

**III. ATALA****EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA****Lana eta Justizia Saila**

Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko adinekoentzako zentroak sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48005745012006).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak, GESCA, LARES eta ELBE, eta sindikatuen ordezkapenak, ELA eta UGT, sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua —Lan eta Justizia Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21an EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011eko otasilaren 15ean EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12an EBO) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2018ko urtarrilaren 24an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea



**ADINEKOENTZAKO ZENTROAK
V. BIZKAIKO SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA
HITZAURREA**

Sinatu duten bi aldeak bat datoz Bizkaiko Adinekoentzako Zentrozen Probintziako Hitzarmen Kolektibo hau beharrezkoa dela adieraztean (esparru egonkorra eta kanpoko interferentziei eta aldakuntzei lotu gabea baita), eta konpromisoa hartu dute Hitzarmena zaintzeko eta defendatzeko.

Hitzarmen hau arauzkoa eta betebeharrekoa da, eta bere eremu funtzionalean dauden enpresa eta langile guztiak behartzen ditu indarraldi osoan.

Hitzarmena sinatu duten aldeentzat, Bizkaiko Adinekoentzako Zentzoei dagokien mendetasunaren arretaren sektorerako eraginkortasun orokorrekoa den hitzarmen kolektiboa funtsezko tresna da eraginpean hartutako langileen eta enpresen lan-harremanei egonkortasuna emateko.

Sektoreko hitzarmen probintzial honen aplikazioa lagungarria da enpresen lehiakortasuna hobetzeko. Aldi berean, langileen lan-harremanen zaintza bermatzen du.

Ildo horretan, akordio hau sinatu duten patroiak zein sindikatuak argi eta garbi agertu dira negoziazio-esparru propio honen alde, eta bere garaian akordio honen esparru berean jartzen direnak izango dira muga bakarrak, legitimatuta dauden alderdien gehien-
goak adierazitako borondate demokratikoan oinarrituta.

**I. KAPITULUA
APLIKAZIO EREMUA**

1. artikulua. — Lurralde-eremua

Hitzarmen Kolektibo hau funtzio-eremuko enpresa guztiei aplikatuko zaie, bai eta Bizkaiko Lurralde Historikoan lan egiten duen langile orori ere, edozein izanik ere enpresak bere helbidea ezarrita daukan tokia.

2. artikulua. — Langileak

Hitzarmen Kolektibo hau sektorean jarduera betetzen duen edozein enpresatan bes-
teren kontura zerbitzuak eskaintzen dituen langile orori aplikatuko zaio.

Hitzarmen Kolektibo honetatik salbuetsita daude goi-mailako zuzendaritzako langileak edo Zuzendaritzako, Gerentziako edo antzeko lanak betetzen dituztenak.

Hitzarmen kolektibo honetatik salbuetsita daude beren kudeaketa eta titulartasuna herri-administrazioaren eskumena den enpresa edo establezimenduetan lan egiten duten langileak, baita Etxez Etxeko Laguntzako langileak ere, berezko esparrua baitute.

3. artikulua. — Denbora-eremua

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2016ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte, 17., 18., 19. eta 32. artikuluetan 2021eko ekitaldirako eta urte horretako abenduaren 31tik aurrera lanaldiari buruz xedatzen dena albo batera utzi gabe.

Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera, ondorioak edukiko ditu, berriaz beste zerbait ezartzen den arloetan izan ezik.

Hala ere, hitzarmen honen 5. artikuluan xedatutakoari jarraiki beraren amaiera iragar-
tzen denean, espresuki eta aldi baterako luzatutzat emango da, hau ordezkatzan duen arlo bereko hitzarmen kolektibo berria indarrean hasi arte.

4. artikulua. — Funtzio Eremua

Hitzarmen Kolektibo hau, testu honetan biltzen diren zenbait kasutako zehaztasunak kontuan izanik, adintsuentzako etxeetako gizarte-zerbitzuetan aritzen diren enpresei aplikatuko zaie, Eusko Jaurlaritzaren 42/98 Dekretuaren 2. artikuluan xedatutakoaren arabera, apartamentu babestuetan, etxebizitza edo egoitza komunitarioetan, eta urriaren 17ko Eusko Jaurlaritzako 202/200 Dekretuko 2. artikulua araututako eguneko zentroak barne.



Orobat, funtzio-eremuko zerbitzuak eskaintzen dituzten dibisioak, negozio-ildoak, atalak eta bestelako ekoizpen-unitateak ere Hitzarmen Kolektibo honen eraginpekoak dira, nahiz eta integratuta dauden erakundearen jarduera beste bat izan edo hainbat ekoizpen-sektoreri dagokion jarduera bat baino gehiago bete, salbu eta erakunde horietarako itundutako baldintzak hitzarmen honetan itundutakoak baino hobeak badira; kasu horretan, hitzarmen honetan bermatutakoa gutxienezkoa izango da.

Integratu gabeko Eguneko Egoitzei Hitzarmen honetan bildutako arauak gutxienezko-tzat hartuta aplikatuko zaizkie, akordiorik ez dagoen bitartean.

Hitzarmen Kolektibo hau indarrean sartzen den unean, lurralde-esparru berean funtzio-eremu txikiagoa duten sektoreko hitzarmenak negoziatu ahal izango direla adostu dute alderdiek eta akordioa egongo balitz, indarrean sartzen den unean bere eraginpean geratuko lirateke eta, ondorioz, honetatik aske, bestelakorik ezarri den arloetan.

5. artikulua. — Hitzarmenaren salaketa eta luzapena

Bi aldeek adosten dute hitzarmena 2020ko urriaren 1ean salatuko dela, eta hitzarmena automatikoki salatzaren denetik zenbatzen hasita 30 eguneko epean hurrengo hitzarmenaren inguruko deliberamenduak hasteko konpromisoa hartzen dute.

Hitzarmena negoziatzeko legimitatuta dauden alderdietako edozeinek hitzarmenaren artikuluetan agertzen diren arlo guztiak edo batzuk sartu ahal izango ditu negoziazioan (betiere arlo horietarako itundutako indarraldiak errespetatzen badira), baita arlo berriak ere.

Esanbidezko akordiorik lortzen ez den bitartean, artikulua guztiak indarrean jarraituko dute, eta sortzen diren desadostasunek eta gatazkek ez dute hitzarmenaren desagertzea ekarriko. Alderdiek azpimarratu dutenez, hitzarmena Negoziazio Mahaia erabakitzen duenean baino ez da desagertuko.

6. artikulua. — Osootasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan, betiere baldintza onuragarriagoi buruzko artikulua ondukoak kontuan hartuta.

Lan-arloko jurisdikzioaren ondorioz, eta laneko agintaritzak edo eraginpeko edozeinek eskatuta, Hitzarmen Kolektibo honetako artikuluren bat baliogabetzen bada, artikulua horrek ez du ondorioz izango, baina gainerako artikulua gordeko dira.

Baliogabetutako testuak berriz ere negoziatzeko, Negoziazio Mahaia bilduko da epai irmoa eman eta handik bi hilabetera.

Hitzarmen honetan arautu ez den orori indarreko legedia aplikatuko zaio.

7. artikulua. — Hitzarmeneko Batzorde Paritario Mistoa

Hitzarmena sinatu bezain laster, sinatu duten erakundeek Interpretazio Batzorde Mistoa eratuko dute Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritakoa interpretatzeko, bitartekari-lanak egiteko eta jarraipena egiteko. Batzorde horrek hartutako erabakiak lotesleak izango dira, bileren akta idatzi beharko da eta hartutako erabakiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Interpretazio Batzordea entitate eta elkarte enplegu-emaileetako 6 kidek eta sindikatuen 6 ordezkari osatuko dute.

