ALHAO
ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**
2025eko maiatzaren 14a, asteazkena • 53 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako Lurralde Historikoan hirugarrenentzako kirol-jarduerak egiten dituzten enpresen V. hitzarmen kolektibo sektoriala

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Arabako Lurralde Historikoan hirugarrenentzako kirol-jarduerak egiten dituzten enpresen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01003205012006.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziazio enpresari ordezkariek Asociación de empresas de actividades deportivo-recreativas culturales de Araba-ADRC eta ordezkari sozialek, ELA, CCOO, eta UGT 2025eko martxoaren 21ean sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako lurralde-ordezkaritzari dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikuluaren arabera.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren abenduaren 3ko ebazpenak, 2025eko otsailaren 12ko ebazpenak aldatutako idazkeraren arabera, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde-Ordezkariaren postu hutsak, absentziak edo gaixotasunak daudenean ordezteko araubidea ezartzen du. Arabako Lurralde Ordezkariaren kargua hutsik badago, haren eginkizunak Enpleguko eta Enplegurako Prestakuntzako teknikariak aldi baterako beteko dituela ezartzen du.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen , Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistroko Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko apirilaren 15a

Arabako Lurralde Ordezkariaren ordez, haren postua hutsik dagoelako
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

Arabako Lurralde Historikoan hirugarrenentzako kirol-jarduerak egiten dituzten enpresen V. hitzarmen kolektibo sektoriala

I. kapitulua. Xedapen orokorrak.

1. artikulua. Alderdiak.

2. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua.

3. artikulua. Langile-eremua.

4. artikulua. Denbora-eremua.

5. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.

6. artikulua. Ordezko legeak.

7. artikulua. Lehia.

8. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena.

9. artikulua. Batzorde misto paritarioa.

10. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

II. kapitulua. Lanaren antolaketa.

11. artikulua. Zuzendaritzaren ahalmenak.

12. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

III. Kapitulua. Kontratazioa.

13. artikulua. Kontratuaren forma.

14. artikulua. Sartzeko baldintza orokorrak.

15. artikulua. Gaitasun-probak.

16. artikulua. Probaldia eta lanpostua borondatez uzteari buruzko aurreabisuak.

17. artikulua. Kontratuen eta langileen ezaugarri orokorrak.

18. artikulua. Iraupen jakineko kontratua.

19. artikulua. Bitarteko kontratua.

20. artikulua. Aldizkako kontratu finkoak.

21. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.

22. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

23. artikulua. Barne-sustapenak.

24. artikulua. Egonkortasun-irizpideak. Subrogazioa eta kontratazioa.

IV. kapitulua. Lanaldia, baimenak eta oporrak.

25. artikulua. Lanaldia.

26. artikulua. Lanaldi irregularra.

27. artikulua. Asteko atsedenaldia eta jaiak.

28. artikulua. Txanda-aldaketak.

29. artikulua. Ordaindutako baimenak.

30. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

31. artikulua. Lanaldia murriztea familia eta lana bateragarri egiteko.

32. artikulua. Eszedentziak.

33. artikulua. Oporrak.

V. kapitulua. Ekonomia-erregimena.

34. artikulua. Soldataren egitura.

35. artikulua. Soldata-taulak.

36. artikulua. Aparteko orduak.

37. artikulua. Kobratzeko eguna eta aparteko pagak.

VI. kapitulua. Langileen sailkapena.

38. artikulua. Lanbide-taldeak.

VII. kapitulua. Bestelako hobekuntza sozialak.

39. artikulua. Kilometrajea.

40. artikulua. Etengabeko prestakuntza. Profesionalizazioa.

41. artikulua. Laneko arropa.

VIII. kapitulua. Laneko jokabideen kodea.

42. artikulua. Printzipio orokorrak.

43. artikulua. Hutsegiteen sailkapena.

44. artikulua. Zigorren erregimena.

IX. kapitulua. Laneko osasuna eta aldi baterako ezintasuna.

45. artikulua. Laneko osasuna.

46. artikulua. Parte hartzeko eskubideak eta prebentzioa antolatzea.

47. artikulua. Enpresa nagusia eta azpikontratatuak.

48. artikulua. Arriskuen ebaluazioa.

49. artikulua. Prebentzio-plana.

50. artikulua. Osasuna zaintzea.

51. artikulua. Eragile kimikoekin loturiko arriskuen aurreko prebentzioa.

52. artikulua. Amatasunaren babesa.

53. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

54. artikulua. Laneko jazarpen psikologikoa.

55. artikulua. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako neurriak.

56. artikulua. Berdintasun-planak.

57. artikulua. Diskriminaziorik ezaren klausula orokorra.

Lehenengo xedapen gehigarria. Euskararen erabilera sustatzea.

Bigarren xedapen gehigarria. Gatazka kolektiboa konpontzeko mekanismoei buruzkoa.

Hirugarren xedapen gehigarria. Errefortzuko sorosleak.

1. eranskina. 2025eko soldata-taulak.

I. kapitulua

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Alderdiak

Hitzarmen hau sinatu dute: enpresaren aldetik, Arabako Kirol, Jolas eta Kultur Jardueretan diharduten Enpresen Elkarteak eta, langileen aldetik, sektoreko erakunde sindikal adierazgarrien (ELA sindikatua, CCOO sindikatua eta UGT sindikatua) ordezkariek.

2. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua

Euren forma juridikoa eta titulartasuna (pertsona fisikoak edo juridikoak, elkarteak, talde pribatuak, publikoak edo erdi-publikoak, kirol-federazioak, klubak, ondasun-erkidegoak edo beste edozein elkarte) eta lortu nahi dituzten helburuak edozein izanik ere, Arabako Lurralde Historikoan kokatutako kirolinstalazioetan hirugarrenen erakunde publikoen edo pribatuen esleipenak kudeatzen dituzten enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean Hitzarmen honek, bai eta esleitzailearen, esleipendunaren edo bi horien egoitza adierazitako udal-mugartetik kanpo dagoen kasuan ere.

Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioan” (EHAA, 2017ko martxoaren 3) ezarritakoaren babesean, hitzarmen kolektibo hau lehentasunez aplikatuko da, estatu-mailako edo eremu honetan ager daitezkeen beste hitzarmen batzuen aurrean.

• Hitzarmenaren dokumentu osoan, titular esleitzaileen eta zerbitzua ematen duten erakunde kudeatzaileen arteko kontratazio-, emakida- edo hitzarmen-modalitate publiko zein pribatu oro hartuko da esleipentzat.

• Hitzarmen honen dokumentu osoan, berdin ulertuko da erakunde edo enpresa, izaera juridikoa edozein izanik ere.

• Dokumentu osoan, instalaziotzat hartuko dira aurreko deskribapenaren arabera esleitutako kirol-jarduerak hartzen dituzten espazio guztiak (irekiak nahiz itxiak izan), salbuespenik gabe: kiroldegiak, kirol-konplexuak, futbol-zelaiak, probintzia- eta/edo udal-parkeak, zingirak, ibaiak, urtegiak eta abar.

3. artikulua. Langile-eremua

2. artikuluan deskribatutako lurralde-eremuan egiten diren eta kokatuta dauden kirol-jardueren erakunde esleipendunentzat 37. artikuluan zehaztutako kategorietan barne hartutako zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak hartuko ditu eraginpean hitzarmen honek.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, noiz erregistratzen den eta ALHAOn noiz argitaratzen den kontuan hartu gabe, eta 2026ko martxoaren 31n amaituko zaio indarraldia. Dena dela, artikuluren batean esanbidez beste iraupen bat adierazten bada, horri jarraitu behar zaio.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua. Hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

Hitzarmen honetako arau- eta betebehar-klausula guztiek indarrean jarraituko dute beste hitzarmen bat sinatu arte.

5. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko dute Negoziazio Batzordea osatzen duten alderdiek 2026ko urtarrilaren 1ean, eta negoziazio-mahai berria eratu beharko da, hurrengo hitzarmenerako negoziazioak hasteko, 20 eguneko epean.

6. artikulua. Ordezko legeak

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, Kirol-instalazioen eta Gimnasioen Estatuko hitzarmen kolektiboan, Langileen Estatutuan eta une oro aplikatu beharreko gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

7. artikulua. Lehia

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, hitzarmen honetan ez du eraginik izango beste eremu baterako ezartzen den ezerk, esanbidez loturarik egiten ez bada.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bertan xedatutakoaren gainean eragiten duten aplikazio orokorreko legezko xedapenak egiten badira, beren osotasunean eta urteko zenbatekoan hartuta, hemen itundutakoa gainditzen badute soilik eragingo diote.

8. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere. Azaldutakoa gorabehera, orokorrean hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria gutxituko dagokien enpresetan, honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

9. artikulua. Batzorde Misto Paritarioa (BMP aurrerantzean)

a) Osaera:

Batzorde misto paritarioa eratuko da eta bi alderdiek kide kopuru berdina izango dute.

Osaera paritarioa izango da enpresaren eta sindikatuen aldetik eta hitzarmena sinatu duten sindikatuek ordezkari bana izango dute, sektorean duten garrantziaren araberako ordezkaritzarekin.

b) Funtzioak:

— Hitzarmenaren jarraipena eta interpretazioa.

— Hitzarmena betetzen dela zaintzea. Batzorde misto paritarioak hitzarmen honetan bildutako kontratazioen jarraipena egingo du, bai eta hitzarmena zorrotz eta inplikatutako agente sozial guztiek (udalek, enpresek eta gainerakoek) betetzen dutela ere. Horretarako, Batzorde misto paritarioak protokolo bat egiteko konpromisoa hartu du.

c) Bilerak:

Alderdietako edozeinek gutxienez 72 orduko aurretiaz eta gai-zerrenda aurkeztuta eskatzen duen guztietan bilduko da batzorde misto paritarioa, eta, nolanahi ere, erakunde publikoek programatutako kirol-jardueren ikastaroak hasi aurretik.

Kideren batek behar bezala justifikatutako arrazoiengatik batzordera joaterik ez badu, boto haztatua erabili ahal izango da.

Halaber, aholkulari bat joan ahal izango da batzorde misto paritarioko kide bakoitzeko, eta hitza izango du, baina botorik ez.

d) Erabakiak:

Erabakiak alderdi bakoitzeko ordezkaritzaren gehiengoz hartuko dira.

Batzorde paritarioaren helbidea Arabako LHKren egoitza izango da: Landaberde kalea 35, behea, Vitoria-Gasteiz (e-maila: precoalava@crlv.net).

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

10. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula

Enpresek hitzarmen honetan eta jarraian zehaztuko diren baldintzetan finkatutako baldintza ekonomikoak eta soldata-igoerak (guztizkoak edo partzialak) ez aplikatzeko eskatu ahal izango dute.

Kausak.

Soldata-erregimenaren aplikazio berria izapidetu ahal izango da honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

1. Enpresaren emaitzak ikusita, egoera ekonomikoa negatiboa dela esan daitekeenean, hau da, galerak daudenean edo aurreikusten direnean, edo diru-sarrera arrunten edo salmenten mailan jaitsiera iraunkorra denean. Nolanahi ere, jaitsiera iraunkortzat hartuko da baldin eta, segidako bi hiruhilekotan, hiruhileko bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berekoa baino txikiagoa bada.

2. Enpresa enplegu-erregulazioko espedientearen egoeran dagoenean, betiere legez ezarritako kausen eraginez eta gutxienez langile guztien ehuneko 15a eraginpean hartzen dutela (kaleratze kolektiboa, kontratuak etetea eta abar barnean hartuta), arrazoi ekonomikoen ondorioz.

Prozedura.

Hitzarmen honetako soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek idatziz jakinarazi beharko diete langileen ordezkariei, edo horrelakorik ez balego, langileei. Langileen ordezkariei edo langileei zuzendutako idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaztatuko duten dokumentuak aurkeztu beharko dituzte (balantzeak, emaitzen kontuak, edo horiek ez baleude, kontu-ikuskarien txostena edo beste dokumentu batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez bada lortzen hamabost eguneko epean, espedientea Hitzarmenaren Batzorde misto paritarioari igorriko zaio. Batzorde mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du.

Batzorde misto paritarioak beharrezko jotzen badu, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza teknikoa ere.

Akordiorik ez bada, bi alderdiek hitz ematen dute PRECO lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurari buruzko lanbide arteko akordioaren arabera konponduko dituztela desadostasunak, horretarako ezarritako adiskidetze- eta/edo bitartekotza-prozedurei jarraituz.

Aldeek hitzematen dute ez dutela Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalera joko, ez eta Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora (ORPRICCE) ere, ez bada negoziazio-alde bakoitzaren gehiengoz berariaz lortutako akordioarekin.

Bi alderdiek berariaz adostu dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazteko, PRECO lanbide arteko akordioaren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuak bete beharko direla. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakitzen badute.

Hitzarmen hau ez aplikatzea erabakitzen bada, urtebeterako ondorioak izango ditu. Enpresaren batek hitzarmen honen ez-aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badio, baimen berria eskatu beharko du, artikulu honetan aurreikusitako moduan eta prozedurarekin.

Nolanahi ere, baimena urtebetekoa izango da. Adierazitako epea igarotakoan, Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetara itzuliko dira automatikoki.

Langileen legezko ordezkariek edo, hala badagokie, horiek eta Batzorde mistoak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Batzorde misto paritarioaren erabakiak batzordea osatzen duten ordezkaritza bakoitzeko kideen gehiengo sinplez hartuko dira eta ez du baldintzatzen alderdietako edozeinek lan-arloko jurisdikziora jotzeko duen eskubidea.

