

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Asociación Inmon-Gasteizko Vedrunako Karitateko Karmeldarren enpresa-hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2021-2022 Asociación Inmon-Gasteizko Vedrunako Karitateko Karmeldarren enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01101041012022.

AURREKARIAK

2022ko apirilaren 21ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2021eko urtarrilaren 15ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan 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 erregistro Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko apirilaren 22a

Arabako lurralde ordezkarria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**ASOCIACIÓN INMON-GASTEIZKO VEDRUNAKO KARITATEKO KARMELDARREN
ENPRESA-HITZARMENA (RAMON Y CAJAL KALEA 11) 2021. ETA 2022. URTEAK****1. artikulua. Eremu funtzionala eta aplikazio-eremua**

Hitzarmen kolektibo hau soilik aplikatuko zaie Asociación Inmon enpresako langile guztiei, Gasteizko Vedrunako Karitateko Ahizpa Karmeldarren Komunitatearen lantokian. Ramon y Cajal kaleko 11. zenbakian dago lantokia.

2. artikulua. Ad personam bermea, baldintza onuragarriena

Plantillako langileek dituzten baldintza gorenak eta onuragarrienak errespetatuko dira, indibidualak zein kolektiboak. Hitzarmen hau indarrean jarri aurretik.

Hitzarmen hau indarrean sartzean urtean soldata handiagoak edo hitzarmen honetan zehaztutakoak baino plus handiagoak jasotzen dituzten langileei, xurgatu edo konpentsatu ezin diren bermezko osagarri pertsonalen aldea ordainduko zaie.

Baldintza onuragarriago horiek kontratu mugagabea duten langile guztiei aplikatuko zaizkie, baita azken urtean zentroan sei hilabete baino gehiago kontratatuta egon diren eta 2020ko abenduaren 31ra arte kontratua indarrean duten behin-behineko langileei ere. 2021eko urtariletik aurrera berrituz gero, edo berriz kontratatuz gero, aurreko kontratuarekin izan zituzten baldintza onuragarriago horiei eutsiko zaie.

3. artikulua. Indarraldia, iraupena, salaketa eta luzapena

Hitzarmen hau 2021eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, noiz erregistratzen den gora-behera. Hitzarmenak 2 urteko iraupena izango du, eta, horrenbestez, 2022ko abenduaren 31n amaituko da haren indarraldia.

Hitzarmena sinatu duten aldeetako batek salatu ahal izango du berau, hitzarmenaren mugaeguna baino 60 egun lehenago gutxienez. Hitzarmena salatzen ez bada, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboa behar den garaian eta moduan salatutakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-mahaia lehenbailehen –betiere 2022ko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi aldeek.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan xedatutakoa betetze aldera, hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte edo Arabako egoitza pribatuen hitzarmena aplikatzen den arte.

4. artikulua. Batzorde parekidea

Batzorde mistoa ezartzen da hitzarmenaren jarraipena egiteko, hitzarmena betearazteko eta hitzarmena interpretatzeko. Alderdietako batek eskatzen baldin badu, batzorde hori bilduko da, eta enpresari eragiten dizkioten gai gatazkatsu guztiak jorratuko dituzte.

Kudeatzaileak, langileen lege-ordezkariek eta haien aholkulariek osatuko dute batzordea.

5. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den eta hitzarmenaren edukiarekin kontraesanean ez dagoen orori dagokionez, une bakoitzean aplikatzekoak diren legezko xedapenetan xedatutakoa beteko da. Langileen Estatutua, mendeko pertsonen arretarako eta autonomia pertsonalaren sustapenerako estatuko VII. esparru-hitzarmen kolektiboa, etab. Lege-araudiaren, administrazio-ebazpenaren, goragoko eremuko negoziazioaren, erabaki judizialaren, gatazka indibidual edo kolektiboan, itunen bat homologatzen ez bada edo aldatzen edo baliogabetzen bada, gainerako testua indarrean geratuko da homologatu gabeko edo baliogabetzat jotako klausulak izan ezik.

