

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Asesoría y Gestión Asistencial, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa, Hogar Donosti laguntzadun etxebizitzaren lantokian

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL enpresaren bere lantokian (Vivienda con apoyos Hogar Donosti) hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101021012021.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

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 artikulua arabera.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa, hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde-sekzioa inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko apirilaren 24a

Arabako Lurralde Ordezkaritzako titularra lanpostua hutsik egoteagatik ordezkari den teknikaria (Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2025eko otsailaren 12ko ebazpenaren arabera)

MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Asesoría y Gestión Asistencial, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa,
Hogar Donosti laguntzadun etxebizitzaren lantokian**

1. artikulua. Funtzio-eremua eta lurralde-eremua

Hitzarmen hau Hogar Donosti laguntzadun etxebizitzako langileen ordezkariak eta Asesoramiento y Gestión Asistencial SL enpresaren Zuzendaritzak sinatu dute.

Hitzarmenak Hogar Donosti laguntzadun etxebizitzako langile guztiei eragingo die.

2. artikulua. Indarraldia, iraupena eta amaiera

Hitzarmen honen indarraldia 2022ko urtarrilaren 1ean hasiko da, eta 2024ko abenduaren 31n amaituko da.

Indarraldia amaitzean, amaiera automatikoki iragarritzat joko da, alderdiek ezer eskatu gabe, hura amaitzeko 3 hilabete falta direnean.

Hitzarmenaren negoziazio-batzordea eratzeko eskaera alderdietako edozeinek egin ahalko du.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoa betetze aldera, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaitutzat jo ondoren eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. Lanaldia, oporrak eta lan-egutegia

Lanaldia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen lanaldi arrunta honako hau izango da gehienez.

— 2022an: 1.670 ordu urtean.

— 2023an: 1.620 ordu urtean.

— 2024an: 1.620 ordu urtean.

Lan-egutegia.

Urteko lan-egutegiaren proposamena, urtean dagozkion 14 jaiegunekin, Hogar Donostiko lan arloak aurkeztuko dio enpresari edo zuzendaritzari, langileen ordezkariak sindikalarekin, urtea amaitu aurreko hilabetean.

Langileek, era berean, egutegia jasotakoan, martxoaren 31ra arte edukiko dute oporrak antolatu eta eskariak aurkezteko.

Oporrak.

Lanaldi erregularrak sortzen badira, oporraldia 27 lanegunekoa izango da urtean. Ordaindu egingo da, eta hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte hartu ahal izango da.

Opor-egunetatik urtean 16 ordu eskatu ahal izango dira, gainerako oporretatik aparte. 16 ordu horien eskaera 15 egun lehenago egingo da, eta 7 egun baino lehen erantzun beharko da, baiezkoa emanaz, salbu eta hori eragozten duten antolaketa-arrazoiak egiaztatzen badira.

Benetan lan egindako urtea osatu ez den kasuetan, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango dute.

4. artikulua. Ordainsarien egitura, soldata-kontzeptuak eta plusak

Soldata-etaulak lanpostuko:

KATEGORIAK	2023 SOLDATA GORDINA	2024 SOLDATA GORDINA	2024KO ABENDUA METATUTAKO KPIAREN ARABERA EHUNEKO 2
Psikologoa Pedagogoa	2.145 euro hilean	2.232,94 euro hilean	2.277,6 euro hilean
Gizarte-langilea	2.145 euro hilean	2.232,94 euro hilean	2.277,6 euro hilean
Gizarte-integratzailea	1.930,50 euro hilean	2.009,65 euro hilean	2.049,84 euro hilean
Etxeko lanen laguntzailea	1.532,14 euro hilean	1.594,96 euro hilean	1.626,86 euro hilean

Aparteko ordainsariak:

Aparteko bi ordainsari ordainduko dira. Urte bakoitzeko uztailaren 4an eta abenduaren 23an ordainduko dira, eta sei hilean behin zenbatuko dira. Ordainsari bakoitzaren zenbatekoa oinarritzko soldataren, antzinasunaren eta erantzukizun-osagarriaren batura izango da.