II. kapitulua

Lanaren antolaketa

11. artikulua. Zuzendaritzaren ahalmenak

Enpresaren zentro, egoitza eta unitate bakoitzeko lana antolatzea enpresaren zuzendaritzari dagokio, betiere legez eta hitzarmenetan aurreikusitakoari jarraiki.

12. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

Enpresaburuak langilea lekuz aldatzeko asmoa duela jakinarazi beharko die langileari eta legezko ordezkariei, lekuz aldatu baino hogeita hamar egun lehenago, gutxienez.

Mugigarritasun geografikoa hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, enpresa berak Arabako Lurralde Historikoan dituen zentroetan.

III. kapitulua

Kontratazioa

13. artikulua. Kontratuaren forma

Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, idatziz formalizatutako kontratu bidez kontratatuko dira langileak enpresetan. Aldi baterako kontratuak luzatu, luzatu edo luzatzeko jakinarazpenak ere idatziz formalizatuko dira.

14. artikulua. Sartzeko baldintza orokorrak

Langileen Estatutuan, garapen-xedapenetan eta une bakoitzean indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan araututako edozein modalitateren arabera hasi ahal izango da lanean.

15. artikulua. Gaitasun-probak

Enpresek, langileak kontratatu aurretik, beharrezkotzat jotzen dituzten hautaketa-probak eta praktika psikoteknikoak eta medikoak egin ahal izango dituzte, egiaztatzeko ea egoera fisikoa, gaitasun- eta prestakuntza-maila egokiak diren beteko duten lanbide-kategoriarako eta lanposturako.

16. artikulua. Probaldia eta lanpostua borondatez uzteari buruzko aurreabisuak

1. Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori gehienez ere bi hilabetekoa izango da.

Probaldian, langileak betetzen duen lanpostuari eta lanbide-kategoriari dagozkion eskubide eta betebehar berdinak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremana iraungitzearen ondoriozkoak alde batera utzita. Probaldian, alderdiek lan-harremana iraungitzea eskatu ahal izango dute kausarik argudiatu behar izan gabe, baina idazki bidez jakinarazi beharko da eta lan-harremana iraungitzearen arrazoia probaldia ez gainditzea dela adierazi beharko da.

2. Lan-harremana euren borondatez iraungi nahi duten langileen kasuan, idazki bidez jakinarazi beharko diote enpresari lan egiteari utzi baino hamabost egun lehenago, gutxienez.

Langileak aurrez jakinarazteko epea betetzen ez badu, atzeratzen den egun bakoitzeko, egun bateko soldataren zenbatekoa likidaziotik kentzeko eskubidea du enpresak.

17. artikulua. Kontratuen eta langileen ezaugarri orokorrak

Legez aurreikusitako kontratu-modalitate guztiak erabil daitezke, mugagabe nahiz aldi baterako izan, baina jarduera-sektoreetan enplegua sustatzeko xedez, enpresek enpleguaren egonkortasunari emango diote lehentasuna; beraz, enpresen premia iraunkorrak kontratu mugagabea duten langileekin bete beharko dira eta legez ezarritako egoeraren araberako kausaren bat gertatzen denean soilik egingo dira aldi baterako kontratuak. Oro har, langile bat lanpostu baten titular izateko kontratatzen bada, probaldia gainditzen duenean langile finko edo mugagabe bihurtuko da, kontratatutako lanaldiarekin.

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

Aldi baterako enplegua enplegu egonkor bihurtzeko sustapenari dagokionez, unean uneko lege-araudian xedatutakoari jarraitu beharko zaio eta kontratazio mugagabea sustatzeko ezarritako modalitate guztiak baliatu ahal izango dira.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileak honelakoak izango dira enpresetan ematen duten zerbitzuaren arabera:

- Mugagabeak: lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko langileak, kontratatzen dituen enpresarentzat etengabe lan egiten dutenak.
- Aldizkako langile finkoak: lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko langileak, kontratatzen dituen enpresarentzat modu iraunkorrean lan egiten dutenak urteko hamabi hilabeteetan egiten ez diren lanak egiteko.
- Aldi baterakoak edo iraupen mugatukoak: lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko langileak, kontratu mugagabea ez duen edozein kontratu-modalitatetan lan egiten dutenak.

24 hilabeteko epean langileren bat 18 hilabetez baino gehiagoz kontratatuta egon bada enpresa berean edo desberdinetan, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bidez eta subrogazio-prozesu baten edo batzuen ondorioz, dela zuzenean edo dela aldi baterako laneko enpresen bitartez, iraupen mugatuko kontratu modalitate berdinarekin edo desberdinekin, kasu horretan langile hori langile finko bihurtuko da.

Sektore honetako jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanik (dela garatu beharreko lanak adierazten duenarengatik, dela lan hori egiten dutenei dagokienez), alderdien ustez, sektore osorako lanaldi partzialeko kontratazioa oso garrantzitsua dela nabarmendu behar da.

18. artikulua. Iraupen mugatuko kontratua

Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratua:

— Kontratu-modalitate horren bidez, langileak ezin izango dira enpresako langile guztien ehuneko 5 baino gehiago izan, ez zuzenean, ez aldi baterako laneko enpresen bidez.

— Iraupena ezin izango da inola ere 6 hilabetetik gorakoa izan, eta aurreikusi ezin diren noizbehinkako inguruabarrengatik baino ezin izango da kontratu-modalitate horretara jo.

Era berean, enpresek produkzioari lotutako inguruabarren ziozko kontratuak formalizatu ahal izango dituzte, ezustekoak, noiz behinkakoak 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. Urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, enpresak langileen legezko ordezkariei kontratu horiek erabiltzeko urteko aurreikuspena helarazi beharko die.

19. artikulua. Ordezkapen-kontratua

Iraupen mugatuko kontratuak egin ahal izango dira lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko, eta kontratuan honako hauek zehaztuko dira: ordezkatutako pertsonaren izena, ordezkapenaren arrazoia eta ordezkatutako lanpostua. Baldintza eta inguruabar horiek ordeztuko dira kontratua indarrean dagoen bitartean.

Kasu horretan, ordeztutako pertsona absente egon aurretik hasi ahal izango da zerbitzuak ematen, eta, aldi berean, lanpostua behar bezala betetzen dela bermatzeko behar den denbora hartu ahal izango da, gehienez ere hamabost egunez.

Era berean, ordezkapen-kontratua itundu ahal izango da lanaldi murriztua beste langile batekin osatzeko, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan legez ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada, eta kontratuan honako hauek zehazten badira: ordezkatutako pertsonaren izena, ordezkatzeko arrazoia eta ordezkatutako lanpostua. Baldintza eta inguruabar horiek ordeztuko dira kontratua indarrean dagoen bitartean.

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

Ordezkapen-kontratua lanpostu bat aldi baterako betetzeko ere egin ahal izango da, lanpostu hori kontratu finko bidez behin betiko betetzeko hautaketa- edo sustapen-prozesuan zehar. Kontratu horren iraupena ezin izango da hiru hilabetetik gorakoa izan, eta gehieneko iraupen hori gainditu ondoren, ezin izango da beste kontratu bat egin xede berarekin.

20. artikulua. Aldizkako kontratu finkoak

Aldizkako kontratu mugagabe finkoa urtaroko lanak edo sasoiko ekoizpen-jarduerei lotutako lanak egiteko hitzartuko da, eta kontratuari lotutako jarduera-aldi zenbatetsia ezarriko da kontratuan.

Berariaz kontrakoa adierazi ezean, aldizkako kontratu finkoa lanaldi osokoa dela ulertuko da. Aurrekoa gorabehera, lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak hitzartu ahal izango dira, eta, edozein kasutan, jardueraren gutxi gorabeherako iraupena zehaztuko da.

Langileei idatziz egin beharko zaie deia, edo interesdunari behar bezala jakinarazi zaiola jasota uzteko aukera ematen duen beste bitarteko baten bidez, lanean hasteko baldintzei buruzko argibide zehatzekin eta aurrerapen egokiarekin.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, enpresak, urte natural bakoitzaren hasieran, behar besteko aurrerapenarekin, egutegi bat helarazi beharko die langileen legezko ordezkariei, urteko edo, hala badagokio, sei hilean behingo deialdien aurreikuspenekin, bai eta horiek gertatu ondoren aldizkako langile finkoen benetako alten datuekin ere.

Aldizkako langile finkoek haien antzinatasuna kalkulatzeko eskubidea izango dute lan-harremanaren iraupen osoa kontuan hartuta, eta ez emandako zerbitzuaren benetako denbora kontuan hartuta. Dena den, salbuetsita geratzen dira beren izaeraren arabera beste tratamendu bat eskatzen duten baldintzak, betiere objektibotasun, proportzionaltasun, eta gardentasun irizpideei erantzuten badie.

21. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua

Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela ulertuko da, baldin eta adostu bada egunean, astean, hilean edo urtean ordu-kopuru jakin batean lan egitea lanaldi osoko langile baten lanaldia baino ordu gutxiago, hitzarmen honen 25. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Lanaldi partzialeko kontratua mugagabea, aldizkako kontratu finkoa edo iraupen mugatukoa izan daiteke, legez kontratazio-modalitate hori erabiltzea baimentzen den kasuetan.

Lanpostu hutsak edo lanpostu berriak sortuz gero, lanaldi partzialeko langileei horren berri eman behar zaie nahitaez eta lanpostu horietara aldatzeko eskaera egin ahal izango dute, kontratatutako lanaldi partziala luzatzearren; halaber, lanaldi osoko kontratu bihurtuko dira lanpostu hutsaren edo lanpostu berriaren lanaldia osoa baldin bada, edo bi lanaldien baturak lanaldi osoa osatzen badu.

Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten langileek ezin izango dute aparteko ordurik egin.

Langilearekin ados jarrita, enpresak ordu osagarriak egitea erabaki dezake. Ordu osagarriak sartzeko, honako arau hauek bete beharko dira:

a) Ordu osagarriak egiteko aukera esanbidez adostu behar da langilearekin eta kontratua egiteko unean edo geroago adostu ahal izango da baina, nolanahi ere, lan-kontratuari dagokionez, berariazko eta idazki bidezko ituna izango da.

b) Lanaldi partzialean urteko zenbatekoari erreparatuta astean hamar ordutik gorako lanaldiko kontratua duten kasuetan soilik formalizatu ahalko da ordu osagarrien ituna.

Enpresak ordu osagarri kopuru jakin bat egiteko eska dezake eta zenbateko hori ordu osagarrien itunean adierazi behar da. Ordu osagarriek ezin izango dute inolaz ere gainditu dagokion langilearen asteko lanaldiaren ehuneko 30.

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

c) Langileak ordu osagarrien itunari uko egin ahal izango dio baina enpresari 15 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio idazki bidez, betiere honako baldintza hauek betez gero:

• Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan adierazitako familia-erantzukizunen arreta.

• Prestakuntza-premiengatik, araubidez zehazten den moduan; betiere, ordutegien bateraezintasuna ziurtatzen bada.

• Bateraezina izatea lanaldi partzialeko beste kontratu batekin.

d) Era berean, aurrez aurreikusi ez diren kasuetarako, langileak ordu osagarrien itunari uko egin ahal izango dio, hilabete lehenago idatziz jakinarazita.

e) Langileak gutxienez zazpi egun lehenago jakingo du zer egunetan eta ordutan egingo dituen ordu osagarriak.

f) Orduak sartzen direnean Langileen Estatutuan eta hitzarmen honetan ezarritako mugak (lanaldiari eta atsedenaldiari dagokienez) bete beharko dira.

g) Benetan egindako ordu osagarriak ordu arrunten moduan ordainduko dira, eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarrirako eta gabezialdietarako eta prestazioen oinarri erregulatzaileetarako zenbatuko dira.

h) Ordu osagarrien itunak eta ordu horiek sartzeko baldintzek aurreko idatz zatietan xedatutako betekizunak bete beharko dituzte. Baldintza hauek eta erregimen juridikoa ez badira betetzen, ordu osagarriak itunduak izan diren arren, langileak horiek egiteari uko egitea ez da laneko jarrera zigorgarritzat hartuko.

22. artikulua. Prestakuntza-kontratuak

Kontratu mota hauei arau orokorrak aplikatuko zaizkie, ezaugarri berezi hauek salbu:

1. Praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua.

Kontratu horren iraupena ezin izango da sei hilabetetik beherakoa izan, ezta urtebetetik gorakoa ere.

Hasierako 6 hilabeteetan langilearen ordainsaria dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 75 izango da.

Eta gainerako 6 hilabeteetan langilearen ordainsaria dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 85 izango da.

Kontratu mota hori lanaldi partzialak betetzeko baino ezin izango da egin.

Enpresek kontratu mota hori egin ahal izango dute baina plantillaren ehuneko 10 gainditu gabe betiere.

2. Txandakako prestakuntza-kontratua.

Sektoreak argi dauka prestakuntza-kontratuak garrantzitsuak direla, prestakuntza egokiarekin, gazte kolektibo jakin batzuk laneratzeko.

Kontratuak gutxienez 3 hilabeteko eta gehienez bi urteko iraupena izango du.

Kontratua legez ezarritako gehieneko iraupena baino laburragoa bada eta prestakuntza-kontratuari lotutako titulua, ziurtagiria, akreditazioa edo diploma lortu ez bada, kontratua luzatu ahal izango da, alderdiek hala adostuz gero, harik eta titulua, ziurtagiria, akreditazioa edo diploma lortu arte. Nolanahi ere, kontratuaren gehieneko luzapena bi urtekoa izango da.

Benetako lan-denborak prestakuntzarako denborarekin bateragarria izan beharko du, eta ezin izango da hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren ehuneko 65 baino handiagoa izan lehen urtean, edo ehuneko 85 baino luzeagoa bigarrenean.