Aurreko kasuan, sindikatu-ordezkaritzak eta Asociación Inmon elkarteak konpromisoa hartzen dute eragindako klausulen idazketa berri bat negoziatzeko, klausula horiek homologatu gabekotzat, aldatutzat edo baliogabetzat joz gero, eta, negoziazio hori egiten den bitartean, arau berriaren edukia aplikatuko da.

6. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen honetako hitzarmeneko lanbide-sailkapena, kategoriak eta lanbide-sailkapena mendeko pertsonen arretarako eta autonomia pertsonalaren sustapenerako estatuko VII. esparru-hitzarmen kolektibora lotzen dira bereziki.

7. artikulua. Lanaldia

Lanpostuaren benetako lanaldia 1.746 ordukoa izango da urtean hitzarmenaren indarraldiko bi urteetako bakoitzerako. Enpresetan egutegi bat egingo da, eta, bertan, eguneko lanaldia, aste-ko atsedenaldea, oporraldiak eta, hala badagokio, ordaindu beharreko jaiegunak jasoko dira.

Otorduak egiteko erabilitako denbora ez da benetako lanaldiko denboratzat hartuko.

Eguneko lanaldi etengabearen iraupena sei orduetik gorakoa denean, 15 minutuko atsedenaldea egongo da, eta aldi hori benetan lan egindako denboratzat joko da, ondore guztietarako.

Lanaldi zatituztat hartzen da gutxienez ordubeteko atsedenaldi jarraitua duena. Inola ere ezingo da bi alditan baino gehiagotan zatitu.

Benetan lan egindako bederatzi ordu baino gehiago ezin izango dira egin lanaldi osoan, edo horien proportzioa izango da lanaldi partzialeko kontratuan zehaztutako lanaldiaren arabera, salbu eta gutxienez hamabi ordu igarotzen badira lanaldi bat amaitu eta hurrengoa hasi artean, eta betiere enpresaren eta langileen ordezkaritza bateratu edo sindikalaren artean adostuta (azken horiek ez badaude, zuzenean egingo da akordioa langileekin), betiere hitzarmen honek ezartzen duen urteko gehieneko lanaldia errespetatuz.

Enpresek laneratzea kontrolatzeko sistemak ezarri ahal izango dituzte. Nolanahi ere, benetan lan egindako orduen kopuruak ez du nahitaez laneratze-erregistroan jasotako denbora soilik izan behar.

Urte bakoitzeko lehen hilabetean, enpresak lan-egutegi bat egingo du. Hiru hilean behin berrikusi ahal izango da eta/edo lantegiaren egoerak hala eskatzen duenean. Horretarako, langileen ordezkaritza bateratuarekin edo sindikalarekin negoziatuko da, eta kopia bat emango zaio langileen ordezkaritza bateratuari edo sindikalari, astebete lehenago, iragarki-oholean jartzeko.

Enpresak, ahal den neurrian, txanda-aldaketak erraztuko dizkie langileei, odol-ahaidetasuneko lehen mailarainoko ahaide adingabeak edo mendekotasuna dutenak medikuaren kontsultara laguntzeko. Ondorio horietarako, kontuan hartuko dira enpresari jakinarazitako langileen arteko akordioak.

Langileak aldi baterako ezintasun-egoeran dauden egunak eta legeak adingabe bat edoskitzeko ematen duen denbora ez dira ez itzuliko ez berreskuratuko; beraz, urteko zenbaketarako lan egindako eguntzat hartuko dira, eta egun horiek ezin izango dute, inola ere, lanaldi-defizitik eragin, ezta, berez, gehiegizko lanaldirik ere.

Jaiegunean egindako lanaldi bakoitzeko, lanegun bat konpentsatzeko atsedenaldea hartuko da, baina ez da lan-denboratzat hartuko, hitzarmen honetan adierazitako benetako orduen guztizko kopurua errespetatuz.

Lanaldi partziala jarraitua izango da, larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta lanaldi berezietan egiten direnak izan ezik, horiek zatituak izan baitaitezke. Lanaldiak zatituak direnean, asteen gutxienez 24 orduko iraupena izango dute.

Arestian ezarritakoa alde batera utzita, enpresaren eta langileen ordezkaritza bateratu eta sindikalen artean adostu den edo adosten den edozein formula errespetatuko da.

