

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako etxez etxeko laguntza zerbitzuaren eraginkortasun sektorial mugatuko, estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarriarena, Arabako etxez etxeko laguntza zerbitzuaren 2021-2022-2023-2024-2025 eraginkortasun sektorial mugatuko, estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa gordailutu eta argitaratzea xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko martxoaren 21ean, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan sarrera eman zitzaion Arabako etxez etxeko laguntza zerbitzuaren eraginkortasun sektorial mugatuko estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa gordailutzeko, eskaera eta estatistika eta identifikazio-datuak dagozkien eredu ofizialetan bete ziren CCOO sindikatuak eta AESAD enpresa ordezkaritzak sinatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duen Legegintzako Errege Dekretuaren. III. tituluaren arautzen diren hitzarmenen ezaugarriak. Izan ere, ez du lortu hitzarmen horren negoziatorako osatutako batzordeko kideen gehiengo absoluturik.

Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa izateak eragotzi egiten du hitzarmen hori Hitzarmen Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan sartzea, baina ez du eragozten itun hori 9/2011 Dekretuaren xedapen gehigarriaren arabera gordailatzea (9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, EAeko lan-hitzarmen eta -akordioak erregistratzeko eta gordailatzeko; 2011ko otsailaren 15a EHAA).

Bigarrena. 2016ko ekainaren 22ko Euskadiko Gizarte Elkarrizketako Mahaiaren akordioa betez, testua eraginkorragoa izateko eta aplikazio zabalagoa izateko, hitzarmena ALHAOn argitaratuko da. Eta hori ere, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 44 artikuluan ezarritakoarekin lotuta, interesdun ezezagun eta helbide jakinik ez duten hainbat pertsonak direlako administrazio-egintza honek hartzaileak.

Horiek horrela, honako hau,

XEDATZEN DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektibo eta berdintasun planen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan gordailatzeko agintzea eta eskatzaileari jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Interesdunek, ebazpen honen aurka, gora jotzeko errekurtsua aurkez diezaiokete Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariari, hilabeteko epean, horrela baitago xedatuta 39/2015 Legearen 112., 121. eta 122. artikuluetan (39/2015 Legea, urriaren 1ekoa Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidea).

Vitoria-Gasteiz, 2023ko martxoaren 28a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

ETXEZ ETXEKO LAGUNTZA ZERBITZUAREN (EELZ) ARABAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA

1. artikulua. Funtzio-eremua

1.1 Hitzarmen honek 4. artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe, enpresa, erakunde eta elkarte guztiak behartzen ditu, edozein izanik ere horien formalizazioa edo zein estaldura juridikoren pean lan egiten duten, betiere hitzarmenaren lurralde-eremuaren barnean egonik, beren autonomia mugatua duten pertsonen zerbitzu publikoak nahiz pribatuak eta etxez etxe laguntza izeneko zerbitzuak, edo gizarte eta hezkuntza arloko esku-hartze zerbitzua eta atsedeen programa izeneko zerbitzuak edo haiek ordezkatzeko dituztenak betetzen dituztenak, bai etxebizitza partikularretan, bai etxe babestuak deiturikoetan, bai eguneko arretako landa-inguruko zentroetan, tutoretzapeko apartamentuetan eta etxebizitza komunitarioetan.

1.1.1 Etxez etxe laguntza zerbitzua edota familia langilea.

Zerbitzu hori honako hitz hauekin definitzen da: ohiko bizitzako jarduerak garatzeko beren autonomia mugatua izanik, beren etxeetan edota ingurunean bizitzen jarrai dezaketean (ahal duten bitartean, edota egokitzen jotzen den bitartean) pertsonen edota familiei gizarte-arloko eta balio anitzeko komunitate-zerbitzua; prestatutako eta ikuskatutako profesionalen bitartez, ongizate fisikoaren, psikologikoaren, sozialaren eta afektiboaren ongizate-maila berregiteko, maila horri eusteko edota hura igotzeko, etxe, maila pertsonaleko, eta gizarte-mailako hainbat arreta eta babes afektibo emanez; nolahi ere, arreta ematen zaionaren gaitasunak garatuz ahal den neurrian. Zerbitzu horretan atsedeen hartzeko programa biltzen da.

1.1.2 Gizarte eta hezkuntza arloko esku-hartze zerbitzua.

Horrelakotzat hartuko da zerbitzuaren ardura duten erakunde publikoek ezartzen dutena.

Zerbitzu hori kualifikatutako etxez etxe laguntzaileek betetzen dutena eguneroko bizitzarako trebetasunik ez duten adin txikikoei edo adin txikikoak beren kargura dituzten familiei trebetasun horiek irakasteko da. Profesional horiek erdi-mailakoa edo maila handiagokoa den titulazioaren bat izan beharko dute gutxienez: gizarte-langile, gizarte-hezitzaile edo horren antzekoa.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen honek bere funtzio-eremuan dauden eta Araban kokatzen diren enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean, nahiz eta enpresaren egoitza soziala Lurralde Historiko horretatik kanpo egon.

3. artikulua. Denbora-eremua eta hitzarmenaren amaiera iragartzea

3.1 Hitzarmenaren indarraldia 2021eko urtarrilaren 1eko hasiko da eta 2025eko abenduaren 31ra bitarte iraungo du, beste indarraldi bat espresuki ezartzen duten artikuluek salbu.

3.2 Hitzarmen hau amaitu baino hiru hilabete lehenago amaitutzat emango da automatikoki, alderdiek zertan eskatu gabe, eta bertako baldintza guztiak indarrean egongo dira hura ordeztuko duen beste hitzarmen bat negoziatu arte.

4. artikulua. Langile-eremua

4.1 Eraginkortasun mugatuko hitzarmen hau nahitaez bete beharko dute AESAD enpresa-erakundeari atxikitako enpresek eta CCOO sindikatuko afiliatuak. Halaber, nahitaez aplikatuko zaie gainerako pertsoneri hurrengo paragrafoetan ezartzen denari jarraikiz.

4.2 Nahitaez aplikatu behar den lantokietan ari diren langile guztiei aplikatuko zaie. Langile horiek banaka eskatu ahal izango dute hitzarmenari atxikitzeko; horretarako, eskaera idatzia bidali beharko diote enpresaren zuzendaritzari. Atxikitzeko eskaeraren eredia hitzarmenaren lehen xedapen gehigarrian dago.

4.3 Atxikitzeko aldia honako hau izango da: hitzarmen hau sinatzen den egunetik (2023ko martxoaren 2a) hitzarmena argitaratu ondoko egutegiko hila amaitu arte. Atxikipenak hitzartutako atzeraeragina sortuko du.

4.4 Aurreko aldia igarotakoan langileek noiznahi eskatu ahal izango dute hitzarmenari atxikitzeko, baina atxikipenak ez du atzeraeraginik sortuko, eta enpresaren zuzendaritzari jakinarazten zaion egunetik aurrera sortuko ditu ondorioak.

4.5 Hitzarmen honek aurreko artikuluetan ezartzen diren eremu funtzionalean eta lurralde-eremuan dauden langile guztiei eragingo die. Aurreko klausuletan ezartzen dena kontuan eduki beharko da.

4.6 Kategoriak:

- Gizarte langilea edo langileen teknikaria.
- Ofizial administraria.
- Administrazio laguntzailea.
- Etxez etxeko laguntzailea/ erizaintzako laguntzailea.
- Gizarte eta hezkuntza arloko esku-hartze zerbitzuko familia langilea.

4.7 Zerbitzuak horrelakorik eskatzen badu eta batzorde misto paritarioak horrela adosten badu kategoria berriak ezarri ahal izango dira.

5. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea

5.1 Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere; akordio honetan biltzen diren salbuespenak izan ezik.

6. artikulua. Lanaldia

Urteko lanaldi osoa 1.680 ordutan ezartzen da kategoria guztientzat, etxez etxeko laguntzaileentzat eta erizaintzako laguntzaileentzat izan ezik; azken horiek hurrengo artikuluan izango dute beren erregulazioa.

7. artikulua. Etxez etxeko laguntzailearen lanaldia eta lanaren antolamendua

A. Baldintza orokorrak:

A.1 Lanaldia.

