ALHAO
ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**
2024ko otsailaren 5a, astelehena • 15 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Desgaitasuna duten pertsonei arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuetarako sektorerako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2023-2024 desgaitasuna duten pertsonei arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuetarako sektorerako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01101255012023.

AURREKARIAK

2023ko abenduaren 19an aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek AEDISA eta ordezkari sozialek, CCOO, ELA, LAB eta UGT, 2023ko azaroaren 24an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, 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 artikuluak –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat etorriz 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 Desgaitasuna duten pertsonei arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuetarako sektorentzako hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko abenduaren 21a

Arabako lurralde ordezkaria
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

DESGAITASUNA DUTENEI ARRETA EMATEKO ARABAKO ZENTROEN ETA ZERBITZUEN I. HITZARMEN KOLEKTIBOA

Hitzaurrea

Negoziazio kolektiboa zera da: produkzio-eremu jakin bateko edo zerbitzuak emateko eremu jakin bateko langileen lan-baldintzak eta jarduera bera arautzen dituen tresna.

Arabako desgaitasunaren sektorearen kasuan, orain arte egindako negoziazio kolektiboak faktore erabakigarriak izan dira desgaitasuna duten pertsonei arreta egiteko zentroak eta zerbitzuak zer lan-baldintzatan eman behar diren zehazteko. Hala, esparru funtzional horretako langile eta erakunde guztiak hartzen eta behartzen dituen arau-esparrua sortu da.

Era berean, desgaitasunen bat dutenei arreta egiteko zentro eta zerbitzuen I. hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, hitzartzen edo ituntzen dituzten administrazio publikoek ere (tokiko, foruko eta autonomia-erkidegokoek) kontuan hartu behar dituzte lan-baldintza horiek, aipatutako desgaitasun-zerbitzuen kostu ekonomikoak eta lan-kostuak kalkulatzeko eta, ondorioz, horien zuzkidura ekonomikoa zehazteko.

Hitzarmen hau sinatzaile, langileen ordezkari eta sektoreko erakundeek erantzukizunez jarduteko eginahalaren emaitza da, bai zentro eta zerbitzuak bai horien ekonomia- eta lan-baldintzak ziurtatu nahian baitabiltza.

I. titulua. Xedapen orokorrak

I. kapitulua. Eremuak

1. artikulua.- Eremu funtzionala

1. Hitzarmen honek desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duten pertsonen arreta, diagnostikoa, errehabilitazioa, prestakuntza, hezkuntza, sustapena eta laneratzea helburu duten arreta-zerbitzuetako eta titulartasun pribatuko lantokietako enpresen eta langileen lan-baldintzak arautzen ditu, alde batera utzita eskuragarri dauden plazak finantzatzeko formula (hitzartuak, diruz lagunduak, erabat pribatuak edo mistoak diren). Halaber, helburu horrekin eratutako elkarteak eta erakundeak ere sartzen dira hitzarmen honetan.

2. Eremu funtzional bereko enpresek, fundazioek edo elkarte pribatuek kudeatzen dituzten titulartasun publikoko lantoki guztiei ere eragingo die. Eremu honetan sartuko dira, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko 39/2006 Legea aplikatuz, administrazioek desgaitasunen bat duten pertsonei emandako edozein zerbitzu garatzen duten titulartasun pribatuko enpresa eta lantoki guztiak.

3. Hitzarmen honen xede diren eta lan-baldintza berezituak behar dituzten enpresa eta zentro motak banan-banan kontuan hartzeko, hitzarmen honen egiturak aintzat hartzen ditu zentro eta enpresa bakoitzari aplikatu beharreko xedapenak, jarraian azaltzen den tipologiaren arabera:

A) Arreta espezializatuko zentroak edo enpresak. Hitzarmen honen ondorioetarako, honako hauek dira desgaitasuna duten pertsonentzako arreta espezializatuko zentroak: erakunde jabearen izaera, mota edo nolakotasuna alde batera utzita, hainbat arazo eta alterazio (fisikoak, sentsorialak, psikikoak, bereizgarriak, nortasunekoak edo jokabide sozialekoak) dituztenei arreta, laguntza, prestakuntza, errehabilitazioa eta bultzada ematea xede dutenak, bai eta helburu horrekin eratutako erakundeak eta elkarteak ere.

Asistentzia-zentroak, ondorio guztietarako, arreta espezializatuko zentroen baliokideak dira. Hitzarmen honetan, arreta espezializatuko zentro edo enpresei buruzko erreferentzia oro asistentzia-zentroei buruzkoa ere izango da.

Tipologia honetan sartzen dira honako zentro eta zerbitzu hauek:

– Desgaitasunen bat duten edo izateko arriskua dutenentzako arreta goiztiarreko eguneko zentroak.

– Desgaitasuna duten edo izateko arriskua dutenentzako estimulazio goiztiarreko zentroak.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

– Desgaitasuna duten edo izateko arriskua dutenentzako arreta goiztiarreko zentroak.

– Desgaitasuna dutenentzako egoitzak eta tutoretzapeko etxebizitzak.

– Desgaitasuna dutenentzako zentro eta tailer okupazionalak edo terapia okupazionaleko tailerrak.

– Desgaitasuna dutenentzako eguneko zentroak.

– Desgaitasuna dutenentzako familia-atsedeneko zentroak eta zerbitzuak.

– Desgaitasuna dutenentzako etxez etxeko arreta-zerbitzuak.

– Desgaitasuna dutenentzako aisialdi eta denbora libre inklusiboko zentroak eta zerbitzuak.

– Desgaitasuna dutenei arreta egiten dioten erakundeak, fundazioak eta elkarteak.

– Desgaitasuna dutenentzako errehabilitazio psikosozialeko zentroak.

– Desgaitasuna dutenentzako errehabilitazio- eta laneratze-zentroak.

– Gerora sortutako garun-kaltea duten pertsonentzako erakundeak, fundazioak eta elkarteak.

– Gerora sortutako garun-kaltea dutenentzako eguneko zentroak.

– Gerora sortutako garun-kaltea dutenentzako egoitzak.

1. Egindako zerrenda ez da itxitzat joko, eta, beraz, hitzarmenaren aplikazio-eremuan sartuta dago, halaber, desgaitasunen bat dutenei arreta eta laguntza egitea xede eta helburu duen beste edozein zentro edo erakunde, kontuan hartu gabe funts publikoekin sostengatzen den edo ez. Zentro edo zerbitzua artikulu honetan tipifikatutako hiru tipologietako bakoitzari atxiki beharko zaio, bere jardueraren izaeraren arabera, horietako bakoitzean adierazitakoekin parekatuta.

2. Era berean, hitzarmen honen esparruan sartzen dira aurreko zerrendan esplizituki sartuta egon ez arren, jarduera nagusia aurreko paragrafoan zerrendatutako alderdiren batean desgaitasuna dutenei arreta ematen duten enpresak eta haien lantoki guztiak, enpresa-unitatearen printzipioaren arabera.

3. Hitzarmen kolektibo orokor honen batzorde paritarioari ahalmena ematen zaio zerrenda horretan sar ditzan eratu daitezkeen beste zentro edo zerbitzu batzuk, betiere haien jarduera hitzarmen honen eremu funtzionalaren definizioaren barruan badago.

4. Hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira enplegu-zentro bereziak.

2. artikulua.- Lurralde-eremua

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

3. artikulua.- Langile-eremua

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartzen dira jardute-eremuan zehaztutako erakundeetan lan-kontratazio erregimenean lan egiten duten langile guztiak. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAEko boluntariotza legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kideei ere, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten pertsonei, alegia. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira goi-zuzendaritzat hartutako zuzendaritzako langileak, erakundearen eta eraginpeko langileen artean hala adostuz gero.

4. artikulua.- Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau 2023. eta 2024. urteetan egongo da indarrean.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5. artikulua.- Amaiera-iragarpena eta luzapena

Hitzarmen kolektiboa izenpetu duen alderdietako batek eman ahal izango du amaitutzat, hitzarmenaren mugaeguna baino gutxienez 60 egun lehenago jakinarazita. Hitzarmena ez balitz salatuko, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordea lehenbailehen –betiere 2024ko abenduaren 31 baino lehe.- eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela behin hura salatu eta adostutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

6. artikulua.- Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian ezarritakoa bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako, negoziazio-mahaia hilabeteko epean bilduko da epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Aldez aurretik negoziazio-mahaiko alderen batek proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

7. artikulua.- Ordezko eskubideak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gaietarako, une bakoitzean lan-arloan zein jarduearen azpisektore bakoitzeko berariazko araudian aplikatu beharrekoa den legezko arautegian ezarritakoa hartuko da kontuan.

II. kapitulua. Batzordeak

8. artikulua.- Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat sortzen da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

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

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, Euskadiko autonomia-erkidegoko gatazkak judizioz kanpo konpontzeko akordioan (PRECO) aurreikusitako organora jotzea erabaki dute alderdiek, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko.

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

9. artikulua.- Batzordearen osaera

Arabako lurralde historikorako bakarra izango den batzorde paritarioa 6 kidek osatuko dute. 3 kide erakundeen ordezkariak izango dira, eta beste 3, hitzarmena negoziatzen ari diren zentral sindikalen ordezkariak. Guztiek dagozkien ordezkoak izango dituzte.

Alderdi sinatzaile bakoitzak batzordeko kide bat bermatuta edukiko du gutxienez; nolanahi ere, alderdi bakoitzak negoziazio-mahaian duten boto kopuruaren proportzio bera izango du batzordean.

Bi ordezkaritzek egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

10. artikulua.- Funtzionamendua

Batzordea hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 15 egun naturalen barruan eratuko da. Lehenengo bileran, burua eta idazkaritza aukeratuko dira, eta behar izanez gero, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori erabakitzen badute, espresuki eta boto nahikoz, bilera-deialdiaren data baino gutxienez bost egun lehenago.

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

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

Idazkaritza arduratuko da erabakien berri emateaz.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, eta bileren akta egin eta landutako gaiak artxibatu beharko ditu, bai eta lan-agintaritza eskudunean erregistratu ere.

11. artikulua.- Egoitza

Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua, Landaberde, 35, behea, Vitoria-Gasteiz.

12. artikulua.- Langileek parte hartzeko mekanismoa

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

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

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

II. titulua. Lanaren antolaketa

13. artikulua.- Definizioa

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua erakundeei dagokie, Hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariei entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarrerako aitortutako eskubideak bazter utzi gabe.

III. titulua. Kontratazioa eta prestakuntza

I. kapitulua. Kontratazioa

14. artikulua.- Bereizkeriarik ezaren klausula orokorra

Debekatuta dago arraza, sexua, aukera sexuala, erlijioa, etnia, aukera politikoa edo sindikala, edo adina direla-eta soldatan bereizkeriarik egitea, bai eta adierazitako gaiak direla medio ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei.

Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta laneko garapenean.

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

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Beharrezko neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izan daitezen.

Halaber, alde sinatzaileek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko Arabako, desgaitasuna duten pertsonentzako arretaren eremua esparru honetan jasotako edukien arabera:

• Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

• 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarrizketari buruzko Gailurrean onartutako baterako Aitorpena. Gailur horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: "Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorpen bateratua".

• Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauan (enplegu eta okupazioren arloan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko zuzentaraua) islatzen diren eta oro har aplikatzekoak diren iruzkinak, proposamenak eta irizpide orokorrak.

15. artikulua.- Kontratazioa, oro har

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

16. artikulua.- Kontratu-motak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak gaur egun legez indarrean dauden kontratu-motetako edozeinetan kontratatu daitezke. Dena den, hitzarmen honen eraginpean dauden erakundeak kontratuak mota hauetan egiten saiatuko dira:

1. Kontratazio mugagabea: mota horretako kontratuak lanpostu iraunkor eta finkoen premiei erantzuteko erabiliko dira. Kontratazio-mota horren modalitate guztiak erabil daitezke: lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobariak izateko eskubidearekin edo gabe, etab.

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak antzinatasunerako baliodun gisa zenbatuko dira.

2. Aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea: modalitate horren barruan, erakundeak lanaldi osoan edo partzialean erabili ahalko du. Halaber, denboraldikoak diren edo denboraldiko-jarduerekin lotuta dauden lanak egiteko hitzartu ahalko da, edo izaera hori ez duten baina behin-behinekoak izanik egikaritze-aldi jakin batzuk (zehatzak edo zehaztu gabeak) dituzten lanak egiteko. Aldizkako lan-kontratu finkoa hitzartu ahalko da, era berean, aurreikusteko modukoak izanik erakundearen ohiko jardueraren parte diren merkataritza- edo administrazio-kontratak egikaritzeko esparruan zerbitzuak emateko lanak garatzeko.

Lanaldi partzialeko aldizkako lan-kontratu finkoak hitzartu ahalko dira, baldin eta garatu beharreko jardueraren izaerak edo zerbitzu edo baliabide zehatzak partzialtasuna badakarte.

Aldizkako lan-kontratu finkoa nahitaez formalizatu beharko da idatziz. Bertan, lan-jardueraren funtsezko elementuak azaldu beharko dira, besteak beste, jarduera-aldiaren iraupena, lanaldia eta ordu-banaketa. Hala ere, azken horiek gutxi gorabeherakoak izan ahalko dira, eta deia egiten den unean zuzendu ahalko dira.

Deia idatziz egin beharko da, ahalik eta azkarren, eta, edonola ere, zerbitzua ematen hasi baino hamar egun natural lehenago. Gainera, deiak lan-egutegia, lanaldia eta jardueraren iraupena zehaztu beharko ditu. Langileak deiari erantzun beharko dio, hura egin eta 72 orduko epean, zerbitzuaren hasiera bermatzeko. Langileak hirugarren deiari uko egiten badio, borondatez baja hartu duela ulertuko da.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Egindako deiaren aurrean, aldizkako langile finkoak hitzarmen kolektibo honen 43. artikuluan aurreikusitako borondatezko eszedentzia eskatu ahalko du.

Erakundeek urteko deialdiari dagozkion aurreikuspenak dituen egutegi bat edo, bestela, seihileko baterako aurreikuspenak dituena helarazi beharko die langileen legezko ordezkariei. Halaber, aldizkako langile finkoen arloan benetan emandako altei buruzko datuak helarazi beharko dizkie, altak gauzatu ondoren. Erakundeak batzorde paritarioari jakinarazi beharko dizkio urte bakoitzaren barruan egindako lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak, jakinaren gainean egon dadin, betiere datuen konfidentzialtasuna zainduz.

Erakundeek aldizkako langile finkoen errolda prestatu beharko dute, eta urtero eman langileen legezko ordezkariei. Bertan, antzinatasuna ere jaso beharko da.

Jarduerarik gabeko aldia gehienez ere lau hilabetekoa izango da urtean.

Aldizkako langile finkoek bi opor-egun hartuko dituzte, jarduera-aldiaren barruan. Egun horiek ezingo dira ekonomikoki konpentsatu.

Aldizkako langile finkoek ezingo dute kalterik jasan kontziliazio-eskubideak baliatzeagatik, lanpostua gordetzeko eskubidea daukaten hutsegiteengatik, eta bestelako arrazoi justifikatuengatik, legean eta hitzarmen kolektibo honetan aitortutako eskubideen arabera.

Aldizkako langile finkoak lehentasunezko kolektiboa izango dira jarduerarik ez dagoen aldian laneremuan enplegurako lanbide-heziketaren sistemako prestakuntza-ekimenetara sartzeko orduan.

3. Iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahal izango dira soilik produkzioari lotutako inguruabarrengatik edo langilea ordezkatzeagatik.

3.1. Produkzioari lotutako inguruabarren ziozko aldi baterako kontratutzat joko dira jardueraren ezusteko eta noizbehinkako igoerak eta oszilazioak artatzeko hitzartzen direnak, baldin eta, oszilazio horiek enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorraren eta behar denaren artean, eta, betiere, aldizkako modalitate finkorako jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren oszilazioen artean sartuta egongo dira urteko oporren ziozko horiek. Hala ere, erakundeek oporrak estaltzean epe mugagabean langileak kontratatzeko ahalegina egingo dute.

Gehienez ere, urtebetekoa izango da horien iraupena. Hala ere, kontratu hori urtebete baino laburragoa bada, luzatu egin ahal izango da, bi aldeek hala erabakitzen badute, behin bakarrik. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.

Era berean, produkzioari lotutako inguruabarren ondoriozko kontratuak formalizatu ahal izango dira, ezustekoak, noizbehinkakoak eta iraupen mugatu eta murritzekoak diren egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Enpresek kontratu hau urte naturalean gehienez ere laurogeita hamar egunez erabili ahal izango dute, egun horietako bakoitzean egoera zehatzak artatzeko beharrezkoak diren langileak gorabehera. Edonola ere, langileak kontratuan behar bezala identifikatuta agertu beharko dira. Laurogeita hamar egun horiek ezin izango dira jarraian erabili.

Hori gorabehera, hogeita lau hilabeteko epean hamazortzi hilabete baino denbora gehiago kontratatuturik egon baldin badira, etenik gabe edo etenekin, enpresa berean edo enpresa-talde berean, berdin dio lanpostu berean edo ezberdinetan, produkzioari lotutako inguruabarrengatik, bi kontraturen edo gehiagoren bidez, langile finko bihurtuko dira. Aurreikuspen hori aplikatzekoa izango da, halaber, enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa legez edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera gertatzen denean.

Produkzioari lotutako inguruabarrak direla-eta kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du kalte-ordaina jasotzeko, zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi soldata-egun ordaintzearen zioz egokituko litzaiokeen zati proportzionalaren pareko zenbatekoan.

3.2. Ordezkapenetarako lan-kontratuak egin ahalko dira lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko. Horretarako, alabaina, ezinbestekoa izango da ordezkatutako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehaztea kontratuan. Kasu horretan, ordezkatutako pertsona falta baino lehen hasi ahal izango da zerbitzuak ematen; izan ere, biak batera egon ahal izango dira lanean lanpostuaren eginkizunak behar bezala betetzen direla bermatzeko behar den denboran zehar, eta, gehienez ere, hamabost egunez.

Era berean, ordezkapen-kontratua hitzartu ahal izango da, lanaldi murriztua beste langile batekin osatzeko, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan legez ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada eta kontratuan ordezkatutako langilearen izena eta ordezkapena egiteko arrazoia zehazten badira.

Ordezkapen-kontratua egin ahal izango da, era berean, lanpostu bat behin-behinean estaltzeko, hura kontratu finko bidez behin betiko estaltzeko hautaketa- edo promozio-prozesuan zehar. Edonola ere, haren iraupena ezin izango da hiru hilabetetik gorakoa izan, eta, gainera, gehieneko iraupen hori gainditutakoan, ezingo da beste kontratu bat egin xede berarekin.

Legez eta arauz xedatutako kasuez gain, honako arrazoi hauek ezartzen dira aplikatzeko: enplegua eta soldata etetea, diziplina-arrazoien ondorioz; eszedentzia hartzea, lanpostua gordeta; baimen ordainduak; guraso-baimenak edo haurdunaldiko arriskuagatiko baimenak; aldi baterako ezintasuna, medikuaren bajaren zioz; edo legean aurreikusitako beste kasu batzuk.

17. artikulua.- Kontratu mugagabe bihurtzea

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki baldin eta, kontratuan zehaztutako epea amaituta, beren jarduerak garatzen jarraitzen badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik izan ez bada.

18. artikulua.- Txanda-kontratua

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta egoera hori lortzeko une bakoitzean indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintzak betetzen badituzte langile horiek.

Irizpide orokor gisa, txanda-kontratua iraungitakoan, kontratatutako langileari lan-kontratu finkoa egingo zaio, betiere erakundean lanpostu horri eusten bazaio.

19. artikulua.- Probaldia

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak probaldirako baliodun gisa zenbatuko dira.

Sartu berri diren langile guztiei probaldia egingo zaie. Probaldia hiru hilabetekoa izango da 3. mailako eta 2. mailako tituludunen taldeentzat, bi hilabetekoa goi-mailako talde teknikoarentzat, hilabetekoa talde teknikoarentzat eta 15 egunekoa talde tekniko laguntzailearentzat. Probaldi horiek aplikatzeko, kontratuak betiere 9 hilabetetik gorakoa izan behar du. Kontratua 9 hilabetetik beherakoa bada, probaldia proportzionalki murriztuko da, hurrengo kontratazioen probaldietarako artikulu honetan ezarritakoa bazter utzi gabe. Kontratuaren iraupena edozein dela ere, probaldia ez da 15 egunetik beherakoa izango, aurrez aipatutako lanbide-talde guztientzat.

Probaldian, kontratatutako pertsonak zein erakundeak kontratua hautsi ahal izango du, aurreabisuko eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

Probaldia amaitzean, langilea erakundearen plantillako langile izango da eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

20. artikulua.- Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea

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

Erakundearen zuzendaritzak, aurrez langileen legezko ordezkariei jakinarazi ondoren, horretarako gorde beharreko lanpostuak zein diren zehaztuko du, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuek behar dituzten egokitzeak kontuan hartuta.

21. artikulua.- Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Kontratazio berriek, lanpostu berriei zein hutsik dauden lanpostuei dagozkienek, mesedegarriak izango dira erakundeko langileen barne-sustapenerako.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei –sei (6) hilabeteko antzinatasun aitortua dutene.- eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak. Lehen aipatutako araua langileen legezko ordezkariekin batera egin beharko da, eta, gutxienez, honako hauek jasoko ditu:

— Hitzarmenaren 14. artikuluaren arabera genero, arraza, sexu, aukera sexual, erlijio, etnia, aukera politiko eta sindikal edo adinaren ziozko diskriminazioa saihesten duten mekanismoak.

Horretarako, lanpostu bakoitzera sartzeko baldintzak adostuko dira, horiek aldatzea saihestuz, hautagai posibleei mesede edo kalte egiteko asmoz. Baldintza horiek erakundeko zuzendaritzak zehaztuko ditu. Hala ere, barne-aplikazioko arauak berak aipatu beharko ditu estaltzeko orduan kontuan hartuko diren irizpideak.

Eranskinean jasoko diren baldintzen artean, lanpostuari lotuta, honako hauek agertuko dira:

1.1. Lanpostuaren definizioa (eginkizunak, eskatutako profila).

1.2. Hutsik dagoen edo sortu berri den lanpostua komunikatzeko prozesua (epea, komunikabidea).

1.3. Hautaketa-irizpideak.

1.4. Hautaketa-prozedura (hautagaitzak aurkezteko epeak, beharrezko dokumentazioa, ebazteko epea).

1.5. “Konfiantzako lanpostuak” eranskina: protokoloan eranskin espezifiko bat gehituko da, konfiantzazko lanpostuetara sartzeko modua jasoz, erakundeak zehaztutakoaren arabera.

Beren ardurapean senide bat duten langileek eskubidea izango dute beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo haietatik hurbilago dagoen beste lantoki batera aldatzeko, lanpostu berdina hutsik geratuz gero.

Lanaldi partziala handitzean, lehentasuna izango dute zentro edo zerbitzu bereko beren kategorian hutsik dauden lanpostuetan kontratatutako pertsonek, baldin eta bateragarriak badira ordutegiaren aldetik, eta, besteak beste, antzinatasuna, eskatutako prestakuntza edo titulazioa, lanposturako egokitasuna eta antzeko irizpideak kontuan hartuko dira, egungo kontratuak hobetzera jotzeko, kontratazio berriak egin aurretik. Nolanahi ere, horrek ezingo du ekarri gizarte-segurantzaren hobariei uko egitea.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Erakunde bakoitzak, langileen legezko ordezkarien parte-hartzearekin, lan-poltsa sistema bat ezarriko du, ahalik eta egokiena dauzkan neurriaren, beharren, antolaketaren eta abarren ikuspuntutik, aldi baterako langileekin ezarri ere, langileok lantaldeetan duten egonkortasuna sustatzeko.

II. kapitulua. Lan-uzteak

22. artikulua.- Lana nork bere borondatez uztea

Langileak bere borondatez utzi nahi badio enpresan lan egiteari, nahitaez jakinarazi beharko dio erakundeari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisurako epea betetzen ez bada, jakinarazpenean atzeratutako egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion likidazioan.

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

III. kapitulua. Prestakuntza

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

Hitzarmen honen esparruan, eta argitaratzen denetik sei (6) hilabeteko gehieneko epean, sektoreko prestakuntzako eta hizkuntza-normalizazioko batzordea eratuko da. Hitzarmena negoziatu duten alderdiek osatuko dute hura, ehuneko 50eko proportzioan.