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

Trebakuntzarako eta ikasteko kontratatu den langilearen ordainsaria beheko ehuneko horien araberakoa izango da, benetan egindako lanaren ehuneko 100eko lanaldiari dagokionez. Zehazkiago:

1. urtea: dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 65.

2. urtea: dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 75.

Ordainsariak inola ere ezin dira izan benetako lan-denborarekiko proportzioan dagokien lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak.

Kontratu mota hori eskolaz kanpoko jarduerak egiteko soilik erabili ahal izango da, betiere esleipen publikoen mende ez badaude.

Enpresek kontratu mota hori egin ahal izango dute baina plantillaren ehuneko 10 gainditu gabe.

23. artikulua. Barne-sustapenak

Lanpostu bat hutsik dagoela ulertuko da honako arrazoi hauengatik bete behar bada: erretiroa, heriotza, kontratu-amaierak, ezintasun iraunkorra, borondatezko eszedentziatik urte bateko lanpostu-erreserba amaitzen zaion pertsona batek uzten duen lanpostua eta beste lanpostu huts bat esleitu zaion pertsona batek uzten duen lanpostua, artikulu honetan azken kasu horri buruz jasotako zehaztapen eta mugekin.

Ez dira lanpostu huts gisa hartuko baimenen ondoriozko ordezkapenak eta beste gorabehera batzuk, baldin eta premiazkoak eta/edo aldi baterakoak direnez ezin badira lanpostu huts gisa hartu. Prozedura horretatik kanpo geratuko da enpresan konfiantzazko karguak betetzea.

Barne-sustapeneko aukera bat dagoenean (lanpostu hutsak), enpresak lanposturako egokiak diren eta hutsik geratzen den lanpostuaren baldintzak betetzen dituzten zerbitzuko langile guztiei jakinaraziko die, lanaldiaren ehunekoa edozein dela ere.

20 eguneko epe bat ezarriko da lanpostu hori betetzeko eskaerak jasotzeko. Barne-sustapenerako aukera horrek kontuan hartuko ditu ondorengo irizpideak, lehentasunaren araberako ordenean:

1. Lanpostua betetzeko gaikuntza.

2. Antzinatasuna lanbide-taldean, eta langile zaharrenek dute lehentasuna.

Atal honi dagokionez kontuan hartu beharreko sektoreko antzinatasuna jarraitua izango da, etenik gabe, lanbide-talde beraren barruan jarduera gauzatzean, edozein motatako eszedentzien edo ezintasun iraunkor berrikusgarrien kasuetan izan ezik, eta sektoreko enpresekiko lotura besteren konturako araubidearen araberakoa bada.

3. Lanaldiaren ehunekoa, eta ehuneko handiena duten langileak dira lehentasuna dutenak.

Langile batek bere lanpostua uzten badu barne-sustapenaren bidez beste lanpostu huts bat lortu duelako, honela beteko da, sortzen den lanpostu huts motaren arabera:

— Lanaldi osoko lanpostua bada, artikulu honetan lanpostu hutsak betetzeko ezarritako prozedura irekiko da.

— Lanaldi partzialeko lanpostua bada, artikulu honetan aurreikusitako irizpideen arabera beteko da. Hori ezinezkoa denean eta/edo horri buruzko eskaerarik ez dagoenean, hutsik dagoen lanaldi hori plantillaren artean banatuko da, lanaldi partzialak dituzten gainerako langileen lanaldiak handituz, horretarako irizpide, gaitasun eta gaitasun berberen arabera. Lanaldi partzialeko lanpostu hutsak betetzeak partzialtasunak osatzen joateko eta lanaldi oso gehiago sortzeko helburua errespetatuko du.

24. artikulua. Egonkortasun-irizpideak. Subrogazioa eta kontratazioa

Enpleguaren egonkortasun-printzipioa bermatzeko eta horretan laguntzeko, hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileen subrogazioa artikulu honetan adierazitako baldintzetan egingo da, administrazio publikorako edo erakunde pribaturako kontratu baten arabera zerbitzuak ematen direnean.

Kontrata terminoak, oro har, titulartasun publikoko kirol-instalazioen titularrekin egindako edozein kontratazio, emakida edo errentamendu-kontratu biltzen du, eta, horren arabera, enpresa horiek Arabako lurraldean kokatutako instalazioetan erakunde publikoen esleipenak kudeatzen dituzte.

I. Langileak xurgatuko dira kontratua edo haren behin-behineko edozein luzapen amaitzen denean, eta enpresa bat kirol-instalazioen titular publikoarekin lotzen zuen enpresa berria sartzen den arte. Horrela, beste edozein enpresak ordeztuko du, honako arrazoi hauengatik:

— Erabat amaitzeagatik, hau da, enpresa emakidadunak edo kontratatuak bertan behera utzi edo amaitzeagatik egiten zituen jarduera guztiak.

— Zati batean amaitzeagatik, hau da, enpresa emakidadunak edo kontratatuak egiten zituen jarduera batzuk bertan behera uzteagatik edo amaitzeagatik, eta ordura arte kontratatutako edo emandako gainerako jarduerak edo jarduneraren bat egiten jarraitzeagatik.

II. Aurreko paragrafoaren arabera dagokion jarduera gauzatzen duten erakunde, pertsona fisiko edo juridikoen arteko subrogazioa dakarten kasu guztietan, doan enpresako langileak zerbitzua egingo duen kontrataren titular berriari atxikita egongo dira, eta horrek subrogatutako enpresan dituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu, artikulu honetan aurreikusitako betekizunetan eta prozeduran oinarrituta.

III. Betekizunak. Langileak subrogatuko dira, baldin eta honako kasu hauetakoren bat gertatzen bada:

— Jarduneko langileak, beren lana subrogatutako kontratan/zerbitzuan egiten dutenak, zerbitzua benetan amaitu aurreko azken lau hilabeteetako gutxieneko antzinatasunarekin, haien lan-kontratuaren modalitatea edozein dela ere.

— Enpresa bateko lantoki batean baino gehiagotan lan egiten duten jarduneko langileak, baldin eta subrogazioak zentro horietako bati eragiten badio. Sartzen den enpresak aplikatuko ditu hitzarmen kolektibo honetan zehaztutako subrogazio-eskubideak, langileak dagokion lantokian betetzen zituen lanaldiaren eta eginkizunen arabera, eta betiere langileak subrogatzen den zentroan azken 4 hilabeteetan zerbitzuak emateko baldintza betetzen badu.

— Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, kontrata benetan amaitzen den unean gutxienez bost hilabeteko antzinatasuna dutenak, eta honako egoera hauetan daudenak: aldi baterako ezintasun-egoera, oporrak, baimenak, amatasuna, eta kontratua legez etendako kasuak (eszedentziak edo antzeko egoerak). Dena den, aipatutako gutxieneko antzinatasunaren baldintza bete beharko dute halabeharrez.

— Aurreko kasuan aipatutako langileren bat ordezteko kontratua edo ekoizpenaren inguruabarrak dituzten langileak, antzinatasuna alde batera utzita eta kontratuak irauten duen bitartean.

— Langile sartu berriak, baldin eta, bezeroak hala eskatuta, plantilla handitzearen ondorioz kontratan sartu badira hura amaitu aurreko lau hilabeteetan.

— Langile guztiak, baldin eta esleipenaren titular den esleipendunak eskatutako baldintzak betetzen badituzte. Baldintza horiek jasota daude lehiaketaren, hitzarmenaren, kontratuaren edo erabilitako kontratazio-modalitatearen oinarri edo baldintza partikularretan.

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

— Subrogazioa administrazio publikoak edo erakunde pribatuak kasuan kasuko baldintza-agirietan zerbitzua gauzatzeko beharrezko eta ordaindutako lanaldi gisa ezartzen dituen lanaldiari eta lanorduei dagokienez bakarrik gertatuko da, eta subrogazio horretatik kanpo geratuko da langileak zerbitzua uzten duen enpresarentzat konfiantzazko langile gisa egiten zuen lanaldiaren zatia, artikulu honen V.1 apartatuan jasotako ehuneko 15aren barruan.

IV. Subrogaziorako salbuespenak. Artikulu honetan ezarritako langileen subrogazioa ez da aplikatuko honako kasu hauetan:

— Doan enpresak azken lau hilabeteetan bere titulartasuneko beste lantoki batzuetatik lekualdatu dituen langileak, kontratu bat edo haren edozein behin-behineko luzapen amaitu eta enpresa berria sartu arte. Kasu horretan, doan enpresaren lantokian zuten lanpostua berriro betetzeko eskubidea izango dute langileek, lekualdatu aurretik, eta sartzen den enpresak ez ditu subrogatuko.

— Artikulu honetan aurreikusitako subrogazioak ez du eraginik izango, inola ere, kontratazioaren xede den instalazioan bertan garatzen ziren jarduerak behin betiko ixten edo bertan behera uzten badira, eta, beraz, beste enpresa batek edo haren titularrak ez baditu gauzatzen.

— Esleipenaren titular den esleipendunak eskatutako baldintzak ez betetzea, lehiaketaren, hitzarmenaren, kontratuaren edo erabilitako kontratazio-modalitatearen oinarri edo baldintza partikularretan jasotakoak.

V. Subrogaziorako irizpideak eta jarraitu beharreko prozedura:

1) Enpresarako erreserba. Oro har, enpresa esleipendunek gehienez ere ordu batzuk gordeko dituzte esleipendunek esleitutako zerbitzuetarako, enpresetako bazkideak edo langile finkoak lanpostuetan sartzeko aukerari irteera emateko. Nolanahi ere, enpresen zuzeneko kontrataziorako gordetzen den adjudikaziodun bakoitzaren esleipenaren gaineko ehunekoa esleitutako zerbitzuen orduen ehuneko 15 izango da, gehienez ere. Ondorioz, ondoren zehazten diren irizpide espezifikoak erreserbatu gabeko kontratazioaren gainerako ehuneko 85ari aplikatuko zaizkio.

2) Erreserba gabe:

Esleipen berriaren berri izan ondoren, enpresa esleipendunak, zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogei egun lehenago, deialdia egingo die aurreko esleipenean subrogatzeko eskubidea duten langile guztiei. Aurrekoa gorabehera, eta zerbitzuak ematen hasi baino gutxienez hogei egun lehenago, langileak enpresa esleipendunari jakinaraziko dio subrogaziorako eskubidea duen langilea dela.

Subrogazio-ordena eta koadrantea aukeratzea hitzarmen honen 24 bis artikuluan ezarritakoaren arabera egingo da.

Zerbitzua ematen den esleipen berrian murrizketa badago, ahal den neurrian lanaldi osoko subrogazio guztiak mantentzen eta kontratuak lanaldi partzialetara mugatzen saiatuko da.

Enpresaren borondatearekin zerikusirik ez duten murrizketarik egonez gero, eta esleipendunak ikastaroak kentzearen ondorioz, horiek ematen dituzten langileei eragingo die.

VI. Zerrendak.

Esleipendun berria eta aurreko esleipenean esleipendun izan zena desberdinak badira, doan erakunde esleipendunak erakunde esleipendun berriari igorriko dio eskualdatzearen/subrogazioaren unean harekin lan-lotura duten pertsonen zerrenda. Zerrenda zerbitzuaren emakida baino hogei egun lehenago bidaliko da (ezinezkoa bada, kontratazioaren berri ofizialaren ondoren), eta langile bakoitzaren inguruko datu hauek izan beharko ditu: izen-abizenak, helbidea, telefonoa eta NANa edo identifikazio-agiria, egindako kontratu-mota, kontratuaren ordu-kopurua, koadrantea, soldatak eta ordainsariak, langilearekin sinatutako lan-kontratuaren itunak eta eranskinak, edozein motatako eszedentzien eskaerak, langileen legezko ordezkaritzaren izaera, norberaren gauzak eta hartutako edo hartu gabeko oporrak, langileen izen zerrenda eta kotizazioen likidazio-ordainagiriak, eta azken 4 hilabeteetako ordainagiriak.

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

Aurrekoa gorabehera, langileek esleipendun berriari jakinaraziko diote aurreko enpresako langileak direla, zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogei egun aurretik.

Era berean, esleipen berri bat egiten denean, sartzen den enpresak eta langileen legezko ordezkaritzak zerrenda bat egingo dute subrogatzeko eskubidea duten langileekin, bai eta doan enpresan kategoria berean sektorean dituzten antzinatasunekin eta betetzen dituzten lanaldiekin ere.

VII. Soldatak.

Subrogazioa egin ondoren langileak sartzen den enpresan enpresan jasoko duen ordainsaria doan enpresan jasotzen zuena izango da. Hala ere, salbuetsita egongo da esleipen berrian zerbitzuak ematen hasi aurreko lau hilabeteetan langileak doan enpresarekin itundutako soldata-igoera oro. Sartzen den enpresak ez ditu subrogatuko, eta langileak jasotzen zuen ordainketari eutsiko dio aipatutako igoerarik gabe. Nolanahi ere, langileak izandako igoera bakarra soldataren berrikuspena aplikatzea bada, hitzarmen kolektibo honen araberako oinarrizko soldatan, sartzen den enpresak subrogatuko du.

24bis artikulua. Koadranteak hautatzeko prozesua

• Koadranteak (langile bati esleitzen zaizkion ordutegiak, txandak eta lantokiak barne hartzen dituzten lan-egutegiak) esleipen berri bakoitzarekin hautatuko dira, hasierako iraupena eta ondoz ondoko luzapenak ulertuta, zerbitzua ematen hasi baino 15 egun lehenago, betiere zerbitzua esleitzeko eta hasteko baldintzek horretarako aukera ematen badute.