Alderdi sinatzaile bakoitzak Batzordeko kide bat bermatuko du gutxienez; nolana ere, alderdi bakoitzak Akordioaren sinadurak dituen adina boto izango ditu Batzordean.

Erakundeetako bakoitzak, egoki irizten badio, aholkulari baten laguntza izango du. Aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Erabakiak baliagarriak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren ehuneko 50ekin osatuko da, eta erabakiak boto haztatuaren bidez hartuko dira, betiere Batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, enpresaren izenean eta langileen izenean dauden ordezkarien ehuneko 50ek onartu beharko ditu.



Interpretazio Batzordearen deialdiak presidenteak egingo ditu printzipioz, eta/edo horretarako izendatutako pertsonak; edo, horrelakorik ez badago, alderdietako edozeinek. Akten idazkariak emango du erabakien berri, eta hitzarmen honen sinatzaileek Lan Harremanen Kontseiluan izendapen horien berri ematea adostu dute (Urkixo zumarkalea 2, Bilbao).

Batzorde Paritarioan erabakiak hartzeko, bi alderdietako ordezkarien gehiengoak aldeko botoa eman behar du.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

8. artikulua.— *Lanaren antolakuntza*

Lanaren antolaketa Enpresaren Zuzendaritzari dagokio Hitzarmen honek araututakoaren arabera, indarreko legediak xedaturikoaren arabera eta eskumeneko erakundeak berriazko arauen inguruan emandako irizpenen arabera.

9. artikulua.— *Lanbide-sailkapena*

Bigarren Xedapen Iragankorraren garapenean hartutako erabakiak alde batera utzita, lanbide-taldeak honako honen arabera ezarriko dira: titulazio-maila, ezagutza edo eskarmentua, egin beharreko zeregina eta langilearen egokitasuna.

Titulazioa eskatzea beharrezkotzat jotzen ez denean, kontratuak zehaztuko du kontratatutako langilea zein taldetan sartu behar den, betiere langile horrek bete behar dituen eginkizunak kontuan hartuta, behar duen ezagutzaren eta eskarmentuaren arabera.

Lanbide-kategoria bat identifikatzeko zaila suertatzen denean IBMak (Interpretazio Batzorde Mistoak) ezarriko du dagokion lanbide-taldean.

A.1 Taldea.— *Gerentea eta administratzailea*

- Administratzailea.
- Gerentea.

A.2 Taldea.— *Goi-mailako tituludunak eta kargudunak*

- Zuzendaria.
- Medikua.
- Beste batzuk (Psikologoa, eta abar).

B.1 Taldea.— *Erdi mailako tituludunak*

- Ikuskatzailea.
- OLT/EUD.
- Gizarte Laguntzailea.
- Fisioterapeuta.

B.2 Taldea.— *Gainerako erdi mailako tituludunak eta teknikariak*

- Gainerako erdi mailako tituludunak.
- Okupazio-terapeuta.
- Podologoa.
- Dietista.

C Taldea.— *Erdi-mailako kargudunak eta espezialistak*

- Gobernatzalea.
- Aisialdiko begiralea.
- Plantako koordinatzaile edo burua.
- Mantentzeko ofiziala.



- Administrari-ofiziala.
- Gerokultorea.
- Gidaria.
- Ile-apaintzailea.
- Lorezaina.
- Gaueko zelaria.

D Taldea. — Laguntzaileak

- Sukaldaria.
- Mantentze-lanetarako laguntzailea.
- Administrari laguntzaileak.
- Atezaina – Harreragilea.

E Taldea. — Urgazleak eta kualifikaziorik gabeko langileak

- Garbitzailea.
- Garbitzaileak – arropa-garbitzaileak.
- Sukaldeko laguntzailea.
- Arropa-garbitzailea.
- Bestelako kualifikaziorik gabeko langileak.

Arestian zehaztutako kategoriak adierazpen-mailakoak besterik ez dira, eta Lantokiak bete beharreko administrazio-baldintzek ez dute behartzen kategorია horiek guztiak izatera, betiere lantokiaren bolumenak eta indarreko legezko xedapenek eskatzen ez badute, edo lantokiak betetzen duen jarduerak eragindako premiek horrelakorik behar ez badute.

Hala ere, kategoría jakin bateko eginkizun zehatzak betetzen dituen langile orok, kategoría horri dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baita dagozkion gainerako eskubide guztiak ere Hitzarmen Kolektibo honetan edo indarreko legedian xedaturikoari jarraiki.

10. artikulua. — Funtzioak

Bigarren xedapen iragankorra garatzen ez den bitartean, hitzarmen kolektibo honen III. eranskinean jasoko da sektoreko langileek bete beharreko eginkizunen definizioa.

Desadostasunik badago, lehenik Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioaren eskumena izango da horri buruzko irizpena ematea eta ados jartzen ez badira, alderdiek dagozkien instantzietara jo ahal izango dute, eta Interpretazio Batzorde Mistoa bide juridikzionalaren aurreko erreklamazioa egiteko organoa izango da.

III. KAPITULUA**LANA****11. artikulua. — Laneko egonkortasuna**

Enpresako langileen sailkapena honako hau da: finakoak eta aldi baterakoak. Sailkapen horren barruan sartuko dira aldi baterako edo bitarteko langileak eta Obra edo Zerbitzu jakin baterako kontratupeko langileak.

Enpresa guztiek urte bete giterakoan gutxienez langileen %50 finakoak izango direla ziurtatzen dute eta bigarren urtearen amaieran %85. Enpresaren jarduera hasteko egun-tzat lantegiaren lehenengo erabiltzailea sartzen den eguna hartuko da.

Epe horiek gaintitu eta enpresak ez baditu ezarritako finkotasun ehunekotara iristeko nahikoa kontratu finko egin, dagokion ratioaren barnean Gizarte Segurantzaren alta emanda dauden langileen artean antzinate handiena dutenak finkotzat hartuko dira.



Horretarako, jardueraren lehen edo bigarren urtea betetzen den egunerako kontratu mota eta antzinasuna zehazten dituen plantillako langileen zerrenda emango zaio Langileen Legezko Ordezkaritzari eta ez badago langileentzako mezuak jartzen diren ohiko lekuan jarriko da.

Langile guztiak automatikoki finko izango dira kontratuan ezarritako epea igarotakoan beren lana egiten jarraitzen badute kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik gabe.

Praktiketako eta prestakuntzarako kontratuak amaitzean langilea finko bihurtzen bada, egindako lanari dagokion kategorian, antzinasuna kalkulatzeko praktiketako eta prestakuntzako denbora zerbitzu-denbora errealtzat hartuko da. Nolanahi ere, enpresaburuak ziurtagiri bat emango dio langileari; bertan prestakuntza teorikoak iraundako denbora eta lortutako esperientzia praktikoa adieraziko dira.

a) *Aldi baterako langileak*

Aldi baterako langileak izango dira, edozein izanik ere erabilitako kontratu mota, Enpresan ezohiko edo noizbehinkako lanen bat egiteko hartutakoak, betiere sei hilabete baino gutxiagorako izanik.

Kontratu horiek gehienez sei hilabeteko iraupena izango dute hamabi hilabeteko epean, kontratu hori baliatzea justifikatuko duen arrazoia edo gorabehera gertatu den egunetik zenbatzen hasita.