8. artikulua. Azpikontrataziorik eza

Enpresa esleipendunak kontratatutako langileek beteko dituzte ordezkapenak, eta ez da azpikontrataziorik egingo.

9. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Lizentziei eta baimenei dagokienez, erreferentziako hitzarmena hartuko da kontuan, norberaren gauzetarako egunetan izan ezik, horietan norberaren gauzetarako egun bat hartuko baita benetan lan egindako lanaldizat.

10. artikulua. Lana gaueko ordutegian

Gaueko txandako lantzat hartuko da gaueko hamarretatik (22:00) goizeko zazpietara (7:00) egiten dena.

11. artikulua. Oporrak

Urteko oporraldia ordaindua izango da; zehazki, hogeita hamaika egun naturalekoa. Benetako lan-urtea osatu ez duten langileek zati proportzionalerako eskubidea izango dute. Oporrak, ahal dela, ekainetik irailera bitartean hartuko dira, biak barne.

Oporraldia hogeita hamar egunekoa izango da, edo hamabost eguneko bi aldikoa, eta ezin izango da zatiki gehiagorik egin, enpresaren eta langileen artean bestelakorik adosten ez bada. Gainera, ordezkaritza bateratuaren edo sindikalaren onespena beharko da, betiere honako irizpide hauek errespetatuz:

a) Opor-txanden araubidea urteko txandakatze zorrotzean oinarrituta gauzatuko da, langileak hilabeteen arabera banatuta. Txandakatze hori antzinatasunaren arabera egingo da lehenengo urtean. Oporrak bi alditan edo gehiagotan zatitzen dituzten langileek aldi horietako batean bakarrik izango dute hautatzeko lehentasuna. Horretarako, opor-txandak osatuko dira. Txanda hauek lan-egutegiaren arabera egingo dira, ematen den zerbitzuari jarraikiz.

Oporraldia edo jai ondaingarriak ezin dira hasi asteko atsedeen-egun batean; hori dela-eta, kasu horietan, asteko atsedeen-egunaren hurrengo egunean hasiko da oporraldia. Oporretatik itzultzen den eguna egun librea bada, errespetatu egin beharko da egun hori, eta hurrengo egunean hasiko da lanean.

b) Oporretako egutegia urteko lehen hiruhilekoa amaitu aurretik egingo da; kasu guztietan, oporrek hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira enpresako oporren egutegian zehazten den oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo lan-kontratua eteteko aldia (Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4., 5. eta 7. zenbakietan ezarritakoa), oporrek beste une batean hartu ahal izango dira, hau da, aldi baterako ezintasunik ez dagoenean edo aipatu manua aplikatuz dagokion baimena hartzen denean, etenaldia amaitu ostean, nahiz eta urte naturala amaituta egon.

Aurreko paragrafoan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Oporrak hartzeko aldiari dagokion ordainsaria honako hauen batura izango da: oinarritzko soldata, eta, hala badagokio, antzinatasun-plusa, ad personam berme-osagarria eta gaueko txanda finkoko langileen gaueko lanaren plusa, eta osagarri aldakorrek (gaueko txanda finkoan ez dauden langileen gaueko lanaren plusa, igande eta jaiegunetako plusa, jaiegun berezietako plusa eta prestasun-plusa) sorrarazitako hileko batezbestekoa, oporraldia hasi aurreko hamabi hilabetei dagokien ordainsari-taulan jasotakoa. Batezbesteko hori, 30 opor-egunen artean zatituta, oporraldia hartzen den egun bakoitzeko ordainduko da.

Langileen ordezkariak bateratu edo sindikalarekin adostu ahal izango da oporraldian oporrrak hartu ezean langileek aldi horretan jasoko lituzketen osagarri aldakorrei dagokien ordainsaria ordaintzea, betiere oporraldia lehen aipatutako batezbestekoa baino txikiagoa ez bada.

Era berean, langileen ordezkariak bateratu edo sindikalarekin itundu daiteke oporretako ordainsariaren zatia, osagarri aldakorren batezbestekoari dagokiona, ordainsari bakar batean ordaintzea urte naturalaren barruan, ahal dela oporraldia amaitzean.

