari jasoko dute urtean, ekainean eta abenduan. Ordainsari horiek sei hiletik behin sortuko dira (ekainean, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era artekoa, eta, abenduan, uztailaren 1etik abenduaren 31ra artekoa. Halaber, dagokion urteko hurrengo lehenengo hiru hilekoan, mozkin-ordainsari bat jasoko du, aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortua, aurreko urteko hilabeteko soldata bati dagokion zenbatekoarekin.

Aparteko bi ordainsariak eta mozkin-ordainsaria soldata-kontzeptu finkoen hileko ordainketaren zenbatekoaren gainean ordainduko dira. Ordaindu beharreko kantitatea egindako lanarekin modu proportzionalean kalkulatuko da.

III. kapitula

Lanaldia

16. artikulua. Lanaldia

2022ko lanaldia urteko 1.669 ordukoa izango da.

2023ko lanaldia urteko 1.666 ordukoa izango da.

2024ko lanaldia urteko 1.664 ordukoa izango da.

2025eko lanaldia urteko 1.661 ordukoa izango da.

Eguneko 20 minutuko atsedenaldia ezartzen da, lanaldi jarraituko ordutegian zerbitzua ematen duten langileentzat. Atsedenaldi hori benetan lan egindako denboratzat hartuko da.

Lan-egutegia guztien adostasunez ezarriko da, langileen ordezkarien eta enpresaren artean, eta urtebete iraungo du.

17. artikulua. Oporrak

Langile guztiek hartu beharko dituzte urteko oporrak. Oporraldi hori 30 egun naturalekoa izango da, eta honela zenbatuko da: karteldegian lan egiten den eta benetan hartzen den lehenengo egunetik, oporrok amaituta lanpostura itzuli aurreko egunera arte.

Oporrak ekainetik irailera bitartean hartuko dira, modu lehenetsian. Txanda horiek enpresaren zuzendaritzak baimenduko ditu eta langileek bi hilabeteko aurrerapenarekin ezagutu behar dituzte, gutxienez.

18. artikulua. Ordaindutako lizentziak eta baimenak

Langileek astean gutxienez egun eta erdiko atsedenaldia (etenik gabe) hartzeko eskubidea dute.

Langileak baimen ordainduak izateko eskubidea izango du, hitzartutako soldatekin bat, honako kausa hauengatik, betiere, behar bezalako aurrerapenarekin jakinarazita, posible bada, eta ez-laneratzea justifikatuta:

1. Bigarren mailako odolkidetasun edo ahaidetasun arteko senideen heriotza: hiru egun natural eta hori bostera heda daiteke, langileak Arabaren mugakide diren probintzietatik kanpo desplazatu behar badu.

2. Lehen mailako odolkidetasun edo ahaidetasuna duten senideen ebakuntzagatik: egun natural bat.

3. Lehen mailako odolkidetasun edo ahaidetasuna duten senideen ospitaleratzeagatik: ospitaleratzeak irauten duen egun kopurua eta nolanahi ere, gehienez ere, sei egun natural. Senidea Arabarekin mugakide ez den probintzia batean ospitaleratuta badago, baimena egun gehigarri 1 zabaltzen da, betiere, 6 eguneko muga maximoarekin. Senide bera berriro ere kausa berarengatik ospitaleratzten bada, aurreko baimenetik 3 hilabetera baino ezin izango da berriro ere baimena hartu, gehienezko 6 egun hartu ez badira.

4. Bigarren mailako odolkidetasun edo ahaidetasuna duten senideen ospitaleratzeagatik: ospitaleratzeak irauten duen egun kopurua eta nolanahi ere, gehienez ere, 2 lanegun.

5. Aitatasunagatik, amatasunagatik eta eradoskitzeagatik, indarreko legedian ezarritakoaren arabera.

6. Langilearen ezkontzagatik: 17 egun natural.

7. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko, egun natural 1.

8. Seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzarengatik: egun natural 1.

9. Enpresan 25 urteko zerbitzaldia eginda, 5 eguneko baimen ordaindua hartu ahal izango da; hau da, lanaldi osoko 37,5 ordu, edo baimena hartuko duen langilearen lanaldiaren ehunekoaren arabera dagokiona.

10. Baimen ordaindua 1. mailako senide bati medikuarenera laguntzeko, urtean 7,5 ordura arte (2023ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da).

11. Urtean egun bat norbere gauzetarako, hitzarmenaren indarraldian zehar, benetan lan egindako denbora moduan ulertuta. Hartu baino 7 egun lehenago eskatu beharko da, eta enpresak idatziz erantzun beharko dio, gehienez ere 3 eguneko epean, eskaria jasotzen denetik.

Enpresak baimena ukatu ahal izango du, soilik langileen ehuneko 20k edo gehiagok huts egiten dutenean eskatzaileak lan egiten duen zerbitzu edo sail berean.

Norberaren gauzetarako egunak ezingo dira beste baimen edo oporrekin metatu.

Baimen horiek guztiak ofizialki izatezko bikote gisa erregistratutako bikoteen kasuan ere aplikatu daitezke.

19. artikulua. Ez-ordaindutako baimenak**1. Borondatezko eszedentzia.**

Enpresan urtebetez zerbitzu eman duten langileek, borondatezko eszedentzia eskatu ahalko dute, 6 hilabeteko gutxieneko epearekin eta bost urteko epe maximoarekin. Eszedentziaren lehen urtean, lanpostu bera bermatuko zaio, langileak eszedentzia-aldia antzeko funtzioak lehiako enpresa pribatuetan antzeko funtzioak gauzatzeko erabiltzen badu salbu edota banaka ezartzen badu jarduera lehiakor bat. Eskubide hori langile berak aurreko eszedentzia amaitu eta 3 urtera eskatu ahal izango du. Eszedentzian egondako aldia ez da zenbatuko ondorio baterako ere.

Eszedentzia horren eskaria egiteko aurre-abisua gutxienez 30 egunekoa izango da, eta enpresak hari erantzun beharko dio, 5 egun balioduneko epean, hura jasotzen duenetik aurrera.

2. Legezko zaintzagatiko eszedentzia:

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea edukiko dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, naturala edo adoptatua izan, eta eszedentzia-aldi horretan guztian bermatuko da lanpostua gordetzeko eskubidea.

Eszedentzia horren eskaria ahalik eta arinen egingo da.

3. Soldatarik gabeko baimena:

Langile guztiek hiru hilabetera arteko soldata gabeko baimena eskatzeko eskubidea dute, aurreko baimena amaitu eta urtebete igarotakoan. Hori posible da erabiltzea, edo ez erabiltzea, eta enpresak ukatu egin dezake. Baimen horrek dirauen denbora ez da zenbatuko antzinatasunerako. Langileak soldatarik gabeko baimena amaitu eta lanpostu berera automatikoki itzultzeko eskubidea izango du. Artikulu honetan adierazten ez denaren gainean Langileen Estatutu Legearen (martxoaren 24ko Errege Dekretua-1995/1) testu bateratuko 46. artikulua egongo da indarrean.

Lansaririk gabeko baimena ezin izango da erabili jarduera bereko enpresei lanbide-zerbitzuak emateko. Langileak baimen horren eskabidean adieraziko du berariaz arau hori ezagutu eta betetzen duela. Arau hori bete ezean, oso hutsegite larritzat joko da, eta langilea lanetik bota ahal izango da.

IV. kapitulua**Arreta sozialak eta bestelakoak****20. artikulua. Aseguruak**

Kontratu mugagabea edo sei hilabeteko edo gehiagoko aldi baterako kontratua duten langileak (hitzarmen kolektibo honen eraginpean daudenak) aseguru-etxe baten bidez aseguratu dira, eta, gutxienez, hitzarmen hau izenpetzean zituzten baldintzak bermatuko zaizkie.