Epe hori amaitzean gorabehera edo arrazoi bera dela-eta lanean jarraituko balu, langile finko bihurtuko da eta zerbitzuaren hasierako ondorioekin.

Aldi baterako kontratua amaitzean kontratu hori bertan behera geratuz gero, lanpostu horretarako ezin izango da beste aldi baterako langile bat kontratatu, hiru hilabete igaro arte.

b) *Bitarteko langileak*

Langileak, ez daudenean, ordezkatzeko kontratatzen diren langileak dira bitarteko langileak. Ordezkapen horiek baimenengatik, aldi baterako lan-erantzunagatik, eszedentzia bereziagatik edo lan-kontratua eteten duen beste edozein kausagatik ez dauden langileak ordezkatzeko egiten dira, enpresak falta den pertsonari lanpostua erreserbatu behar dionean.

c) *Obra eta zerbitzuko kontratuak*

Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratuak obra edo zerbitzu jakin bat egitea dute helburu. Batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan. Beste batzuetan, aldiz, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren, eta dagokion lana edo obra zein zerbitzua agortu behar dituzte.

Lan-harremanak indarrean jarraituko du kontratu-harremanaren arrazoi den prestazioak edo zerbitzuak irauten duen bitartean, kudeatzen duen enpresa edozein dela ere. Gainera, indarrean dagoen legerian kontratu mugagabe bihurtzeari buruz ezarritakoa errespetatuko da.

Kontratu mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz desadostasunik baldin badago, edozein alderdik izango du PRECOra jotzeko aukera desadostasun horiek argitzeko.

Kontratatzeko duen enpresa administrazio-emakida edo kontrata izatea ez da nahikoa arrazoi izango, bestelako justifikaziorik egon ezean, kontratu mota hori egiteko.

Kontratua amaitzean, langileak eskubidea izango du kalte-ordain bat jasotzeko, indarrean dagoen lege-araudian ezarritako baldintzetan.



d) *Prestakuntzarako kontratuak*

Prestakuntzarako kontratuak Hitzarmen honetako administrari- edo lanbide-kategoriari zehaztutako lanbideetan behar bezala jarduteko beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa lortzeko egiten diren kontratuak dira, eta honako ezaugarri hauek dituzte:

A) Lanaldi osorako soilik izango dira eta kontratu-mota horiekin dauden langileak eta praktiketan daudenak gehienez plantillaren %5 izango dira, ez dute lanbide-kategoria horretarako beharrezkoa den titulua izango eta 16 urtetik gorakoak eta 20tik beharrezkoak izango dira. Langile elbarrituek ez dute adinaren muga bete behar.

B) Kontratuaren iraupena ezin izango da sei hilabetetik beharrezkoa izan, ezta bi urtetik gorakoa ere, eta probaldiak ez du 15 egunetik gora iraungo.

C) Kontratu mota hori duen langilea ezin izango da honenbestean edo primaren truke egindako lanetan aritu, ezta peontza-lanetan, serieko produkzio lanetan edota gaueko edo jaiegunetako lanaldietan ere.

D) Kontratu mota hori duen langilearen soldata ezin izango da betetzen ari den kategoriako soldataren %80tik beharrezkoa izan kontratuaren lehenengo seihilekoan, %90etik beharrezkoa bigarren seihilekoan ezta %95etik beharrezkoa ere kontratuaren gainerako epeetan, eta ez da inola ere lanbidearteko gutxieneko soldata baino baxuagoa izango.

E) Soldata-murrizketa horiek ez zaizkie inola ere aplikatuko aurretik kontratu berri horren funtzioak betetzen lan egin duten langileei.

e) *Praktikaldiko kontratuak*

Langileei dagokien ikasketa mailari egokitzen zaion prestakuntza praktikoa errazteko asmoz Hitzarmen honen eraginpeko enpresek praktika-kontratuak egin ahal izango dituzte honako lanpostu hauek betetzeko: Hitzarmen honetako 9. artikuluan adierazitako A-1), A-2) eta B) lanbide-taldeei dagozkien lanpostuak eta Aisialdirako Begiraleen kategoriari dagozkionak. Kontratu-mota horrek honako ezaugarri hauek izango ditu:

A) Praktikaldiko kontratua goi- edo erdi- mailako unibertsitateko titulua edo lanbide-heziketakoa duten langileekin egingo da, edo ofizialki baliokidetzat onartuta dauden tituluak dituztenekin, betiere lanbide-jardueran aritzeko aintzat hartuta badaude eta langileak titulua lortu duenetik kontratua egin arte bost urte baino gehiago iragan ez badira, edo zazpi urte baino gehiago, kontratua desgaitasuna duen langileren batekin itundu bada.

B) Aldi baterako kontratuak sei hilabete iraungo du gutxienez eta ezein kasutan ezin izango da bi urtez baino gehiagoz luzatu. Era berean, alderdiek bi luzapen adostu ahal izango dituzte gehienez ere eta luzapen horiek ez dira sei hilabetetik beharrezkoak izango, ezta kontratuaren gehieneko iraupena gaindituko ere.

C) Era horretako kontratua duen langilearen soldata ez da dagokion lanbide-kategoriako soldataren %75etik beharrezkoa izango lehen seihilekoan, %85etik beharrezkoa bigarren seihilekoan ezta %95etik beharrezkoa kontratuaren gainerako epean eta ez da inola ere lanbidearteko gutxieneko soldata baino baxuagoa izango.

D) Soldata-murrizketa horiek ez zaizkie inola ere aplikatuko sektorean funtzio berak betetzen aurretik lan egin duten langileei.

f) *Prestakuntza-praktikak egiten ari diren langileek lanean ari diren bitartean tutore bat izango dute, beraz, ezin izango dute lanik egin euren kategoriakoa den plantillako langile bat ondoan ez badago.*

g) *Lan-harremanik gabeko langile boluntarioak*

Langile horien lana boluntariotzari buruzko indarreko araudiri jarraiki egingo da.

**h) Enplegua sustatzeko kontratuak**

Kontratua arrazoi objektiboengatik amaitzen bada eta epaileak amaiera bidegabetzat hartzen badu, Langileen Estatutuaren 53.5 artikuluan adierazitako kalte-ordaina zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 33 egunekoa izango da, eta urtebetetik beherako denbora-tarteak hilabetetan hainbanatuko dira, 24 hilerokotan gehienez.

Epaileak bidegabetzat hartu ordez enpresaburuak halakotzat hartzen badu, berriz, kalte-ordaina zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 45 egunekoa izango da, eta urtebetetik beherako denbora-tarteak hilabetetan hainbanatuko dira, 24 hilerokotan gehienez.

12. artikulua.— Probaldia

Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera probaldia ezarri ahal izango da. Probaldi horrek ezin izango ditu honako epe hauek gainditu:

- A taldea: Sei hilabete.
- B taldea: Egutegiko berrogeita bost egun.
- C taldea: Egutegiko hogeita hamar egun.
- D taldea: Egutegiko hogeita hamar egun.
- E taldea: Egutegiko hamalau egun.

Bi alderdiek probaldia adostu eta idazki batean jasoko dute, eta, probaldian zehar, alderdi bata zein besteak lan-kontratua suntsiarazteko aukera izango du, beste alderdiari aurreabisurik eman gabe eta kalte-ordainak jasotzeko eskubiderik izan gabe.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak bere lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu, erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da aurreabisua egiteko eperik gabe, eta langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean hasiko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

Probaldian langile bat Aldi baterako Ezintasun egoeran badago, probaldiaren zenbata eta eten egingo da, betiere bi alderdiak ados badaude.