Honako hau ezartzen da lanaldi gisa: langileak zerbitzua betetzeko behar duen laneko benetako eta nahitaezko denbora, eta 30 minutu zenbatuko dira gutxieneko frakzio gisa.

A.2 Eguneko lanaldia.

Zerbitzuaren ezaugarriak kontuan izanik, gehienez 8 orduko eguneko lanaldia ezarri da. 12:00etatik 17:00etara bitarte, lanaldia gutxienez hiru orduz etengo da; nolnahi ere, azken eskubide hori aldatu ahal izango da baldin eta langilea eta enpresa ados jartzen badira.

A.3 Gehienezko asteko lanaldia.

Astean berrogei ordukoa izango da, astelehenetik larunbatera bitarte.

A.4 Hileko lanaldia.

Hileko lanaldia, lanaldi osoa 130 ordu izango ditu hilean, B puntuan ezartzen diren espezifikotasunekin.

A.5 Gehienezko urteko lanaldia.

Urteko gehienezko lanaldia 1.680 ordukoa izatea ezarri da, salbu eta beren kontratuan 1.700 ordu urtean dituzten langileak.

A.6 Bidaiak zerbitzuen artean.

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera presentziako lanordu bakoitzeko ondorio guztietarako benetako denboratzat 10 minuto hartuko diren honako denbora hauek zenbatuko dira zerbitzuen arteko bidaien kontzeptupean:

Idatz-zati hori ez da aplikatuko eguneko arretako landa-inguruko zentroetan, babespeko etxebizitzetan, tutoretzapeko apartamentuetan eta etxebizitza komunitarioetan etengabeko lanaldiko, edo goiz eta arratsaldeko txandetan lan egiten bada, eta zentroen arteko bidaiarik egiten ez bada, ezta erakunde-esparruko esleipendunik ez duten enpresetan, eta zerbitzuak segidako 3 ordukoak edo hortik gorakoak badira.

A.7 Langileek jarraian gutxienez egun eta erdiko atsedena izango dute astean, eta orokorrean, larunbatean 15:00etan hasiko da epe hori eta igandea hartuko du barnean.

B. Lanaren antolamendua.

B.1. Antolamendua.

B.1.1. Soldata-bermea duten langile guztiak, aurrera lanaldi osoa izango dute honako baldintza hauetan:

– 1.430 ordu urtean, eta hilean 130 ordu.

– Prestasuna: hurrengo B.3 puntuaren arabera.

– Urtean 270 orduko aldea ezartzen da, eta alde horretan benetan lan egiten bada ohiko lantzat joko da.

B.1.2. Enpresa bakoitzak aurreko urte naturaleko langile guztien batez besteko kopuruaren ehuneko 50 sartu beharko ditu gutxienez lan-antolamendu horretan. Kalkulu hori egiteko aurreko urtean TC2ari lotutako langileen urteko batez bestekoa aintzat hartuko da. Dokumentu horiek enpresa batzordeei edo delegatuei emango zaizkie otsailean zehar.

B.1.3. Azken horiek eta aipaturiko epetik aurrerako kontratazioek Lanaldi osorako eskubidea sortuko dute B.1.2 puntuan adierazitako ehunekoa berdindu arte, honako irizpide hauen arabera:

– Lehenena: 2018ko abenduaren 31an soldata-bermea lortzeko prozesuan zeuden langileak eta haien artean aurreko hitzarmenaren arabera eskubidea sortzeko antzinatasunaren ordenan.

– Bigarrenena: Astean zehar norbere zerbitzuekin kontratatatu diren langileak, eta aurreko hitzarmenen arabera soldata-bermeari uko egiteagatik gabealdia bete dutenak, eta haien artean antzinatasunaren arabera, betiere hori eskatzen badute.

– Hirugarrenena: Norbere kasuak dituzten langileak astean zehar eta antzinatasunaren arabera.

– Laugarrenena: "Astebururako" kontratatutako langileak eta lanegunetako zerbitzuak bete nahi dituztenak.

– Bosgarrenena: Azken 12 hilabete hauetan ordezkapenak egin dituzten langileak.

B.1.4. Esleipen berriaren aurreko azken bi hilabeteetan ez da aplikatuko ezarritako bermea. Lekualdatzen ez diren eta egoera horretan dauden langileek hurrengo hileko nominan jasoko dute jaso ez duten aldea.

Astean 35 orduetik beherako lanaldia egiten duen langile batek enpresak agindutako zerbitzuren bat egiteari uko egiten badio justifikatu gabeko edozein arrazoi tarteko, soldata-bermerako eskubidea galduko du, eta oro har ezartzen denaren zain geratuko da. Enpresak enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari emango die eragindako langilearen ukoaren eta lanaldi-murrizketaren berri.

Era berean, langile batek astean 35 ordu baino gutxiago dauzkanean eta bere ordutegiarekin bateragarria den zerbitzu berri bat sortzen denean, enpresak horri esleitu beharko dio zerbitzua, kontratazio berrien nahiz soldata-bermerari atxikita ez dauden langileen gaineko erabateko lehentasunarekin.

Hala ere, bermea ez zaie aplikatuko Langileen Estatutuaren 15.1.c) artikulua babespian egindako bitartekotasun-kontratua daukaten langileei, ez aldi baterako ezintasun-aldiengatik, oporregatik eta amatasunagatik langileek arauz ezarrita dauzkaten atsedendialdiak estaltzeko egiten diren kontratuekin edo asteburuetarako kontratu espezifikoekin ari diren langileei, ez eta eguneko arretarako landa-zentroei, pisu babestuei, tutoretzapeko apartamentuei, etxebizitza komunitarioei eta Etxeko Laguntza Zerbitzuaren (SAD) esleipen instituzionalik gabeko enpresei atxikitako langileei ere, baldin eta langileak horrelako zentroetan bakarrik egiten badu lan eta enpresak kategoria bereko bestelako zerbitzurik ez badauka eremu geografiko berean.

B.2. Esku-hartze sozio-hezitzaileko zerbitzuko langileak.

Esku-hartze sozio-hezitzaileko zerbitzuko langileen soldata-bermea.

Esku-hartze sozio-hezitzaileko zerbitzuak egiten dituzten eta soldata-bermerari atxikita dauden langileei dagokienez, langile batek egiten dituen zerbitzu sozio-hezitzaileekin eta haren ordutegiarekin bat egiten duen zerbitzu hezitzaile bat jasotzen badu enpresak, langile horri esleituko zaio zerbitzu berri hori, eta horrelaxe jarraituko da egiten, lanaldi osoa bete arte. Dena dela, bateragarriak ez badira edo zerbitzu berria onartuta lanaldi osoa gainditzen bada, etxeko laguntza-zerbitzuarekin jarraitu edo esku-hartze sozio-hezitzaileko zerbitzuan hasi hautatu ahalko du, lehentasunez.

Bai profesionalen prestakuntzari dagokion zein zerbitzu horren arreta-ordutegiari dagokion espezifikotasuna aintzat hartuz, kolektibo horrentzako erregulazio bat egitea egokitzat jotzen da. Horretarako Lan Batzorde bat eratuko da zentzu horretan batzorde misto paritarioari proposamen bat egiteko.

Batzorde horrek egoki ikusten duen eran onartu edo aldatu egingo du proposamena onartzeko.

B.3 Prestasun-ordutegiak.

B1 idatz-zatirako eskubidea duten langileek honako prestasun-ordutegi hauek izango dituzte.

Soldataren bermerako zenbatuko diren zerbitzuak 08:00etatik 21:30era bitartekoak izango dira astelehenetik ostiralera, eta 08:00etatik 14:30era bitartekoak larunbatetan; indarreko araudiak ezarri bezala lanaldien artean 12 orduko atsedendialdia egongo da, eta hitzarmen honen 7. A.2 artikuluan ezarritakoaren arabera lanaldia 3 orduz etengo da.

Salbuespen gisa, 7:00etatik 8:00etara arteko zerbitzuak egingo dira baldin eta beste gizarte-edo osasun-zerbitzu publiko batzuei lotuta badaude, eta prestasuneko 7 orduak errespetatuz. Nolanahi ere, ordutegi horrek ukitzen dituen langileekin adostuko da ordutegia bera.