• Koadrante guztiak langileen esku jarriko dira (enpresarentzat gordetako ehuneko 15ekoak direnak barne). Koadranteak aukeratzean, langileen legezko ordezkaritza egongo da, behar bezala garatzen dela zaintzeko.

• 1. taldearen barruan koadranteak hautatzeko prozesua honela ezartzen da:

Lehenik eta behin, lanaldi osoan jarraitu nahi duten lanaldi osoko langileen artean, lanposturako behar den gaikuntza duten langileak aukeratuko dituzte lehenik.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera baldintza berdinak badaude, lanbide-talde bereko antzinatasuna izango da lehentasun-irizpidea.

Ondoren, lanaldi partzialeko langileak, lanbide-talde berean sektorean duten antzinatasun-ordenaren arabera. Antzinatasun bera duten bi langileri dagokienez berdinketa gertatuz gero, lanaldiaren ehuneko handienari emango zaio lehentasuna.

Aldi baterako, hitzarmen hau sinatzen denetik (2024-2026) koadranteak hautatzeko lehen prozesuan, enpresek, langileen legezko ordezkaritzarekin adostuta, partzialtasun-tarteak ezarriko dituzte, eta, tarte bakoitzaren barruan, langileek aukeratzeko lehentasuna izango dute, antzinatasunaren arabera. Gutxienez 5 tarte ezarri beharko dira (ehuneko 1etik 20ra, ehuneko 21etik 40ra, ehuneko 41etik 60ra, ehuneko 61etik 80ra, ehuneko 81etik 100era).

Koadranteak hautatzeko bigarren prozesuan, partzialtasun-tarteak desagertuko dira, eta, beraz, lehentasun-ordena behin betiko ezarriko da sektorean lanbide-talde beraren barruan duten antzinatasunaren arabera.

Aurreko paragrafoetan adierazitako ibilbideari jarraituz bete gabeko lanpostuak geratzen badira, enpresak kanpoko kontratazioak egin ahal izango ditu aurreko esleipenetik ez datozen pertsonekin.

Enpresa bereko lanbide-kategoria bereko langileak ados jartzen badira, instalazioa edo koadrantea aldatu ahal izango da, enpresarekin adostuta.

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

IV. kapitulua

Lanaldia, atsedenak eta oporrak

25. artikulua. Lanaldia

a) Alderdiek lanaldia arautzea erabaki dute, sektorearen premien arabera. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, lanaldia, urte bakoitzarentzat, hau izango da:

Urteko gehieneko lanaldia, prestakuntza-orduak barne hartuta, honako hau izango da:

— 2024. urterako:

1. eta 2. lanbide-taldeak: 1.592 ordu urtean.

3. eta 4. lanbide-taldeak: 1.705 ordu urtean.

— 2025. urterako:

1. eta 2. lanbide-taldeak: 1.585 ordu urtean.

3. eta 4. lanbide-taldeak: 1.670 ordu urtean.

— 2026. urterako:

1. eta 2. lanbide-taldeak: 1.578 ordu urtean.

3. eta 4. lanbide-taldeak: 1.650 ordu urtean.

Musika-oinarria duten modalitateetan, gehienez 40 ordu emango dira hilean. Ordu-zenbaketa hori beste modalitate batzuetako orduei metatu ahal izango zaie, baldin eta langileak horretarako behar den balio-aniztasuna badu.

Laneko denbora zenbatzeko, langileak bere lanpostuan egon beharko du eguneroko lanaldiaren hasieran eta bukaeran eta establezimendua itxi aurretik lokalean sartu diren bezeroak artatu beharko ditu, baina gehienez ere ixteko ordutik 15 minutu igaro arte. Denbora hori lan egindako denboratzat joko da.

b) Sektoreak ezaugarri bereziak dituenez, itundutako urteko lanaldia urteko egun guztietan modu irregularrean banatu ahal izango da, langileei dagozkien asteko eta urteko atsedenaldiak baliatzeko aukera alde batera utzi gabe eta lan-kontratuak lanaldi osokoak edo partzialekoak diren kontuan izan gabe.

Lantokien arteko joan-etorriak badaude, eta, betiere, eskolen arteko 2 orduko etenak gainditzen ez badira, gehienez ere ordu erdiko denbora zenbatuko da benetako lan-denboratzat, eta hala ordainduko da. Lanaldi bakoitzeko, gehienez ere, 3 joan-etorri egin ahal izango dira.

“Ordu hilak” deiturikoa egonez gero (hau da, eskolarik ematen ez den saioen arteko etena, lantoki berean), eta betiere eskolen artean 30 minutuko etenaldia gainditzen ez bada, gehienez ordu erdi zenbatuko da benetako lan-denbora gisa, eta horrela ordainduko da. Hau da, 30 minututik gorako etenaldia gertatzen bada, etenaldi osoko denbora hori ez da benetako lan-denboratzat hartuko.

c) Enpresak koadrante bidez zehaztuko du lanaldia; koadrante hori dagokion urtea hasi aurretik egin eta argitaratu behar da eta, hala badagokio, aldez aurretik langileen ordezkariekin edo, bestela, langileekin negoziatu beharko da. Koadrante horretan langile bakoitzaren txandak, ordutegiak eta atsedenak zehaztuko dira.

d) Lan-egutegiak ahalik eta modu trinkoenean banatuko dira, ohiko txandakatzeak eta sekuentziak mantenduz eta atseden-egunak errespetatuz.

e) Enpresak eta langileak adostuko dute noiz eta nola hartu gehiegizko lanaldia.

26. artikulua. Lanaldi irregularra

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuz, ezartzen da lanaldiaren banaketa irregularraren gehieneko muga urteko lanaldiaren ehuneko 8 izango dela, eta, beraz, berez erregulartzat edo agian irregulartzat jo behar den lanaldia egiten ari den langileari aplikatuko zaiola, honako printzipio hauen arabera:

a) Lanaldi irregularra zein kasutan gerta daitekeen:

• Ustekabeko produkzio-premiak betetzeko denean.

• Kirol-instalazioen ohiko itxialdiak luzatzen direnean.

• Aurreko ekitaldian baino ikastaro gutxiago eskaintzen direnean.

Kasu horietan, kasu zehatz horretan egokiagoak izan daitezkeen bestelako malgutasun-neurriak hartzeko aukera baztertu gabe, enpresak lanaldia modu irregularrean bereziki banatu ahal izango du urteko lanaldiaren ehuneko zortziko mugaren barruan; nolanahi ere, Legez aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak bete beharko dira eta langileak gutxienez bost egun lehenago jakin beharko du zein egun eta ordutan egin beharko duen lanaldi irregular hori.

b) Lanaldi irregularra jakinaraztea.

Lanaldiaren banaketa irregularra aplikatzea eragin duen kausa egiaztatu ostean, langileen legezko ordezkariei horren berri emango zaie, bai eta eraginpean hartutako langileei ere; halaber, hala badagokio eta dagokion ondorioetarako, zerbitzu profesionalak epe jakin batez eten egingo direla jakinaraziko zaie, lanaldi irregularra justifikatzen duen kausaren arabera.

c) Jarduerari berriz ekitea.

Jarduerari berriz ekin behar zaion kasuan, lan-txanda osoak egiteko ahalegina egin behar da. Lan-txanda oso bat osatzen ez duten ordu solteen kasuan, lanaldia egunean gehienez ere ordubetez luzatuta egin beharko litzateke ahal izanez gero, lan-txandak egin dezakeenean, betiere lantoki bakoitzeko antolaketa-ereduaren arabera.

Txanda berreskuratu beharko lukeen langileak hori egin ezin badu (aldi baterako ezintasunagatik, oporretan dagoelako…), jarraian aipatuko ditugun sistemen bitartez egin beharko du, ahal den moduan.

Jarduerarik gabe egondako denbora honela berreskuratuko da:

• Prestakuntza-orduak sartuta lanalditik kanpo.

• Eguneko lanaldia luzatuta eskaera-hazkundeei aurre egiteko.

•Txanda gehiago eginda eskaerak handitu direlako.

• Mediku espezialistarengana joateko eta/edo azterketak egiteko baimen zehatzak emanda, urtean gehienez ere lau orduz.

Txandaren berreskuratze kolektiboa baldin bada, txandako kide guztiek aldi berean egingo dute ahal dela; berreskuratze indibiduala delarik, langilearekin adostuko da nola egin eta, ezinezkoa baldin bada, goian adierazitako sistemetatik edozein aplikatuko da.

d) Jarduerarik gabeko aldia berreskuratu edo sartu behar duen langileak zerbitzu profesionalak emango ditu bere lanbide-taldeko edozein lanpostutan, lanaldi irregularra osatzen duen denbora berreskuratu arte.

e) Jarduerari berriz ekiteko epea jarduera eten eta segidako 6 hilabeteen barruan egin ahal izango da, eraginpeko langile bakoitzaren kasuan. Epe horretan berreskuratzea eragotzi duten aldi baterako ezintasunak, oporrak eta ordaindutako edo ordaindu gabeko lizentziak gertatu badira, aldi hori erantsiko zaio 6 hilabeteko epeari. Aurreko epe hori igarota egoera gertatu zenetik, jarduerari berriz ekiteko finkatutako aukera iraungi egingo da.

f) Lanaldi irregularra aplikatzea lantoki bakoitzean.

Alderdiak ados jartzen saiatuko dira jarduerarik gabe egondako denbora horiek berreskuratzeko moduari buruz.

Akordio orokorrik lortu ezin bada, goian adierazitako irizpideen arabera ezarriko da berreskuratzea.

27. artikulua. Asteko atsedenaldia eta jaiak

Asteko atsedenaldia: langileek eskubidea dute astean gutxienez bi eguneko atsedenaldia hartzeko.

Jaiegunak: urtean gutxienez bi jaiegun ezarri dira instalazioa ixteagatik, hau da, urtarrilaren 1a eta abenduaren 25a, eta ezin izango dira konpentsatu. Enpresaren bateko lantokiak egun horietan zabalik egoten badira edo gutxieneko horri lanaldi osoko edo lanaldi erdiko itxialdiak gehitzen badizkiote, hori errespetatu egin beharko da.

28. artikulua. Txanda-aldaketak

Beste langile batekin txanda aldatu ahal izateko, enpresari idatziz eskatu beharko zaio, gutxienez 48 ordu lehenago, eta aldaketa norekin egin nahi den proposatu beharko da, pertsona horrek berariaz onartuta, betiere saioen eta erabiltzaileentzako zerbitzuaren ohiko garapenari eragiten ez badio. Txanda-aldaketa hori egin ahal izateko, enpresaren berariazko baimena behar da beti.

29. artikulua. Ordaindutako baimenak

Langilea, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanetik joan ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Langilea ezkontzen bada, edo izatezko bikotea eratzen badu, egutegiko 17 egun, dagokion erregistroaren ziurtagiria aurkeztuta.

b) 5 lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

c) 5 lanegun, seme-alaben, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotzagatik; 3 lanegun, gurasoen edo anai-arreben heriotzagatik, eta 2 lanegun, bigarren mailara arteko ahaideen heriotzagatik.

Langileak bere bizilekutik 75 kilometro baino urrunago joan behar badu, baimena 2 egun gehiago luzatuko da.

Heriotza eutanasiagatik gertatzen bada, langileak eskubidea izango du lanera ez joateko, apartatu honetan ezarritako baldintza eta epe berberetan, eta baimen hori heriotzaren aurreko astean hartu ahal izango du.

d) Norberaren gauzetarako 4 lanegun urte natural bakoitzeko langile mugagabeentzat, 3 lanegun norberaren gauzetarako neguko kanpainako (iraila-ekaina) aldizkako langile finkoentzat eta lanegun 1 norberaren gauzetarako udako kanpainako (maiatza-iraila) aldizkako langile finkoentzat.

Lizentzia-lanaldi horiek zerbitzuaren beharrak bete ondoren hartuko dira, enpresako zuzendaritzaren eta lizentzia-egunak hartu behar dituen langilearen artean adostutako egunetan. Gutxienez 10 egun lehenago eskatu beharko dira idatziz, eta enpresak ukatu ahal izango ditu antolaketa-arrazoiengatik.

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

e) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, edo bi lanegun langileak 75 km baino gehiago egin behar baditu.

f) Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar duen denbora, baina frogatzeko moduan egiaztatu beharko ditu betebeharraren arrazoiak eta inguruabarrak.

Betebehar horrek berekin badakar hiru hilabetean langileak bere lanaldiaren ehuneko 20 baino gehiago murriztea, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan arautako eszedentzia-egoeran jarri ahal izango du langilea.

g) Legean ezarritakoaren arabera funtzio sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko.

h) Azterketak egitera joateko beharrezko denbora, baldin eta langileak titulu akademiko bat edo lanbide-trebakuntzako titulu bat lortzeko ikasketak egiten baditu.

i) Haurdun dauden langileei behar adina baimen emango zaizkie jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, aldez aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

j) Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori ordu-erdiko bi zatitan hartu ahal izango dute. Langileak, nahi izanez gero, eskubide hori ohiko lanaldian ordu-erdiko murrizketaz ordezteko aukera izango du, helburu berberarekin edo, bestela, metatu ere egin dezake, unean uneko indarreko legerian xedatutakoari jarraiki. Unean uneko aplikatu beharreko legerian ez bada ezer zehazten gai honi buruz, batzorde misto paritarioak hartuko du erabakiren bat. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

k) Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango du. Eskubide bera izango dute, baldin eta, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute.

l) Langileak berak medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora, eta urtean 16 ordu gehienez 18 urtetik beherako seme-alabei, desgaitasuna duten seme-alabei, gurasoei edo mendekotasun-egoeran dauden senitartekoei laguntzeko.