Batzorde horrek eginkizun hauek izango ditu:

— Sektoreko etengabeko prestakuntzaren beharrak aztertzea.

— Era berean, batzorde horren helburua Hizkuntza Normalizaziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatzea izango da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, bigarren xedapen gehigarrian xedatutakoa hartuko da kontuan.

24. artikulua.- Etengabeko prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

a) Txanda aukeratzeko lehentasuna, enpresak erregimen hori badu langilea ikasketa arautuak egiten ari denerako titulu akademiko edo profesionalen bat lortzeko.

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

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jasotzea, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntzarako eskubidea. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da kasu guztietan.

2. Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek erabiltzeko terminoak itunduko dira; terminoak bi sexuetako langileen bereizkeria zuzenik edo zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara moldatuko dira.

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

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. Urteko 30 orduko prestakuntzako orduen kreditua guztiz edo partzialki metatu daiteke bost urteko zikloetan, gehienez 150 ordu metatu arte. Horretarako, aurrez artikulu honen 3. atalean adierazitakoen artean adostu beharko dute, kontuan hartuta erakundean edo enpresan urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langileek, aldi baterako langileek edo plantillako finkoek prestakuntza-orduak kontratua amaitu baino lehen egin behar dituztela. Subrogazio-kasuetan, enpresa lagatzaileak bete gabeko prestakuntza-kreditutik langileek jaso ez dituzten orduak ordaindu beharko ditu.

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

6. Hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakundeek urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen erakundeko urteko prestakuntza-plana edukiko dute, edukien proposamenak, eta, hala badagokio, prestakuntza-orduak metatzeko aukera jasota. Langileen legezko ordezkariak eskatzen badu, lehentasuna emango zaio langileek une bakoitzean egokien eta beharrezkoenen ikusten dituzten gaiei buruzko prestakuntzari.

Erakundeak prestakuntza-orduak urteko egutegian sartzen saiatuko dira. Era berean, prestakuntza-orduak lehentasunez goizez egingo dira, eta lan-ordutegiak errespetatu egingo dira.

IV. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

25. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna

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

Lan-istripuen mutualitaterik ez duten erakundeek edo beste bat kontratatzeko beharra dutenek aurrez langileen ordezkariak kontsultatuko dituzte, hura aukeratzeko.

Azkenik, hitzarmen honen eraginpean dauden erakunde guztiek urtero mediku-azterketa egingo dien zerbitzua izan beharko dute kontratatuta, eta mediku-azterketak sektoreko langile guztientzat behar bezala moldatuta egon beharko du. Azterketa medikoak espezifikoak izango dira lanpostuari dagokionez, eta irizpide erreal eta objektibo batzuei erantzungo diete, eta, era berean, beharrezko prebentzio-neurriak egiaztatu eta diseinatu ahal izango dituzte.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute –berezkoa edo hitzartua–. Funtsezko eginkizuna prebentzio-plana diseinatzea eta aplikatzea izango da. Alderdi hauek hartuko ditu kontuan, gutxienez:

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

• Prebentzio-neurri egokiak hartzean eta haien eraginkortasuna zaintzean lehentasunak zehaztea.

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

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

• Lanetik eratorritako arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Erakundeak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak eratorritako arriskuen aurrean bereziki sentiberak diren langileen babesa, desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne. Xede horretarako, inguruabar horiek aintzat hartu beharko ditu, arriskuak ebaluatzean, eta, ebaluazio horien arabera, prebentzio- eta babes-neurri egokiak hartuko ditu.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Prebentzio-plan horren baitan, eta ezinduentzako arretaren sektorearen berariazko ezaugarriak kontuan hartuta, arrisku psikosozialen prebentzio-plan bat gutxienez bi urtean behin, sartu behar da, LAPLak jasotzen duen moduan, hauek barne hartuko dituena:

• Lanean gizakien akatsak, estresa edo/eta indarkeria-egoerak sor ditzaketen arrisku psikosozialak identifikatzea (15. eta 16. artikulua).

• Prestakuntza-ekintzak enpresako zuzendaritzako kideentzat, agintarientzat eta langileentzat, lanean pertsonekiko izan beharreko tratuari buruzkoak (19. artikulua).

• Langileen osasun psikikoari buruzko osasun-zainketa (22. artikulua).

Arriskuak langileekin batera aztertu ondoren, erakunde bakoitzean honelako neurriak hartzea baloratuko da:

• Laneko zereginak betetzean indarkeria- edo jazarpen-egoerei aurre egiteko protokoloak.

• Antolaketa-neurriak hartzea; esate baterako, lanpostua norberaren baldintzetara egokitzea (LAPLren 15.1d artikulua) edo norberaren ezaugarriekin edo, besteak beste, ezaugarri psikofisikoekin (LAPLren 25.1 artikulua) bateragarria den lanpostu berri batera atxikitzea.

Jarduera horiek laneko segurtasun- eta osasun-batzordean onartu eta ebaluatu behar dira.

Arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: haurdun dauden edo berriki erditu diren langileek beren edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen agente edo laneko prozedura edo baldintzekiko duten esposizioaren nondik norakoa, maila edo iraunaldia, arrisku espezifikoa izan dezakeen edozein jardueratan.

Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute aipatutako langileen segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskialdian arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta, horretarako, lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat. Neurri horietako bat izango da, beharrezkoa denean, gaueko lanik edo txandakako lanik ez egitea.

Hitzarmen honi lotutako erakundeak saiatuko dira, haien antolamenduaren eta kudeaketaren ikuspegitik posible duten neurrian, 60 urtetik gorako langileak haiei egokienak zaizkien lanpostuetan birkokatzen.

Edonola ere, birkokatze hori egiteko, aldeen arteko adostasuna beharko da, eta, aldez aurretik, kontsulta egin beharko zaie langileen legezko ordezkariei.

IV. titulua. Lanaldia eta ordainsariaren egitura

I. kapitulua. Lanaldia

26. artikulua.- Gehienezko lanaldia

Erakunde bakoitzean aurreikusitako urteko gehieneko lanaldia honako hau izango da:

2023: 1620 ordu (1590 ordu benetako gehieneko lanaldian).

2024: 1620 ordu (1590 ordu benetako gehieneko lanaldian).

Lanaldia jarraitua edo etena izan daiteke, baina etena baldin bada, etenaldi bat bakarrik egon daiteke. Salbuespenez, eta zerbitzu motak bigarren eten bat egitea eskatzen badu, enpresak langileen legezko ordezkariekin adostu ahal izango du bigarren etenaldia. Langileen legezko ordezkaritzarik ez baldin bada edo ordezkariak enpresarekin ados jartzen ez badira, bigarren etena egiteko premia eta dagozkion baldintzak aztertzeko batzorde paritarioari eskatuko zaio. Batzordeak egutegiko 15 eguneko epean onartu edo baztertuko du.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Dauzkaten ezaugarri bereziengatik lan-egutegi aldaezina betetzea ezin bada bermatu, halako jardueren kasuan, egutegia aldeen artean erabaki beharko da, eta erabakia batzorde paritarioari jakinarazi.

Nolanahi ere, hitzarmen honen aurretik dauden akordioak errespetatuko dira egoitza eta funtzionamendu jarraituko zentro edo proiektuetan. Sartzeko eta irteteko orduetan malgutasunez jokatzea hitzartu ahal izango da, dauzkaten izaeragatik, ordutegiagatik eta egutegiagatik horretarako aukera ematen duten lantokietan eta lanpostuetan.

Laneko denboratzat hartuko dira erabiltzaileekin zuzeneko esku-hartzean pasatutako orduak; esate baterako, agindutako jarduera edo egitekoa garatzeko beharrezkoak direnak (koordinazioa, txostenak, ohiko lanaldiko joan-etorriak...). Dena den, erakundeari dagokio orduen egozpena egitea.

Lanaldi eraginkorra izango da txanda-aldaketekin bat datorren denbora (gainjartzea), bai eta atseden ordainduak ere, halakorik hartzen duten erakundeetan.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak lan eraginkorreko denbora gisa zenbatuko dira.

Gainera, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden erakunde guztiek, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehenago, gutxienez erakundearen laneko egutegi orokorra eta horrekin lotuta dauden eta orokorraren ordutegi desberdina duen unitate funtzional, programa edo proiektu bakoitzeko azpiegutegi bana eduki beharko dituzte.

Egutegi eta azpiegutegi horiek jakinarazi baino lehenago, legearen arabera legitimatuta dauden langileen ordezkariekin negoziatuko da, haiei buruzko akordioak lortzen ahalegintzeko.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartu da lanaldiaren ehuneko 100a erregulartasunez banatuko dela eta ez dela banaketa irregularrik izango hitzarmen honetan berariaz xedatutakotik kanpo; hori urteroko lan-egutegietan islatuko da, zerbait desberdina adostu ezean, lan-zentroetan edo erakundeetan. Gainera, akordioei buruzko informazioa batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio.

Benetako lan-ordutegia luzatzearen edo aurreratzearen ondorioz langileek lanegun arruntean baino ordu gehiago egiten badituzte, eta premia larriak, presakoak edo aurreikusi ezinak direla-eta nagusiek edo arduradunek zeregin atzeraezinak egiteko agintzen badiete, lan egindako denboraren ehuneko 125 konpentsatzeko eskubidea izango dute.

Gaueko txandan, igandean eta/edo jaiegunean soberan egindako orduek benetako lan-denboraren ehuneko 125eko konpentsazioa izango dute, gaueko txandan, igandean eta/edo jaiegunean hartzen badira, edo ehuneko 150eko konpentsazioa, beste aldi batean hartzen badira.

Konpentsazioa atsedenerako denbora gisa emango da eta zenbaketa hilean behin egingo da.

Ordu horiek noiz hartu erabakitzeko, soberako orduak egin ondorengo 4 hilabeteko epean, langilearen eta arduradunaren artean ados jarri beharko dute.

27. artikulua. Aurkitu gabeko zaintza-egoerak

Guardia ez-lokalizatuko egoeratzat honako hau joko da: langilea lantokian egon gabe enpresaren esanetara dagoenean eta edozein unetan lanera joateko eta dagokion lana egiteko deia jasotzeko prest dagoenean, lanera iristeko denbora, ezta lanposturako gehieneko distantzia ere zehaztuta egon gabe.

Erakundeak erantzukizun-osagarriaren bidez konpentsatzen ez den eskuragarritasuna edo guardia ez-lokalizatua izateko premia baldin badu, kontzeptu horiek erabiltzeko, langileen legezko ordezkariekin adostu beharko ditu egoera horien baldintzak eta konpentsatzeko moduak.

Esku-hartzerik ez badago, konpentsazio ekonomiko bat jasoko da prestutasun-orduagatik, igande eta jaiegunetako plusaren balio berean.

Enpresaren betebeharra izango da lokalizatu gabeko guardiak eta esku-hartzeen orduak erregistratzea.

Lokalizatu gabeko guardia-egoera batean esku hartu behar izanez gero, esku-hartzeetan erabilitako denborak eskubidea emango du konpentsazioa jasotzeko, benetan lan egindako denboraren ehuneko 125ean.

Lokalizatu gabeko guardia-egoeran gauez, igandean edo jaiegunean egindako lanorduak konpentsatu egingo dira, benetan lan egindako denboraren ehuneko 150ean.

Konpentsazio hori atseden-denboran egingo da, eta hilero zenbatuko da. Atsedena hartzeko unea orduak egiten direnetik 4 hilabeteko epean aukeratuko da, langileen eta arduradunaren artean adostuta.

Era berean, ezin dira bi konpentsazioak (ekonomikoa eta atsedena) metatu.

Nolanahi ere, erakunde bakoitzean aurretik adostutako konpentsazio-akordioak errespetatuko dira.

Hemen zehaztutako guardia ez-lokalizatuak ezinbesteko kausa baten ondoriozko egoerei aurre egiteko soilik erabiliko dira, eta inoiz ere ez lanpostu bat era arruntez betetzeko.

II. kapitulua. Oporrak

28. artikulua.- Oporrak

Urteko oporrak:

2023: 27 lanegun.

2024: 27 lanegun.

Opor-egun horietatik gehienez ere 2 egun (urteko) bereiz eska daitezke, hau da, gainerako oporrak hartu gabe. Eskaera egun librea hartu baino 15 egun lehenago aurkeztu beharko da eta 7 egun baino lehenago erantzungo zaio. Erantzuna baiezkoa izango da, egun librea ematea eragozten duten antolamendu arrazoiak egiaztatzen ez badira behintzat.