21. artikulua. Betebehar sozialak

Langilearen kargurakoak eta konturakoak izango dira betebehar sozialak –hala nola, Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ zerga eta langileen beste edozein zerga–, arlo horretan indarrean dagoen araudiari jarraikiz.

22. artikulua. Fundación Laboral San Prudencio

Enpresak Fundación Laboral San Prudencio fundazioaren zerbitzuak kudeatuko ditu hitzarmen honek eragiten dien eta hamabi hilabeteko antzinatasuna duten, edota kontratu finkoa duten eta gutxienez hilabeteko antzinatasuna duten langileen kasuan.

23. artikulua. Gizarte Segurantzaren erregimen orokorra osatzeko prestazioak

Aldi baterako ezintasuneko egoeretan, berdin dio gaixotasun arruntagatik edo laneko is-tripugatik diren, enpresak ordainsari finkoaren ehuneko 100 osatu arteko osagarria gehituko dio Gizarte Segurantzaren prestazioari, aurreko hilabeteko kotizazio-oinarriaren hileko muga

gordinarekin, langileak aldi baterako ezintasuneko egoera horretan dirauen bitartean. Iraupen hori, ordea, gaur egun indarrean dagoenari jarraikiz, gehienez ere hamabi hilabetekoa izan daiteke, eta beste sei hilabetez luzatu ahalko da, hala badagokio.

24. artikulua. Barne promozioa eta mugikortasuna

Kontuan hartuko da enpresako ekoizleek sustapena, kasu horretan, emandako zerbitzuen-gatiko meritua, curriculum eta abar kontuan hartuta eta, betiere, enpresaren zuzendaritzaren eta batzordearen adostasunarekin. Barne-kontratazioa nagusituko da kanpo-kontratazioaren gainetik, baldintza beretan.

25. artikulua. Ikasketetarako laguntza

Enpresa Zuzendaritzaren aurretiazko baimenarekin, ikastetxe ofizial edo homologatuetan euren lanaren funtzioarekin loturiko ikastaroetara doazen langileek matrikularen nahiz liburu ofizialen ehuneko 60 itzultzea eska dezakete; aurretik, zenbateko horren egiaztatzea aurkeztu beharko dute, errendimendua eta asistentzia ziurtatuz.

26. artikulua. Erretiroa

Arauzko adina bete aurretik (betiere gertakizun horri esleituriko prestazioei dagokienez, egungo ehuneko murriztaileek irauten duten bitartean) eta enpresan gutxienez 15 urte eman ondoren aldeztu aurretiko erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei hitzarmen honetan adierazitakoa jasotzeko eskubidea onartzen zaie, aparteko ordainsariak salbu, honako kalte-ordainetako eskala hauen arabera:

- Indarreko erretiro-adina baino bost urte lehenago: 10 hileko.
- Indarreko erretiro-adina baino lau urte lehenago: 8 hileko.
- Indarreko erretiro-adina baino hiru urte lehenago: 7 hileko.
- Indarreko erretiro-adina baino urte bat edo bi lehenago: 6 hileko.

Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarriaren arabera: erretiro-adin arrunta betetzeari buruzko hitzarmen kolektiboen klausulak.

Lan-bizitzaren luzapena errazte aldera, nahitaezko erretiroa ezartzen da hitzarmen honen eraginpeko langileentzat, 68 urte edo gehiago dituztenean, betiere honako baldintza hauek betetzen badira:

a/ Lan-kontratua amaitzeak eragiten dion langileak Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak bete beharko ditu, kotizaziopeko erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehun jasotzeko eskubidea izateko.

b/ Neurria, hitzarmen kolektiboan adierazitako enplegu-politikaren helburu koherente gisa, belaunaldi-erleboari lotu beharko zaio, kontratu mugagabeen bidez eta gutxienez langile berri baten lanaldi osoko kontratazioaren bidez.