Kontratutako langileak lehendik enpresa berean lan egin badu, kategoria berarekin eta ezarritako probaldiaren pareko edo goragoko denboraldian, adierazitako probaldia gaindituzat emango zaio.

13. artikulua.— Enpresa uztea

Enpresaren Zerbitzuak beren borondatez utzi nahi dituzten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- E taldea: Egutegiko hamalau egun.
- D taldea: Egutegiko hogeita bat egun.
- C taldea: Egutegiko hogeita hamar egun.
- B taldea: Egutegiko berrogeita bost egun.
- A taldea: Egutegiko hirurogei egun.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, aldiz, Enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerako kontzeptuak hurrengo soldataren ordainketari legokiokeen ohiko epean ordaindu ahal izango dira.

Langile interesdunak hala eskatzen badu enpresak langileen delegatuen eskura jarriko du langileak lan-harremana amaitu duela adierazten duen dokumentuaren kopia baja gertatu baino bi lanegun lehenago, bertan kitatzearen aurrekalkulua ere adieraziko da.

**14. artikulua.— Goragoko edo beheragoko kategoriako lanak**

Debekatuta dago langileari berak duen kategoria baino beheragoko kategoriako lanak egitea agintzea Hitzarmen honetako Laugarren Xedapen Gehigarrian adierazitako egoeratan salbu.

Behar izanez gero, goragoko kategoriako lanak egitea agindu ahal izango dio enpresak langileari, betiere langile horrek behar duen prestakuntza badu. Adierazitako langileak kategoria berriari dagokion soldata jasoko du, eta aldaketa eragin zuen arrazoia desagertzen denean, lehen zeukan lanpostura itzuliko da.

Aldaketa hori ez da segidako lau hilabete baino gehiagorako izango; epe horretan kategoria berriari dagokion Tauletako Oinarrizko Soldata jasoko du eta aurreko Oinarrizko Osagarri Pertsonalari eutsiko dio.

Langileak epe hori gainditzen badu, edo aldizkako hamabi hilabetetan goragoko kategoriako lanpostuan jardun badu, kategoria horri dagokion soldata jasotzeko eskubidea eskuratuko du une horretatik aurrera, baina horrek ez du esan nahi kategoria horretako lanpostu bat sortu behar denik nahitaez.

Behin betiko lanpostu-igoera gertatzen bada langilea ez da lanpostu-aldaketa onartzerara behartuta egongo.

Finkatze hori ez da aplikatuko betetzen den goragoko lana langile titularren gaixotasunak, istripuak edo eszedentziak eragindakoa bada, baina kasu horretan, lanpostuz igotzeko egoera orotan kontuan hartzeko kontzeptua izango da.

15. artikulua.— Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Honako hau izango da lanpostu hutsa: langile baten lan-harremana etetearen ondorioz, langileak lantokia utzi eta bere lanpostua hutsik geratzea.

Lantegietan sortzen diren lanpostu hutsak eta berriak Hitzarmen honetako honako irizpide hauen arabera beteko dira:

Gobernatzaile-, Arduradun- eta Lantaldeko Arduradun-postuak izendapen askekoak izango dira.

Gainerako lanpostu hutsak edo berriak lehenik plantillako langileei eskainiko zaizkie eta lehentasunez talde bereko beheragoko kategoriako langileek beteko dituzte, betiere langilearen gaitasuna, titulazioa, ahalmena eta langile horrek lantokian duen antzinatasuna kontuan hartuta.

Lanpostu horiek ez badituzte plantillako lanaldi osoko langile finkoek betetzen edo plantillan aldaketak direla-eta lanpostu berriak sortzen badira, lanaldi partzialeko langileek edo aldi baterakoek izango dute lehentasuna; hori guztia, lantokiko Titularren iritziz langile horiek egokiak badira eta probaldiari dagokion denbora bete badute.

Titularren iritziz, arestian adierazitako baldintzak betetzen dituen langilerik ez bada, lanpostu hutsak une bakoitzean indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera beteko dira.

Langilea elebiduna izatea faktore positibotzat edo lehentasunezko irizpidetzat hartuko da lanpostu hutsak betetzeko orduan.

16. artikulua.— Sexua, aukera sexuala, aukera politikoa edo sindikala, edo adina direla-eta bereizkeriarik eragiteko debekua

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

Emakumeek eta gizonek aukera berberak izango dituzte honako alor hauetan: enplegua, prestakuntza, lanpostuz igotzea eta laneko garapena.

Gizonek eta emakumeek soldata berdina izango dute lan berdina egiten badute; era berean, gainerako enplegu-baldintza guztietan berdintasuna izatea bermatuko zaie.

Enpresek debeku horiek betetzen ez badituzte, bereizkeria jasan duten langileek dagozkien soldata-aldeak jasotzeko eskubidea izango dute.



Behar diren neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat eta gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzearen.

IV. KAPITULUA

LANALDIA

17. artikulua.— Lanaldia eta lan-ordutegiak

2016. eta 2017. urteetarako, 1.698 orduko lanaldia izango da; horietatik, 1.683 ohiko jarduerakoak izango dira, eta 15 etengabeko prestakuntzakoak.

2018. urterako 1.678 orduko lanaldia izango da; horietatik, 1.658 ohiko jarduerakoak izango dira, eta 20 etengabeko prestakuntzakoak.

2019. urterako 1.658 orduko lanaldia izango da; horietatik, 1.638 ohiko jarduerakoak izango dira, eta 20 etengabeko prestakuntzakoak.

2020. urterako 1.638 orduko lanaldia izango da; horietatik, 1.618 ohiko jarduerakoak izango dira, eta 20 etengabeko prestakuntzakoak.

2021. urterako 1.618 orduko lanaldia izango da; horietatik, 1.598 ohiko jarduerakoak izango dira, eta 20 etengabeko prestakuntzakoak.

2021eko abenduaren 31tik aurrera lanaldia 1.592 ordukoa izango da; horietatik, 1.572 ohiko jarduerakoak izango dira, eta 20 etengabeko prestakuntzakoak.

2018tik aurrera etengabeko prestakuntzarako ezarri diren 20 orduak benetan lan egindako ordutzat hartuko dira, aurretik erregulatutako 15 ordukin gertatzen zen bezalaxe; beti ere, artikulua honetan ezartzen denarekin bat eginez jarduten bada.

Lehen ezarritako lanaldia baino lanaldi txikiagoa duten langileek beren lanaldiari eutsiko diote, 1.592 orduko gutxieneko oinarriarekin beti.

Edozein eratako murrizketa bat baliatzeko, orain arteko eguneko lanaldiari eustea erabaki da, zentro bakoitzak esanbidezko erabakia hartzen duenean izan ezik. Horren ondorioz, lanaldi-murrizketa horrek ez du eguneko minutuetan eraginik izango, atsedean hartzeko ordu/lanaldi/lanaldi-erdietan baizik.

Horrez gain, langileek urtean 8 orduko baimena izango dute lagun egiteko ordaindutako baimen gisa, 32 - M artikuluan ezartzen den moduan.