Baimen hori gutxienez 10 egun lehenago jakinarazi eta justifikatu beharko zaio enpresari, zentroaren eta/edo zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatzeko, salbu eta ezinbesteko kasu egiaztatuetan, non ezinezkoa den aurreabisu hori betetzea.

m) Gehienez ere lau egun lantokira sartzea edo bertara joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibiltzea ezinezkoa bada, agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendio, muga edo debekuen ondorioz, edo arrisku larri eta hur-hurreko egoera bat gertatzen bada, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egunak igaro ondoren, baimena luzatu egingo da hura justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko aukera izatea, ezinbestean, 47.6 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

n) Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa bada, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratu behar badu.

o) Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokide diren absentzia-orduak ordaintzeko, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkaritzaren arteko akordioaren arabera, eta, hala badagokio, absentziaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute langileek.

Eskubide berberak aitortzen zaizkie ezkontza-loturarik ez duten eta benetako elkartze egonkor eta iraunkorrean bizi diren langileei, egoera horiek izatezko bikoteen erregistro ofizialean inskribatu izanaren ziurtagiriaren bidez justifikatu ondoren. Ziurtagiri hori notario-aktaren bidez ordeztu ahal izango da, erregistro ofizialik ez dagoen herrietan. Hirugarrenekiko interes-gatazkak egonez gero, eskumena duen agintaritza administratibo edo judizialak emandako ebazpen irmoaren arabera aitortuko da dagokion eskubidea, indarrean dagoen ordenamendu positiboaren arabera.

30. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan xedatutako baimenak zabaldu egin daitezke inguruabarren arabera eta 75 kilometrotik gorako joan-etorria egin behar izanez gero; ordaindu gabeko 3 eguneko baimena lor daiteke eta, enpresa eta langilea ados jartzen badira, egun horiek sartzeko aukera egongo da.

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiek ordaindu gabeko baimen bat eskatu ahal izango dute urte bakoitzean, gehienez ere hiru aldiz. Baimen hori gehienez 10 egunekoa izango da urte natural bakoitzeko.

Ordaindu gabeko baimen horrek lan-kontratua etetea ekarriko du, eta ez da ordainsaririk edo kotizaziorik jasotzeko eskubiderik izango.

Ordaindu gabeko baimen hori gutxienez 7 egun baliodunez eskatu beharko zaio enpresari, eta ukatu ahal izango da enpresaren eta zerbitzuaren antolaketa-arrazoiengatik. Horren berri idatziz eman beharko zaio langileari, arrazoiak emanez.

31. artikulua. Lanaldia murriztea familia eta lana bateragarri egiteko

Langileak lanaldia murriztu ahal izango du, lansaria jasotzeko eskubiderik gabe, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a. Legezko zaintza dela-eta, langileek 14 urtetik beherako adingabe bat edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duen pertsona bat zuzenean zaindu behar badute, lanaldia gutxienez ordubete eta gehienez erdia murrizteko eskubidea izango dute, eta ordainsariak proportzio berean murriztuko zaizkie.

b. Eskubide bera izango du odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide baten zaintza zuzena egin behar duenak, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik senide hori ezin bada bere kabuz bizi eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

c. Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak aldez aurretik onartuz gero, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko senide baten zaintza zuzena egin behar duen langileari ere lanaldi-murrizketa onartu ahal izango zaio, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik senide horrek ezin badu bere kabuz bizi eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

d. Seme edo alaba jaio eta edozein arrazoi dela-eta erditu ondoren ospitaleratu behar bada, legez ezarritako ordubeteko absentzia ordainduaz gain, amak edo aitak lanaldia gehienez bi orduz murriztu ahal izango du, soldataren murrizketa proportzionalarekin.

e. Genero-indarkeriaren biktima den emakumezko langileak, bere babesa edo dagokion gizarte-laguntza integrala bermatze aldera, eskubidea izango du lanaldia murrizteko (soldataren murrizketa proportzionalarekin), edo lan-denbora berrantolatzeko (ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen den bestelako moduen bidez).

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

32. artikulua. Eszedentziak

— Borondatezko eszedentzia.

Enpresan etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebete daraman langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da 2 hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langile berak eskubide hori berriro baliatzeko, hiru urte igaro beharko dira aurreko borondatezko eszedentzia amaitu zenetik.

Eszedentzia horrek ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen, eta aldi hori ez da antzinatasunerako zenbatuko.

Langileak idatziz eskatu beharko du eszedentzia hori, hasi baino hamabost egun lehenago gutxienez, eta enpresak eskaera egin eta zazpi eguneko epean erantzun beharko du.

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu ondoren eskatutako borondatezko eszedentzia guztiek, borondatezko eszedentzia horren lehen urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea emango diote langileari. Epe hori igarota, langileak lehentasunezko eskubidea baino ez du izango enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriro sartzeko.

Borondatezko eszedentziak irauten duen bitartean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joateko deialdia enpresak egin beharko dio langileari.

Borondatezko eszedentziara itzultzeko edo eszedentziaren hasierako iraupena luzatzeko eskaera eszedentzia amaitu baino gutxienez hamabost egun lehenago egin beharko da.

Eskaera hori egiten ez bada edo adierazitako epetik kanpo egiten bada, eszedentzian dagoen langileak lanera itzultzeko duen lehentasun-eskubidea baliogabe eta ondoriorik gabe geratuko da.

— Familia-bizitza bateragarri egiteko eszedentzia.

I. Langileek gehienez hiru urte arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko –bai norberarena, bai adoptatua izan–, nahiz harrera iraunkorreko moduan nahiz adopzio-aurreko egoeran hartu, haurraren jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

II. Gehienez ere urtebeteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko, betiere senide hori adina, istripua, gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu, Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak aldez aurretik onartuz gero, eszedentzia horren iraupena gehienez ere bi urtera arte luza daiteke lanpostua gordetzeko eskubidearekin, betiere odol-ahaidetasunezko lehen mailako senideak zaintzeko.

III. Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak aldez aurretik onartuz gero, gehienez ere urtebeteko eszedentzia hartu ahal izango dute langileek, baldin eta odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako senide baten zaintza zuzena egin behar badute eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik senide horrek ezin badu bere kabuz bizi, eta ordaindutako jardueraren bat egiten duen arren, aldi baterako ezintasun-egoeran baldin badago lehen aipatu ditugun arrazoiengatik. Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak aldez aurretik onartuz gero, eszedentzia horren iraupena gehienez ere bi urtera arte luza daiteke lanpostua gordetzeko eskubidearekin.

IV. Enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

V. Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

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

VI. Artikulu honen aurreko paragrafoetan bildutako kasuetan, langilea eszedentzia-egoeran baldin badago, aldi hori antzinatasunerako zenbagarria izango da eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du, baldin eta hitzarmen hau sinatu duten enpresek joateko eskatzen badiote, bereziki berriz lanean hasi behar duenean. Aurreneko bi urtetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko lanpostu bat gordeko zaio.

33. artikulua. Oporrak

Langileek eskubide hauek izango dituzte:

— 2024: 30 opor-egun natural urteko.

— 2025: urtean 32 opor-egun natural; horietatik gutxienez 2 langileak aukeratuko ditu.

— 2026: 33 opor-egun natural urtean; horietatik gutxienez 3 langileak aukeratuko ditu.

Oporrak ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartuko dira, baita Gabonetako eta Aste Santuko jaiegunetan ere. Urtean zehar lanean hasten den edo lan egiteari uzten dion langileak oporrak hartzeko eskubidea izango du, lan egindako denborarekiko proportzioan.

Oporrengatik instalazioak jendearentzat noiz itxiko diren jada zehaztuta dagoen lantokian jardunez gero, langileek instalazioak itxita dauden egun horietan hartu beharko dituzte oporrak.

Opor-egutegia urteko lehen hiruhilekoan egin behar da; hartara, langileak oporraldia hasi baino bi hilabete lehenago, gutxienez, jakingo du noiz izango duen oporraldia.

Oporraldiaren hasierako eguna ez da izango langilearen atseden-egun bat.

Opor-txandak txandakako sistemaren bitartez hautatuko dira; beraz, urtero langile desberdin batek aukeratuko du lehenik eta hurrengo postuetan.

V. kapitulua

Ekonomia-erregimena

34. artikulua. Soldataren egitura

Honako kontzeptu hauek hartuko dira soldatatzat:

• Oinarrizko soldata. Dagokion lanbide-taldearen barruko kategoria bakoitzerako ezartzen dena eta Hitzarmen honen 1. eranskineko soldata-tauletan ere adierazita dago.

• Aparteko pagak.

• Igande eta jaiegunetako plusa orduko prezioaren ehuneko 15 izango da 1., 3. eta 4. lanbide-taldeentzat; 2. lanbide-taldearentzat, aldiz, ehuneko 22koa izango da.

• Gaueko plusa orduko prezioaren ehuneko 25 izango da.

• Soldata-osagarriak: Oinarrizko soldataz gain eta hori alde batera utzita, langileak irabazten dituen zenbatekoak dira, denbora-unitatearen, lanpostuaren edo laneko kalitatearen arabera. Osagarri horiek ez dira finkagarriak izango langilearen soldatan eta konpentsatu nahiz xurgatu ahal izango dira.

• Antzinatasun-plusa: langileek aldizkako igoera bat jasoko dute hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan emandako 3 urteko zerbitzaldi bakoitzeko. Hori tauletan islatutako soldata gordinaren ehuneko 3 izango da. Osagarri hori hamabi hileko soldatetan eta bi aparteko ordainsarietan ordainduko da. Hirurteko berri baten ordainketa bat sortzen bada, hori bete eta hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuko da. Antzinatasuna zenbatzeko hasierako data langilea lanean hastekoa izango da, 1., 2., 3. eta 4. taldeetako edozeinetan. Nolanahi ere, kontzeptu horrengatik jaso beharreko muga soldata gordinaren ehuneko 15 izango da, hau da, gehienez 5 hirurteko.

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

• Zerbitzuko Arduradunaren plusa (ZA): beren eginkizunetan zerbitzuaren erantzukizuneko zereginak jasota dituzten langileek hilean 140,00 euro gordineko soldata-plusa jasoko dute, kontratutzat duten lanaldiaren ehunekoa edozein dela ere.

Soldataz kanpo jasotzen diren zenbatekoak ez dira soldatatzat hartuko. Langileak lana egiteagatik jasotzen dituen zenbatekoak dira horiek, kalte-ordainengatik edo gastuengatik. Hori horrela dela, kontzeptu horren barruan kilometraje-plusa sartzen da.

35. artikulua. Soldata-taulak

2025erako eta 2026rako itundutako oinarrizko soldatak I. eranskineko soldata-tauletan agertzen dira.

2025. eta 2026. urteei begira, itundutako oinarrizko soldatak jarraian adierazitakoaren arabera igoko dira.

	2025	2026
1. taldea	2024ko KPIaren igoera (ehuneko 3,6)	2025eko KPIren igoera
2. taldea	2024ko KPIaren igoera (ehuneko 3,6)	2025eko KPIren igoera
3. taldea	2024ko KPIaren igoera (ehuneko 3,6)	2025eko KPIren igoera
4. taldea	2024ko KPIaren igoera (ehuneko 3,6)	2025eko KPIren igoera

Batzorde misto paritarioa hilabeteko epean bilduko da, 2025eko KPIa ofiziala egiten denetik, 2026ko soldata-taulak eguneratzeko eta argitaratzeko.

Erreferentziako KPIa Euskal Autonomia Erkidegoari dagokiona izango da kasu guztietan. KPI negatiborik balego, ez dira kontuan hartuko formulan.

36. artikulua. Aparteko orduak

1. Honako hauek hartuko dira aparteko ordutzat: lanaldi arrunteko gehienezko iraupenetik (aurreko artikuluaren arabera ezarria) gora egiten den lanordu bakoitza. Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedenaldi berdintsuekin kitatu. Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedenaldia hartuz kitatu behar direla ulertu behar da.

2. Ez dira 80 aparteko ordutik gora egingo urtean, artikulu honen 3. paragrafoan aurreikusitakoa izan ezik. Langileen kontratu mota edo kontratuaren iraupena dela-eta, urteko zenbaketan enpresako lanaldi orokorretik beherako lanaldia egiten badute, aparteko orduen gehienezko zenbatekoa lanaldi horien artean dagoen aldearen proportzio berean murriztuko da.

Aurreko lerroaldean xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko aparteko ordu gisa ordu horiek sartu eta hurrengo lau hilabeteetan atsedenaldia hartuz kitatutakoak.

Gobernuak aukera izango du denbora jakin baterako gehienezko ordu kopurua kentzeko edo murrizteko, oro har edo zenbait jarduera-adarri edo lurralde-esparruri dagokienez, hartara nahitaezko langabezian dauden langileen lan-aukerak gehitzeko.

3. Ezbeharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehienezko iraupena zehazteko, ez eta aparteko ordu baimenduen gehienezko kopurua zenbatzeko ere, eta aparteko orduak balira bezala ordainduko dira.

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

4. Aparteko lanorduetan lan egitea borondatezkoa izango da, hitzarmen kolektiboz edo bakarkako lan-kontratuz halako orduak egitea itundu ez bada behintzat; betiere artikulu honetako 2. paragrafoko mugen barruan.

5. Aparteko orduen zenbaketari dagokionez, langile bakoitzaren lanaldia egunero erregistratuko da eta ordainsariak ordaintzeko finkatutako aldian guztizko batura egingo da. Laburpenaren kopia bat langileari emango zaio dagokion ordainagirian.