Bi alderdiek adierazten dute indarrean dagoen arautegian aurreikusten den errelebu-kontratua txertatzea ahalbidetzen duten tresnak alaitik eraginkorren izan behar direla, langabezia dauden langileak aldi berean ordezkatzuz. Borondatez erretiroa hartzen duten langileak duten ehunekoan ordezkatzeko dira, indarrean dauden legeekin bat, lege-arautegietan ezartzen diren mugen barruan.

27. artikulua. Aurrerakinak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatako bi hileko aurrerakina eskatu ahal izango dute, eta aurrerakina jaso eta hurrengo lau hilabeteetan zati berdinetan itzuliko zaizkio.

28. artikulua. Laneko osasuna

Enpresak arreta berezia jarriko du langileen osasuna zaintzeko eta langileek izan ditzaketen laneko arriskuei aurrea hartzeko lan egingo du. Hala, langileek behar dituzten neurri eta berrikuspen medikoak sustatuko ditu, arreta berezia jarri lanpostuan arrisku gehien dituzten langileen kasuan. Urtero, eta urteko lehen hiruhilekoan, hala eskatzen duten langile guztiei berrikuspen medikoa egingo zaie, baita beren lanpostuarengatik hala egitea gomendatzen duten arriskuen eraginpean dauden langileei ere, indarrean dagoen legediara egokituz.

Enpresak hepatitisaren eta tetanosaren txertoak jarriko dizkie langile guztiei.

29. artikulua. Jantziak

Enpresak uniforme osoa entregatuko du, behar den aldizkakotasunarekin.

Enpresako oinetakoek arazoak eragiten dizkien pertsonen kasuan, txosten mediko bidez justifikatu ostean, beren beharretara egokitutako oinetakoak erosi ahalko dituzte, enpresaren arautegiarekin bat datozenak, eta enpresak ordaindu egingo dizkio.

30. artikulua. Diziiplina-araubidea

1. Diziiplina-araubideko arau hauen helburua laneko diziiplina mantentzea da, bizikidetz normalerako, antolamendu teknikorako eta enpresako antolamendurako funtsezko alderdia izaki. Halaber, langileen eta enpresarien eskubide eta interes legitimoak bermatu eta defendatu nahi dira.

2. Arau-hausteez, langilearen erruaren ondotik kontratua ez betetzea ekartzen dutenean, zehapena jaso ahalko dute enpresaren zuzendaritzaren aldetik, kapitulu honetan ezarritako mailakatzeari jarraiki.

3. Langileek egindako arau-hauste oro arin, larri edo oso larri moduan sailkatuko da.

4. Enpresak, idatziz eta arrazoiak emanaz jakinaraziko dio langileari, faltaren sailkapena edozein izanik ere.

5. Falta oso larriengatik jartzen diren zehapenak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaizkie.

Falten mailak.

Aurreko artikuluko paragrafoan dagoen sailkapenarekin bat, eta izaera murriztailerik gabe, honako hauek dira faltak:

1. Honako hauek arau-hauste arintzat joko dira:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe eta, gehienez, hilabete hiru aldiz; guztira, gehienez, hogeit hamar minutu.

b) Hilabete batean, egun batean lanera ez joatea horretarako justifikaziorik izan gabe.

c) Justifikatutako arrazoia izanda, behar besteko aurrerapenarekin ez jakinaraztea lanera joango ez dela; betiere, jakinarazpena egitea ezinezkoa zela egiaztatzen ez bada.

d) Lantokia denbora-tarte laburrez uztea justifikatutako arrazoirik izan gabe, eta horrek pertsonen edo gauzen osotasunari arriskurik ekarri ez badio. Arriskua egon bada, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, larritasunaren arabera.

e) Axolagabekeria eta zuzentasunik eza jendea tratatzerakoan, betiere horrek enpresaren irudiari kalte handirik eragiten ez badio.

f) Langilearen ardurapean edo haren erantzukizunpean dagoen materialaren zaintzan ardurarik eza, eta, ondorioz, material hori hondatzea.

g) Mozkor joatea lanera, egoera hori ohikoa ez denean.