Benetan lan egindako ordu guztiek eratuko dute urteko gehieneko zenbaketa hori, baina baita duten izaera dela-eta benetako lantzat hartzen diren orduak (ordaindutako lizentziek, aldi baterako ezintasun-egoerek, sindikatuen ordu-kredituek, lanaldian atsedean hartzeko eguneroko atsedean (zeina 19. artikuluan erregulatzen den eta benetan lan egindako denboratzat hartzen den)...), gauean edo jaiegunetan lan egiteagatik gainzenbaketak (hitzarmen kolektiboan hitzartzen diren konpentsazioak denbora bidez gauzatzen badira, eta ez ordainsarien bidez) eta, hala badagokio, etengabeko prestakuntzari dagozkion orduak ere.

Etengabeko prestakuntzarako gordetako orduak enpresak sustatzen baditu langileek prestakuntza-jarduera horietan parte hartu beharko dute artikulua honetan eta IX. Kapituluan xedatutakoaren arabera.

Langile batek prestakuntza-plan horietan ez parte hartzea erabakitzen badu, prestakuntzari dagozkion orduak bere kategoriari dagokion lana eginez bete beharko ditu adostutako urteko 15 edo 20 orduetara iritsi arte, baldin eta ordu horiek etengabeko prestakuntza-jarduera alternatiboekin betetzea adosten ez badu Enpresarekin.

Enpresak prestakuntza-aukera horiek sustatzen ez baditu, ezin izango ditu langileak behartu beste lan batzuk egitera horretarako denboran edo horren ordean.

Etengabeko prestakuntzari eskainitako orduak ezin izango dute langileak libre hartzeko aukeratutako egunekin edo bere oporraldiekin bat egin.

Enpresak sustaturiko prestakuntza, langilea AE egoeran dagoen bitartean egiten bada, ordu horiek lan egindakotzat hartuko dira lan-ordu «arrunt» eta efektiboekin gertatzen den moduan.



Enpresak prestakuntzari buruz proposatzen dituen gaietan sortzen diren desadostasunak badaude, alderdiek Batzorde Paritariora edo PRECOren prozeduretara jo ahal izango dute horiek konpontzeko.

Etengabeko ordubeteko atsedenaldua duena hartzen da lanaldi zatituztat.

Enpresak eta langileen ordezkariak (ez badago ordezkariak erabakia langileekin ados jarrita hartuko da), ados jarrita, gehienezko 10 ordu efektiboko lanaldia ezarri ahal izango dute, betiere lanaldi baten amaiera eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko atsedenaldua errespetatzen bada.

Bi zati baino gehiago dituzten ezohiko lanaldien salbuespenezko kasuan, hileko 53,19 euroko zenbatekoko konpentsazioa emango zaie langileei.

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileak ezin izango dira ordu osagarriak egitera behartu, indarreko lan-araudietan jasotzen diren kasuetan izan ezik.

Enpresek laneratzea kontrolatzeko sistemak ezarri ahal izango dituzte, nahiz eta lan-orduek efektiboak kopuruak ez duen nahitaez laneratze-erregistroan jasotako denbora soilik izan behar.

18. artikulua. — Lan-egutegia

Enpresaren ahalmena ez ezik, betebeharra ere bada urtero lan-egutegia egitea.

Horretarako, urtero eta urteko lehen hilabetean enpresak, Enpresa Batzordearekin, delegatuekin edo langileekin adostu ondoren egutegia egingo du, bertan txandak eta ordutegiak ezarriko ditu eta aste beteko aurrerapenarekin, hau da, egutegia indarrean jarri baino egutegiko 7 egun lehenago, langileen ordezkariak emango die iragarki-taulan jar dezaten.

Egutegian txandak, lanaldiak eta plantillako langile bakoitzaren urteko lan-orduak ezarriko dira. Era berean egutegiak Hitzarmenean edo Indarreko Legezko Araudian ezarritako gutxienezkoak errespetatu beharko ditu eta urtarrilaren 31 baino lehen egin eta iragarki-taulan ezarriko da.

Egutegia argitaratu ondoren adostutako urteko gehienezko kopurua aldatuko balitz eta egutegia egoera berrira egokitu beharko balitz, enpresak Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu ondorengo 30 egunetan eta langileen legezko ordezkariekin adostu ondoren beharrezko egokitzapenak egingo ditu, Langileen Legezko Ordezkaritzari edo langileei aldatuta horiek jakinaraziko dizkielarik eta laneko egutegi berria iragarki-taulan edo ondo ikusteko moduko lekuan ezarriko duelarik egutegi berria indarrean jarri baino gutxienez aste bete lehenago.

Eskatzen duenak eskatzen duela, lanaldiaren malgutasun arrunta edo banaketa irregularra enpresa bakoitzaren zuzendaritzaren eta langilearen artean adostu beharko da. Hitzarmen honen sinatzaileek adosten dute ez dutela Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezartzen den %10eko malgutasuna erabiliko, eta oraingo sistemarekin jarraituko dutela; alegia, lanaldiaren %100 urteko egutegietan ezartzea.

19. artikulua. — Lanaldian zeharreko atsedena

Egunean gutxienez 4,30 ordu segidan lan egiten duten langileek 20 minutu hartzeko eskubidea izango dute egunean, eta beren zenbaketan lan egindako denboratzat hartuko dira gai horri buruzko baldintza onuragarrienak.

Kontratua indarrean duten baina, lanaldi-murrizketa medio, egunean eta segidan 4,30 ordu horiek egitera iristen ez diren langileek, aurretik egunean 20 minutu hartzeko eskubidea zutenek, aurretik zuten eskubide bera izaten jarraituko dute.

Aurrekoa alboratu gabe:

- 2018an, egunean atsedinari eskainitako denboraren 4 minutu zenbatuko dira benetako lan-denbora gisa (adibidez, 225 laneguneko urteko egutegi batean, urteko guztizko 75 orduen 15 ordu izango liriateke guztira = 225 egun x 4, : 60,).
- 2019an, egunean atsedinari eskainitako denboraren 8 minutu zenbatuko dira benetako lan-denbora gisa (aurreko adibidean, 30 ordu urtean).



- 2020an, egunean atsedinari eskainitako denboraren 12 minutu zenbatuko dira benetako lan-denbora gisa (aurreko adibidean, 45 ordu urtean).
- 2021ean, egunean atsedinari eskainitako denboraren 16 minutu zenbatuko dira benetako lan-denbora gisa (aurreko adibidean, 60 ordu urtean).
- Eta, 2021aren abenduaren 31tik aurrera, 20 minutuak hartuko dira benetan lan egindako denboratzat (aurreko adibidean, 225 lanegunetik 75 ordu izango lirateke urtean, eta, egun horretatik aurrera, 1.497 ordukoa litzateke benetako lanaldia, atsedene osoa hartuko baita benetako lan-denboratzat, eta horrek bat egiten du benetako 1.572 ordukin, 17. artikuluan xedatzen denaren arabera (1.592 ordu - 20 prestakuntza-ordu), ken benetako lan-denbora gisa zenbatuko diren urteko 75 atsedene-orduak.

Urtea	Minututan zenbatzen da egunean benetan egindako lana	Ordutan murrizten da benetako lanaldia, eguneko atsedeneagatik (adibidez, 225 lanegun).
2018	4	15
2019	8	30
2020	12	45
2021	16	60
2021eko abenduaren 31tik aurrera	20	75

Edonola ere, eskubidea izanik eta ez betebeharra, beste sistemarik itunduta ez duen langileak lan-egutegian sartu ahalko du benetako lan-denbora gisa zenbatzen ez den geldialdia, langileen eta enpresako zuzendariaren artean aurretiko akordioa badago. Aurretiko akordiorik egon ezean, enpresak ezingo du lanegunaren garapenean sartu nahitaezko geldialdi hori, eta, hala egingo balu, egin litezkeen ekintzak gorabehera, langileak enpresan dagoen denbora guztia zenbatuko da benetako lan-denbora gisa.