Oporrak zatika hartzen direnean, opor-egunak zenbatzeko, langileari asteko atsedenaren ondoren egokitzen zaion lehen lan-egunetik hasiko da zenbaketa.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian ABE egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, eta lanaren antolamenduarekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri eginez.

ABE egoeraren ondoren, langilearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik oporrak ezin baditu urte naturalean hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren har ditzake, betiere ezintasuna sortu zen urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago ez badira pasatu.

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

III. kapitulua. Lanbide-sailkapena

29. artikulua.- Lanbide-sailkapena

Lanbide-sailkapenaren sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera arautuko da, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusten ez den guztian.

Lanbide-sailkapenaren sistemak antolaketa-malgutasun handiagoa lortu nahi du, eta, horretarako, aukera ematen du lan-prozesuak berregiteko eta jarduerak beren behar aldakorren arabera banatzeko; ezagutzak, dohainak eta gaitasunak dituzten profesionalak eskura izateko, egoera desberdinetan emaitza berarekin lan egiteko aukera emango dietenak; motibazio handiagoa izateko, langileen interesa eta lanbide-eginkizunarekiko konpromisoa areagotzeko etengabeko gaitasuna piztu aldera.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeetan lan egiten duten lan-kontratuko langileak, hitzarmena argitaratzen denetik aurrera, hitzarmen honen II. eranskinean deskribatutako lanbide-taldeetan sailkatuta egongo dira.

Hiru lanbide-taldetan sailkatuko dira langileak. Talde horietan ez da kontuan hartu erantzukizunaren faktorea; izan ere, erantzukizunaren balorazio independentea egiten da, lanbide-sailkapenaz kanpoko soldata-osagarri espezifiko baten bidez konpentsatuta.

1. Lanbide-sailkapeneko sistema horrek sektoreko enpresen premiekin bat datorren egitura garatzen du, hartara, errazagoa da kolektibo osoaren interpretazio hobea egitea beren jardueren garapenean, duintasuna, mailaz igotzeko aukera eta bidezko ordainsaria murriztu gabe eta adinagatik, sexuagatik edo beste edozein arrazoirengatik inolako diskriminaziorik egin gabe. Izan ere, horren guztiaren oinarrizko asmoa baita desgaitasunen bat duten pertsonentzako arreta-zerbitzuetarako lanbide-taldeak ezartzea.

Talde profesional bakoitzerako arreta espezializatuko zentroetan, alderdiek lanpostua hobeto betetzen dela egiaztatzeko egokien jotzen dituzten konpetentzia profesionalak identifikatzen dira.

2. Arreta espezializatuko zentroetan lan egiten duten langileak honako hiru lanbide-talde hauetakoren batean sartuko dira:

Kualifikazioa.

Goi-mailako hezkuntzaren esparruan legez aitortutako erakunde batean prestakuntza-programa bat behar bezala gainditu ondoren, ikaskuntzaren emaitza batzuk eskuratu izana egiaztatzen duen hezkuntza-erakunde baten agiriren bat dutenak: titulua, diploma edo ziurtagiria (1027/2011 Errege Dekretua, uztailaren 15ekoa, Goi Mailako Hezkuntzako Kualifikazioen Espainiako Esparrua ezartzen duena).

I. taldea. Zuzendaritzako langileak. Enpresaren funtzionamenduaren berezko jarduerak eta ekintzak antolatzeko, zuzentzeko eta kontrolatzeko prozesuak kudeatzen ditu.

Ezinbestekoa du liderra izatea eta beste pertsona batzuen garapenean, erabakiak hartzean, antolaketaren ulermenean, integrazioan eta globaltasunean gaitasun handia izatea, baita sektoreari dagozkion zeharkako gaitasunetan ere, edo gaitasun horiek betetzeko egiaztatutako kualifikazioa eta/edo esperientzia egiaztatzea.

Talde honen barruan sartuko dira enpresa bakoitzaren barruan zuzendaritza-taldea osatzen duten maila estrategiko altueneko lanpostuak.

II. multzoa. Langile tituludunak. Talde hau honela banatzen da:

– 3. mailako tituludunak: atal honetan sartuko dira 3. mailako titulazioari (gradu-tituluduna + masterra) dagozkion eginkizunak betetzea eskatzen duten lanpostuak, 1027/2011 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, edo eginkizun horiek betetzeko egiaztatutako kualifikazioa eta/edo esperientzia ziurtatzen dutenak.

– 2. mailako tituludunak: atal honetan sartuko dira 2. mailako titulazioari dagozkion eginkizunak betetzea eskatzen duten lanpostuak, 1027/2011 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, edo eginkizun horiek betetzeko kualifikazioa eta/edo esperientzia egiaztatzen dutenak.

III. multzoa. Teknikariak. Talde hau honela banatzen da:

– Goi-mailako teknikariak: atal honetan sartuko dira, 1027/2011 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, 1. mailako goi-mailako teknikariari dagozkion eginkizunak betetzeko eskatzen duten lanpostuak, edo eginkizun horiek betetzeko egiaztatutako kualifikazioa eta/edo esperientzia egiaztatzen dutenak.

– Teknikariak. Atal honetan sartuko dira 1147/2011 Errege Dekretuak ezarritakoaren arabera teknikari-titulazioari dagozkion eginkizunak betetzea eskatzen duten lanpostuak, edo eginkizun horiek betetzeko kualifikazioa eta/edo esperientzia egiaztatzen dutenak.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Teknikari laguntzaileak: atal honetan sartuko dira berariazko titulaziorik behar ez duten lanpostuak.

Lanbide-talde horietako bakoitzean zein langile dagoen jakinaraziko zaie langileen legezko ordezkariei, bai eta bakoitzari zer promozio dagokion ere.

3. Nolanahi, aurretik adierazitako dibisio edo arlo funtzionalak, eta lanbide-taldeen eta lanpostuen zerrendak lanpostuak izendatzeko dira, orientagarriak dira; hortaz, ez du esan nahi guztiak erakunde berean aurreikusita egon behar dutenik denek. Era berean, enpresetan beste lanpostu espezifiko batzuk egotea gerta liteke. Halakoetan, enpresa bakoitzaren lanpostu-zerrendetan islatuko dira, aurretik zehaztutako sailkapenaren eta taldeen arabera.

4. Aurreko azalpenean adierazi den bezala, lanbide-talde bateko kide izatea ez dago lotuta titulazio jakin bati, unibertsitatekoa izan edo ez, non eta ez den nahitaezkoa, dagokion zerbitzu edo proiektuaren esleipena, hitzarmena, ituna edo dirulaguntza arautzen duten baldintza-agiriak bete behar direlako edo legeak hala agintzen duelako.

IV. kapitulua. Ordainsarien egitura

30. artikulua.- Oinarrizko soldata

Kategoria eta indarraldiko urte bakoitzerako oinarrizko soldatak I. eranskinean jasota daude, honako irizpide hauekin: 2023rako, Arabako esku-hartze sozialeko III. Hitzarmeneko 2023ko soldata-taula finkatu/homologatu da. 2024rako, ehuneko 4,1 aplikatuko da, eta soldata-bermea berrikusiko da.

Soldata-igoera kontzeptu guztien gainean egingo da, antzinatasun-plusean izan ezik.

2024ko abenduan, soldata-taulak Arabako esku-hartze sozialeko III. hitzarmenean bezala eguneratuko dira, sektore horrekin benetan parekatzeko, aipatutako hitzarmenaren 30. artikuluan jasotzen den bezala. Horrela, 2024. urterako hitzarmen honetan adostutako soldata-berrikuspenaren ehuneko 4,1az gain, Arabako esku-hartze sozialeko III. Hitzarmenaren 30. artikuluan deskribatutako formularen ondoriozko ehunekoa aplikatuko da 2024. urteko tauletan.

Formula xehatua aplikatu ondoren ateratzen den diferentzia hori dagoeneko adostutako ehuneko 4,1ari gehituko zaio, eta horrela eguneratuko dira 2024rako soldata-taulak. Eguneratze hori 2024ko abenduan gauzatuko da, 2024ko urte osoari dagozkion atzerapenak ordaintzeko.

Aldea negatiboa bada, inoiz ez da kenduko 2024rako aldez aurretik adostutako ehuneko 4,1eko hori.

Negoziazio-mahaia 2024ko otsailean bilduko da, PRECOn, soldata-taula berriak egiteko, eta ALHAOra bidaliko dira, 2024ko abenduan argitara daitezen.

31. artikulua.- Antzinatasun-plusa

Osatutako hirurteko bakoitzeko, eta, gehienez, 5 hirurteko arte, langile guztiek, bai langile finkoek, bai aldi baterako langileek, bai lanaldi osoko langileek eta lanaldi partzialeko langileek, hilean 21,00 euro jasotzeko eskubidea izango dute 2023an, eta hilean 22,00 euro 2024an, I. eranskinean jasotakoaren arabera.

Hirurtekoa bete den hilaren hurrengo hileko nominatik aurrera jasoko da hirurteko bakoitzeko zenbatekoa.

2022ko abenduaren 31ra arte entitateetan antzinatasun-osagarri zaharrengatik jaso ziren edo sortu ziren zenbatekoak osagarri pertsonal batean integratuta geratuko dira, izoztuta. Osagarri hori ez da konpentsagarria, xurgagarria ez errebalorizagarria.

Hitzarmen honen antzinatasun-plusa 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko da zenbatzen.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

32. artikulua. Erantzukizunagatiko osagarria

Ardurak dituzten edo eginkizunen araberako erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek finkagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duten lanpostuan egiaz jarduera betetzen ematen duten denboraldian, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak eranskinean bildutakoak izango dira.

Langile batek erantzukizunagatiko osagarri bat baino gehiago izan baditzake, eginkizun-plus altuena soilik jasoko du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren erakundeek hitzarmena argitaratzen denetik sei hilabeteko epean, langileen ordezkariekin adostu behar dute, baldin badaude, erakundearen antolaketa-egiturara egokitutako eginkizun-osagarriak definitzeko sistema bat.

Interpretatzeko batzorde mistoak erantzukizun-osagarrien sistema horren ezarpenaren segimendu egokia egin dezan, aurrez sistema bat bazegoela edo sistema berri bat abian jarriko dela jakinaraziko dio batzorde horri erakunde bakoitzak, eta betiere aipatutako 6 hilabeteko epean.

Deskribatutako tarte ekonomikoen kopuruak ez du esan nahi erakundeen esparruan alderdiek kopuru hori handitzea adostu ezin dutenik, edo aplikatutakoak deskribatutako batzuk soilik direla, erakundearen tamainaren, zerbitzuen aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta abarren arabera.

Deskribatutako tarteak funtzionalki definitzeko, erakundeek irizpide eta faktore hauek hartuko dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, bolumen ekonomikoaren kudeaketa, barne- eta kanpo-erantzukizunaren maila, eginkizunak betetzean izaten den autonomia-maila, faktore horien integrazioaren konplexutasuna.

Nolanahi ere, erakundeek, osagarri funtzionalen definizioan, gutxienez maila bat bermatuko dute, 1. tarteari dagokiona, berezko substantibotasuna duen oinarrizko produkzio-unitate baten koordinazio-osagarri gisa. Unitate hori pertsona bat eta lau arteko giza talde batek eta/edo urtean 100.000,00 eurotik gorako bolumen ekonomiko batek osatuko dute.

Osagarri funtzionalen definizioan, 2. tarteari dagokion maila bermatuko diete, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-ardurak dituzten pertsonei. Unitate hori bost eta hogei langile bitartean eta/edo urtean 250.000,00 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa dituen giza talde batek osatuko du.

Osagarri funtzionalen definizioan, 3. tarteari dagokion maila bermatuko zaie, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-ardurak dituzten pertsonei. Unitate hori giza talde batek osatuko du, eta giza talde horrek hogei eta hogeita hamar langile bitartean eta/edo urtean 400.000,00 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa izango ditu, edo berezko substantibotasuna duten bi produkzio-unitate edo gehiago koordinatzeko erantzukizunak eta guztira hogei eta hogeita hamar langile bitartean eta/edo urtean 400.000,00 eurotik gorako bolumen ekonomikoa.