2. Hutsegite larritzat joko dira ondorengo hauek:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe eta, gehienez, hilabeteen hiru aldiz; guztira, gehienez, hirurogei minutu.

b) Hilabete batean bi eta lau egun artean lanera ez joatea, horretarako justifikaziorik izan gabe.

c) Gizarte Segurantzaren eragina duten datuak faltzutea, nahita ezkutatzea edo oztopatzea.

d) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea, d) idatzi-zatiko 3. zenbakian aurreikusitakoa bazter utzi gabe.

e) Beste langile baten ordeztaritzea, eta laneko sarrera- eta irtetara-erregistroak eta kontrolak aldaraztea.

f) Lanerako agindu eta jarraibideei jaramonik ez egitea, segurtasun- eta higiene-arauei dagozkienak barne, eta lanean arduragabekeriak edo utzikeriak jotzea, horien ondorioz enpresarentzako kalte larriak, enpresaren instalazioetan edo makina zein ondasunetan matxurarik, edo pertsonentzako istripu-arriskurik sortu ezean; kasu horretan huts egite oso larritzat joko baitira.

g) Langilearen kargurako tresna, erreminta, ibilgailu eta obrei atzemandako kalteak edo irregulartasunak enpresari ez jakinaraztea, betiere horren ondorioz enpresari arrisku larria eragiten badio.

h) Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, edo, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako, horretarako baimenik izan gabe.

i) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratu edo hautsi izana, horrekin enpresari kalte larria eragin ez bazaio.

j) Ohiko mozkorraldia lanean.

k) Norberaren garbitasuna falta izatea, horrek ekoizpen-prozesuari edo zerbitzua emateari eragin diezaiokeenean, betiere, aldez aurretik enpresak kasuan kasuko ohartarazpena egin badu.

l) Egokitutako lanak modu eskasean gauzatzea, horrek pertsonentzat edo gauzentzat kalte larria ekartzen ez badu.

m) Lan-etekina txikitzea, noizbehinka.

n) Lantoki barruan jendea hitzez edo ekintzez iraintzea, irainak oso larriak direnean.

o) Hiru hutsegite arin errepikatzea (puntualtasunaren hutsegitea kanpo utzita) hiru hileko beraren barruan, mota ezberdinetakoak izan arren eta hitzekoa ez den zehapena jarri bada.

3. Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Sei hilabeteen zehar hamar aldiz, edo urtebeteen hogeitun aldiz, lanera berandu sartzea edo behar baino lehenago irtetea, justifikaziorik izan gabe. Behar bezalako ohartarazpena jaso beharko da aldez aurretik.

b) Hilabete epean hiru egunez segituan edo aldizkako bost egunez lanera ez joatea, justifikaziorik izan gabe.

c) Agindutako kudeaketetan iruzurra egitea, leiala ez izatea edo konfiantza gehiegikeriaz erabiltzea, edo enpresaren, lankideen edo enpresaren egoitzan egon daitezkeen gainerako pertsonen ondasunak hartzea, ebastea edo lapurtzea.

d) Gaixotasuna edo istripua eduki izanaren plantak egitea, edo gaixotasunagatiko edo istripuagatiko baja luzatzea, norberaren kontura edo beste baten kontura beste edozein lan egiteko.

e) Isilpean gorde beharreko sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larriak eragiten bazaio.