Lan-egutegian beste sistemarik itunduta ez duen langilearentzat, benetan lan egindako denboratzat zenbatzen ez den geldialdia benetako lan-denbora gisa sartu ahalko da, baldin eta aurretiko akordioa badago langileen ordezkaritzaren eta enpresaren artean. Aurretiko akordiorik egon ezean, enpresak ezingo du lanegunaren garapenean sartu nahitaezko geldialdi hori, eta, hala egingo balu, langileak lan-jarduera egin behar duen denbora guztia zenbatuko da benetako lan-denbora gisa.

Hala ere, lanaldian eten bat sartu ahalko dute enpresek, zuzenean, eta egutegi honen arabera urtero benetako lan gisa zenbatzen den atsedene-denborarekin baliokidea izango da; langileek, berriz, paragrafo horietan ezartzen denaren arabera, eta atsedene-denbora osoa benetako lan-denboratzat hartu artean (une horretatik aurrera, 20 minutuko geldialdia egin ahalko da), gainerako atsedene-denbora geldialdi gisa egiten den ala ez erabaki ahalko dute.

Enpresek 2021eko abenduaren 31 baino lehen sartzan badute urtean benetako lan gisa zenbatzen den denboraz gainera etenaldi bat, eta langileak hori egitera behartuz gero, benetan lan egindako denboratzat hartuko da osotasunean, aurreko bi paragrafoetan ezarritakoarekin bat eginez. Hori guztia, enpresak eta langileen ordezkaritzak urtero benetan lan egindako denboratzat hartzen ez den atsedene-denboraren inguruan egin ditzaketen akordioak bazter utzi gabe.

19. artikulua. Bis

Hitzarmen honekin hitzartzen den urteko lanaldia ez da ukituko hitzarmenak indarrean jarraitu bitartean; hala ere, ez da kentzen indarraldi horretan langileen benetako lanaldia alda dezaketen inguruabarrak (legezkoak, jurisprudentziari dagozkionak eta abar) egon ahal izateko aukera.



Dena dela, inguruabar horiek gertatuko balira, inguruabarron eragina aztertzeko elkartuko litzateke hitzarmenaren batzorde negoziatzailea, eta, hala bada, egokitzat ikusten den edozein lanaldi-aldaketa egiteko negoziatzeko bilduko liriateke aldeak, aurreko artikuluen arabera hitzartu den lanaldi-aldaketa izan ez dadin.

Hitzarmen kolektiboak ezartzen duen urteko lanaldia baino lanaldi txikiagoa duten enpresek ez dute lanaldia murrizteko betebeharririk edukiko, hitzarmena lanaldi horretara iristeari dagokionez. Eguneroko atsedeen guztia benetako lan-denboratzat zenbatzen dutenek (19. artikulua) edo prestakuntzako 20 orduak benetako lan-denboratzat daukatenek bezala (beti ere, 17. artikuluan bezala jokatzuz gero), ez dituzte orduak murriztu behar kontzeptu horientatik.

20. artikulua.— Asteko atsedena

Langileek astean gutxienez egun eta erdiko atsedena hartzeko eskubidea izango dute (hogeita hamasei ordu jarraian). Atsedena hori derrigorrez igandea izango da 5 astetik behin, hau da lan egindako 4 iganderen ondoren hurrengo jai izango da 14 pertsona edo gutxiagorentzako edukiera duten zentroetan eta 4 astetik behin, hau da 3 igande lan egin ondoren hurrengo jai izango da gainerako zentroetan, edo berariazko adostasunaren bitartez bi igande jai hartuko dira lan egindako 7 igande bakoitzeko.

Aurretik ezarritakoa alde batera utzita, enpresa eta Langileen Legezko Ordezkaritzaren artean adostutako edozein formula errespetatu egingo da.

Aurrekoa gorabehera, bermatutako asteko gutxieneko egun librea igandea bada, asteburu hartuko da, eta 45 langile edo gehiago dituzten zentro guztiek nahitaez bete beharko dute. Horretarako, laneko egutegiak egokitzeko beharrezkoak diren neurriak hartu beharko dira.

45 langile baino gutxiago dituzten zentroek ahal duten guztia egin beharko dute lan egutegiak egiten direnean igandearekin bat datorren egun librea asteburu osokoa izan dadin lortzeko.

21. artikulua.— Oporrak

Urteko oporraldia ezin da konpentsazio ekonomikoarekin ordezkatu eta atsedena gisa hartuko da, baldin eta kontratua amaitzeagatik edo lan-harremanaren aldi baterakotasunagatik hartzea ezinezkoa ez bada. Oporraldiaren iraupena 31 egutegiko egunetako izango da. Urte osoa lan egin ez den kasuetan oporraldia lan egindako denborarekiko proportzionala izango da.

Oporrak, ahal bada, ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean hartuko dira.

Oporrak 31 egunetako aldi bakarrean edo hamabost eta hamasei egunetako bi zatitan hartu ahal izango dira hurrenez hurren. Ezin izango dira zati gehiagotan banatu eta honako irizpide hauek jarraituko dira:

a) Oporren egutegia egiterakoan oporretako gutxienez hamabost egun ekainetik irailera bitartean izan daitezen saiatuko dira enpresak.

b) Bestelako formularik egon ezean, oporrak hartzeko txanda-erregimena langileen urteko txandakatze zorrotzean oinarrituko da. Txandakatze hori antzinasunaren arabera egingo da lehenengo urtean. Horretarako, oporretarako txandak osatuko dira. Txanda horiek laneko egutegiaren arabera eta ematen den zerbitzuaren arabera egingo dira.

c) Enpresak, antolakuntza dela medio eta aukeratzeko txandak esleitu baino lehen, kategoria, ordutegi edo txanda (goizekoa, arratsaldekoa eta/edo gauekoa) bakoitzean oporrak aldi berean hartu ditzaketen langile-kopuruan mugak ezarri ahal izango ditu.

d) Oporraldia ezin izango da atsedeen-egun batean hasi, beraz, atsedena hurrengo eguna hartuko da oporren eta euren zenbaketa hasieratzat. Oporretatik itzultzen den eguna, egun libre bada, egun hori/horiek errespetatu egingo dira eta egun libre hori/horien hurrengo egunean hasiko da lanean edo egindako aukera lan egindako jaiegunak opor egunekin konpentsatzea bada, metatutako opor-egun horiek amaitzean itzuliko da lanera.



e) Oporraldiaren hasieran edo amaieran egun libreak egoteagatik oporraldia luza-tu egiten bada, edo jaiegunen konpentsazioaren ondorioz egunak baldin badaude tar-tean, eraginpeko alderdiek egun horiek oporralditik kanpo hartzea adostu ahal izango dute. Horretarako, aukera hori egokitzen jotzen duen alderdiak beste alderdiari jakinarazi behar dio, hala badagokio akordio batera iristeko, atsedenaldira hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago.

f) Oporretako egutegia urteko lehen hiruhilekoan egingo da eta kasu guztietan opo-rrak hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago.

g) Irizpide hauei jarraiki, ekaina, uztaila, abuztua eta irailean hartzen diren oporr-aldiak hilabete horien 1etik 15erako edo 16tik, 30erako edo 31rako (16 eguneko zatietara-ko) epeetan izan daitezen lortu nahi da, horrela, bi zatitan egiten diren oporraldien epeak ezartzerakoan ahal den heinean bi txanda ezberdinen gainjartzea saihesteko, eta opo-rrerako txandak ordeztzen ari diren langileek ordezkapen guztiak egin ahal izan ditzaten.