Zerbitzuen ordutegi-esleipenak direla-eta ezinezkoa denez laneko txandarik egitea, hurrengo negoziazioetarako lan-txandak ezarriko dituen lan-batzorde bat eratzea proposatzen da.

Plantilla osoak izango du larunbat bat jai hilero. Egun hori ez da laneko denbora moduan zenbatuko, ezin izango da denbora horren ehuneko 20tik gorakoa izan, ezin izango zaie oporrei gehitu eta ezin izango da beste batzuekin pilatu. Ehuneko 20 horren barruan gertaera posible guztiak sartzen dira (aldi baterako ezintasunak, lizentziak, oporrak, eta abar).

Urtean gehienez 10 larunbat izango dira, eta ezin izango dira hartu abuztuan edo abenduan.

B.4 Galdutako orduak sartzea.

Familia-langile kategoria batek ez baditu urteko 1.430 ordu betetzen, enpresek eskubidea izango dute hurrengo urteko lehen hilean benetan lan egindako orduak bete gabe geratu den urte horretan zenbatzeko. Era horretan, langile horrek urtea ordu negatiboekin hasiko du, 1.430 ordu betetzeko falta zaizkion orduak beste.

8. artikulua. Zerbitzuak aldi baterako etetea

Zerbitzu bat ematen aldi baterako etetea egiten bada, langileek zerbitzuko aldi baterako eteteari dagozkion laneko orduak benetako laneko denbora gisa zenbatuko dute etetearen ondorengo egutegiko 5 egunetan. Ordainketa zerbitzua berrabiatzen den hilean egingo da.

Ondorio horietarako, aldi baterako eteten den zerbitzua, eten eta gehienez 60 egunera berrabiatzen den edozein zerbitzu da, salbu eta amaiera-eguna prestazioaren hasieran erabakita dutenak, eta azken horiek ez dira eteten den zerbitzutzat hartuko.

9. artikulua. Kontratu motak

Enpresek gutxienez kontratu mugagabeen ehuneko 70 adostu beharko dute soldata-bermea aplikatzen zaien langileen artean.

Hitzarmen honetan urte bakoitzean itundutako kontratuen ehuneko 70entzat kontratu mugagabera igartzeko irizpidea langileak sektorean duen antzintasuna izango da.

Tutoretzapeko zentroetan, pisu babestuetan, tutoretzapeko apartamentuetan, etxebizitza komunitarioetan, eguneko arretako zentroetan eta fakturazio gordinak astean 100 ordu betetzen ez dituen enpresetan bete beharreko zerbitzuek dituzten berezitasunak direla-eta, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak egin ahal izango dira bermetik beherako lanaldiarekin.

10. artikulua. Soldata

10.1 Langileak betetzen duen lanaren kontraprestazio gisa jasotzen dituen diru-zenbatekoek eta kotizazio oinarria osatzen dutenek eratzen dituzte soldatak. Idatz-zati honetan kontuan hartuko da Hitzarmen Kolektibo honen 7. artikuluko A6 puntuan definitu den bidaiariek eragindako denbora.

10.2 Kalte-ordaintzat har daitezkeen eta langileak jaso dituen zenbatekoek ez dute soldata osatuko. Honako hauek dira zenbateko horiek: kilometrajea, dietak, laneko arropa, prebentzio-rako materiala eta abar.

10.3 Lansari-kontzeptuak orokorrean.

Ordainsari-kontzeptu horietan ordaindutako jaiegunen zati proportzionala biltzen da.

10.3.1 2021eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra soldata taula.

2021EKO URTARRILAREN 1ETIK - 2021EKO ABENDUAREN 31			
KATEGORIAK	HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA 14 PAGA	SOLDATA ORDU BAKOITZEKO*	JAIEGUNETAKO PLUSA
Familia langilea	1.283,10 euro	9,87 euro	2,47 euro

KATEGORIAK	URTEKO SOLDATA LANALDI OSOA	HILEKO SOLDATA LANALDI OSOA 14 PAGA
Administrari laguntzailea	18.805,15 euro	1.343,23 euro
Administraria	21.546,21 euro	1.539,02 euro
Teknikaria	23.908,52 euro	1.707,75 euro

10.3.2. 2022ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra soldata taula.

Kategoria guztientzat 2021eko abenduako soldataren ehuneko 1 igoko da (10.3.1 taulak).

Joan-etorriak: hitzarmen honetako 7. A.6. artikulura jo behar da.

2022KO URTARRILAREN 1ETIK- 2022KO ABENDUAREN 31			
KATEGORIAK	HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA 14 PAGA	SOLDATA ORDU BAKOITZEKO*	JAIEGUNETAKO PLUSA
Familia langilea	1.296,10 euro	9,97 euro	2,49 euro

KATEGORIAK	URTEKO SOLDATA LANALDI OSOA	HILEKO SOLDATA LANALDI OSOA 14 PAGA
Administrari laguntzailea	18.993,24 euro	1.356,66 euro
Administraria	21.761,74 euro	1.554,41 euro
Teknikaria	24.147,62 euro	1.724,83 euro

10.3.3. 2023ko urtarrilaren 1eko soldata taula.

2022ko soldataren (10.3.2 taula) gaineko ehuneko 1 igoko da kategoria guztietarako.

Joan-etorriak: hitzarmen honetako 7. A.6. artikulura jo behar da.

2023KO URTARRILAREN 1A-ARABAKO FORU ALDUNDIARI (GOFE) LOTEAK ESLEITU ZITZAIZKION EGUNA			
KATEGORIAK	HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA 14 PAGA	SOLDATA ORDU BAKOITZEKO*	JAIEGUNETAKO PLUSA
Familia langilea	1.309,10 euro	10,07 euro	2,52 euro

KATEGORIAK	URTEKO SOLDATA LANALDI OSOA	HILEKO SOLDATA LANALDI OSOA 14 PAGA
Administrari laguntzailea	19.183,22 euro	1.370,23 euro
Administraria	21.979,30 euro	1.569,95 euro
Teknikaria	24.389,12 euro	1.742,08 euro

10.3.4. Soldaten taula Arabako Foru Aldundiaren mendeko 2023ko ELZren loteen kontratuak hasten direnetik (ondorioak 2023ko urriaren 1etik aurrera, gehienez) Vitoria-Gasteizko Udalaren ELZren loteen kontratu berriak hasi arte.

2023ko soldata (10.3.3 taula) ehuneko 3 gehituko da kategoria guztietan.

Lekualdatzea: hitzarmen honen 7. A.6 artikularekin bat etorriz.

ARABAKO FORU ALDUNDIAREN (GOFE) LOTEAK ADJUDIKATZEN DIREN EGUNETIK (2023-10-01 GEHIENEZ) VITORIA-GASTEIZKO UDALAREN ELZREN LOTEEN KONTRATU BERRIAK HASI ARTE			
KATEGORIAK	HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA 14 PAGA	SOLDATA ORDU BAKOITZEKO*	JAIEGUNETAKO PLUSA
Familia langilea	1.348,10 euro	10,37 euro	2,59 euro

KATEGORIAK	URTEKO SOLDATA LANALDI OSOA	HILEKO SOLDATA LANALDI OSOA 14 PAGA
Administrari laguntzailea	19.758,76 euro	1.411,34 euro
Administraria	22.638,70 euro	1.617,05 euro
Teknikaria	25.120,76 euro	1.794,34 euro

10.3.5. Soldaten taula Vitoria-Gasteizko Udalaren mendeko 2024ko ELZren loteen kontratu berriak hasten direnetik.

2023ko soldata (10.3.4 taula) ehuneko 13 gehituko da kategoria guztietan.

Lekualdatzea: hitzarmen honen 7. A.6 artikularekin bat etorritz.