- f) Ohituraz, lanean mozkorturik edo drogaturik egotea, eta horrek lanari negatiboki eragitea.
 - g) Enpresari bidegabeko lehia ekartzen dioten jarduerak egitea.
 - h) Laneko errendimendu normala edo adostutakoa jaistea, nahita eta modu jarraituan.
 - i) Greba eginez gero, mantentze-lanetako gutxieneko zerbitzuak ez betetzea.
 - j) Agintaritza-funtzioak betetzen dituztenek agintaritza gehiegikeriaz erabiltzea.
 - k) Sexu-jazarpena.
 - l) Segurtasunaren eta higienaren alorreko babes-elementuak behin eta berriro ez erabiltzea, horren gaineko ohartarazpena jasota ere.
 - m) Artikulu honen 1.d), eta 2.1.) l) eta m) idatz-zatien ondorio diren hutsegiteak.
 - n) Hutsegite larriak behin eta berriro egitea; egoera hau hartuko da halakotzat: langile bat era bateko zein besteko hutsegite larriengatik urtebeteko epean bi aldiz edo gehiago zehatuta izan ondoren beste hutsegite larri bat egitea.
 - o) Jarduera bereko enpresetan lanbide-jarduerak garatzea lansaririk gabeko baimenaldietan. Zigorrak.
1. Aurreko artikuluan adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehienezko zigorrak honako hauek izango dira:
- a) Hutsegite arinengatik: hitzez edo idatziz ohartaraztea eta, gehienez, bi egun soldata eta lanik gabe uztea.
 - b) Hutsegite larriengatik: hiru eta hamalau egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea.
 - c) Oso hutsegite larriengatik: hamalau egunetik hilabetera lana eta soldata etetea eta diziplinazko kaleratzea.
2. Ezarritako zehapenen ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharrek ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igaro ondoren, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

31. artikulua. Arau-osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, Langileen Estatutuan eta aplikatzeakoak diren gainerako arauetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

32. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau aplikatzen eta interpretatzen ondorioztatu daitezkeen gaiak ulertu ahal izateko, batzorde paritario bat eratu da interpretazio eta arbitrajearako, kontziliatzaileentzat eta zain-tzarako organo gisa. Hitzarmena interpretatzen ondorioztatzen diren gaiak dauden guztietan bilduko da.

Erabakiak gehiengo soilaz hartuko ditu eta ez dute esan nahi izango alderdi interesdunek ez dutela administrazio-bidea edo bide judiziala erabiltzeko eskubiderik, kasuan kasu.

Langileen hiru ordezkari eta enpresaren hiru ordezkari osatuko dute batzorde paritarioa. Batzorde paritarioaren gaitasunak honako hauek dira: lanbide-sailkapenaren kasuetan egokitzapenari eta prozedurari buruzko azterketa eta txostena egitea.

33. artikulua. Sarrera-data

Behin betiko kontratu bihurtzen diren aldi baterako kontratuen eraginpeko langileei aldi baterako kontratuaren —behin betiko kontratu bihurtzeko erreferentziatzat hartutakoaren— hasiera-data errespetatuko zaie antzinatearen data gisa.

34. artikulua. Hitzarmen kolektiboa aplikatzea

Enpresa honek ezingo dio, modu aldebakarrean, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan-baldintzak aplikatzeari utzi, hala xedatzen baitu martxoaren 24ko 1/1995 Legeak, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duenak, 82.3 artikuluan.

Lan-arloko arauaren aipatutako artikuluan xedatutako inguruabarrak ematen badira, bi aldeek negoziatu beharko dute hitzarmen kolektiboaren berrikuspena, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua 2. paragrafoan agindu bezala.

Sektoreko enpresaren batek aldi batean hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa izango balu, arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolaketa- edo produkzio-arrazoiengatik, eta langileen ordezkariekin akordioaren bat lortuko ez balu, erakundearen eta langileen ordezkarien gehiengoaren arteko adostasuna beharko litzateke, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko akordiorik ezaren ondorioz, eta horretarako, arbitrajera joko litzateke: lehendabizi, PRECORA, eta ondoren, ORPRICEa.