Osagarri funtzionalen definizioan, 4. tarteari dagokion maila bermatuko zaie, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-erantzukizunak dituzten pertsonei. Unitate hori giza talde batek osatuko du, eta giza talde horrek 30 eta 50 langile bitartean eta/edo urtean 600.000,00 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa izango du, edo berezko substantibotasuna duten bi produkzio-unitate edo gehiago koordinatzeko erantzukizunak eta guztira 30 eta 50 langile bitartean eta/edo urtean 600.000,00 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa.

Osagarri funtzionalen definizioan, 5. tarteari dagokion maila bermatuko diete, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-erantzukizunak dituzten pertsonei. Unitate hori giza talde batek osatuko du, eta giza talde horrek 50 langiletik

gora eta/edo urtean 1.000.000,00 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa izango du, edo berezko substantibotasuna duten bi produkzio-unitate edo gehiago eta guztira 50 langile baino gehiago eta/edo urteko 1.000.000,00 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa.

Hitzarmen kolektibo honen 29. artikuluan ezarritako lan-batzordeak berrikusi eta landuko du erantzukizun-osagarri funtzional horiek definitzeko beste edozein irizpide eta faktore.

33. artikulua.- Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi haborokin jasoko dituzte. Haborokin horietako bakoitza hilabete bateko soldataren, antzinatasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldizkako mugaegunagatiko osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zuzendaritza eta langileen ordezkaritza ados jarrita, aparteko bi haborokinak hamabi hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

34. artikulua.- Gaueko lanaren plusak, gaueko lanaren osagarria, txandakako lanagatiko plusa, igande eta jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusa

Indarraldiko modalitate eta urte bakoitzerako plusak I. eranskinean jasota daude, honako irizpide hauekin: 2023. urtea, Arabako esku-hartze sozialeko III. Hitzarmenean jasotako plusekin finkatzea/homologatzea. 2024. urtean, ehuneko 4,1, soldata berrikusteko bermearekin. 2024ko abenduan, soldata-taulak ondoren zehazten den formularen arabera eguneratuko dira:

Aurreko paragrafoan zehaztutako moduan eguneratutako taulatik ateratzen den soldataren eta 2024ko urtarriletik 2024ko azarora bitartean benetan ordaindutako soldataren arteko aldea 2024ko abenduan ordainduko da, 2024. urteari dagozkion atzerapen gisa.

Aipatutako urteren baten KPIren balioa negatiboa bada, 0 dela ulertuko da. KPIren gainean egindako erreferentzia Euskal Autonomia Erkidegoko KPIari buruzkoa da.

Gaueko lanaren plusa. Gaueko langileena. Hitzarmen honetan ezarritakoaren ondorioetarako, gaueko lantzat hartzen da gaueko hamarrak eta goizeko seiak artean egindakoa. Erregulartasunez gaueko lana baliatzen duen erankundeak horren berri eman behar dio lan-agintaritzari. Gaueko langileen lanaldia ezin da izan batez beste egunean zortzi ordutik gorakoa, hamabost eguneko erreferentzia-tartea hartuta. Langile horiek ezin dute aparteko ordurik egin. Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatzeko, gaueko langiletzat hartuko da bere lanaldiaren hiru ordu baino gehiago gauez egiten dituena, eta bere urteko lanaldiaren herena baino gehiago gauez egingo duela aurreikusten dena.

Gaueko plus hori ez da bateragarria txandakako plusarekin eta igandeetako plusarekin. Hala ere, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaueko plusa bateragarria izango da igandeetako plusarekin.

Gaueko eta txandakako pluserako eskubidea edukiz gero, gaueko plusa kobratuko da.

• Gaueko lanaren osagarria. Gaueko langile ez izanda lanak gaueko ordutegian, 22:00etatik 6:00etara, egiten dituzten langileei dagokie. Lana gaueko txandan egiteko kontratatu ez diren eta Langileen Estatutuaren arabera gaueko langiletzat hartzen ez diren langileek gaueko hamarretatik goizeko seiak artean egiten dituzten lan-orduak hartuko dira gaueko lantzat. Gaueko lana bertan egon beharreko denboraren ehuneko 125 gisa zenbatuko da. Alde hori soldatan ordain daiteke edo ordutan meta daiteke, egun oso gisa hartzeko, baita jaiegunekin eta/edo opor-egunekin batera ere, enpresarekin adostu eta gero.

Txandako lanagatiko plusarekin bateraezina da, txandetako bat gauekoa bada.

• Txandakako lanagatiko plusa. Txandakako lanean diharduten langileena. Honako hau hartzen da txandakako lantzat: talde-lana antolatzeko modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea. Enpresak egunean hogeita lau orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan: txandak txandakatzea eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu. Jardueren ezaugarriak direla-eta txandakako erregimenean lan egiten duten enpresek (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: jarduera aste osoetan gauzatuko duten langile-taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz. Txandakako langiletzat hartzen direnek txandakako lanagatiko plusa jasotzeko eskubidea izango dute. Txandakako lanagatiko plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (goizez/arratsaldez/gauez/asteburuan; larunbatean eta igandean 14 ordu edo gehiago lan egitea hartuko da halakotzat) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute. Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen araberako ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu, eta lanaldiko irregulartasun horrek asteko atsedenaldia irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar. Hitzarmen honetan jasota ez dauden kasuak edo adostasunik gabeko kasuak batzorde paritarioan aztertuko dira.

Gaueko lanaren plusarekin eta igande eta jaiegunetako plusarekin bateraezina da, txandetako bat asteburukoa bada.

• Igande eta/edo jaiegunetako plusa. Igande eta/edo jaiegunetan lan egiten duten langileena.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, igande eta/edo jaiegunetako plusa gaueko lanaren plusarekin bateragarria izango da.

Jaiegunetako lan-osagarria:

Langile guztiek, eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak alde batera utzita, urteko 14 jaiegunetan jai hartzeko eskubidea izango dute. Hortaz, aurretik lan-egutegian aurreikusita egon edo ez, Langileen Estatutuaren 37.2 artikuluan tipifikatutako 14 jaiegun horietakoren batean lan egin badute, osagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute, lan egindako jaiegun bakoitzeko. Aurrekoa gorabehera, langileek hasiera batean beren lan-egutegian atseden-egun jotzen zituzten jaiegunetako batean lan egin badute, beren lan-egutegian hasieran laneguntzat ezarritako egun bateko atsedenaldia hartzeko eskubidea izango dute. Igandeetako plusaren berdina jasoko du langileak jaiegunetako osagarriagatik.

• Jaiegun berezietako plusa. Jaiegun berezietan lan egiten duten langileena. Jaiegun berezitzat hartuko dira abenduaren 24a, 16:00etatik 24:00 arte, abenduaren 25a, 00:00etatik 24:00 arte, abenduaren 31, 16:00etatik 24:00 arte.

• Lanaldi bereziaren plusa Esku-hartze espezializatuko programetan, zerbitzuaren ezaugarriak direla eta langileek “lanaldi berezi irregularrak” badituzte, hau da, beren lanaldia zatitua edo txandakakoa ez bada ere, esku-hartzea erabiltzaileekin zuzenean egiten dutenez eta esku-hartzeari loturiko zereginak dituztenez (lantaldearen bilerak, koordinaketa-lanak eskolarekin edo medikuekin...) eguneko ordutegi zehatzik ez badute, eta ondorioz, bizitza, familia eta lana uztartzeko zailtasunak badituzte, “lanaldi bereziaren plusa” jasoko dute, eta horren zenbatekoa txandakako lanaren plusari dagokiona bezalakoa izango da.

Erabakia ezin da arbitrarioa izan, baizik eta zerbitzuaren jardueraren erabilgarritasunari eta premiari lotuta egon behar du; hori dela eta, aldeek ados jarri beharko dute, eta erabakiak batzorde paritarioari jakinarazi beharko dizkiote. Ados jartzen ez badira, batzorde paritarioak erabakiko du, aldeetako edozeinek eskatuta, langileak plusa jaso behar duen ala ez.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Nolanahi ere, eguneroko atsedenaldiak bete beharko dira beti, indarrean dagoen legediarekin bat.

Dena den, ahaleginak egingo dira zerbitzu guztiek langileekin eta administrazioekin lankidetzan aritzeko konpromisoa har dezaten, eredu hori desagerrarazteko.

Langilearen osasuna babestu aldera, langilearen beharrezko atsedena ziurtatzeko, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez 12 orduko atsedenaldia egin behar du langileak egunero, jarraian eta etenik gabe.

35. artikulua.- Aldi baterako ezintasuneko aldian kobratzea

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

Langileen legezko ordezkaritzaren gehiengoarekin aurkakoa adostu ezean, enpresak kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio sistema publikoan, baita kontingentzia horiengatik izandako alten eta bajen osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu.

Hitzarmen hau sinatu aurretik kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurarako eta kontingentzia horietan izandako alten eta bajen osasun-kontrolerako erakunde laguntzaile bat dagoeneko kontratatuta daukaten enpresetan, ez dute behar puntu honetan islatutako obligazioa, salbu eta langileen kolektiboak edo haien legezko ordezkariek berariaz eskatzen badute.

Aldi baterako ezintasunen kasuan, kontratuak etenda jarraituko du ezintasunak irauten duen denboran zehar, baita erakundeak Gizarte Segurantzan kotizatzeari utzi dion aldian ere.

36. artikulua.- Gastuen konpentsazioa

Langile batek, bere eginkizunak direla eta, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 0,35 euro/km, autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu.

Gastu horiek ordaintzeko, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitartekoak erabiltzea. Garraiorako bitarteko publikoak erabiltzea aginduko balu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du erakundeak, baina kostua 15,00 eurotik gorakoa bada erakundeak kostua aurrez ordainduko du.

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

Erakundeek inola ere ezingo dituzte langileak behartu langile horiek beren ibilgailu pribatuetan zerbitzuetako erabiltzaileak eraman edo garraia ditzaten. Erakundeek konpromisoa hartzen dute lekualdatu behar diren erabiltzaileen ezaugarriak aintzat hartuta prestatutako eta egokitutako ibilgailuak edukiko dituztela premia hori duten zerbitzuetan, eta ibilgailu horiek mantentzeaz arduratuko direla.

37. artikulua. Lan-baldintzak nabarmen aldatzea

Gai honetan, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoa hartuko da kontuan.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

V. titulua. Lizentziak eta eszedentziak

I. kapitulua. Lizentziak

38. artikulua.- Ordaindutako lizentziak

Langilea, aldez aurretik idazki bidez abisatuta eta justifikatuta –justifikatutako urgentziako kasuetan izan ezik, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

a) Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikote egiten bada, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, 15 egun natural. Baimen hori ezkondu edo izateko bikote egin aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.

b) 5 lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senideen edo izatezko bikotekidearen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik.

c) 3 lanegun odol-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik.

Arrazoi hori dela eta, langileak bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio. Egun gehiago behar izanez gero, oporraldiari kenduta baliatu ahal izango ditu langileak, horretarako baimena eskatu ondoren, betiere zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badu.

d) Langileak egin behar dituen eta aurretik prestaketa eskatzen duten edo ostean atsedena eskatzen duten proba medikoetarako (amniozentesia, biopsia koriala, kolonoskopiak, loaren probak eta abar), 3 lanegun. Edonola ere, kasuan kasuko arrazoia medikuaren egiaztagiri bidez ziurtatu beharko da.

e) Lanegun 1 ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

f) Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonaletarako: beharrezkoa den denbora. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, betebehar publiko edo pertsonal saihestezintzat:

• Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baimena, gidabaimena, pasaportea eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

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

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

• Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko batekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

• Eginkizunei dagokienez eskumena duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

• Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, betiere eskubide horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuta.

• Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

g) Lanegun bat, seme-alabaren edo neba-arrebaren ezkontzagatik.

h) Zazpi egun seme-alaba edo ezkontidearen heriotzagatik.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

i) Langileek urtean ordaindutako 20 ordu izango dituzte, gehienez, espezialisten kontsulta medikoetara joateko: bai beren kontsultetara, bai 14 urtetik beherako seme-alaben, desgaitasuna duten seme-alaben, gurasoen eta haien mende dauden ardurapeko senideen kontsultetara. Ordu horiek 16 urtera arteko seme-alaba adingabeen jarraipen akademikoa egiteko bileretara joateko ere erabil daitezke. Era berean, badago ordu horiek lehen mailako arretako kontsultetarako erabiltzerik ere, lan-ordutegitik kanpo osasun-profesionalik ez duten langileentzat. Baimen hau erakundeari jakinarazi eta justifikatu beharko zaio, zentroaren eta/edo zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatze aldera.