VITORIA-GASTEIZKO UDALAREN 2024KO ELZREN LOTE BERRIAK HASTEN DIRENETIK (2024-12-31)			
KATEGORIAK	HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA 14 PAGA	SOLDATA ORDU BAKOITZEKO*	JAIEGUNETAKO PLUSA
Familia langilea	1.523,60 euro	11,72 euro	2,93 euro

KATEGORIAK	URTEKO SOLDATA LANALDI OSOA	HILEKO SOLDATA LANALDI OSOA 14 PAGA
Administrari laguntzailea	22.327,34 euro	1.594,81 euro
Administraria	25.581,78 euro	1.827,27 euro
Teknikaria	28.386,40 euro	2.027,60 euro

10.3.6. Soldaten taula 2025eko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte.

2024ko soldata (10.3.5 taula) ehuneko 3,75 gehituko da kategoria guztietan.

Lekualdatzea: hitzarmen honen 7. A.6 artikularekin bat etorritz.

2025EKO URTARRILAREN 1ETIK- 2025EKO ABENDUAREN 31			
KATEGORIAK	HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA 14 PAGA	SOLDATA ORDU BAKOITZEKO*	JAIEGUNETAKO PLUSA
Familia langilea	1.580,80 euro	12,16 euro	3,04 euro

	URTEKO SOLDATA LANALDI OSOA	HILEKO SOLDATA LANALDI OSOA 14 PAGA
Administrari laguntzailea	23.164,68 euro	1.654,62 euro
Administraria	26.541,06 euro	1.895,79 euro
Teknikaria	29.450,96 euro	2.103,64 euro

10.3.7. 2026rako soldata-igoera gehigarri posiblea KPlren bilakaeraren arabera.

Klausula honek kasu honetan baino ez ditu sortuko ondorioak: 2021-2025 aldirako hitzartutako igoera (ehuneko 21,75, 2020ko taulen arabera) 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 eta 2025eko KPlen batura baino gutxiago izanez gero.

Baldin eta, hitzarmenaren indarraldiko urteetako KPlen berri jakinik, 2026ko urtarrilaren 15ean horien batura 2025eko abenduaren 31n indarrean egon diren soldata-taulen ehuneko 21,75 baino gehiago bada, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera (hau da, negoziatutako aurreko urteen berrikuspenik gabeko eguneratze modura soilik) diferentzia gehikuntza modura aplikatuko da, baina muga honekin: ehuneko 2,5 gehiago. Hori gertatuz gero, alderdi sinatzaileek soldata-aula berriak sinatuko dituzte aurrean xedatutakoari jarraikiz, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatzeko.

* Familia langile baten lanaldi osoa 1.430 ordutan ezartzen da. Hala ere, zerbitzuaren espezifikotasunak dakarren zailtasuna dela-eta, urtean 270 orduko tartea ezartzen da langileren batek bere prestasun-ordutegiaren barruan benetan lan egiten baditu ohiko lanaldizat hartuko dena, beraz ohiko lanaldi gisa ordainduko da (bidaiak, eta aparteko pagen eta oporren hainbanakoa barnean hartuz), eta EZ aparteko ordu gisa.

**Taulatan ezarritakoa baino handiagoa den soldata jasotzen duten langileek ehuneko 1eko igoera edukiko dute 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, ehuneko 1ekoa 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, ehuneko 3koa Arabako Foru Aldundiaren (GOFE) 2023ko ELZren loteen kontratu berriak hasten direnetik (ondorioak 2023ko urriaren 1etik aurrera, gehienez), ehuneko 13koa Vitoria-Gasteizko Udalaren 2024ko ELZren loteen kontratu berriak hasten direnetik, eta ehuneko 3,75ekoa

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta 2026. urterako 10.3.7 artikuluan ezarritako eguneratze-klausula aplikatuko da.

10.4 Igande eta jaiegunetan zerbitzuak betetzeagatik ordainsaria.

Igande eta jaiegunengatik ordainduko den ordainsari ekonomikoa lanegunetarako urte bakoitzean ezarritako ordu bakoitzaren prezioari ehuneko 25 erantsitakoa izango da:

10.5 Gauean zerbitzuak betetzeagatik lansaria.

Gauean egindako lantzat hartzen da 22:00etatik 6:00etara bitarte egiten dena. Ordutegi horretan egindako lanaren ordainsari ekonomikoa urte bakoitzean eguneko orduetarako ezarritako ordu bakoitzaren prezioari ehuneko 25 erantsitakoa izango da.

10.6 Guardia lokalizatueta zerbitzuak betetzeagatik ordainsaria.

Telefonoarekin guardia lokalizatuak bete behar dituzten langileek guardiako lau orduren-gatik, benetako laneko ordu bat zenbatuko dute, gaueko, jaiko edo bietako plusarekin, hala badagokio. Guardian dagoen langilea gertakari batera bertaratu behar bada, horretan eman behar duen denbora benetako laneko denbora gisa zenbatuko da.

10.7 Familia langileen kategoriarako plusen taula.

URTEA	JAIKO PLUSA EHUNeko 25	GAU PLUSA EHUNeko 25	GIZARTE ETA HEZKUNTZA ARLOKO ESKU-HARTZE ZERBITZUAREN PLUSA
2021/01/01etik-2021/12/31	2,47 euro orduko	2,47 euro orduko lanegun	6,29 euro orduko lanegun
		3,08 euro orduko jai	7,86 euro orduko jai
2022/01/01etik-2022/12/31	2,49 euro orduko	2,49 euro orduko lanegun	6,35 euro orduko lanegun
		3,12 euro orduko jai	7,94 euro orduko jai
01/01-tik (GOFE) loteak hastan diren egunera (23/10/01*)	2,52 euro orduko	2,52 euro orduko lanegun	6,41 euro orduko lanegun
		3,15 euro orduko jai	8,02 euro orduko jai
(GOFE) loteak hastan direnetik 23/12/31ra	2,59 euro orduko	2,59 euro orduko lanegun	6,60 euro orduko lanegun
		3,24 euro orduko jai	8,26 euro orduko jai
Gasteizko Udalararen 2024ko ELZren lote berriak hasten direnetik (2024-12-31)	2,93 euro orduko	2,93 euro orduko lanegun	7,46 euro orduko lanegun
		3,66 euro orduko jai	9,33 euro orduko jai
2025/01/01etik-2025/12/31	3,04 euro orduko	3,04 euro orduko lanegun	7,74 euro orduko lanegun
		3,80 euro orduko jai	9,59 euro orduko jai

10.8 Oporretako soldata.

Etxez etxeko laguntzailearen kategoria duten langileak.

B1 erregimenean barne hartuta dauden langileentzat hilekoaren kopuru baliokidea izango da.

Gainerako etxez etxeko laguntzailearen kategoria duten langileei oporrak ordaintzeko oporrak baliatu aurretik hurreneko sei hilabeteetan jasotako soldaten batez bestekoa egingo da.

Beste kategoriak:

Hileko bat.

10.9 Aparteko orduak.

Aparteko orduak denbora librearekin konpentsatuko dira, lanegunetan lan egindako ordu bakoitzeko 1,75 ordu trukean, eta jaiegunetan eta igandeetan lan egindako ordu bakoitzeko 2 ordu trukean. Langileak horrelakorik eskatzen badu, ordu horiek metatu ahal izango dira eta egun libreetan baliatu. Eguneko edota asteko gehieneko zenbaketatik gorakoak eta urteko 1.700 ordutik gorakoak direnak hartzen dira aparteko ordutzat.

Aparteko orduak konpentsatzeko honako irizpide honi jarraituko zaio: aparteko ordu bakoitza ordu arruntaren prezioan kobratuko da, eta apartekoak izateagatiko konpentsazioak (orduko 0,75 ordu, lan-egunetan edo ordu 1 orduko, jai-egunetan) lanegun osoetan hartuko dira (ordu nahikorik metatu bada). Lanegun horiek metatutako orduak beste izango dira, langileak esleituta dituen orduen arabera, eta benetan lan egindako denbora gisa aintzat hartuko, kotizatuko eta zenbatuko dira ondorio guztietarako.

10.10 Kilometrajea eta joan-etorriak.

10.10.1 Kopuru hauek ordainduko dira egindako kilometro bakoitzeko, kalte-ordain gisa:

– 2021: 0,20 euro km-ko. Ibilbide alternatiboa eginez gero, ibilbidearen kilometro kopuru finkatuari 1,45eko koefizientea aplikatuko zaio.