12. artikulua. Ordainketa-kontzeptuak

A. Soldata-kontzeptuak:

- a). Oinarrizko soldata.
- b). Osagarriak:
 - Antzinasun-plusa.
 - Gaueko lanaren plusa.
 - Aparteko orduak.
 - Igande eta jaiegunetako plusa.
 - Uztaileko eta Eguberrietako haborokinak.
 - Urruntasun-plusa.

Langile bakoitzaren lanbide-kategoria eta dagokion lanbide-maila edo taldea nominan sartuko dira.

Urruntasun-plusa hitzarmenaren testuan finkatu da.

A) Oinarrizko soldata:

Denbora-unitateetan eta lanbide-talde eta -kategoriaren arabera ezarritako ordainsariaren zatia da, langileari bere lanpostua edo beste edozein zirkunstantziagatik dagokion ordainsaria alde batera utzita. Oinarrizko soldata bat dator I. eranskinean agertzen denarekin. Egindako lanaldiaren proportzioan jasoko da.

B) Antzinasuna:

Antzinasun-plusa: I. eranskinean adierazitako zenbatekoa da enpresan lan egindako hiru urteko bakoitzeko. Egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da. Gaur egun 18,74 euro ordaintzen dira hirurteko bakoitzeko.

Antzinasuna mendeko pertsonen arretarako eta autonomia pertsonalaren sustapenerako estatuko VII. esparru-hitzarmen kolektiboko soldata-taulen arabera ordainduko da.

C) Gaueko lanaren plusa:

Gaueko 22:00etatik goizeko 7:00etara bitarteko tartean lan egindako orduak 1,94 euroko orduko igoera izango dute deskribatutako aldian.

Hitzarmenaren indarraldiko urteetan, Gabon-gauean edo Urtezahar-gauean, eta Eguberri-egunean edo Urteberri-egunean ohiko lana egiten duten langileek 51,76 euroko plusa jasoko dute aipatutako gau edo egun bakoitzeko. Plus hori ordaintzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- Gabon-gauean eta Urtezahar-gauean, gaueko hamarretatik aurrera sortuko da. Ordu horretatik aurrerako gau horietan zerbitzuak ohiko lanaldia baino lanaldi laburragoan ematen badira, plus horren zenbatekoa hainbanatu egingo da.

- Eguberri-egunean eta Urteberri-egunean ere, ohikoa baino lanaldi laburragoa egiten bada, plus horren zenbatekoa hainbanatu egingo da.

D) Aparteko orduak:

Aparteko orduak: Egiten diren aparteko orduak ordainsari espezifikoak izango dute, erreferentziako hitzarmenean indarrean dagoen taularen arabera.

Ahal dela, eta enpresa eta langilea ados jarrita, emandako aparteko orduen ordainketa laneko denbora librearekin ordeztu ahal izango da.

Halaber, ados jarrita, aparteko orduak metatu eta hartu ahal izango dira enpresak eta langileak finkatzen duten unean.

E) Igande eta jaiegunetako plusa:

Igandeetan edo jaiegunetan lanaldi osoan lan egiteagatik 30,00 euroko plusa ezartzen da jaieguneko. Eguneko lanaldia murriztuz gero, zati proportzionala ordainduko da.

F) Aparteko haborokinak:

Aparteko haborokinak: Aparteko bi ordainsari ordainduko dira seihilekoan behin, eta oinarriko soldata baten baliokideak izango dira, antzinasuna gehituta. Lehenengoa abenduaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean sortu eta ekainaren 15ean ordainduko da; bigarrena ekainaren 1etik azaroaren 30era bitartean sortu eta abenduaren 15ean ordainduko da. Haborokin horiek ez dira inoiz hilez hil hainbanatuko, sei hilabetetik beherako kontratuetan edo ordezkartza bateratu edo sindikalarekin horrela adostu ez bada, behintzat. Eta/edo langile batek berariaz eskatuta.

G) Urruntasun-plusa:

Bidaia-gastuak: Enpresak bere gain hartuko ditu langileen joan-etorrien gastuak, honako kasu hauetan:

Enpresak eskatuta, lanaldiaren barruan, zerbitzua egiteko garraioak erabili behar dira.