Haurdun dauden emakumeek eta beste gurasoak, halakorik badago, lanera ez joateko eskubidea izango dute, ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe, haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko azterketa teknikoak egiteko. Adopzio kasuetan eta adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, erakundeari aldez aurretik jakinarazita eta lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatuta.

i) Langileak eskubidea izango du gaindiezinezko arrazoiengatik lanera ez joateko, ezinbestekoa duenean familiari edo bizikideei berehalakoan laguntzea, premiazko familia-arrazoiak direla-eta edo gaixotasuna edo istripua dela-eta. Langileek eskubidea izango dute atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik lanera joan gabe geratu zaizkien orduen ordaina jasotzeko, urteko 4 egun beste. Horretarako, absentziaren arrazoia egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko dute.

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

Edozein motatako lizentzia edo/eta baimena behar duen eta gauez lanean ari den langileak aurreko edo hurrengo gaua aukeratu dezake.

EAEn aplikagarria den araudia betez, erregistratuta dauden izatezko bikoteak ezkondutakoen parekoak izango dira, aitortzen zaizkien onurei dagokienez.

39. artikulua.- Ordaindu gabeko lizentziak

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiek urtean gehienez bi aldiz soldatarik gabeko baimena eskatu dezakete, gehienez 30 egunera heldu arte. Eskatu daitekeen gutxieneko epea 3 egunekoa da, eta asteko atsedenari, jaiegunei edo oporrei dagozkien egunak erantsiko zaizkio.

Eskatzaileak eskaeraren berri 15 egun lehenago eman badu eta langileen ehuneko 5 baino gehiago ez badago lizentzia hori hartuta, lizentzia eman egin behar zaio.

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

Langileek guraso-baimena izateko eskubidea izango dute seme-alaba edo familian hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak 8 urte bete arte. Baimen horrek 8 asteko iraupena izango du gehienez, jarraian edo aldizka hartzeko, eta lanaldi osoz edo lanaldi partzialeko erregimenean hartzeko modukoa da, erregelamenduz ezarritakoaren arabera. Langileak zehaztu beharko du noiz hasiko eta amaituko diren orduok edo, hala badagokio, noiz hartuko diren, eta 10 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari, ezinbesteko kasuetan izan ezik, enpresaren egoera eta enpresaren antolamendu-beharrak kontuan hartuta. Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute, edo hitzarmen kolektiboan zehaztutako beste kasu batzuetan, eskatutako aldian guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki asaldatzen badu, enpresak aukeran izango du baimena atzeratzea, itxurazko tarte batean, idatziz justifikatuz eta beste aukera malgu bat eskaini ondoren.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

40. artikulua.- Adingabea, menpekoa edo desgaitasuna duena jaiotzea, adoptatzea, harreran hartzea eta zaintzea: kontratu-etenaldiak, baimenak eta eszedentziak egoera horietan

Artikulu honekin lotutako edozein legezko hobekuntza berehala aplikatuko da.

a) Kontratu-etenaldiak:

1. Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 17 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, ama biologikoaren osasunaren babesa ziurtatzeko. Amaren heriotzaren kasuan, hori lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, parte bat hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartu duen zatia deskontatu gabe.

2. Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 17 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

3. Garaia baino lehenagoko erditzea badago edo, beste edozein arrazoiren ondorioz, jaioberria ospitaleratuta egon behar bada erditu ostean, etenaldia zenbatu ahal izango da ospitaleko alta ematen den datatik aurrera, amak hala eskatuta edo, horrek eskatu ezean, beste gurasoak eskatuta. Zenbatze modu horretatik kanpo egongo dira haurra izan osteko hurrengo sei asteak, horietan derrigorrean egongo baita etenda amaren kontratua.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

4. Jaioberria hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedenaldiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

5. Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etena, behin jaiotzaren ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke —metatuta edo etenik gabe—, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik umeak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, eskubidearen egikaritza ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Lan-kontratuaren etenaldia, jaiotzaren ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean har daiteke, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek erakunde berean lan egiten badute, erakundeak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

6. Seme-alabak jaiotzako desgaitasunen bat badu, kontratu-etenaldia 2 aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme-alaba bakoitzeko.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

7. Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluaren araberako adopzioa, adopzio aurreko zaintza eta harrera dagoenean, etenaldiak etengabeko hamazazpi asteko iraupena izango du adoptatzaile, harreragile edo zaintzaile bakoitzarentzat; adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

8. Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenik gabe, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

9. Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

10. Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari.

11. Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, erakundeak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

12. Adopzio, adopziorako zaintza eta harrera kasuetan, seme-alabak desgaitasuna duenean, kontratuaren etenaldia beste bi astekoa izango da; bana gurasoetako bakoitzarentzat. Luzapen bera aplikatuko da adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoaz bestelako seme-alaba bakoitzeko.

13. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitze naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz edoskitzaileak bederatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

14. Kontratua aurreko apartatuetan aipatu diren kasuetan eten bitartean langileek izan zitzaketen lan-baldintzen hobekuntza guztiak izango dituzte.

15. Langileen Estatutuaren 45.1.n) idatz-zatian jasotako kasuan, etenaldiak hasieran sei hilabetetik gorakoa ez den iraupena izango du, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen denean kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

16. Enpresaren oporretako egutegian ezarritako oporraldiak iraun bitartean haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak aldi baterako ezintasuna eragiten badu, edo aurreko apartatuek ezarritako kontratu-etenaldia badago, eutsiko zaio oporrak izateko eskubideari, beste aldi batean edo manu horren araberako baimenaren data desberdinetan, etenaldia amaitu ondoren, nahiz eta opor horien egutegiko urte naturala amaituta egon.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) Baimenak.

Baimena bularreko haurra zaintzeko.

1. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluarekin bat etorriz, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak hamar hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzetan.

2. Eskubide hori baliatzen duenak, hala nahi izanez gero, horren ordez ordubetez murrizterik izango du bere lanaldia, lanaldiaren hasierako edo bukaerako ordua kenduz. Edoskitzeko baimenaren ordu guztiak metatu litezke eta, amatasunagatiko baimena amaitutakoan, etenik gabe baliatu. Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen banakako eskubidea denez, bi gurasoek aldi berean baliatu lezakete. Hala ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori sortuko balute subjektu eragile beragatik, enpresak aukera izango du mugak jartzeko eskubide hori aldi berean baliatu ez dezaten, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada, eta idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezko plan bat eskaini beharko du, langile horiek aukera baliatu dezaten eta kontziliazio-eskubideak taxutu daitezen. Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile biek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke denbora hori, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete dituenetik aurrera.

3. Langileek ordubetez lana uzteko eskubidea izango dute, haurra behar baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela-eta, erditu ondoren ospitaleratua izan behar badu. Lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta. Baimen hau baliatzeko, 7. atalean ezarritakoa bete behar da.

Adingabea, menpekoa edo desgaitasuna duen pertsona legez zaintzeko lanaldi-murrizketa.

4. Legezko zaintza dela bide, hamabi urte baino gutxiagoko adingabea, mendeko pertsona (aitortutako maila) edo desgaitasunen bat duen pertsona, ordaindutako jarduerarik egiten ez duena, zuzenean zaintzeko ardura duen pertsonak eskubidea izango du eguneroko lanaldia murrizteko, baina, halakoetan, soldata ere modu proportzionalean gutxituko da; lanaldia gutxienez lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia.

5. Gurasoek, adopzio-helburuak dituzten gordetzaileek edo harreragile iraunkorrek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatutako adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharrarekin. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak edo harrera iraunkorreko edo adopzio-xedeko zaintzako pertsonak hogeita hiru urte bete arte. Lanaldi-murrizketa lanaldi osoetan metatu ahal izango da, alderdi biak ados jarriz gero.

6. Idatz-zati honetan jasotako lanaldi-murrizketak langileen eskubide indibiduala dira; hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik eskubide hori sortzen badute, enpresaburuak aukera izango du eskubide hori alde berean baliatzeari muga jartzeko, enpresaren funtzionamendurako arrazoi oinarridun eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezko plan bat eskaini beharko du, bi langileen gozamena bermatzeko eta kontziliazio-eskubideak baliatzea ahalbidetzeko.

Adingabearen edo menpeko pertsonen legezko zaintzagatiko murrizketa hartzen duten langileek lanaldi murriztuak lanaldi osoetan metatzeko eskubidea izango dute. Langileak lanaldi murriztuak lanaldi osoetan metatzea aukeratzen badu, asteko, hileko edo urteko zenbaketan

metatu ahalko ditu. Erakundeak metaketa horiek ukatu ahalko ditu, soilik behar bezala justifikatuta eta idatziz, baldin eta bateraezinak badira zerbitzuaren edo errekurtso zehatzaren antolaketa-beharrekin.

7. Langilearen erantzukizuna izango da, 1., 4. eta 5. ataletan aurreikusitakoaren arabera, bularreko haurra zaintzeko baimena eta adingabea, mendekoa edo desgaitasuna duen pertsona legez zaintzeko lanaldi-murrizketa baliatzeko aldia finkatzea edo bere ohiko lanaldiaren barnean ordutegia zehaztea. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hamabost egun arinago jakinarazi beharko dio enpresari zer egunetan hasiko den lanaldi-murrizketa edo bularreko haurra zaintzeko baimena, bai eta zer egunetan amaituko den ere.

8. Enpresaburu eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen bada baimenaren ordutegia edo baimena hartzeko aldiak zehazteari buruz, horren gaineko erabakia jurisdikzio sozialak hartuko du, Jurisdikzio Soziala arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bitartez.

c) Eszedentziak.

Adingabeak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Era berean, langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senide hori ezin bada bere kabuz moldatu –adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasun bat izateagati.- eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Atal honetan aurreikusitako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du erakundeak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Atal honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea erakundeak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean.

Lehenengo 2 urteetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, baldin eta langilea ofizialki familia ugaritzat hartzen den familia bateko kidea bada, lanpostua 27 hilabetez gordeko zaio, gehienera, kategoria orokorreko familia ugaria den kasuan, eta 30 hilabetez, gehienera jota, kategoria bereziko familia ugariko kide bada.

II. kapitulua. Eszedentziak

41. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia

Kasu hauek hartuko dira nahitaezko eszedentziatzat:

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

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

42. artikulua.- Eszedentzia bereziak

Eszedentzia bereziak kasu hauetan emango dira:

• Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.

• Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinatasuna badu erakundean.

Erakundean etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzinatasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan lanera itzultzen denean, erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Dena den, eszedentzia bereziak ematean ulertzen da ez dela inolako ordainsaririk jasoko, nahiz eta aldi hori antzinatasunerako zenbatuko den, lanbidearekin zerikusirik ez duen lanbide-hobekuntzarako jarduerak egiteko eskatutako eszedentzia izan ezean.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko kausengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

43. artikulua.- Borondatezko eszedentzia

Erakundean etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek beteko du, adostutako erreserba-denboraldian gutxienez. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzian dagoen langileari erakundean hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

44. artikulua.- Eszedentzia amaitzeagatik lanera itzultzea

Aurreikusitako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak enpresara itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du lanera itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzen duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko dio enpresari.

Erakundeko titularrak idatziz berretsi beharko du itzulerarako eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek bete badu, ordezko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

45. artikulua.- Atxilotze-kasuetarako bermeak

Atxilotu edo askatasunaz gabetzen diren langileei, edozein denborarako, lanpostua gordeko zaie indarrean dagoen legediaren esparruan. Horretarako, ulertuko da bete duen lanpostuan sartuko dela, eta une oro errespetatuko direla lehen zituen lan-baldintzak. Artikulu honetan eta aplikatu beharreko legerian adierazitakoa hobeto betetzeko, ordezkapen-kontratuaren modalitatea izango dira lanpostu hutsak betetzeko erabiliko diren kontratuak, baldin eta behin-behineko atxilotze- edo askatasun-gabetze-egoerak irauten badu edo behin betiko ebazten bada.