– 2022: 0,20 euro km-ko. Ibilbide alternatiboa eginez gero, ibilbidearen kilometro kopuru finkatuari 1,45eko koefizientea aplikatuko zaio.

– 2023: hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera, ibilbide alternatiboa eginez gero, ibilbidearen kilometro kopuru finkatuari 1,5eko koefizientea aplikatuko zaio.

– 2024: Vitoria-Gasteizko Udalaren loteak adjudikatzen direnetik aurrera: 0,20 euro km-ko. Ibilbide alternatiboa eginez gero, ibilbidearen kilometro kopuru finkatuari 1,65eko koefizientea aplikatuko zaio.

– 2025: 0,20 euro km-ko. Ibilbide alternatiboa eginez gero, ibilbidearen kilometro kopuru finkatuari 1,75eko koefizientea aplikatuko zaio.

Beharrezkoa den kasuetan beren ibilgailua erabiltzen duten langileei ere ordainduko zaie kontzeptu hori; horretarako, langilea herrigunetik ateratzen denetik zerbitzua gauzatu behar duen lekuraino dagoen distantzia zenbatuko da. Autoa erabiltzea beharrezkotzat joko da hirigunetik edo herrigunetik atera behar bada. Baita ere, hirigunetik atera beharrik gabe, zerbitzuen artean 1,5 km badago eta ez badago beharrezko denboran lekualdaketa hori egiteko garraio publikorik.

10.10.2 Zerbitzu batetik bestera joateko hirigunean egiten diren bidaiak 1,5 km-ko distantzietatik gorakoak badira, enpresak ordainduko ditu. Enpresak eskatu ahal izango ditu garraio publikoa (balego) erabiltzeari dagozkion egiaztagirak. Garraio publikoa erabili ezin bada, langileak bere ibilgailua erabiltzea ordainduko da 10.10.1 artikulua arabera.

11. artikulua. Aparteko haborokinak

11.1 Bi haborokin daude, lehenengoa abenduaren 1etik maiatzaren 31ra sorraraziko da, eta uztailaren 10ean ordainduko da; eta bigarrena, ekainaren 1etik azaroaren 30era sorraraziko da, eta abenduaren 22an ordainduko da.

11.2 Haborokin horien zenbatekoa kitatzen den seihilekoan ordaindutako orduen arabera hilabete bakoitzean sortzen diren hainbanakoen baturaren parekoa izango da.

12. artikulua. Erretiro partziala / txanda-kontratua

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek une oro indarrean dagoen lan arloko araudian ezarritakoa beteko dute, enpleguaren kalitatea bermatzen eta hobetzen dela eta plantilla berritzen dela bultzatzeko asmoz.

13. artikulua. Oporrak

2023. urtean langile guztiek 30 egun naturaleko oporrak hartu ahal izango dituzte. Opor-egun horiek bi hamabostalditan banatuko dira, eta bat ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartu ahal izango dute.

Aldi horretatik kanpo, langileek enpresarekin adostu ahal izango dute 30 opor-egunak denak batera hartzea.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera astelehenetik larunbatera ari diren langileek eta astean sei egunetan lan egiten dutenek 26 laneguneko oporrak hartu ahal izango dituzte. Opor-egun horiek astelehenetik larunbatera zenbatuko dira, bi hamabostalditan banatuko dira, eta bat ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartu ahal izango dute.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera astelehenetik ostiralera ari diren langileek eta astean bost egunetan lan egiten dutenek 22 laneguneko oporrak hartu ahal izango dituzte. Opor-egun horiek astelehenetik ostiralera zenbatuko dira, bi hamabostalditan banatuko dira, eta bat ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartu ahal izango dute.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera larunbat, igande eta jaiegunetan ari diren langileek 30 egun naturaleko oporrak hartu ahal izango dituzte. Opor-egun horiek bi hamabostalditan banatuko dira, eta bat ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartu ahal izango dute.

Enpresek enpresa batzordeekin edo delegatuekin oporraldiak negoziatuko dituzte otsaila amaitu baino lehenago.

14. artikulua. Laneko prebentzioa eta osasuna

14.1 Lanpostu bakoitzerako legez ezartzen diren berariazko osasun-azterketak egingo dira. Osasun-azterketa egiteari uko egiten dion langileak azterketarik ez duela nahi sinatuko du, horretarako prestatutako dokumentu batean, enpresaren aurrean. Sinatutako dokumentu horren kopia bat enpresa batzordeari emango zaio.

14.2 Higieneari, osasungarritasunari eta irisgarritasunari dagokienez, langilearen iritziz, zerbitzua eskaintzen ari zaion erabiltzailearen etxebizitzak gutxieneko baldintzak betetzen ez baditu, edo aparteko ahalegina egin behar delako arrisku-egoerak badaude, honako jardun-protokolo hau ezarri da:

- Langileak enpresari edo laneko segurtasun eta osasun batzordeari jakinaraziko dio.
- Kasua aztertu ondoren, gehienez 10 eguneko epean, zerbitzuaren ardura duen oinarritzko gizarte-zerbitzuari jakinaraziko zaio egoera azter dezan eta arazoa konpontzeko behar diren neurriak har daitezten.
- Eraginpeko zerbitzuko enpresa batzordeko edo ordezkariak sindikaleko kideen aho bateko irizpidearen arabera, zerbitzuren batean osasungarritasun-egoerak eskatzen diren gutxieneko baldintzak betetzen ez dituela egiaztatzen duten arrazoizko zantzuak badaude, edo langilearen osasunerako berehalako arriskua badago, langileak uko egin ahal izango dio zerbitzua egiteari, betiere Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 21. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta enpresak ezin izango du langilearen kontrako neurririk hartu egoera hori eragiten duten hutsuneak konpondu arte.

15. artikulua Istripuetarako aseguru-poliza

Hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera enpresek jarraian azalduko diren kapitalak bermatuko dizkie langile guztiei, kalte-ordain gisa, merkataritzako aseguru-konpainia batekin kontratatutako poliza edo beren kapitala baliatuz:

a) Heriotzarengatik, lanean edo in itinere gertatutako istripu baten ondorioz gertatuz gero: 16.125 euro 2023ko ekitaldian, ezagutzen den azken KPIren arabera gehituta artikulu honen d) apartatuan ezartzen den bezala.

b) Ezintasun iraunkor osoarengatik, ezintasun iraunkor absolutuarengatik edo baliaezintasun handiarengatik, lanean edo in itinere gertatutako istripu baten ondorioz edo laneko gaixotasun baten ondorioz gertatuz gero: 32.413 euro 2023ko ekitaldian, ezagutzen den azken KPIren arabera gehituta artikulu honen d) apartatuan ezartzen den bezala.

c) Langileek eskura edukiko dute aseguru-poliza, eta kopia bat emango zaio enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari.

d) 2024tik aurrera urtero KPIren arabera gehituko dira polizaren kapitalak, 2023rako finkatutako kopuruak oinarritzat hartuta.

16. artikulua. Ordaindutako lizentziak eta baimenak

16.1 Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langile guztiek, aurretiaz jakinarazita eta justifikatu ondoren, honako lizentzia ordaindu hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

a) Egutegiko hamabost egun ezkontzeagatik edo izatezko bikoteagatik.

b) Semea edo alaba jaiotzen bada, egutegiko bi egun.

c) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideren bat larriki gaixotzen bada, ospitaleratzen badute edo ebakuntza larria egin behar badiote, egutegiko bi egun. Gertaera eragileak dirauen artean har daiteke baimen hori.

d) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideren bat hiltzen bada, egutegiko bi egun.

b), c) eta d) idatz-zatietako arrazoiak direla-eta, langileak 120 km-tik gorako bidaia egin behar badu, epea egutegiko lau egunekoa izango da.

e) Ohiko etxe-bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

f) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak egiteko behar adina denbora emango da, horri dagokionez, aplikatu daitezkeen legediak ezarritakoari jarraiki.

g) Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurra edoskitzeagatik, egun bakoitzean lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu horiek lanaldi osoetan metatu ahal izango dira.