Antzinasun-plusa:

Enpresan etenik gabe lanean egondako hiru urteko aldi bakoitzeko antzinasun-plusa ezartzen da, hitzarmenaren arabera, lan-kontratua edozein izanda ere (finkoa edo aldi baterakoa), hirurtekoen mugarik gabe.

LANBIDE-KATEGORIAK	EURO/ ANTZINATASUNA
Pedagogoa, psikologoa eta gizarte-langilea	44,19 euro
Gizarte-integratzailea	38,26 euro
Etxeko lanen laguntzailea	38,26 euro

Esanahi bereziko jaiegunen plusa:

Gabon gauean eta egunean (abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara), Urtezahar eta Urteberri egunean (Urtezahar eguneko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara) eta Errege-egunean (urtarrilaren 6ko 10:00etatik 22:00etara) lan egiten duten langileek orduko 5 euroko plusa jasoko dute, jaiegun-plusaz gain.

Soberako orduak.

Laneko inguruabarrak direla eta (egutegia, banakako balorazioak, talde-bilerak, profesionalen koordinazioa, medikuak, ustekabeak, aparteko zereginak, etab.) profesional-taldeak lanaldia gaintitzen duenean, ordu horiek uneko urtearen barruan hartuko dira, edo, nolanahi ere, hurrengo urteko urtarrilaren amaierara arte. Horretarako, beharrezkoa da erakunde kudeatzailearen zuzendaritzak aldeztetik jakitea soberako orduen beharra, bai ordu horiek noiz eta zertarako egingo diren ere. Halaber, erakundearen baimena beharko da.

Soberako orduak erabili ahal izango dira, baldin eta zentroaren funtzionamendu egokian eraginik ez badute eta zentroaren asistentzia-kalitatearen mailak apaltzen ez badira, honako irizpide hauek kontuan hartuta:

- Denbora horretan etxebizitzan dauden erabiltzaileen kopurua.
- Txanda horretan lan egiten duten profesionalen kopurua.
- Programatutako jarduera-mota (etxebizitzan jarraitzen den ala ez, jarduera gauzatzeko begirale-taldeko pertsona bat baino gehiago behar diren...).
- Denbora horretan etxebizitzan egiten den errutina-mota (erabiltzaileen aisialdiko uneak, siesta egiteko ordua, jantokiko errutina, etab.).

Langileak aurreko irizpide guztiak kontuan hartu beharko ditu soberako edozein ordu eskatu aurretik. Hala ere, idatziz eskatu beharko dizkio orduak koordinazio-taldeari, data, txanda,

iraupena eta irizpideen betearazpena zehaztuta. Koordinazio-taldeak, egoera bakoitza baloratu eta irizpide horiek egiaztatu ondoren, eskaera onartu edo ukatuko du.

Begiraleen koordinazio-plusa:

Arlo guztietan (gainbegiratzea, jarduerak eta lana) koordinazio-lanak egiten dituzten begirale-profileko profesionalek 40 euroko plusa jasoko dute hilean. Ez da finkagarria izango, eta jaso gabe geratuko da langileak edozein arrazoiengatik lana uzten duenean edo lehen aipatutako arloetako eginkizunak betetzen ez dituztenean. Arlo bateko zereginen erantzukizuna pertsona bakar batena bada, pertsona horrek bi plusak kobratuko ditu (berarenak eta gerora sortutako arrazoiengatik absente dagoen lankidearenak), absentsia-aldiaren arabera dagokion zati proportzionalen.