6. Igandeetako eta jaiegun ofizialetako aparteko orduak honela konpentsatuko dira: 1,75 atseden-ordu lan egindako ordu bakoitzeko.

Gainerako egunetako aparteko orduak, berriz, 1,5 atseden-ordurekin konpentsatuko dira lan egindako ordu bakoitzeko.

Langileek aukeratu ahalko dute aparteko lanorduak kobratu edo deskantsu-orduekin konpentsatu nahi dituzten.

37. artikulua. Kobratzeko eguna eta aparteko pagak

Hamabi hilabeteetako sariak noiz kobratuko diren enpresaren eta langileen artean erabakiko da. Egun hori hilabete bakoitzeko egutegiko lehen zazpi egunen barruan egongo da.

Langileek urtean bi aparteko paga jasotzeko eskubidea izango dute eta sei hilean behin ordainduko dira: ekainekoa ekainaren 1etik 30era bitarte, urtero, eta abendukoa, abenduaren 1etik 31ra bitarte, urtero hori ere.

Lanaldi partzialeko langileek eta aldizkako langile finkoek eskubidea izango dute dagokien aparteko ordainsariaren zati proportzionala jasotzeko.

Paga horiei dagokienez, ekainekoa beranduenez uztailaren 20an ordainduko da eta abendukoa abenduaren 20an beranduenez.

Langileren batek aparteko pagen zati proportzionala hilero kobratzea eskatzen badu, egin ahal izango du enpresak onartuz gero, betiere aldez aurretik idazki bidez jakinarazita.

VI. kapitulua

Langileen sailkapena

38. artikulua. Lanbide-taldeak

Hitzarmen honetan sartzen diren langileak maila funtzional batzuetan sailkatuko dira, izen hauekin: 1. taldea, 2. taldea, 3. taldea eta 4. taldea. Azken hori, era berean, 1. mailan eta 2. mailan banatzen da. Maila horietan hainbat maila sartu ahal izango dira, betetzen dituzten oinarrizko funtzioen eta zereginen arabera, bai eta eginkizun horiek betetzeko eskatzen den prestakuntzaren, espezializazioaren eta esperientziaren arabera ere.

Lanbide talde eta kategoriak.

TALDEAK	KATEGORIAK	PRESTAKUNTZA	FUNTZIOAK
1. taldea	Monitorea	Eduki beharreko oinarrizko prestakuntza lehen mailako lanbide-heziketa, eskola-graduatua edo haien baliokidea izango da, edo egiten duen lanerako eskatzen den berariazko titulazioa; baina horrelakorik ez badute, nahikoa izango da antzeko ezaugarriak dituen lanpostu batean eskarmentua duela egiaztatzea	Oinarrian musika duten ikastaro eta jarduera fisikoak eta kirol-arlokoak ematea kirol-instalazioetan Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere
2. taldea	Soroslea	Eduki beharreko oinarrizko prestakuntza lanposturako eskatzen den berariazko titulazioaren baliokidea izango da	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea
3. taldea	OLT/EUD	Eduki beharreko oinarrizko prestakuntza lanposturako eskatzen den berariazko titulazioaren baliokidea izango da	Kirol-instalazioetan botikin-zerbitzua ematea: lehen sorospenak eta oinarrizko laguntza

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

TALDEAK	KATEGORIAK	PRESTAKUNTZA	FUNTZIOAK
4. taldea	Mantentze-lanak/ Lorezaintza	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Kirol-instalazioetan mantentze-lanetako eta lorezaintzako zerbitzuak egitea
	Atezaina/ instalazioen kontrola	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Kirol-instalazioetako sarrera kontrolatzea
	Garbiketa	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Kirol-instalazioen eguneroko garbiketa eta higienea
	Zaintzailea/ Txirristazaina	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Instalazioen eta makinen funtzionamendua zaintzea, bai eta berdeguneak zaintzea ere
	Estetizista	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Larruazala zaintzeko teknikak aplikatzea; tresna, gailu eta aparatuen egoera higienikoa ona dela ziurtatzea
	Harreragilea	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Telefonoa hartzea eta bisitariei arreta ematea, harreragunea mantentzea
	Administrari-laguntzailea	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke	Laneko antolamendu-unitatearen berariazko prozesuak egiteko beharrezkoak diren administrazio-jarduerak egitea

Yoga eta tai-chi eskolak ematen dituzten langileek musika-oinarriko monitorearen kategoria izango dute.

Kategoria berriak sortuz gero, batzorde misto paritarioa arduratuko da bakoitzari dagokion taldea esleitzeaz.

VII. kapitulua

Bestelako hobekuntza sozialak

39. artikulua. Kilometrajea

Zerbitzua ematearen ondorioz langileak bere ibilgailuan joan behar badu lantoki batera, esleitutako koadrantetik edo zentrotik kanpo, kilometro bakoitzeko 0,40 euroko kilometraje-prezioa ordainduko zaio 2024. urtean. Era berean, esleitutako koadrantearen barruan hainbat udalerritako lantokien artean lekualdatu behar duten langileek eskubidea izango dute hori jasotzeko.

Kilometraje-prezioaren balioa 2025. eta 2026. urteetarako ezarritako soldata-igoeren arabera eguneratuko da. 2025erako prezioa 0,41 eurokoa izango da kilometro bakoitzeko.

40. artikulua. Etengabeko prestakuntza. Profesionalizazioa

1. Sorosle-titulua berritzeko ikastaroak egiten emandako denbora benetako lan-denboratzat hartuko da. Kontzeptu horrengatik benetan lan egin beharreko denbora ezin izango da zortzi ordutik gorakoa izan langile bakoitzeko, bi urteko aldian.

2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute enpresaren jarduerari lotutako enplegurako lanbide-heziketa egiten emandako denbora benetan lan egindako denboratzat hartzeko, honako honetan oinarrituta:

— Langile finko arruntak: 2 prestakuntza-ikastaro, bakoitza 10 ordukoa, hau da, guztira 20 ordu urtean.

— Neguko kanpainako aldizkako langile finkoak (irailetik ekainera): 2 prestakuntza-ikastaro, bakoitza 5 ordukoa, hau da, urtean 10 ordu guztira.

— Udako kanpainako aldizkako langile finkoak (maiatza-iraila): prestakuntza-ikastaro bat, urtean 5 ordukoa.

Bost urte arteko aldi baterako metatu ahal izango da.

Eskubidea betetzat joko da langileak enpresaren ekimenez garatutako eta negoziazio kolektiboak konprometitutako prestakuntza-plan baten esparruan egin baditzake enplegurako lanbide-heziketa lortzeko prestakuntza-ekintzak. Aurrekoa alde batera utzi gabe, paragrafo honetan aipatzen den eskubidean ezin izango da sartu beste lege batzuetan aurreikusitakoaren arabera enpresak nahitaez eman behar duen prestakuntza. Hitzarmen kolektiboan aurreikusi ezean, baimena baliatzeko modua langilearen eta enpresaren arteko adostasunez zehaztuko da.

Urteko prestakuntza-orduen kreditua, bost urteko zikloetan, osorik edo zati batean metatu ahal izango da, artikulu honetan alderdiek aldez aurretik adostuta, eta aurreikusten da erakundean edo enpresan urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duen aldi baterako langile edo langile finko orok prestakuntza-orduak jaso beharko dituela kontratua amaitu baino lehen. Subrogazio-kasuetan, zerbitzua uzten duen enpresak gauzatu gabeko prestakuntza-kreditutik jaso gabeko prestakuntza-orduak ordaindu beharko ditu.

5 urteko aldia amaitu baino urtebete lehenago, edo aldi baterakoa den eta kontsumitu gabeko prestakuntza-kreditua duen edozein langileren kontratua amaitu baino sei hilabete lehenago, enpresak langileari apartatu honetan jaso daitekeen prestakuntza-ekintzarik proposatu ez badio, enpresak nahitaez erantzun beharko die une horretatik aurrera langileak kontsumitzeko eskubidea duen eta metatu duen ordu-kredituarekin egiten dizkion prestakuntza-proposamenei, Langileen Estatutuaren 23. artikuluaren 3. apartatuan (1995, 997 LBK) aurreikusitakoaren arabera.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakundeek erakundearen urteko prestakuntza-plana izan beharko dute urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen, edo urriaren 30a baino lehen, eskola-egutegiarekin funtzionatzen duten programen kasuan. Plan horretan, edukien proposamenak eta, hala badagokio, prestakuntza-orduak metatzeko aukera jasoko dira.

3. Euskara:

Hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera, enpresek ordainduko dute langileek ordaindutako euskaltegiko matrikula, B2 eta C1 euskara-titulu ofizialak lortzera bideratutako ikastaro espezifikoengatik, betiere lanpostu jakin horretarako ezagutza hori eskatzen dela justifikatzen bada.

Hori guztia, gehienez 10 ordu astean, 9 hilabete eta gehienez 500,00 euro langile bakoitzeko. Nolanahi ere, gehienez matrikula bakarra ordainduko da langile bakoitzeko eta B2 eta C1 mailako ikastaro bakoitzeko.

Enpresak ikastaro hori ordaintzeko, langileak honako hauek egin beharko ditu:

a) Titulu horiek lortzeko egon daitezkeen dirulaguntzak eta laguntzak eskatzea.

Emandako zenbatekoak ikastaroaren matrikularen kostu osoa ordaintzen badu, enpresak ez du zenbateko hori ordaintzeko betebeharrik izango. Laguntza edo dirulaguntza hori ez bada nahikoa ikastaroaren matrikularen kostu osoa ordaintzeko, enpresak kostu horren aldea ordainduko du, aurreko paragrafoan ezarritako mugarekin. Nolanahi ere, langileak dirulaguntza eta/edo laguntzak eskatu edo eskatu izanaren eta horiek ukatu edo eman izanaren justifikazioa aurkeztu beharko du, zenbatekoa adierazita.

b) Azterketa egiteko unean, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna izatea, eta matrikularen ordainketari, eskoletara joateari (gutxienez ehuneko 85eko bertaratzea) eta dagokion azterketara aurkezteari buruzko justifikazioa ematea enpresari.

Artikulu honetan aipatzen den urtebeteko antzinatasuna zenbatzeko, langilea enpresan sartu zen data hartuko da kontuan, eta zerbitzua benetan emandako aldiak bakarrik zenbatuko dira.

41. artikulua. Laneko arropa

Oro har, eginkizunak betetzean laneko arropa behar duten langileei bi uniforme emango zaizkie urtean.

— Igerilekuko monitorea: kamiseta, bainujantzia eta txankletak.

— Kantxako/aretoko/gimnasioko monitorea: elastikoa eta galtzak.

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

— Barruko soroslea: kamiseta, bainujantzia, txankletak.

— Kanpoko soroslea: kamiseta, bainujantzia, jertsea, txankletak, galtza luzeak eta txanoa.

— OLT/EUD: bata eta elastikoa.

— 4. taldea: kamiseta, galtza laburrak, galtza luzeak, jantzi polarrak, oinetako homologatuak.

VIII. kapitulua

Laneko jokabideen kodea

42. artikulua. Printzipio orokorrak

Laneko jokabideen kodeari buruzko akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintza edo utzikeria errudunak, hurrengo artikuluetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zigorrak ezartzea, hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

43. artikulua. Hutsegiteen sailkapena

Langileek egiten dituzten hutsegiteak honela sailkatuko dira, horien garrantziaren edo asmoaren arabera: arinak, larriak edo oso larriak.

Hutsegite arinak.– Honako hauek hutsegite arintzat hartzen dira:

1. Behin eta berriz berandu iristea lanera, hilean hiru aldiz baino gehiagotan, edo bitan, atzerapena 15 minututik gorakoa bada.

2. Lanera joango ez dela behar besteko aurrerapenez ez jakinaraztea, justifikatutako arrazoiengatik, jakinarazpen hori egiterik izan ez dela frogatzen ez bada.

3. Egun bat lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

4. Lanean ari den bitartean, inolako justifikaziorik gabe, lanpostua uztea, denbora laburrerako bada ere, eta horrek ondorio larririk eragiten ez badu.

5. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

6. Enpresaren barruan beste lankideekin izandako eztabaidak, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

9. Espontaneoki, premeditaziorik gabe, gertatzen diren adierazpenak, adierazpenak edo portaerak egitea, baldin eta nahita egin gabeko eraso bat badakarte, sexu-aurreiritzietan oinarrituta, sexuan, sexu-orientazioan, sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu generiko edo familiako beste edozein dibertsitate-mailatan oinarrituta. Eta/edo enpresan indarrean dagoen protokoloan arintzat jotzen den beste edozein jokabide.

Hutsegite larriak. Honako hauek hutsegite larritzat hartzen dira:

1. Behin eta berriz berandu iristea lanera, hilean sei aldiz baino gehiagotan, edo birritan, atzerapena 30 minututik gorakoa bada, edo hilabetean bi falta arin egin badira arrazoi beragatik.

2. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

3. Bi egunetan lanera ez etortzea, beharrezkoa den baimena edo kausa justifikatua izan gabe.

4. Enpresako Zuzendaritzari eta lan-arloko edozein gaitan haren egitekoen ohiko garapenean zuzendaritza- edo antolaketa-ahalmenak dituztenei ez obeditzea, beti ere aginduan langileарentzat iraingarria den edo haren edo haren lankideen bizia, osotasuna edo osasuna arriskuan jartzen duen baldintzaren bat ez badago. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

5. Aginduak ez betetzea edo laneko segurtasun- eta higiene-arauak urratzea, baita enpresak eskuratutako segurtasun- eta higiene-baliabideak erabiltzeari uko egitea ere.

6. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

7. Norberaren erabilerarako enpresako artikuluak, tresnak edo arropak erabiltzea, enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena badu.