Langileak, bere borondatez, eskubide horren ordez lanaldia ordubetez murriztu ahal izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran baliatu ahal izateko.

Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

Adopzioaren kasuan, seme-alaba bederatzi hilabetetik beherakoa bada, aurreko paragrafoan bildu diren eskubide berak aplikatuko dira.

h) Behar den denbora osasun zerbitzu publikoko mediku-kontsultetara joateko.

i) Langileari zerbitzua egitea galarazten dioten ezinbesteko arrazoiak (eguraldi oso txarra, eta abar).

16.2 Langileek urtean hiru baimen-egun hartzeko eskubidea izango dute, eta egun horiek ez dira ordainduko. Egunduek eta "zubiak" aldi berean badira, egunduek txandaka hartuko dituzte langileek, betiere zerbitzuaren premien arabera.

16.3 Hamabi urte baino gutxiagoko haurren bat edo familiar pertsona ezindu edo mende-koren bat beren kontura duten langileek, hori alegatzen badute, ordutegi berezian egindako zerbitzuak betetzeko salbuetsita izango dira, hau da, 7:00etatik 8:00etara eta 8:30etik 9:00etara.

16.4 Adingabeei eta/edo mendeko pertsonari laguntzeko lizentziak ezartzeko kontuan izango da lan-bizitza eta familia bateragarri egiteari, mendekotasunari eta amatasun eta aitatasunari buruzko indarreko legeetan xedatutakoa

17. artikulua. Lanbide-heziketa

17.1 Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresek etxez etxeko Laguntzaileentzako prestakuntza-ikastaroak emango dizkiete langileei.

17.2 Prestakuntza-ikastaroetara joateak ez die gasturik eragingo langileei, eta ikastaro horietan emandako denbora enpresak ez du soldatan benetako lanordu gisa ordaindu beharko.

18. artikulua. Laneko arropa

18.1 Enpresek urtero mantal bat eta zapatilak emango dizkiote familia-langileari eta horrek zerbitzuak eskaintzen dituen bitartean erabili beharko ditu.

18.2 Langileak eskularruak, maskarak edo erabiltzaile jakin bati arreta emateko behar duen beste edozein tresna behar badu, elementu horiek enpresak berak emango dizkio.

19. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko egoera

Gaixotasunak edo istripuak eraginda, langileak aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden bitartean, horretarako ezarritako legezko araudian onartutako prestazioak edo subsidioak jasoko ditu, betiere prestazio edo subsidio horien onuradunak izateko baldintzak betetzen badituzte.

Enpresak soldata ehuneko 100eraino osatuko du lehen 90 egunetan AEko egoera guztietan, betiere 3 egun edo gehiagoko ospitaleratzea badago, eta etxeko ospitaleratzea salbuetsita.

Urte bakoitzean, laneko istripuagatik edo laneko gaixotasunagatik gertatzen den aldi baterako lehen ezintasunaren lehen 90 egunetan enpresak langilearen soldata osatuko du ehuneko 85ra arte. In itinere gertatzen diren laneko istripuen ondoriozko ezintasunetan ez da aplikatuko hemen ezartzen dena, baizik eta artikulua honen lehen paragrafoan ezartzen dena.

20. artikulua. Eszedentziak

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileetatik enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna dutenek borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea edukiko dute. Eszedentziak gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte, eta lanpostua gordeko zaie. Eszedentzia amaitutakoan kategoria bereko lanpostu batean hasiko dira lanean, lanean berriro hasteko eskaera aurkezten dutenean enpresaren inguruabarrak nolakoak diren kontuan hartuta.

Guztira, eszedentziak 5 urte luzatu ahal izango dira: sei luzapen eskatu ahal izango dira, eta bakoitza 6 hilekoa izan beharko da gutxienez.

Eszedentziaren iraunaldian lanpostuko edo lantokiko lan-inguruabarrak aldatzen badira, inguruabar berriak kontuan eduki beharko dira langilea berriz lanean hasten denean.

Enpresak 15 eguneko epealdia edukiko du eszedentzia-eskaerak ebazteko, eta langileak onartutako eszedentziaren iraunaldia amaitu baino hilabete lehenago, gutxienez, abisatu beharko du berriz lanean hasiko dela. Aurreko epealdi berak aplikatuko dira luzapenetarako.

Eszedentzia bat hartzen denetik urtebete igaro beharko da langileak beste eszedentzia bat hartu ahal izateko.

Artikulu honetan arautzen den eszedentzia ez da zenbatuko antzinatasunerako.

Eszedentzia berezia: Langileek eszedentzia berezia hartu ahal izango dute, gutxienez 15 eguneko eta gehienez 4 hilabetekoa. Eszedentzia hau gehienez 3 aldiz luzatu ahal izango da. Luzapenak gutxienez 7 egun lehenago eskatu beharko dira. Berriz lanean hasteko eskaerak ere 7 egun lehenago aurkeztu beharko dira gutxienez. Eszedentzia berezia hartzen duten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea edukiko dute. Eskubide hau erabili ahal izateko, ezinbestekoa izango da langileak berriz lanean hasi baino lehen lan bizitzaren ziurtagiri eguneratua aurkeztea, eszedentziaren aldi zerbitzurik egin ez duela frogatzen duena.

Baldin eta aurkezten den lan bizitzaren ziurtagiri eguneratuak erakusten badu langileak eszedentziaren aldi zerbitzuak egin dituela, langileak honetarako eskubidea baino ez du edukiko: hutsik geratzen diren kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan lanean hasteko.

Eszedentzia berezarako eskubidea langileen ehuneko 15ek hartu ahal izango dute, gehienez, aldi berean lote edo lantoki bakoitzean.

21. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak

Enpresetako zuzendaritzek langileak zigortu ahal izango dituzte ez badituzte laneko betebeharrak betetzen, legezko xedapenetan ezarrita dagoen hutsegiteen eta zigorren mailaketaren arabera.

Hutsegiteen balioespina eta Enpresaren zuzendaritzak ezarriko dituen zigorrak eskumeneko jurisdikzioaren aurrean berraztertu ahal izango dira. Hutsegite larri eta oso larrien zigorra idatzita jakinarazi beharko zaio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Oporrak gutxitu edo langileen atsedenerako eskubideak gutxitu ditzakeen zigorrak ezin izango da jarri ezta hartzekoen isunik ere.

Langileek beren laneko betebeharrak betetzen ez badituzte, Enpresak zigortu ahal izango ditu, honako hutsegiteen eta zigorren mailaketa honen arabera:

a) Hutsegite arinak:

– Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea, salbu eta duen larritasunarengatik, hutsegite larritzat har badaiteke.

– Arrazoi justifikatua izanik, ez jakinaraztea behar adinako aurretiaz lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.

– Justifikatutako arrazoirik gabe, hilabete berean puntualtasuneko hiru hutsegitetik bostera bitarte egitea, lanaldiaren hasieran, edo lanpostua edo zerbitzua denbora laburrez uztea, hamabost minutuz gehienez ere.

– Norbere garbitasunik edo txukuntasunik eza.

– Zerga-betebeharretan edo Gizarte Segurantzaren ondorioak izan ditzaketen etxebizitzan, bizilekuan, telefonoan edo familia-egoeran egindako aldaketak enpresari ez jakinaraztea.

– Baimenik gabe, lan-parteeetan jasotzen diren etxeko laguntza-zerbitzuen ordutegiak aldatzea.

– Norberaren telefono mugikorra gauza pribatuetarako erabiltzea lanaldian, larrialdiko kasuetan izan ezik.

– Lanaldiaren barruan identifikazio-txartela ez eramatea, edo arauzko uniforme osoa ez eramatea.

– Legez ezarritako epearen barruan ez aurkeztea aldi baterako ezintasunari lotutako bajen, baieztapenen eta alten agiriak.

b) Hutsegite larriak:

– Atzerapen eta utzikeria larria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak oso gaizki erabiltzea.