ARLOA	IRIZPIDEAK	EDUKIA
Lana / kontabilitatea	• Urtero osatuko dute taldea	- Plantillaren lan-egutegia - Lan-gorabeherak, txanda-aldaketak - Kutxa-kontaketa - Fakturak
Jarduerak	• Urtero osatuko dute taldea	- Memoria - Jardueren planifikazioa - Egonaldi laburren jarraipena - Jardueren jarraipena eta ebaluazioa
Ikuskapena	• Urtero osatuko dute taldea	- Koordinazio-bilerak koordinatzailearekin eta taldearekin - Taldeko bileren gai-zerrenda - Etxebizitzaren funtzionamenduaren ikuskapena - Erabiltzaileen gorabeheren komunikazioa - Kalitatea kudeatzeko sistemako dokumentazioaren ikuskapena - Herriko formatuaren ikuskapena
Atsedena	• Urtero osatuko dute taldea	Ez da plusa kobratzen

5. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Langile guztiek, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango dute, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuen hitzarmenean adierazitako arrazoiengatik eta denboragatik.

Artikulu honetan araututako absentsia justifikatuetakarako, ezkontza bidezko loturari egiten zaion erreferentzia orok izatezko bikote diren langileei ere eragingo die, betiere dagokion legedi aplikagarriak zehaztutako erregistro eskudunean behar bezala inskribatuta badaude.

Era berean, etxebizitzan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten eta gutxienez 5 urteko bikote-harremana egiazta dezaketen langileek ordaindutako lizentziarako eskubidea izango dute beren bikotekidea eta 1. eta 2. mailako alboko familia zuzenean inplikatzeko dituzten kasu eta/edo egoeretan. Langileak eta enpresak bete beharreko inprimakia, 2. eranskina.

6. artikulua. Prestakuntza

Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek ongi asko dakite prestakuntzak berebiziko garrantzia duela giza aurrerapenaren zerbitzuan jarduten duten elkarreentzat. Horrenbestez, langile guztien gaitasun teknikoaren eta lanbide-gaitasunaren mailak ahalik eta gorenera eraman nahi dituzte, lanpostuen eskakizunen arabera; horretarako, prestakuntza-politika bat ezartzeko konpromisoa adostu dute, hori eskaintzen ditugun zerbitzuen kalitatea hobetzeko lagungarria gertatuko delakoan erabat sinetsita. Adierazitakoaren ondorioz:

a) Zuzendaritzak giza baliabideei zuzendutako kalitatezko prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, bere ekonomia- eta antolaketa-ahalmenaren barruan betiere.

b) Prestakuntza-plana enpresan aurkeztu baino lehen eta betiere prestakuntza-ekintzak hasi baino lehen, enpresak langileen ordezkariak sindikalarekin eta plantillarekin adostuko ditu enpresaren prestakuntza-planaren edukiak, hau da: garatu beharreko prestakuntza-ekintzak,

partaideak, prestakuntza emateko zentroak eta bitartekoak, eta ordutegia. Era berean, enpresak langileen ordezkaritza sindikalarekin adostu ahalko du beste zenbait enpresarekin taldekatuta prestakuntza-programetan parte hartzea.

c) Langileei nahitaez eman beharreko prestakuntza-ikastaroek eragindako gastuak enpresaren kontura izango dira, eta denbora lan-ordutegizat hartuko da.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtean 30 prestakuntza-ordu hartzeko eskubidea izango dute. Ordu horiek 5 urtera arteko aldietan metatu ahal izango dira, beren lanaldiaren barruan, lantokian bertan edo kanpoko zentro batean prestakuntza jasotzeko beren lanbide-jarduerarekin lotutako gaitetan. Enpresak erabakiko du prestakuntzarako baimenak ematea, langile batek baino gehiagok eskatzen dutenean eta eskatzen duten ikastaroaren datak guztiz edo partzialki bat datozenean.

Gaueko orduetan edo prestakuntza-ekintzak antolatzen diren orduekin bat ez datorren beste ordutegi batean lan egiten duten langileak ez dira diskriminatuko arrazoi horrengatik, gainerako langileei dagokienez. Beraz, lanaldiaren barruan 30 orduko prestakuntza jasotzeko eskubidea ere izango dute, prestakuntzako ordu presentzialekin bat etorri ez arren. Enpresak langilearekin adostuko du konpentsazioa dagokion atseden-ordu ordainduetan zehaztea.