Zerbitzuaren izaerak eta lanaren antolamenduak berak berekin dakarte zerbitzua emateko garraioak erabili beharra. Batez ere, landa-zerbitzuen edo zerbitzu erdi-landatarren joan-etorrietan eta edozein langilek betetzen duen bitartean.

Honela ordainduko da:

Garraioak publikoetan (autobusa, taxia, etab.) egindako garraioaren zenbatekoa ordainduko da, ordainagiria aurkeztuta.

Enpresa-ibilgailuaren bidezko garraioak emanda.

0,18 euro km-ko ordainduta, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu lekualdatzeko. Nolanahi ere, eratorritako zenbatekoak ez dira kotizatuko legez ezarritako kilometro bakoitzeko zenbatekoa gaitzen ez duten neurrian.

Soldata-igoera:

2021. eta 2022. urteetarako, 2020an jasotako soldatak hartuko dira oinarritzat, dagokion urteko KPlaren igoerarekin.

13. artikulua. Soldaten ordainketa

Nominak hurrengo hileko lehen bost egunetan ordainduko dira.

14. artikulua. Laneko arropa

Enpresek gutxienez bi uniforme jarri behar dituzte eskura, beroki bat barne (betiere uniforme zantza kanpora atera behar badute). Halaber, beren eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren norberaren babeserako bitarteko egokiak eman behar ditu, besteak beste, beharrezkoak diren oinetako eta eskularru homologatuak. Langileek, lan egiterakoan, enpresak emandako arropak eta norberaren babeserako bitartekoak erabili beharko dituzte nahitaez; arropak eta bitartekoak zaintzeko betebeharra ere izango dute.

15. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du beste hitzarmen bat lotzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Dena dela, bi alderdiek espresuki adostu dute ezen, desadostasunak ebazteko, PRECO lanbide arteko akordioan jasotako adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuak aplikatuko direla. Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakiz gero.

Azken klausula

Hitzarmen kolektibo honetan arautzen ez den guztirako, indarrean dagoen mendeko pertsonen arretarako eta autonomia pertsonalaren sustapenerako estatuko VII. esparru-hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, edo horren ordekoa. (2018ko irailaren 21eko BOE, 229. zk.).

Onartu ondoren, Arabako egoitzen lehen hitzarmena aplikatzea bultzatuko da.

1. eranskina
Lanbide-kategoriak, soldata-etaulak

LANBIDE-KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA	JAIEGUNAK/IGANDEAK	GAUEKO ORDUA	PRESTASUNA	APARTEKO ORDUA	JAIEGUN BEREZIAK
OLT/EUD	1.435,00	18,74	30	2,63	20,79	19,80	51,76
Gizarte langilea	1.332,52	18,74	30	2,45	20,79	18,38	51,76
Fisioterapeuta	1.332,52	18,74	30	2,45	20,79	18,38	51,76
Terapeuta okupazionala	1.332,52	18,74	30	2,45	20,79	18,38	51,76
Erdi mailako tituluduna	1.304,20	18,74	30	2,40	20,79	17,99	51,76
Gelazainburua	1.101,86	18,74	30	2,02	20,79	15,20	51,76
Mantentze-lanetako ofiziala	1.079,32	18,74	30	1,97	20,79	13,98	51,76
Administrazioko ofiziala	1.079,32	18,74	30	1,97	20,79	14,89	51,76
Gidaria	1.061,98	18,74	30	1,94	20,79	14,64	51,76
Gerokultorea	1.061,98	18,74	30	1,94	20,79	14,64	51,76
Sukaldaria	1.061,98	18,74	30	1,94	20,79	14,64	51,75
Lorzaina	1.043,36	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Mantentze-lanetako laguntzailea	1.043,36	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Administrari laguntzailea	979,68	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Atezaina-harreragilea	979,68	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Garbitzailea/lisatzailea	LGS	18,74	30	1,77	20,79	13,28	51,76
Sukaldeko pintxea	LGS	18,74	30	1,77	20,79	13,28	51,76

Oinarrizko soldata, kategoria guztietarako, 200 euroko ad personam plusarekin igoko da lanaldi osoan, eta plus horren zati proportzionala ordainduko da lanaldi partzialean. Plus hori lanbide-kategoria guztietarako da.