– Justifikatutako arrazoirik gabe, hogeita hamar eguneko epean, egun batetik hirura bitarte lanera ez joatea, absentziaren berri ez ematea, eta baja-parte ofiziala egin eta berrogeita zortzi orduko epean ez aurkeztea, betiere horrelakorik ezin zela egin egiaztatzen ez bada.

– Puntualtasuneko hutsegite errepikatuak, 15 minutukoak gehienez ere, lanaldiaren hasieran, justifikatutako arrazoirik gabe, eta bost egunetan baino gehiagotan eta hamar baino gutxiagotan, hogeita hamar eguneko aldi.

– Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.

– Laneko segurtasuneko eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea, betiere horren ondorioz osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak sortzen ez badira; bestela, hutsegite oso larritzat hartuko da.

– Enpresaren denbora, uniformeak, materialak edo baliabideak beste gauza batzuetarako edo norberaren mesederako erabiltzea.

– Enpresaren baimenik gabe, etxeko laguntza-zerbitzuaren erabiltzailearen etxebizitzako giltzaren zaintza onartzea.

– Zerbitzua ematen den bitartean erretzea edo alkohola kontsumitzea.

– Erabiltzaileek, edozein kategoriatako lankideek eta horien ahaideek eta kideek, edo enpresarekin lotutako beste edozeinek, merezi duten errespetuan huts egitea, eta agintekeria.

– Lanaldian enpresak emandako telefono mugikorrari edo pertsona-bilagailuari ez erantzutea, arrazoirik gabe, salbu eta guardia lokalizatua baldin bada eta kasu horretan hutsegite oso larritzat joko da.

– Laurogeita hamar eguneko aldian hutsegite arin bat behin eta berriro egitea, desberdina bada ere, eta arrazoi horrengatik zigorra jarri bada.

c) Hutsegite oso larriak:

– Egoiarraren edo erabiltzailearen prozesu patologikoaren eta intimitatearen berri ematea eta indarrean dagoen legediak babesten duen beste edozein datu ere.

– Iruzurra, desleialtasuna, kontratuaren fede ona urratzea eta esleituriko egitekoetan konfiantzaz aprobeztatzea.

– Justifikatu gabe, hogeita hamar eguneko aldian hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea.

– Justifikatu gabe, lanaldiaren hasieran puntualtasun-hutsegiteak errepikatzea, 10 egunetan baino gehiagotan, hogeita hamar eguneko aldian, edo 30 egunetan baino gehiagotan, laurogeita hamar eguneko aldian.

– Egoiarrak, erabiltzaileak, edozein kategoriatako lankideak edo horien familia eta kideak, edo enpresarekin lotutako edozein pertsona hitzez edo egintzez, psikikoki edo moralki gaizki tratatzea.

– Zerbitzuaren edo zentroaren erabiltzaileen eskutik onura ekonomikoak edo gauzako onurak galdatzea, eskatzea, onartzea edo eskuratzea.

– Erabiltzaileen, zentroko, zerbitzuko edo langileen gauzak, agiriak, materiala eta abar hartzea.

– Sexu-jazarpena eta jazarpen morala.

– Enpresaren baimenik gabe, beste pertsona bat jartzea zerbitzuak egiteko.

– Zabarkeria medikazioaren prestakuntzan, edo erabiltzailearen osasunean edo osotasunean ondorioak dituen beste edozein zabarkeria.

– Egoiarraren senideei egoiliarra egoitzaz alda dezaten sustatuz, bultzatuz edo iradokiz desleialtasunez jokatzea. Egoiarrak langileen edo partikularren etxeetara eramatea eta egoitzaz edo zerbitzuz kanpoko jendeari egoiarraren edo haren senideen datu pertsonalak edota telefono-zenbakiak ematea.

– Aldi baterako ezintasuneko egoeran egonik, norberaren edo besteren konturako lanak egitea, baita ezintasuneko egoera luzatzeko errealitatea manipulatzeko edo faltsutzea ere.

– Enpresako pertsona orori egindako sexu-eraso iraingarriko ekintzak eta portaerak, ahozkoak nahiz fisikoak. Aginteko edo hierarkiako postuetatik egindakoak dira larrienak,

kontratua mugagabea ez duten langileei egindakoak edo salaketa jarri duten pertsonen aurka hartutako errepresaliak.

- Diziplinarik eza lanean.
- Justifikatutako arrazoirik gabe, lanaldian enpresak emandako telefono mugikorrari edo pertsona-bilagailuari ez erantzutea.
- Laneko segurtasuneko eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea, horren ondorioz osasunarentzat eta osotasun fisikoarentzat arriskuak sor badaitezke.
- Agintekeria zereginak gauzatzekoan.
- Ehun eta laurogei eguneko aldiaren beste hutsegite larri bat egitea, desberdina bada ere, betiere aurreko hutsegiteagatik zigorra bete badu.
- Langileen Estatutuaren 54.2 artikuluan tipifikatutako beste edozein portaera.

Zigorrak:

Hutsegiteen kalifikazioaren arabera ezar daitezkeen zigorrak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

- Idazki bidez ohartaraztea.
- Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

b) Hutsegite larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, 4-29 egunez.

c) Oso hutsegite larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, 30-90 egunez.
- Kaleratzea.

Izapidetzea eta preskripzioa.

Zigorrak arrazoiak azalduta eta idazki bidez jakinaraziko zaizkio interesdunari, horrek jakin dezan eta ondorioak izateko, eta hutsegite larrien eta oso larrien kasuan, enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari jakinaraziko zaizkie.

Hutsegite larriengatik eta oso larriengatik zigorrak ezartzeko, langile interesdunak egutegiko bost eguneko epean idazki bidezko alegazioak egiteko eskubidea izango du.

Enpresa batzordeko kideen eta langileen ordezkarien kasuan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme aldiaren badaude, zigorrak jartzeko kontraesaneko espedientea izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, larriak hogeit hamar egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

22. artikulua. Berme sindikalak

22.1 Ezin izango da langilerik kaleratu edo diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueretan parte hartzeagatik.

22.2 Langileek eskubidea izango dute sindikatuaren askatasunez izena emateko eta indarreko legedian gai horri buruz aurreikusten den moduan antolatzeke.

22.3 Sindikatuaren informazioa iragarki-taulan jarriko da.

22.4 Langileen legezko ordezkariak (delegatu hautetsiak eta sindikatukoak) ahal bada lanpostuko absentzien berri eman beharko diote enpresari idazki bidez 48 orduko aurrerapenarekin, eta ordu sindikalen kreditu bidez justifikatu beharko dute.

22.5 Langileen legezko ordezkariak (hautetsitako ordezkariak) beren ordu sindikalak sindikatu bereko beste ordezkari batzuei laga ahal izango diete. Sindikatuko ordu-kreditua hileka edo urteka metatu ahal izango da, legerian eta hitzarmenean ezartzen diren mugak aplikatuta, eta kontuan edukita urtean 11 hilabetez sortuko dela ordu-kreditua.

22.6 Sindikatuko delegatuaren orduak delegatu hautetsientzako meta daitezke eta alderantziz.

23. artikulua. Batzorde misto paritarioa

Batzorde misto paritarioa hitzarmen hau sinatu duten ordezkari sindikalek osatuko dute, sektore-esparruan duten ordezkariaren arabera, baita Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresetako ordezkariak ere, kopuru berean.

Batzorde horrek hitzarmen honetan ezarritakoa betetzen ote den zainduko du, ezarritakoa aplikarazi eta interpretatuko du, eta indarrean dagoen legedia aplikatzean sor daitekeen desadostasun oro konponduko du.

Erabakiak alde bakoitzeko ordezkariaren gehiengoz hartuko dira.

Edozein alderdik deitu ahal izango du batzorde misto paritarioa landuko diren gaien eta behar den dokumentazioaren berri 48 orduko aurretiaz abisatu edo jakinarazi ondoren.

Batzorde misto paritarioak, hartutako ebazpenaren berri emango du gehienezko 15 eguneko epean, eta erabaki hori loteslea izango da.