Oporrak hartzeko aldia aukeratu ondoren eta oporrak hasi baino lehen aldi baterako ezintasuna sortuko balitz, eraginpean hartutako langileak oporraldia aldatu ahal izango du, indarrean dagoen legerian jasotako baldintzetan.

Oporraldira hasi ondoren AE egoera gertatzen bada, oporraldia ez da etengo eta ezin izango da beste oporraldi bategatik aldatu. Oporraldian zehar AE egoeragatikotik bajan dauden langileek ordainsari guztiak oso-osorik jasotzeko eskubidea izango dute AE egoerak oporraldiarekin bat egiten duen denboraldian zehar.

Kontratua oporrak hartu baino lehen amaitzen bada, sortutako opor-egunak kalkula-tzeko modua honako hau izatea ezarri da, likidazioaren ondorioetarako:

Bisustuak ez diren urteetarako:

$$\frac{\text{Urtean kotizatutako egunak} \times 31 \text{ egun}}{334}$$

Urte bisustueterako:

$$\frac{\text{Urtean kotizatutako egunak} \times 31 \text{ egun}}{335}$$

Langilearen oporraldia finkatu ondoren, hura hartzeko garaian langileak aldi batera-ko ezintasun-egoeran gertatzen baldin bada, langileak aukera izango du oporrak ezin-tasun-egoera hori amaitzean hartzeko, oporraldiari dagokion urte naturalaren barruan. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak, ezta aldi baterako ezintasuna amaitu zenetik igaro den denborak ere.

22. artikulua. — Txandakotasuna, konpentsazioak eta txanda-aldaketak

Enpresak langile berriak kontratatu behar baditu, plantilla handitu delako edo behin betiko bajak betetzeko, kontratatu beharreko kategoriei dagozkien eginkizunak betetzen dituzten txanda-langileek beren lanaldiaren banaketa aldatzeko lehentasuna izango dute.

Txanda aldatzeko lehentasuna izango dute kategorian beraren barruan antzintasun eta/edo lanbide-kualifikazio handiena egiazta dezaketen langileek. Enpresak eta Langi-leen Legezko Ordezkaritzak hala adostuta, gai honi buruzko funtzionamendu-irizpideak ezarri ahal izango dira enpresa bakoitzean, edozein kasu gertatu baino lehen.

Eginkizun berak betetzen dituzten langileek euren txandak aldatzea erabakitzen ba-dute, enpresak ez du eragozpenik jarriko, salbu eta justifikatutako arrazoiak badaude.



V. KAPITULUA
LANSARI EKONOMIKOAK

23. artikulua. — Lansari-egitura

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuak eraginpean hartutako langileek oinarritzko soldata eta horren osagarriak izango dituzte, baita soldatetik kanpoko plusak ere.

A) Oinarritzko soldata: Obra-unitateetan edo denbora-unitateetan eta lanbide-talde eta -kategoriaren arabera ezarritako ordainsariaren zatia da, langileari bere lanpostua edo beste edozein zirkunstantziagatik dagokion ordainsaria alde batera utzita. (I. eta II. Eranskinak).

B) Antzinasun-plusa: Antzinasun-osagarriagatik Hitzarmen honetako I. eta II. Eranskinetan ezarritako zenbatekoak ordainduko dira enpresan lan egindako hirurteko bakoitzeko eta osagarri pertsonal gisa. Ordainketa hiru urteak bete ondorengo hilabetearen lehenengo egunetik aurrera egingo da.

Hilean hirurtekoko 20,00 euroko zenbatekoa izango da.

Langilea enpresan sartzen den egunetik aurrera hasiko da zenbatzen antzinasuna (subrogaziorik egon ezean gertatutako espezifikotasunak kontuan izanik) eta zerbitzuan egondako denbora guztia hartuko da kontuan, horrela, oporraldiak, ordainduriko lizentziak, aldi baterako ezintasuna, amatasunagatiko eszedentzia berezia eta nahitaezko eszedentzia kontuan hartuko direlarik.

Egoitzetako, Eguneko Zentroetako eta Tutoretzapeko Apartamentuetako langileek 5 hirurtekoren baliokidea sortu ahal izango dute gehienez. Zenbateko hori baino gehiago sortu duten langileei dagokiena errespetatuko zaie. Muga horrek ez ditu eraginpean hartuko Etxebizitza Komunitarioetako langileak.

C) Aparteko haborokinak: Aparteko bi ordainsari ordainduko dira sei hilean behin eta oinarritzko soldataren baliokideak izango dira. Lehenengoari antzinasuna erantsiko zaio eta urtarilaren 1etik ekainaren 30era bitartean sorraraziko da eta uztailaren 15ean ordaindu. Bigarrena, uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sorraraziko da eta abenduaren 15ean ordainduko da.

Urtean zehar, enpresan lanean hasten den edo lanari uzten dion langileari goian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldizkako mugaegunagatiko osagarriak ordainduko zaizkio, eta zenbatekoa lan egindako denboraren arabera hainbanatuko da, sei hilekoen arabera.

Enpresako Titularra eta Langileen Legezko Ordezkaritza ados jarrita, aparteko haborokinak 12 hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

D) Gau-plusa: 22:00etatik 06:00tara bitarte lan egindako orduak, ordu arruntaren gaineko % 25eko igoera izango dute eta zenbateko hori hileko oinarritzko kontzeptuen arabera kalkulatu da (tauletako oinarritzko soldata, gehi oinarritzko osagarri-pertsonala, gehi antzinasuna).

Konpentsazio bide hori aukeratzekotan, berariazko ordainketaren alternatiba bitartez, eta egutegian gaueko lan-ordu gutxiago edo gehiago dituzten hilabeteak egon daitezkeenez, zenbatekoa kalkulatzeko urteko kalkulu-formula bat erabili ahal izango da.

Ordainketa hori asteko 35 orduko edo bi asteko 70 orduko lanaldi oso bategatik ordezkatu ahal izango da. Urteko itundutako lanaldiari dagokionez, aste bakoitzeko bost orduko murrizketak edo bi astetik behin 10 orduko murrizketak lanordu efektibotzat hartuko dira, hau da, konpentsazio kasuan, lan egindako ordu efektibo bakoitzagatik, ordu 1, 8 minutu eta 30 segundo lan egin dela kontsideratuko da urteko zenbaketa osatzeari begira.

Gauean lan egindako orduak aurreko paragrafoan adierazitako digituekin ez badatoz bat, konpentsazioa egiaz lan egindako denboran kalkulatzeko paragrafo horretan ezarritako proportzionalitatea aplikatuko da.



Langilearen lanbide-kategoria dela-eta gauean lan egitea beharrezkoa bada (gaueko zelariaren kasuan adibidez), I. eta II. eranskinetan xedatutakoa hartuko da kontuan, dagokion adostutako berariazko konpentsazioekin, bai dirutan edo atsedeen-denboran, Hitzarmen honetan ezarritako irizpideen arabera. Kontratuan nekagarritasun horri dagokion konpentsazioa adierazi beharko da.