8. Baimenik gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

9. Beste lankideekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

10. Denboran behin eta berriz adierazpenak, adierazpenak edo portaerak egitea, baldin eta horiek berekin badakarte sexu-izaerako aurreiritzietan, sexuan, sexu-orientazioan, sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu generiko edo familiako beste edozein dibertsitate-mailatan oinarritutako nahigabeko eraso bat, edo enpresan indarrean dagoen protokoloan astuntzat jotako beste edozein jokabide.

11. Hiru falta arin egitea hiruhileko baten barruan, desberdinak badira ere, eta tartean zehapena edo idatzizko ohartarazpena badago.

Hutsegite oso larriak.– Honako hauek hutsegite oso larritzat hartzen dira:

1. Astebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2. Gaixo itxurak egitea edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea.

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

4. Posta zabaltzea edo enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea, edo horien edukia arrotzei erakustea.

5. Zuhurtziagabekeria edo arduragabekeria barkaezinak, bai eta laneko Segurtasunari eta Higieneari buruzko arauak ez betetzea ere, betiere lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, bere lankideei edo hirugarrenei, edota enpresari zein haren produktuei kalteak eragiten badizkio.

6. Lanaldian eta lanpostuan normalean hordituta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia eta estupefazienteen kontsumoa falta larritzat hartuko da, betiere bezeroengan eraginik ez badu.

7. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

8. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, edo bide gabe erabiltzea, enpresaren barruan, edota beste edozein lekutan lanaldiaren barnean.

9. Lanaren errendimendu normala nahita eta etengabe murriztea.

10. Bezeroak batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

11. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidaka ibiltzea.

12. Nagusiak edo haien ahaideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

13. Edozein pertsonaren (langilea edo zerbitzuen erabiltzailea) intimitatearen, duintasunaren eta berdintasunaren errespetuari larriki erasotzen dion jokabide oro, irain edo eraso sexualen bidez, hitzezkoak edo fisikoak, sexuan, sexu-orientazioan, sexu-identitatean, genero-adierazpenean eta/edo beste edozein motatako aniztasunean oinarrituta, sexu generikoa edo familiakoa, edo enpresan indarrean dagoen protokoloan oso astuntzat jotako beste edozein jokabide. Jokabide hori hierarkia-maila baten arabera gauzatzen bada, egoera hori larriagotu egingo da.

14. Langile batek beste langile batekiko sustatzen duen laneko jazarpena, jazarpen psikologikoa edo morala.

15. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, horrek produkzio-prozesuari eta Enpresaren irudiari kalteak eragiten badizkio.

16. Hutsegite larriren bat berriz ere egitea, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada eta lehendik zigorra idatziz adierazi bada.

44. artikulua. Zigorren erregimena

Hutsegiteen zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zigor guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariei.

Behin zehapena jarrita, hori 30 eguneko gehienezko epean beteko da, jakinarazten den egunetik zenbatuta.

Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresek honako zigor hauek ezarri ahal izango dituzte:

I. Hutsegite arinengatik: ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta hiru egun arteko enplegua eta soldata etetea.

II. Hutsegite larriengatik: enplegua eta soldata etetea hiru egunetik hogeita hamar egunera bitarte.

III. Hutsegite oso larriengatik: enplegua eta soldata etetea hogeita hamaika egunetik hirurogei egunera bitarte, gutxienez, eta kontratua erabat haustea, gehienez, hutsegitea goreneko graduan sailkatzen den kasuetan.

IX. kapitulua

Laneko osasuna eta aldi baterako ezintasuna

45. artikulua. Laneko osasuna

Langileek laneko segurtasun eta osasunari dagokienez babes eraginkorra izateko eskubidea dute.

Babesteko betebeharra betetze aldera, enpresaburuak bere zerbitzupeko langileen segurtasuna eta osasuna bermatu beharko ditu, lanarekin zerikusia duten kontu guztietan. Horretarako, enpresaburuak laneko arriskuen prebentzioa egin beharko du, bere erantzukizunen esparruan, enpresan prebentzio-jarduera txertatuta eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartuta honako hauei dagokienez: laneko arriskuen prebentzioko plana; arriskuen ebaluazioa; langileen informazioa, kontsulta eta partaidetza, eta prestakuntza; larrialdiko eta arrisku larri eta hur-hurrekoaren kasuko jardun; osasunaren zaintza.

46. artikulua. Parte hartzeko eskubideak eta prebentzioa antolatzea

Segurtasunari, osasunari eta ingurumenari buruzko batzorde paritario sektoriala sortuko da hitzarmeneko akordioen jarraipena egiteko, Laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legea sektorean nola aplikatzen den ebaluatzearekin loturik.

Hitzarmena argitaratu eta gehienez bi hilabeteko epean, hitzarmena sinatu duten erakundeek batzorde hori osatu beharko dute; batzordea paritarioa izango da eta sindikatuen ordezkaritzan lau kide eta enpresa-ordezkaritzan beste lau egongo dira. Batzorde horretan, alderdiek bina aholkulari izan ditzakete, ahotsarekin baina botorik gabe.

Batzordea eratzeko bileran, bilera-egutegia zehaztu beharko da, bai eta funtzionamendua arautuko duen prozedura ere. Batzordearen funtzionamenduko akordioen erregimenari jarraiki, erabakiak hartzeko garaian batzordea osatzen duten bi ordezkaritzetako bakoitzeko kideen erdiak gehi batek, gutxienez, aldeko botoa eman beharko dute.

Batzorde horretan hartzen diren erabakiak hitzarmenean txertatuko dira.

Batzorde horren lehentasunezko egitekoa ondorioak aztertzea da; hain zuzen ere, laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia aplikatzeak sektore-eremuan eragiten dituen ondorioak aztertzea, bai eta laneko arriskuei buruzko gaiak eta arrisku horien prebentzioari buruzkoak ere, oro har, sektoreko jarduera guztiak eraginpean hartzen badituzte.

Hona hemen batzordearen beste eginkizun batzuk: sektoreko istripuekin loturiko informazioa koordinatzea, arlo horretan hobekuntzak eta prebentzio-kanpainak sustatzea, prestakuntza-programak koordinatzea eta garatzea enpresetako arduradunekin, ordezkariekin eta langileekin.

47. artikulua. Enpresa nagusia eta azpikontratatuak

Lantoki berean langileen bidez jarduerak garatzen dituzten enpresa guztiek (bi edo gehiago) lan-arriskuei aurre egiteko prebentzio-ekintzak koordinatu behar dituzte eta lankidetzan aritu.

Horretarako, beharrezkoak diren koordinazioko baliabideak edo bitartekoak ezarriko dira, bai eta horiei buruz dagokien plantillari eman beharreko informazioa ere. Informazioa emateko betebehar hori kontratatutako eragiketei ere aplikatu behar zaie honako kasu honetan: enpresa kontratistako edo azpikontratistako langileek enpresa nagusiaren makinak, ekipoak, produktuak, lehengaiak edo lanabesak erabiltzen dituztenean, nahiz eta enpresa kontratistak edo azpikontratistak enpresa nagusiaren zentroan ez jardun.

1. Lantokiaren titular den enpresaburuari dagokio jarduerak bere lantokian garatzen dituzten enpresaburuei informazioa eta trebakuntza emateko betebeharra, lantoki horretan detektatutako arriskuei buruz eta dagozkien babeseko eta prebentzioko neurriei buruz, bai eta aplikatu beharreko larrialdiko neurriei buruz ere, eraginpeko langileei helaraztearren.

2. Enpresa nagusiak kontratistek eta azpikontratistek laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak betetzen dituztela zaindu behar du, baldin eta kontrata edo azpikontrata enpresa nagusiaren berezko jarduerari dagozkion lanak edo zerbitzuak egiteari buruzkoa bada eta euren lantokietan garatzen badira jarduerok.

3. Aipaturiko lankidetza-eginbeharrak eta informazio- zein trebakuntza-eginbeharrak lantoki horietan lan egiten duten langile autonomoei ere aplikatuko zaizkie.

Enpresa kontratistekin prebentzioko plangintza egingo da, bai eta enpresa kontratisten prebentzioko eskuliburu bat ere; honako alderdi hauek bildu behar ditu:

• Kontratatzailearen eta kontratistaren betekizun eta erantzukizunak, prebentzioari dagokionez.

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

• Kontingentzia arruntagatiko aldi baterako ezintasunaren edo enpresa nagusiaren nahiz titularraren prebentzio-ordezkarien informazioa, kontsulta eta parte-hartzea obrak eta zerbitzuak kontratatzeari buruz eta hartutako prebentzio- eta babes-neurriak aplikatu eta sustatzeko prozesuan prebentzio-ordezkarien lankidetzari buruz.

• Emandako informazioa idazki bidez helaraztea.

• Zer informazio mota eman behar duten; lan-istripuen estatistikak ez ezik, gertakari arruntek eragindako aldi baterako ezintasunagatiko bajak ere bildu behar dira.

• Langileen ordezkarien eskubideak.

• Enpresaburuak honako dokumentazio hau egin eta entregatu behar du:

— Enpresa nagusian azpikontratatutako enpresen arriskuen ebaluazioa.

— Enpresa-jardueren prebentzio-plana.

— Arriskuen ebaluazioa.

— Azpikontratatuen prebentzio-eskuliburua.

— Segurtasun-ekipoak, norbera babesteko ekipamenduak.

— Informazioa eta prestakuntza egiaztatzea.

— Sartzeko eta lanerako baimenak.

— Laneko istripuak jakinaraztea eta komunikatzea.

— Larrialdiko neurriak.

— Langileen informazioa.

— Osasun-azterketak.

48. artikulua. Arriskuen ebaluazioa

Enpresaburuak langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskuen aurre-ebaluazioa egingo du, betiere jardueraren izaera, bertako lanpostuen eta lanpostuak bete behar dituzten langileen ezaugarriak kontuan izanik. Ebaluazioa eguneratu egingo da lan-baldintzak aldatzen direnean eta, osasunari eragindako kalteak direla bide, ebaluazioaz gogoeta egingo da beti, eta, hala behar izanez gero, ebaluazio hori berrikusi egingo da.

Ebaluazioaren emaitzek arrisku-egoerak ondorioztatzen badituzte, enpresaburuak gauzatuko ditu arrisku horiek ezabatu edo murrizteko eta kontrolatzeko behar besteko prebentzio-jarduerak. Jarduera horiek enpresaburuaren plangintzaren mende egongo dira, eta prebentzio-jarduera bakoitzean honako hauek adieraziko dira: egiteko epea, arduradunaren izendapena eta beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak.

49. artikulua. Prebentzio-plana

Lan-arriskuen prebentzioa enpresako kudeaketa-sistema orokorrari gehitu beharko zaio, bere baitan dituen jarduera guztietan nahiz bere hierarkia-maila guztietan; horretarako, lan-arriskuen prebentziorako plan bat ezarri eta aplikatuko da.

Laneko arriskuei aurrea hartzeko plan horrek, halaber, antolaketa-egitura, erantzukizunak, egitekoak, ohiturak, prozedurak, prozesuak eta beharrezko bitartekoak jaso beharko ditu, enpresan arriskuei aurrea hartzeko, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan.

50. artikulua. Osasuna zaintzea

Enpresaburua da bere zerbitzuko langileen osasuna zaintzeko arduraduna, lanak dituen arriskuen arabera, eta, beraz, nahitaezkoa da langileen osasun-egoera aldizka aztertzen dela bermatzea.

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

Banakako zaintza Osasun Ministerioak argitaratutako protokolo medikoak aplikatuz garatuko da, gai horretan indarrean dauden arauak modu egokian betetzeko berariazko osasun-azterketen bidez. Edonola ere, honako protokolo hauek kontuan izango dira:

Laneko dermatitisa, jarrera behartuak, goiko gorputz-adarraren mugimendu errepikakorrak eta asma okupazionala. Guztiak ere sektoreko arriskuekin loturik eta arriskuen ebaluazioaren emaitzen arabera eta langilearen ezaugarri eta inguruabarrak kontuan hartuta hartu beharko dira.

Zaintza hori langileak onartzen duenean bakarrik egin ahal izango da. Langilearen osasun-egoerak langile horren edo besteren bizitza edo osotasun fisiko nahiz psikikoa arriskuan jar dezakeela pentsatzeko zantzuak daudenean, neurri hori ez da borondatezkoa izango, derrigorrezkoa baizik, betiere langileen ordezkariek aldez aurretik txostena eginda.

Banakako osasunaren zaintza urtean behin egingo da edo protokolo mediko ofizialetan arrisku-kolektiboen kasurako ezarritako maiztasunari jarraiki.

Langileen osasuna zaintzeko neurriak langilearen intimitateari eta pertsonaren duintasunari zor zaion begirunez gauzatuko dira beti, eta osasun-egoerarekin zerikusia duen informazio oro isilpean gordeko da.

51. artikulua. Eragile kimikoekin loturiko arriskuen aurreko prebentzioa

Lehenik, ingurumeneko muga-balioak kontuan hartu behar dira.

Eragile kimiko arriskutsu bat arnasteagatiko esposizioaren ondoriozko arriskuak ebaluatzean, eragilearen kontzentrazioak neurtu behar dira airean, langilearen arnas eremuan eta, horren ondoren, dagokion ingurumeneko muga balioarekin alderatu.

Ebaluazioaren emaitzak aztertutakoan, enpresaburuak langileak arrisku horien aurrean babesteko beharrezkoak diren neurri teknikoak eta antolamendukoak hartu beharko ditu, prebentzio planaren bitartez.