Batzorde misto paritarioaren alderdien artean ez bada adostasunik lortzen hiru hilabeteko epean, alderdiek dituzten desadostasunak pertsona batek edo batzuek egindako adiskidetzeko, bitartekari- edota arbitraje-lanen arabera erabakiko dira, horretarako alderdien iritziz egokiak diren txostenak eta lantzen ari den aktaren ziurtagiria igorriko dizkiote bakegileari, bitartekariari edo arbitroari. Bakegile, bitartekari edo arbitroen proposamenak edota erabakiak lotesleak izango dira batzorde paritarioarentzat, eta haiek adierazitako zentzuan irizpena emango du batzordeak, une horretan edo geroago bi alderdiak ados jartzen badira salbu. Kasu horretan azken erabaki horrek lehentasuna izango du bestearen aurretik, eta beste horrek ez du baliorik izango, ezta ondoriorik ere.

24. artikulua. Egonkortasuna sektorean

24.1 Erakunde publikoek lehenengo aldiz zerbitzuak esleitzen dizkieten edo esleitutako urteko orduen ehunekoak igotzen zaien enpresek beren plantillan langile kopuru jakin bat hartu beharko dute eta langile horiek esleipen-ehunekoak murriztu zaien enpresetakoak izango dira. Langile kopurua eta horien identitatea Hitzarmen honetako batzorde misto paritarioak onartuko du prozedura orokorraren bitartez, eta esleipena gauzatu eta ondorengo 30 egunetan amaitu beharko da.

Horretarako, esleipena gauzatu eta ondorengo hamar egunetan ehunekoak murrizten zaizkion enpresak idazki bat igorriko dio batzordeari. Idazki horretan transferituko diren langileak azalduko dira, baita langile horien datu pertsonalak, antzintasuna, kontratazio-baldintzak, lan-saria, egiazko lanaldia eta langile bakoitzari esleitutako zerbitzuak ere. Proposamenak onartuko ditu batzordeak, edo aldaketak egingo ditu ahalik eta modu orekatuenean, baita transferitu behar diren langileen identitatea ere.

Langileak plantillan bildu behar dituen enpresak langile horien antzintasuna, kontratu mota eta jatorrizko enpresan modu efektiboan betetzen zuen lanaldia errespetatuko ditu, eta aurrerantzean Hitzarmen honetako xedapenetara egokitu beharko du.

24.2 Etxez etxeko laguntza zerbitzuko enpresa batean zerbitzuak eskaintzen zituzten, eta beste enpresa batean lanean hasi behar duten langileak, arestian adierazitako transferentzia-akordioen arabera, enpresa esleipendun berriaren plantillan bilduko dira honako lan-baldintza hauen arabera:

24.2.1 Langileek aurreko lan-harremanaren hartzekoen likidazioa (soldatak, aparteko pagak eta oporrak) aurkeztu beharko dute aurretiaz.

24.2.2 "Obrako edo zerbitzu jakin bateko" kontratuak dituzten langileak kontratu berarekin igaroko dira enpresa esleipendun berrira eta batzorde misto paritarioak ezartzen duenaren arabera aldatuko da kontratua.

24.2.3 Kontratu mugagabea duten langileak, aurreko sozietate-egoera edozein izanik ere, enpresa berrira lanaldi partzialeko kontratu mugagabearekin igaroko dira enpresa berrira, hitzarmen honetako 9. artikulua arabera, 1991n subrogatutako finkoak edota epai irmoaren arabera finkoak izan ezik, horiek dagokien kontratu motarekin igaroko baitira.

24.3 Langileak transferitu behar badira, enpresa lagatzaileak honako dokumentazio hau aurkeztu beharko dio enpresa berriari:

a) Eskumeneko erakundeek zerga-alorreko betebeharrak eta langileen Gizarte Segurantza ordainduta dituztela egiaztatzen duten ziurtagiriak.

b) Langilearen transferentzia egin arte langileak sorrarazitako soldata guztiak ordaindu zaizkiola egiaztatzen duen ziurtagiria, langilearen sinadurarekin eta adostasunarekin.

c) Langile guzti-guztien egoera egiaztatzen duen dokumentazioa. kontratu mugagabeak, obrako edo zerbitzuko kontratua dutenak, eszedentziak, bitarteko kontratuak, AEko egoeran daudenak, edo egoera horretan egonik zerbitzuaren esleipendun berriari atxiki behar zaizkion langileen antzeko egoerak.

24.4 Kontratazio gehiago egiten badira lehentasun ordena ezarriko da honako irizpide honen arabera:

1) Lehendabizi, "astebururako" kontratatutako eta lanegunetako zerbitzuak bete nahi dituzten langileak.

2) Bigarren, azken 12 hilabeteetan ordezkapenak egin dituzten langileak.

25. artikulua. Baldintza onuragarrienak

Hitzarmen honetan biltzen diren lan-baldintzak baino baldintza hobek dituzten langileek baldintza horiei osotasunean eutsiko diete, betiere esleipen berria hitzartu baino sei hilabete lehenago itundu badira.

26. artikulua. Soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura

Hitzarmen hau aplikatzeak enpresaren egonkortasun ekonomikorako berehalako arrisku larria eragiten badu, eta horren ondorioz, enpresaren bideragarritasuna arriskuan jartzen bada, Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresek hitzarmenaren batzorde misto paritarioari soldata-taulak ez aplikatzeko eskatu ahal izango diote, ALHAOan argitaratu eta 90 eguneko epean.

Eskaera horrekin batera gertakari hori egiaztatzeko dokumentua aurkeztu beharko da, baita langileen ordezkarien txostena ere, eta txosten horretan baldintza alternatiboak proposatuko dira.

Batzorde misto paritarioak aho batez erabakiko du, 30 eguneko epean, proposatutako baldintzak onartzea, edo egiaztatutako baldintza ekonomikoarekin bat datozen baldintzak ezartzea.

Era berean, batzorde misto paritarioak baimena eman ahal izango du zona bati, udalerriri bati edo enpresa batek modu kolektiboan kontratatutako zerbitzu bati soldata-taula ez aplikatzea, hitzarmen honen aplikazio-eremuarekin bakarrik zerikusia duten eta arestian azaldu diren betekizun eta zirkunstantzia berdinekin.

Zirkunstantzia horiek gertatzen ez badira, edo gertatuta ere, batzordeko kideen aho bateko adostasunik ez badago, enpresak ezin izango ditu aplikatu gabe utzi hitzarmen hone-tako soldata-taulak, ez alderdi batek erabaki duelako, ez enpresa horretako langileen legezko ordezkariarekin horrelakorik adostu duelako.

Batzorde misto paritarioak erabakitzen badu enpresa batek aukera duela hitzarmeneko sol-data-taulak ez aplikatzeko, aurreko paragrafoetan azaldutakoaren arabera, erabaki hori aldi ba-terako bakarrik izango da baliagarria dagokion erakundearekin sinatutako kontratua –batzorde misto paritarioak erabakia hartzen duenean indarrean dagoena– amaitu arte. Kontratu berri bat egiten bada, edo indarrean dagoen kontratua berritzen bada, soldata-taulak ez aplikatzeko agintzen duen aurreko akordioak ez du indarririk izango kontratu berri horri edo kontratu-berritze horri dagokionez.

Sektoreko enpresaren batek hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez badu eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, arbitrajea soilik aplikatuko da bi alderdiak berariaz ados badaude. Dena den, beharrezkoa izango da bi alderdiak (enpresa-ren ordezkariak eta langileen ordezkarien gehiengoa) ados jartzea, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko martxoaren 2a

Lehenengo xedapen gehigarria

AESAD enpresa-erakundeak eta CCOO sindikatuak Arabako etxeko laguntzaren zerbitzua 2021-2025 aldian egiteko sinatu duten estatutarioa ez den hitzarmenari atxikitze dokumentua.

Dokumentu honen bidez jauna / andrea (NAN:), enpresako langilea, bere borondatez atxikitzen zaio AESAD-Asociación de Empresas del Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava enpresa-erakundeak eta CCOO sindika-tuak Arabako etxeko laguntzaren zerbitzua 2021-2025 aldian egiteko sinatutako hitzarmenari, eta eskatzen du aplika dakiola.

Enpresaren lokaletan, 202...(e)koaren(e)(a)n.

Langilea

Enpresa