Hori guztia hitzarmen honen indarraldian aplikatu ahalko da, hau da, 2025eko abenduaren 31 arte.

Azken xedapena

ALHAOn argitaratzen den egunetik hurrengo hilabeteko azken egunean finkatuko da dagozkien atzerapenak ordaintzeko epea.

2022 urterako soldata-taula

TALDE PROFESIONALAK	ORDAINSARIEN MAILAK	KATEGORIA PROFESIONALAK	HILEKO SOLDATA (EUROAK)	URTEKO SOLDATA (EUROAK)
I	1	Zerbitzu Medikoetako zuzendaria	2.025,16	30.377,33
		Osasun Zerbitzuetako Burua		
		Zuzendari Medikoa		
		Zerbitzuko Burua		
	2	Mediku espezialista	1.990,12	29.851,86
	3	Farmazialaria	1.980,14	29.702,11
II	4	Erizaintzan dip., Unibertsitateko Erizaintza Diplomatu, Osasun Teknikari Laguntzailea	1.911,82	28.677,31
		Erizaintzako Burua		
		Erizaintzako gainbegiralea		
	5	Mantentze-lanetako burua	1.466,42	21.996,31
		Mantentze-lanetako 1. ofiziala		
		Administrazioko 1. ofiziala.		
		Fakturazioko burua		
		Garbiketa-arduraduna		
		Informatikako Teknikaria		
		Kudeaketa teknikaria		
	6	ETE	1.457,85	21.867,80
III. maila	7	Osasun laguntzailea	1.452,32	21.784,84
		Sukaldaria		
	8	Jagolea	1.403,56	21.053,47
		Administrari laguntzailea		
		Telefonista		
		Harreragilea*		
		Mantentze-lanetako langilea		
		Zaindaria		

TALDE PROFESIONALAK	ORDAINSARIEN MAILAK	KATEGORIA PROFESIONALAK	HILEKO SOLDATA (EUROAK)	URTEKO SOLDATA (EUROAK)
IV	9	Garbitzaileak	1.326,90	19.903,54
		Ikuztegiko langilea*		
		Zerbitzaria*		
		Ontzi-garbitzailea*		
		Sukaldeko laguntzailea*		

2023 urterako soldata-taula

TALDE PROFESIONALAK	ORDAINSARIEN MAILAK	KATEGORIA PROFESIONALAK	HILEKO SOLDATA (EUROAK)	URTEKO SOLDATA (EUROAK)
I	1	Zerbitzu Medikoetako zuzendaria	2.126,41	31.896,19
		Osasun Zerbitzuetako Burua		
		Zuzendari Medikoa		
		Zerbitzuko Burua		
	2	Mediku espezialista	2.089,63	31.344,45
3	Farmazialaria	2.079,15	31.187,21	
II	4	Erizaintzan dip., Unibertsitateko Erizaintza Diplomatu, Osasun Teknikari Laguntzailea	2.007,41	30.111,17
		Erizaintzako Burua		
		Erizaintzako gainbegiralea		
	5	Mantentze-lanetako burua	1.539,74	23.096,13
		Mantentze-lanetako 1. ofiziala		
		Administrazioko 1. ofiziala.		
		Fakturazioko burua		
		Garbiketa-arduraduna		
		Informatikako Teknikaria		
		Kudeaketa teknikaria		
	6	ETE	1.530,75	22.961,19
	III. maila	7	Osasun laguntzailea	1.524,94
Sukaldaria				
8		Jagolea	1.473,74	22.106,14
		Administrari laguntzailea		
		Telefonista		
		Harreragilea*		
		Mantentze-lanetako langilea		
		Zaindaria		
IV	9	Garbitzaileak	1.393,25	20.898,72
		Ikuztegiko langilea*		
		Zerbitzaria*		
		Ontzi-garbitzailea*		
		Sukaldeko laguntzailea*		