46. artikulua.- Ezintasun iraunkorra

Ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoen, ezintasun iraunkor erabatekoaren edo ezintasun handiaren kasuan, kontratuak etenda jarraituko du bi urtez, ebazpenaren datatik aurrera. Ebazpen horretan adierazitako da ea, kalifikazio-organoaren ustez, langilearen ezintasun-egoera berrikusteko asmoa dagoen, hobera egingo duelako eta lanpostura itzuli daitekeelako. Beraz, halaxe jakinarazi beharko da administrazioaren ebazpenean.

Aldi horretan ez da antzinatasunik zenbatuko.

47. artikulua.- Erretiroak

Une bakoitzean indarrean dagoen legezko araudiaren arabera.

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

VI. titulua. Langileentzako hobekuntzak

48. artikulua.- Laneko jantziak

Erakundeek laneko arropa emango diote langile bakoitzari urtean bi aldiz, bere eginkizunetarako behar baditu. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik urtero 100,00 euroa ordainduko dizkio langileari.

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

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

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

• Enpresak gosariaren, bazkariaren eta afariaren gastuak ordainduko ditu. Ordainketa hiru otorduetako bakoitzagatik egingo da, eta justifikatzeko, faktura aurkeztuko da. Kostua langilea dagoen eremu geografikoko estandarra izango da. Otorduren batengatik edo guztiengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 15,00 eurotik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du haien kostua ordaintzeko dirua aurrez eskudirutan jasotzeko.

• Enpresak, lan-arrazoiak direla-eta, enplegaturen bati garraio publikoa erabiltzeko agintzen badio, bidaia egiteko txartelak edo tiketak aldez aurretik emango dizkio. Enpresak ezin baditu

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

garraio-txartelak aurrez erosi, kostua ezin delako zehaztu edo beste edozein arrazoirengatik, enpresak garraioaren gutxi gorabeheherako kostua emango dio langileari, 15,00 eurotik gorakoa izango dela uste badu.

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

Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otordua lanaldiaren barruan egokitzen bada. Sukaldeko zerbitzu propioa edo kontratatua duten egoitza-zentroetako langileek ere eskubide hori izango dute.

Hezkuntza- edo/eta laguntza-arrazoiengatik etxetik irten eta jardueraren erabiltzaileak direnei, eta jarduerak egoitza-zentroetan edo/eta kanpamentuetan egiten badira, lagundu behar dieten langileek gaua etxetik kanpo emateko eta eguneko otorduak artatzen dituzten erabiltzaileen baldintza beretan egiteko eskubidea izango dute.

50. artikulua. Erantzukizun zibileko asegurua

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

51. artikulua.- Enpresaren subrogazio-klausula

Lehiaketa publikoaren, itunaren, lankidetza-hitzarmenaren edo plantillak egonkortu dituen finantzaketa publikoko beste formula batzuen kasuan, bai eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna hitzarmen hau aplikatzen zaien eta/edo hitzarmen honen funtzio-eremuaren barruan dauden erakundeen artean eskualdatzearen kasuan ere, erakunde berriak subrogatu egingo ditu zerbitzu, baliabide edo produkzio-unitate horretan zerbitzuak ematen zituzten langileekiko betebeharrak eta erantzukizunak.

Dena den, beste batzuen kalterako kontratatutako langile horiek ez dituzte artikulu honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango; izan ere, ondorio horiek enpresa uzten duen titularrari loturik jarraituko dute.

Kontratua beste batzuen kalterako egin dela esango da, esleipena amaitu aurreko 4 hilabetetik beherako aldian, kontratatutako orduen kopurua gorantz aldatu bada, eta horrek emakidadun administrazioaren berariazko oniritziarekin egin beharreko jarduera-orduen kopuruan benetako igoerarik eragin ez badu.

Ondorio horietarako, ulertuko da zerbitzua, baliabidea edo unitate produktiboak bere horretan jarraitzen duela identitatea mantentzen duen zerbitzu, baliabide edo unitate produktiboa bitarteko talde antolatu moduan transmititzen denean, jarduera burutzeko.

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

• Langileen zerrenda, hauek zehaztuz: izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, norberaren baldintza onuragarrienak, baldin badaude, eta egon daitezkeen enpresa-itunak.

• Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.

• Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.

• Langileen zerrenda nominalaren eta kuoten likidazioaren ordainagiriaren fotokopia.

• Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Dokumentazio hori aurkeztu ez izanak ez du mugatzen langileen subrogazio-eskubidea.

Informazio hori bera enpresa lagatzaileari eta haren langileen ordezkariei emango zaie, dagokionean, hauekin batera:

• Subrogazioaren peko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentu bat (kopia), hau dioena: uzten duen erakundeak emana diola aparteko lansarien eta oporren zati proportzionalen likidazioa eta abar, eta ez duela diru-kopururik hartzeko. Agiri hori esleipena hartzen duen enpresak eduki beharko du titular berria zerbitzua ematen hasten denean.

Langileek oporrak osorik hartzeko aukera izango dute. Hartu gabeko baina zerbitzua utzi duen enpresak ordaindutako oporren zatia gozatzeko aukera izango du langileak, baina kasu horretan enpresa berrian hasi denetik sortutako oporraldiaren soldataren zati proportzionala soilik ordainduko dio enpresa berriak.

VII. titulua. Eskubide sindikalak

52. artikulua.- Eskubide sindikalak

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

Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.

— Ondorengo gaiei buruzko estatistikak ezagutzea, gutxienez hiruhilero: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak; lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; lan-ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

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

— Erakundeko lanak betetzeari dagokionez, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariek behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza –betetzen duten kargurako nahitaezko.- jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentzioari buruzko prestakuntza erakundeak eman eta ordaindu beharko du. Lan-ordutegiaren barruan egin behar da.

— Langileen ordezkariek, enpresa-batzordeko ordezkariek edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Era berean, batzordeko kide bakoitzak edo lantokiko langileen ordezkari bakoitzak ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean dituzten ordezkaritza-eginkizunak betetzeko, eskala honen arabera:

Ehun langilera arte, hamabost ordu.

Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogei ordu.

Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arte, hogeita hamar ordu.

Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeita hamabost ordu.

Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogei ordu.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta ikusteko moduko lekuan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bat atal sindikal bakoitzarentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Ordezkari sindikalek egoki iritzitako ohar eta jakinarazpenak jarriko dituzte iragarki-taula horietan. Era berean, informatikako tresnak erabiltzen dituzten lan-zentroetan tresna horiek erabiltzen utziko zaie ordezkariei, langileei informazioa helarazteko, beharrezko zuhurtziaz, tresna horiek laneko jardueretan kalterik ez izateko moduan.

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

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

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

Ordezkaritza handieneko erakundeetan probintzia-, autonomia- edo estatu-mailako hautapenezko karguak dituztenek honako eskubide hauek izango dituzte, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 9. artikuluaren arabera:

• Nahitaezko eszedentzia, lanpostua gordetzeko eskubidea galdu gabe, eta antzinatasuna zenbatzeko eskubidea, ordezkaritza-karguan dagoen bitartean. Hala ere, lanpostura itzuli beharko da kargua utzi eta hurrengo hilabetearen barruan.

• Lantokietara joateko eta bertara sartzeko eskubidea, bere sindikatuaren edo langile guztien jardueretan parte hartzeko, enpresaburuari jakinarazi ondoren, ohiko lana eten gabe.

• Hitzarmen kolektiboen negoziazioetan parte hartzen duten ordezkari sindikalek, enpresaren batean jardunean dagoen langile gisa dituzten loturei eutsiz, negoziazio-lana behar bezala egiteko beharrezkoak diren baimen ordainduak jasotzeko eskubidea izango dute, betiere negoziazioaren eraginpean badaude.

• Karguari dagozkion eginkizun sindikalak betetzeko behar diren ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea.

Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren IV. tituluko 8. artikuluaren arabera, sindikatu batean afiliatutako langileek honako hauek egin ditzakete enpresaren edo lantokiaren eremuan:

a) Sindikatu Atalak eratu, sindikatuaren estatutuetan ezarritakoaren arabera.

b) Bilerak egin –enpresaburuari jakinarazi ondoren–, kuotak bildu, eta sindikatuari buruzko informazioa zabaldu, lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduera galarazi gabe.

c) Beren sindikatuak igorritako informazioa jaso.

Zentro berean biltzeko eskubidea ziurtatuko zaie zentroko langileei, betiere zentroko jardueren ohiko garapena eragozten ez bada, eta, nolanahi ere, indarrean dagoen legediaren arabera.

53. artikulua. Sindikatu-atalak

Sindikatuek sindikatu-atalak eratu ditzakete enpresaren eremuan. Sindikatu-atalek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Lantoki bakoitzean iragarki-taula bat izatea, afiliatuei eta langileei interesatzen zaien informazioa emateko.

b) 250 langile baino gehiago dituzten enpresetan beren jarduerak garatzeko lokal egokia erabiltzea.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Sindikatu-atalek ordezkari sindikalak izango dituzte, afiliatuen artean hautatuak, honela: ordezkari sindikal 1 egongo da 250 langiletik 750 langilera bitarteko enpresetan; bi ordezkari 751tik 2.000 langilera bitarteko enpresetan; hiru ordezkari 2.001etik 5.000 langilera bitarteko enpresetan; eta lau ordezkari 5.001 langiletik gorako enpresetan.

250 langile baino gutxiagoko enpresek ere badute beren sindikatu-ataletako ordezkari sindikalak aukeratzerik, gehienez ere hiru ordezkari sindikatu-atal bakoitzeko, eskala honen arabera: 100 langilera arte ordezkari sindikal 1; 101etik 175era bitarte bi ordezkari; 176tik 249ra bitarte hiru ordezkari sindikal. Ordezkari sindikal horiek 250 langile edo gehiagoko enpresetako ordezkarientzat aurreikusitako eskubide berberak izango dituzte, ordu-kreditua baliatzeko eskubidea izan ezik.

Ordezkari sindikalek enpresa-batzordeetako kideentzat ezarritako legezko berme eta eskubide berberak izango dituzte; enpresak enpresa-batzordearen esku jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko dute; batzordeen eta enpresetako barne-organoen segurtasun eta higienearen arloko bileretara joaterik izango dute; enpresak entzun egin beharko die langileei edo haien afiliatuei eragiten dieten neurri kolektiboak hartu aurretik, batez ere langileen kaleratze eta zehapenetan, mugikortasun geografikoari, lan-baldintzen funtsezko aldaketari eta soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko prozeduren kontsulta-aldietan; langileen artean informazioa jaso eta banatzerik izango dute; bilerak eta batzarrak egiterik izango dute, enpresaburuari lantokietan jakinarazi ondoren.

Sindikatu-atalak legitimatuta daude enpresako hitzarmen kolektiboetan negoziatzeko, baldin eta enpresa-batzordeko kideen gehiengoa edo langileen ordezkarien gehiengoa badute.

54. artikulua.- Batzarrak

50 langiletik gorako lan-zentroetako langileen ordezkariek, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla osoaren ehuneko 20ak eta 50 langiletik beherako lan-zentroetako ehuneko 30ak (betiere gehienez hamar langileko eskakizuna gainditu gabe) bilerak deitzeko aukera izango dute, gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin, aurrez erakundeari jakinarazita.

VIII. titulua. Diziplina-araubidea

55. artikulua.- Diziplina-araubidea

Langileek laneko arauren bat urratzen badute, zehapena ezarri ahal zaie, hutsegite-gradu eta zehapen hauen arabera:

Hutsegite arinak:

• Atzerapena eta utzikeria, eginkizunak betetzean, bai eta erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, arazo horien larritasun nabarmenaren ondorioz hutsegite larritzat hartu ezean.

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

• Justifikatu gabe behin eta berriz garaiz ez iristea, hilean bi egunetan gutxienez, eta bost egunetan gehienez.

• Lanpostua uztea, bidezko arrazoirik gabe, horren ondorioz babesik gabeko egoerarik, utzikeriarik edo zabarkeriarik eragin gabe, eta erabiltzaileentzako arrisku-egoerarik sortu gabe. Arazo horiek sortuz gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

Hutsegite larriak:

• Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eraginez gero.

• Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

• Hiruhilekoan hiru hutsegite arin egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

• Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.

Hutsegite oso larriak:

• Erabiltzaileen intimitateari buruzko datuak jakitera ematea.

• Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.

• Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.

• Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzaz gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzea.

• Zentroko erabiltzaileengandik edo haien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.

• Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.

• Askatasun publikoez eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

• Hiruhileko batean bi hutsegite larri egitea, desberdinak izanda ere, betiere arrazoi horrengatik zigorra jarri bazaio.