7. artikulua. Borondatezko eszedentziak

Erakundean etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko urte bat igaro arte. Eskaera berriaren prozesu horretan, lehentasuna izango dute aurretik eskaera egin ez duten pertsonak.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen, eta denboraldi hori antzinasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idatziz eskatuko da beti, hasi baino hamabost egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Erantzunik jaso ezean, eskatutako baldintzetan eman dela ulertuko da.

Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkotako batek beteko du, gutxienez adostutako erreserba-denboraldian. Titularra lanera itzultzen denean ordezkotaren lana amaituko da, eta berarekiko lan-harremana bukatutzat emango da. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Lehenengo bi urteetan, Hogar Donosti enpresan duen lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori igarotakoan, erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordetako zaio soilik.

Erakunde kudeatzaileak borondatezko eszedentziarik ez emateko aukera izango du, baldin eta bere kategoria eta/edo erantzukizun-maila bereko pertsonen ehuneko 50 ekitaldi horretan eszedentzia-mota hori eta/edo soldatarik gabeko baimena hartuta badago edo halakorik eskatu badu. Psikologiako eta gizarte-laneko profilarik kasuan, koordinazioko langileak direnez, gutxienez pertsona batek jardunean jarraitu beharko du. Irizpide horiek ezartzea asistentzia-kalitatearen eta antolamendu-beharren arabera da.

Ehuneko horiek pertsona bakar batean gaindi daitezke, baldin eta negoziazio-batzordeak, aldeztatik bilduta, aho batez uste badu ezinbesteko egoera dela.

8. artikulua. Lanaldi-murrizketak

a) 14 urtera arteko seme-alabengatik lanaldi-murrizketa.

Legezko zaintza dela eta 14 urtetik beherako haurren bat zuzenean zaindu behar duten langileek eskubidea dute zuzendaritzarekin hitzartzeko hitzarmen honetan ezarritakoa baino lanaldi

laburragoa egitea. Baimena emateko eta ezartzeko, ezinbesteko baldintza izango da lanaldia betetzeko unean nahitaez bi alderdien adostasunarekin zehaztea.

Gutxienez lanaldiaren herena eta gehienez lanaldiaren erdia murriztu ahal izango da. Eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia erreferentziaz hartuta egin eta baliatu ahal izango da murrizketa hori. Soldata proportzionalki murriztuko da.

Aldi horretan langileak kaleratzeagatik enpresa uzten badu, oinarri arautzailearen eta kotizatu daitezkeen gainerako kontzeptuen ehuneko 100 hartuko da kalte-ordainerako.

Langileak ohiko lanaldira itzuli ahal izango dira, hilabete lehenago jakinarazita.

9. artikulua. Soldatarik gabeko baimena

Atal honetan azaltzen diren lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuak, eta lekualdatze hori modu antolatuan eta baimendutako erakunde humanitarioaren bitartez gauzatzen bada, ez da 15 egun aurretiaz jakinarazi behar.

Urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langile guztiek ordaindu gabeko lizentziak hartu ahal izango dituzte, urtean 6 hilabetez gehienez, eta gutxienez 15 egunez. Bi izan ezik; urtean zehar 7 eguneko aldietan hartu ahal izango baitira.

Baimen hori eman behar zaio, baldin eta eskaera alde aurretik idatziz jakinarazten bada eta izapideak egiteko behar besteko denborarekin egiten bada.

Erakunde kudeatzaileak soldatarik gabeko baimenik ez emateko aukera izango du, baldin eta bere kategoria eta/edo erantzukizun-maila bereko pertsonen ehuneko 50 ekitaldi horretan baimen- edo/eta eszedentzia-mota hori hartuta badago edo halakorik eskatu badu. Psikologiako eta gizarte-laneko profilaren kasuan, koordinazioko langileak direnez, gutxienez pertsona batek jardunean jarraitu behar du. Irizpide horiek ezartzea asistentzia-kalitatearen eta antolamendu-beharren arabera da.