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 18. eta 19. artikuluei jarraiki, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, langileek beharrezko informazio guztia jaso dezaten lantokian eragile kimikoen presentzia izatearen ondorioz.

Eragile kimiko arriskutsuekin erabiltzen diren ontzi eta hodi guztiek seinalizatuta egon behar dute. Etiketan, substantzia edo prestakinaren izena edo formula adierazi beharko da, bai eta arriskuari buruzko xehetasunak ere.

Igerilekuetako ura arazteko prozeduran kloroa edo haren deribatuak erabili behar badira, urak duen kloro librearen kopuruak ezin izango du gainditu litro bakoitzeko 0,20-0,60 miligramo.

Gai horri dagokionez, kasuan kasu, instalazioaren edo erakunde esleitzailearen titular edo jabearekin lankidetza eta koordinazio egokia izateko ahalegina egin behar da.

52. artikulua. Amatasunaren babesa

Arriskuak neurtzerakoan, arrisku espezifiko bat eragin dezakeen edozein jardueratan, kontuan hartuko da andrazko langileen edo fetuaren osasunean era negatiboan eragin dezaketen lan-agenteak, -prozedurak edo -baldintzak zein motatakoak diren, horien gradua eta haurdun dauden edo erditu berri diren langileek zenbat denbora ematen duten horien aurrean. Langile horien segurtasunerako eta osasunerako arriskuren bat badago, edo horien haurdunaldian edo edoskitzaroan eraginik bada, enpresaburuak beharrezko diren neurriak onartuko ditu arrisku hori jasan ez dezaten; horretarako, langilearen lan-baldintzak edo lan-denbora egokituko dira.

Beharrezkoa denean, neurri horiek txandakako lana ez egitea barne hartuko dute.

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

Egokitzea ezinezkoa denean edo, egokituta ere, lanpostu baten baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketenean (betiere Gizarte Segurantzako dagokion erregimenean langilea zaintzen duen medikuak hori egiaztatzen badu), langile horrek bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du. Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkariei galdetu ondoren, arriskutik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Lanpostua edo eginkizuna aldatzerakoan mugigarritasun funtzionaleko kasuetan ezarriko diren arau eta irizpideak hartuko dira aintzat eta aldaketa hori langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura itzultzea baimenduko dion arte egongo da indarrean. Bateragarria den lanpostua edo eginkizuna ez baldin badago, emakume langilea bere taldeari edo kategoria baliokideari ez dagokion lanpostu batera bidali ahal izango da, eta jatorriko lanpostuko lansarien multzoa jasotzeko eskubidea gordeko du.

Edoskitzaroan ere aplikatuko da hori guztia.

Emakume langilearen egoerarekin bateragarria den lanpostu edo eginkizunik ez baldin badago, langile horri lan-kontratua eten egingo zaio baina haurdunaldiko arriskuagatiko prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du. Enpresak prestazio hori osatu beharko du bere ordainsariaren (edo oinarri arautzailearena, hobea baldin bada) ehuneko 100 osatu arte.

Haurdunaldiko arriskuaren kasuan, jaiotzagatik kontratua eteten denean edota langilea aurreko lanpostura bueltatzeko edo haren egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean aritzeko gai denean, kontratua eteteari utziko zaio.

53. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

— Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, langileak eskubidea izango du bere aldi baterako ezintasunaren prestazioaren osagarri bat jasotzeko, soldata gordinaren ehuneko 100ekoa.

— Gaixotasun arruntaren kasuan:

• Ospitaleratzea badago eta sendatzen den bitartean, langileak eskubidea izango du aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren osagarri bat jasotzeko, bere oinarri arautzailearen ehuneko 100ekoa, kontingentzia horrengatik. Aldi horretan ezin izango da, inola ere, benetako lan-egoeran zegokiona baino ordainsari handiagorik jaso.

• Era berean, ospitaleratzerik ez badago, langileak eskubidea izango du aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren oinarri arautzailearen ehuneko 75eko osagarria jasotzeko 4. eta 20. egunen artean. Era berean, gaixotasun arruntak edo lanekoa ez den istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoerako urte bakoitzeko lehen hiru egunetan, langileak bere oinarri arautzailearen ehuneko 75era arteko osagarria jasoko du kontingentzia horrengatik.

Aldi horretan ezin izango da, inola ere, benetako lan-egoeran zegokiona baino ordainsari handiagorik jaso.

54. artikulua. Jazarpen psikologikoa lanean

Alderdi sinatzaileek jakin badakite laneko jazarpen psikologiko eta morala indarra hartzen ari dela eta jazarpen horrek langileen segurtasunerako eta osasunerako ondorio larriak eragiten dituela; horretaz gain, enpresaren jardueraren ohiko garapenean ere ondorio garrantzitsuak sortzen ditu.

Jazarpen psikologikoa zera da, langile batek laneko eremuan jasaten duen zirikatze-egoera; langile horrek indarkeria psikologikoko jarrerak pairatzen ditu modu sistematikoan, behin eta berriz eta epe luze batez, eta horren guztiaren ondorioz isolatuta eta bakarrik geratzen da lan-esparruan; hori horrela izanik, gaixotasun psikosomatikoak, antsietatea eta depresioa izan ditzake. Jazarpen psikologikoaren helburua langile horrek lanpostua uztea da.

Alderdi guztiek jarrera makurrei aurrea hartzeko konpromisoa hartu dute, langileekiko lan-jazarpeneko egoerak eragin ditzaketen jarrerei, hain zuzen, eta horrelako jarrerarik agertuz gero, ikertu eta desagerrarazteko konpromisoa hartu dute, bai eta laneko arriskutzat ebaluatzekoa ere.

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

55. artikulua. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako neurriak

Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura espezifikoak jarri beharko dituzte halakoak prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Helburu horrekin, langileen legezko ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak egitea edo laneko sexu-jazarpena prebenitzeko prestakuntza-ekintza espezifikoak egitea. Langileen legezko ordezkaritzak lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu beharko du, langileak horren aurrean sentsibilizatuz eta enpresako zuzendaritzari horren berri duten eta eragin dezaketen jokabide edo portaeren berri emanez.

Sexu-jazarpentzat hartzen da sexu-izaerako ekintza, portaera eta/edo praktika onartezin, elkarrekikotasunik gabe inposatu, ezusteko eta ondo jaso gabeko ekintza, hitzezko edo fisiko oro, xede edo ondorio duena pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, iraingarria eta umiliagarria sortzen duena hura jasaten duenarentzat, eta eragina izan dezakeena pertsonaren segurtasunean, osasunean eta/edo osotasun fisiko eta moralean, behin bakarrik edo behin eta berriz agertzen direnak, intentzionalitatearekin edo intentziorik gabe. Eraso horiek enpresatik bertatik, gainerako langileetatik edo langileek beren lanpostuan harremana duten enpresaz kanpoko edozein pertsonatik etor daitezke (interakzioa duten beste enpresa batzuetako langileak, instalazioen eta zerbitzuen erabiltzaileak, etab.) (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 7.1 artikulua).

Sexuan oinarritutako jazarpentzat hartzen da pertsona baten sexuaren arabera onartzen ez den, elkarrekikotasunik gabe inposatutako, ustekabeko eta ondo hartu gabeko ekintza, portaera eta/edo praktika oro, ahozkoa edo fisikoa, pertsona horren duintasunaren eta berdintasunaren aurka egiteko asmoa edo ondorioa duena, eta ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, iraingarria eta umiliagarria sortzen duena sufritzen duenarentzat, eta pertsonaren segurtasunean, osasunean edo osotasun fisiko eta moralean eragina izan dezakeena, behin bakarrik edo behin eta berriz agertzen direnak, intentzionalitatearekin edo intentziorik gabe. Eraso horiek enpresatik bertatik, gainerako langileetatik edo langileek beren lanpostuan harremana duten enpresaz kanpoko edozein pertsonatik etor daitezke (interakzioa duten beste enpresa batzuetako langileak, instalazioen eta zerbitzuen erabiltzaileak, etab.) (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 7.2 artikulua).

Enpresak jazarpen mota horien prebentzioa eta horien aurrean jardutea bermatuko du, bai eta azkar eta konfidentzialtasunez tratatzea ere.

56. artikulua. Berdintasun planak

Sektoreko enpresa guztiek, langile kopurua edozein dela ere, berdintasun planak egin eta ezarri beharko dituzte, langileen legezko ordezkariekin kontsultatu edo negoziatu ondoren, eta urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan araututakoa aplikatuko zaie. Berdintasun plana onartzeko, enpresaren adostasuna beharko da, bai eta langileen ordezkaritzaren gehiengoarena ere.

57. artikulua. Diskriminaziorik ezaren klausula orokorra

Debekatuta dago nazionalitateagatik, adingabeak edo adinez nagusiak izateagatik edo legezko bizilekua izateagatik, jaiotzagatik, arraza- edo etnia-jatorriagatik, sexuagatik, erlijioagatik, sinesmen edo iritziagatik, adinagatik, desgaitasunagatik, sexu-orientazio edo -identitateagatik, genero-adierazpenagatik, gaixotasunagatik edo osasun-egoeragatik, egoera serologikoagatik eta/edo patologiak eta nahasmenduak izateko aurrejoera genetikoagatik, hizkuntzagatik, egoera sozioekonomikoagatik edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik diskriminatzea.

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

Debekatuta dago ordainsari desberdina ematea gai horietakoren bat dela-eta erakunde berean lanpostu berdinak betetzen dituzten langileei.

Langile guztiek aukera-berdintasuna izango dute enpleguari, prestakuntzari, mailaz igotzeari eta lanean garatzeari dagokienez.

Langile guztiek soldata bera jasoko dute lan berdina egiten dutenean, eta, era berean, berdintasuna bermatuko zaie enplegu-baldintzei dagokienez, beste edozein zentzutan.

Neurri egokiak hartuko dira lanpostuak, praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak langile guztientzat egokiak izan daitezen, haien sexua, sexu-identitatea, genero-adierazpena, sexu-ezaugarriak eta familia-aniztasuna edozein izanik ere.

Era berean, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute batzorde paritariotik lan egiteko Arabako hirugarrenentzako kirol-jardueren sektoreko erakundeetako langile guztien aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko, honako esparru hauetan jasotako edukien arabera:

— 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.

— 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Elkarrizketa Sozialari buruzko Gailurrean hartutako baterako adierazpena. Bertan, «Arraza-bereizkeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian tratu-berdintasuna sustatzeari buruzko baterako adierazpena» izenburuko dokumentuan jasotako erabakiak hartu ziren.

— Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauak, enplegu- eta okupazio-gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, adierazten dituen oharrak, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak.

— 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

— 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituena.

— 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu Askatasunaren Berme Integralarena.

— 15/2022 Lege Integrala, uztailaren 12koa,Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza Lortzekoa.

— 4/2023 Legea, otsailaren 28koa,Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa.

— 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.

— 1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duena.

Lehen xedapen gehigarria. Euskararen erabilera sustatzeari buruz

Hitzarmen honen esparruan, enpresek enpresen barruko bizitzan euskararen erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen dute, ahal den heinean, kasu bakoitzean aplikatu ahal izanez gero: errotulazioan, inprimaki ofizialetan, jakinarazpenetan, nominetan, propagandan, etiketetan, barne-informazioetan eta abarretan.

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

Bigarren xedapen gehigarria. Gatazka kolektiboak konpontzeko mekanismoei buruz

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute gatazka kolektiboak konpontzeko PRECO II/GKP prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei (PRECO/GKP) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen.

Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECO/GKPan xedatutakoari jarraiki, hitzarmeneko batzorde mistora jo beharko da lehendabizi.

Alderdi biek berariaz adostu dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetzearen eta bitartekotzaren prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedurari dagokionez, alderdi biek men egingo diotela adosten dutenean bakarrik aplikatuko da.

Hirugarren xedapen gehigarria. Errefortzuko sorosleak

Jende ugari bertaratzearen, tenperatura altuak izatearen edota ordutegi / talde eskuragarriak egotearen ondorioz kontratatzen diren errefortzuko sorosle gisa kontratatutako lengileek egun libreen egutegi bat izango dute, enpresak ezarritako txanden arabera. Orientabide gisa, 7-5-7-2 edo 7-7 egunekoak izan ahalko dira. Ordu efektibo gehigarririk egiten bada, hots, kontratuko orduetatik gora lan egiten bada, aparteko orduen prezioan ordainduko da.

I. eranskina

Soldata-taulak 2025

TALDEAK	KATEGORIAK		URTEKO LANALDIA	SOLDATA GORDINA
1. taldea	Monitorea	Oinarri musikala kirol-instalazioetan	1.585 ordu	19,51 euro orduko
		Musika oinarririk gabe		29.011,46 euro urtean 18,30 euro orduko
2. taldea	Soroslea		1.585 ordu	24.178,22 euro urtean 15,25 euro orduko
3. taldea	OLT/EUD		1.670 ordu	27.875,06 euro urtean 16,69 euro orduko
4. taldea	Mantentze-lanak/lorezaintza		1.670 ordu	21.276,53 euro urtean 12,74 euro orduko
	Atezaina/instalazioen kontrola			
	Zaintzailea/txirristazaina			
	Estetizista			
	Harreragilea			
	Administrari-laguntzailea			

Soldata-taula hauetan adierazitako soldata gordina orduko prezioari edo urteko zenbaketari dagokio, eta oinarrizko soldata, aparteko 2 ordainsariak eta oporrak barne hartzen ditu. Taulak dagoeneko eguneratuta daude, hitzarmen honen 35. artikuluan arautütako igoerekin.

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

Firmante: CN=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, 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: 267116
Fecha de firma: 2025.05.14 05:12:25 Z