56. artikulua.- Zehapenak

Zehapen hauek ezar daitezke:

• Hutsegite arinengatik: ahozko edota idatzizko ohartarazpena.

• Falta larriengatik: lana eta soldata kentzea 3 egunetik 14 egunera bitartean.

• Falta oso larriengatik: enplegua eta soldata kentzea, 15 egunez gutxienez eta 30 egunez gehienez, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

57. artikulua.- Izapidetzea eta preskripzioa

Zehapenak arrazoituta eta idatziz jakinaraziko zaizkie interesdunei, egoeraren eta ondorioen jakitun izateko, eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariei ere jakinaraziko zaizkie, interesdunak aurkakoa adierazten ez badu, eta, edozein kasutan, eragindako pertsonari dagokion atal sindikalari, bien artean bost eguneko epean erakundeari egoki iruditzen zaiena jakinarazteko aukera izan dezaten, gertatutakoa argitze aldera.

Adierazitako epea igarotakoan, eta enpresa-batzordeak, ordezkariek, atal sindikalak edo langileak alegazioak egiteko duten eskubidea ez badute baliatu, egokitzat jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, hutsegitearen larritasunaren eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Hutsegite oso larriengatik zehapena jartzeko, espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Espedientea abiarazi baino lehenago, arau-haustearen berri eman behar da, ustez hutsegitea eragin duten gertakariak azaltzeko kargu-orria interesdunari igorriz.

Enpresa-batzordeko kideen, ordezkarien edo atal sindikaletan erantzukizunak dituzten kideen kasuan, bai kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme-aldian badaude, zehapenak jartzeko kontraesaneko espedientea izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek 20 egunekoa, eta oso larriek 60 egunekoa, hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Ezarritako zigorren ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igarotakoan, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria.- Baldintza onuragarrienak eta ad personam bermea aplikatzea.

Halakorik balego, erakunde, atal edo ekoizpen-unitateek ezarritako baldintza pertsonalik onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte. Horrela, hitzarmen honetan adostutako ezein apartaturen ezarpenak ez du langilerik kaltetuko. Behin zenbatekoa ezarrita, ad personam berme hori ezin izango da konpentsatu, ez eta errebalorizatu edo xurgatu ere.

Bigarren xedapen gehigarria.- Lan-batzorde sektorialak.

Hitzarmena sinatzen duten aldeetako edozeinek eskatuta, laneko arriskuen prebentziorako batzorde sektoriala eratuko da, beharrak aztertzeko eta erakundeei eta langileei zuzendutako proposamenak sustatzeko.

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori euskararen normalizazioari buruzko EAEko legedian oinarrituko da, eta, gutxienez, honako hauek jasoko ditu: hizkuntza normalizatzeko lehentasunak (azpisektoreen eta lanbide-kategorien arabera); plana gauzatzeko epeak, giza baliabideak eta bitarteko ekonomikoak; eta erakunde publiko autonomikoek zein tokiko erakunde publikoek –aldundiek eta udale.- parte hartzeko moduak.

Amaitzeko, sinatzaileek konpromisoa hartzen dute lanpostu berrietan, euskaraz ondo jakitea nahitaezkoa ez denetan, meritutzat hartzeko.

Euskararen erabilerari buruz sektorean aplikatzeko dagoen araudia hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aldatzen bada, langileek eskuratutako lan-eskubideak gordeko dira, eta sektorea euskalduntzeko plan bat egingo da administrazio publiko eskudunen parte-hartzearekin; plan hori batzorde paritarioarekin hitzartu beharko da.

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

Sektoreko enpresaren batek aldi batean hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa izango balu, arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolaketa- edo produkzio-arrazoiengatik, eta langileen ordezkariekin akordioren 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, ORPRICEra.

Laugarren xedapen gehigarria.- Mugigarritasun geografikoari buruzko klausula.

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariei ere, lekualdaketa hori gauzatu baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Mugigarritasun geografikoa borondatezkoa izango da, eta beraz, ezingo du enpresak ezarri: garraio publiko egoki nahikoa ez egoteagatik norberaren ibilgailua erabiltzea nahitaezkoa denean, langileak horretarako beharrezko bitartekoak ez baditu (gidabaimena edo/eta norberaren ibilgailua); dena den, lanpostu berria langilearen etxetik 50 kilometro baino gehiagora dagoenean edo/eta edozein arrazoirengatik aldaketa geografikoak etxez aldatzea eragiten badu.

Bosgarren xedapen gehigarria.- Mugigarritasun funtzionalari buruzko klausula.

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

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

Seigarren xedapen gehigarria.- Aplikazioaren zaintza eta bermeak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu nahi dituzte:

• Akordio hau sinatu duten erakunde sindikal eta enpresa-erakunde guztiek, sinatzaileen erakunde elkartuek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek eta negoziazio kolektiboaren eremuan haiek ordezkatu dituzten pertsonek ez dute Arabako esku-hartze sozialaren hitzarmen honetako edukiek baino baldintza okerragoak dituen (osotasunean edo zati batzuetan) hitzarmenik edo lan-akordiorik sustatuko, itunduko ez eta horrelakoei atxikiko ere; izan ere, hitzarmen hau osorik eta haren xedapen eta arau guztiak ezinbesteko gutxieneko zuzenbide-edukiak direla uste dute.

• Erantzukizun publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren zaintzea, eta gaian eskudunak diren herri-administrazioei eskatzea Arabako esku-hartze sozialaren hitzarmen kolektiboa aplikatzeko.

Akordio hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkatuta batzorde paritarioan; batzorde horren bidez enplegua bermatzeko eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak herri-administrazioei jakinarazteko neurriak hartuko dira. Neurri horien artean, hau egongo da gutxienez:

• Hitzarmenaren testu osoa herri-administrazio nagusiei (Eusko Jaurlaritza, Arabako Foru Aldundia, Eudel eta udal garrantzitsuenak) igortzea, ezagutu dezaten eta beren funtzio-eremuetako jarduerak kontratatzeko, hitzarmenak egiteko, itunak egiteko edo finantzatzeko irizpide gisa kontuan hartu dezaten.

Herri-administrazioetan indarrean dauden zerbitzuak kanporatzeari buruzko estatutu-izaerako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokienez:

• Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko, erakunde edo enpresa esleipendunak dauden langileen subrogazioa egitean esleipenaren unean plantillak zituen benetako baldintzak errespetatuko dituela bermatzea.

• Baldintza-pleguen bidez bermatuko dela erakunde edo enpresa kontratistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.

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

• Zerbitzuen erakunde edo enpresa esleipendunek ezin izango dizkiotela zerbitzu horiek hirugarren bati azpikontratatu.

Zainketa-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautemango balira, hau egingo luke batzorde paritarioak:

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

• Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, batzorde paritarioak salatuko du herri-administrazioetan indarrean dauden kanporatze-zerbitzuei buruzko estatutu-izaerako akordio kolektiboen egoera, segimendua egiteko batzordetan.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

• Besterik ezean, akordioa sinatu duten erakundeek administrazioarekiko auzi-erreklamazio egokia jarriko dute. Ahal den neurrian, lan-baldintzak hobetzen eta sektoreko profesionalen ahalegina aitortzen jarraituko da etorkizunean negoziatzen diren hitzarmenetan.

Zazpigarren xedapen gehigarria.- Zeinu-interpretea.

• Zeinu-hizkuntzako interpretearen gradua sortu berri denez, horretarakoxe bilduko da negoziazio-batzordea: lanbide-kategoria hori 2. mailako tituludunaren kategoriari atxikitzeko, eta komunikazio-bitartekariaren kategoria sortzeko aukera aztertzeko. Kategoria hori sortuz gero, kategoria bakoitzaren eginkizunak zehaztuko dira.

• Zeinu-hizkuntzako interpretearen gradua sortu berri denez, horretarakoxe bilduko da negoziazio-batzordea: lanbide kategoria hori 2. mailako tituludunaren kategoriara atxikitzeko, eta hitzarmen honen lanbide-sailkapenean egin beharreko aldaketak egiteko.

Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehenengoa.

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

Azken xedapenetako bigarrena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen artean, alderdi sinatzaileek lurralde-eremua EAEko esparru berri batera zabaltzeko aukera aztertuko dute, edo EAEko lurralde-eremu osoa hartzen duen lanbidearteko akordio bat sinatzea.

Azken xedapenetako hirugarrena.

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobeak izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ERANSKINAK

I. eranskina. Soldata-taulak (2023-2024)

		2023	2024
Urteko oinarrizko soldata (12 ordainsari + aparteko 2 ordainsari)	3. mailako tituluduna	34.034,04 euro	35.429,43 euro
	2. mailako tituluduna	30.030,03 euro	31.261,26 euro
	Goi-mailako teknikaria	27.027,03 euro	28.135,14 euro
	Teknikaria	24.624,63 euro	25.634,23 euro
	Teknikari laguntzailea	21.450,02 euro	22.329,47 euro
Antzinatasun-plusa, hilabeteko (12 ordainsari + aparteko 2 ordainsari)		21,00 euro	22,00 euro
Gaueko plusa, urteko (12 ordainsari)		2.383,33 euro	2.481,04 euro
Gaueko plusa, urteko (12 ordainsari)		2.383,33 euro	2.481,04 euro
Lanaldi bereziaren plusa, urteko (12 ordainsari)		2.383,33 euro	2.481,04 euro
Igande edo/eta jaiegunetako plusa, ordu eraginkor bakoitzeko		4,11 euro	4,28 euro
Esanahi bereziaren plusa, ordu eraginkor bakoitzeko		4,70 euro	4,89 euro

II. eranskina. Lanbide-kategoriak

II. eranskineko taula: lehen zutabean, lanbide-taldeak; bigarren zutabean, lanpostuen kategoriak eta, hirugarren zutabean, lanpostuen egokitzapena.

2. taldea	3. mailako tituluduna Gradua + masterra duten langileak	Arreta goiztiarreko teknikaria (master eta guzti) Titulazioa gehi masterra eskatzen duen edozein lanpostu
	2. mailako tituluduna Graduko titulua duten langileak	Gizarte-langilea Psikologoa Gizarte-hezitzailea Terapeuta okupazionala Logopeda Fisioterapeuta Pedagogoa Psikopedagogoa Erizaina Psikomotrizista Programen teknikaria Zeinu-interpretea
3. taldea	Goi-mailako teknikaria LH2ko titulua duten langileak Goi-mailako gradua	Hezkuntza-arloko begiralea Desgaitasun-arloko begiralea Egoitzako begiralea Gizarte-integratzailea Lan-orientatzailea Administraria Komunikazio-bitartekaria Tailerreko irakaslea Teknikari espezialista Mandataria (lantaldeak zuzentzen ditu) Sukaldeko burua (lantaldeak zuzentzen ditu)
	Teknikaria LH1 titulua duten langileak Erdi-mailako gradua edo titulaziorik ez	Sukaldaria (titulazioarekin) Gidaria Laguntzaile soziosanitarioa (zaintzaile profesionala) Jarduera-laguntzailea Zaindaria Harreragilea Erizaintza-laguntzailea Administrari laguntzailea Mandataria Besteren laguntzaren mende dauden adinduentzako arreta-teknikariak Etxeko zerbitzuen langileak (arreta zuzena ematen dutenak)
	Teknikari laguntzailea Titulaziorik gabeko langileak	Sukaldeko laguntzailea Etxeko zerbitzuen laguntzailea (arreta zuzenik gabe)

III. eranskina. Erantzukizun-osagarria (12 ordainsari + aparteko 2 ordainsari)

2023	1. tartea	2.142,66 euro	4.197,25 euro
	2. tartea	4.197,26 euro	6.545,37 euro
	3. tartea	6.545,38 euro	8.335,80 euro
	4. tartea	8.335,81 euro	10.683,91 euro
	5. tartea	10.683,92 euro	13.795,17 euro
2024	1. tartea	2.230,50 euro	4.369,34 euro
	2. tartea	4.369,35 euro	6.813,73 euro
	3. tartea	6.813,74 euro	8.677,57 euro
	4. tartea	8.677,58 euro	11.121,96 euro
	5. tartea	11.121,97 euro	14.360,77 euro

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Firmante: CN=ZERBITZU OROKORREN ZUZENDARITZA - DIRECCION SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 211865
Fecha de firma: 2024.02.05 06:14:46 Z