Ehuneko horiek pertsona bakar batean gaindi daitezke, baldin eta negoziazio-batzordeak, alde aurretik bilduta, aho batez uste badu ezinbesteko egoera dela.

10. artikulua. Segurtasuna eta laneko osasuna (probintziako hitzarmenaren 25. artikulua osatzen badu, aztertu)

Garrantzitsua denez hitzarmen honi atxikitako langile guztiek dagozkien arriskuen ebaluazioak edukitzea, honako jardura hauek onartzea erabaki da, funtsezkoa dela iritzita:

- Langile guztiek beren lanbide-kategoriari dagozkien arriskuen ebaluazioen edukia ezagutzea, bai eta antzemandako arriskuen ondoriozko informazio-fitxak ere.

- Ematen zaizkien ekipoak -norbanakoak babesteko ekipoak (NBE)- erabiltzea.

- Langile guztiek faktore psikosozialen arrisku-mailei buruzko talde-emaitzak eta guztizko emaitzak ezagutzea. Laginaren zenbakizko kuantifikazioa arrisku psikosozialen ebaluazioen emaitza izango da, eta tarteko mailen eta maila kaltegarrien kasuetan, horiek zuzentzeko jarduketak bideratuko dira. Horietan ezinbestekoa izango da plantillaren lankidetzak.

- Ikastetxeko autobabeserako planak aurreikusten dituen jardura guztiak ezagutzea eta lankidetzan aritzea.

- Horrez gain, eta nahitaezkoa denez, erakunde adjudikaziodunak langileei eskainiko die, nahi badute, osasun-azterketa egiteko.

11. artikulua. Laneko arropa

Erakundeak laneko arropa emango die, urtean bitan, beren eginkizunen arabera behar duten langile guztiei. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik urtean 100 euro ordainduko zaizkie langileei. Zuzendaritzak plantillari egokitutako uniformea emango dio. Ildo horretan, zuzendaritzarekin lankidetzan aritu behar du:

- Eginkizunak betetzeko jantzi eta oinetako egokienak aukeratzea.

– Uniforme bakoitzaren jantzi-kopurua zehaztea.

Langileek, beren lana egiterakoan, nahitaez erabili beharko dituzte enpresak emandako arropa eta oinetakoak, eta horiek zaindu beharko dituzte.

12. artikulua. Aseguru-poliza

Artikulu honetan zehazten diren gertakariak eta kopuruak aseguraturata izango dituzte zentroko profesional guztiek:

- a) Lan-istripuak eragindako heriotza: 18.000,00 euro.
- b) Ezintasun iraunkor oso edo absolutua: 18.000,00 euro.
- c) Zurratasuna: 12.000,00 euro.
- d) Eraso ondoriozko heriotza: 12.000,00 euro.

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

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1. artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

Dena den, alderdiek berariaz hitzartzen dute desadostasunak ebazteko aplikatuko diren prozesuak PRECO lanbidearteko akordioan ezartzen diren adiskidetzea eta bitartekaritza izango direla. Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakiz gero.

14. artikulua. Erakunde kudeatzailea aldatzea hitzarmena indarrean dagoen bitartean

Hitzarmen hau alderdien arteko konfiantzan eta AyG Asistencialek proposatutako proiektuaren ezaugarrietan oinarrituta sinatzen da. Hori dela eta, enpresak zerbitzuak kudeatzeari uzten badio hitzarmen honen indarraldiaren barruan, langileek, egoki iritziz gero, proposatu ahal izango dute hitzarmen kolektiboa berriz negoziatzea erakunde adjudikaziodun berriarekin, eta erakunde horrek akordio honi eutsiko dio gutxienez, 2. artikuluan xedatuta dagoen bezala.

Langileen subrogazioari dagokionez, 51. artikuluan aipatutakoa aplikatuko da (enpresa-subrogazioaren klausula), desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuen I. hitzarmenean jaso.

15. artikulua. Azken klausula

Hitzarmen honetan jaso ez diren gai guztietan, desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuen I. hitzarmena aplikatuko da.