Gaueko txanda finkoa duten langileek Hitzarmeneko tauletan bildutako berezko konpentsaziorik ez dutenean artikulua honetan adierazitakoa hartuko da kontuan.

E) Igande-plusa: kontzeptu hori Egoitzetako, Eguneko Zentroetako eta Tutoretzapeko Apartamentuetako langileei aplikatuko zaie, eta Hitzarmen honen 26. artikuluan ezarritako baldintzetan ordainduko da. Plus hau ez da 14 egoiliar edo gutxiago dituzten zentroetan aplikatuko. Zentro horietan ez da sortu beharreko gehienezko hirurtekoen muga ere ezarriko.

F) Goragoko mailako eginkizunengatik aldi baterako plusa: Langile bati, justifikatuta, berari dagokion lanbide-kategoria baino goragoko berariazko eginkizun bat ematen zaionean, la horri dagokion soldata jasoko du, lan hori egiten duen bitartean eta hori guztia 14. artikuluan azaltzen diren salbuespenak aintzat hartuta.

G) Dietak eta joan-etorriek eragindako gastuak:

Dietak: Dieta edozein irteeratan kanpoan egoteak eta mantenuak sortutako gastuei erantzuteko eguneko ezarritako kopurua izango da; betiere gastu horiek langilearen konturakoak badira eta kanpora joan bada titularrak eskaturik edo titularrak langileak egin-dako proposamena onartu duelako.

Bizkaiko 2015eko (%0,2) eta 2016ko (%1,7) KPlak ezarri ostean, hau da 2017ko dieten zenbatekoa:

- Gosaria: 3,70 euro.
- Bazkaria: 16,11 euro.
- Afaria: 12,07 euro.
- Ostatua: 49,69 euro.

Bidaia-gastuak: Baldin eta egoitzako titularrak langileari bere ibilgailua erabilita zerbitzu bat egiteko eskatzen badio. Ibilgailu kilometroko 0,296 euro ordainduko dio 2017n, baita autopistako bidesaria (aurkezten badu) eta, hala badagokio, aparkalekuko %50 ere.

Zuzendaritza eta Langileen Legezko Ordezkaritzaren arteko akordioaren bitartez, enpresa bakoitzean hemen ezarritakoez gain bestelako konpentsazio-formulak adostu ahal izango dira.

Nolanahi ere, 2018. urtetik aurrera, adierazitako dieten eta kilometrajearen zenbatekoak urtero haziko dira, aurreko urteko Bizkaiko KPla igotzen den neurri berean.

24. artikulua.— Ordainsariak areagotzea

1. Egoitzen, eguneko zentroen eta tutoretzapeko apartamentuen kolektiborako, I. eranskinean sartu dira 2018-2019-2020 urteei dagozkien soldata-taulak; komunitate-etxebizitza gisa definituta dauden enpresa-multzorako, ordea, II. eranskinean sartu dira 2018-2019-2020 urteei dagozkien soldata-taulak. Bada, gehikuntza hauek dagozkie guztiei:

- 2017ko urriaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arte, egoitzen, eguneko zentroen, tutoretzapeko apartamentuen eta komunitate-etxebizitzaren 2015eko soldata-taulek hilean 40 euroko gehikuntza lineala edukiko dute kategorian guztietan. 2017ko Gabonetako aparteko saria ere 40 euroan igoko da.
- 2019ko urtarrilaren 1etik urte bereko abenduaren 31ra arte, egoitzen, eguneko zentroen eta tutoretzapeko apartamentuen 2018ko soldata-taulek hilean 45 euroko gehikuntza lineala edukiko dute kategorian guztietan. Komunitate-etxebizitzek, aldi berean, hilean 40 euroko igoera edukiko dute soldata-tauletan.
- 2020ko urtarrilaren 1etik urte bereko abenduaren 31ra arte, egoitzen, eguneko zentroen eta tutoretzapeko apartamentuen 2019ko soldata-taulek hilean 55 euroko gehikuntza lineala edukiko dute kategorian guztietan. Komunitate-etxebizitzek, aldi berean, hilean 50 euroko igoera edukiko dute soldata-tauletan.



2. Tauletan ezarritako soldata-mailak gainditzen dituzten langileentzat, berriz, azken xedapenetatik hirugarrenean jaso dira soldaten gaineko gehikuntza bermatuak:

- 2017ko urriaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arte, 40 euro hilean, 2017ko Gabonetako aparteko saria barne hartuta.
- 2019ko urtarrilaren 1etik urte bereko abenduaren 31ra arte, 45 euro hilean. Komunitate-etxebizitzetako langileek, ordea, 40 euroko gehikuntza bermatua edukiko dute.
- 2020ko urtarrilaren 1etik urte bereko abenduaren 31ra arte, 55 euro hilean. Komunitate-etxebizitzetako langileek, ordea, 50 euroko gehikuntza bermatua edukiko dute.

Nolanahi ere, 1) eta 2) ataletan jasotzen diren gehikuntza linealak ezingo zaizkie pilatu hitzarmenarengatik edo aurreko hitzarmena amaitu zenetik (2015eko abenduaren 31tik) enpresetan egindako akordioengatik egin ahal izan diren gehikuntzei.

Bestalde, urtean hitzarmenaren tauletan zehazten direnak baino soldata handiagoa jasotzen duten langileek aurreko hitzarmena amaitu zenetik (2015eko abenduaren 31tik) gehikuntzarik jaso ez badute, hitzartu diren gehikuntza lineal berberak bermatuko zaizkie.

25. artikulua.— Aparteko orduak

1. Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikulua horren 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2. Salbuespen gisa, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetan:

Lehena: Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena: Behar adinako aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, eta sektorearen ezaugarriak eta eguneko 24 orduko zerbitzu jarraitua kontuan izanik, enpresak behar bezala funtzionatzeko ohiko lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, langile berriek gehiegizko lana egitea posible ez dela egiaztatu beharko da, betiere honako arrazoiren bat tarteko:

- a) Lanaldia oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.
- b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.
- c) Enpleguko zerbitzu publikoek ez dutelako lanpostuaren kualifikazioa duen langilerik eskaini, laguntza eskatu bazaie ere.
- d) Ezusteko lan-etortzeak bete behar direlako (baimenak, AE, eta abar).

3. Lanaldi arruntetik gorako lanordu bakoitza dirutan ordainduko da edo atsedenaldiarekin konpentsatuko da, lan egindako ordu bakoitzari 1,75 orduko atsedena egokituko zaiolarik. Koefiziente zuzentzaile hori aplikatu ondoren ateratzen zaigun denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da urteko zenbaketa osatzeari dagokionez. Aparteko ordu horiek egin eta handik 30 egunean baliatu beharko da atsedenaldia, eta enpresak eta langileek ados jarri beharko dute. Alderdien arteko adostasunik ez badago eta bi-tartekaritzara jo ezean, atsedenaldi hori jarraian baliatuko da lehenengo eta bigarren seihilekoaren azken egunetan, bi epe horietako bakoitzerako atera den ordu-kopuruaren arabera.

4. Aparteko ordu horiek gaueko lan-orduetan, jaiegunetan edo jaiegun berezietan egin behar badira 1,75eko konpentsazioa, kasu berezi horietako soldata-kontzeptu osagarri guztiei aplikatuko zaie.

5. Diruz ordainduko dira soilik kitapena eginez gero, eta, horretarako horren balioa kalkulatzeko honako formula hauek erabiliko dira:

$$\frac{\text{Urteko oinarritzko soldata (oinar. soldata + osagarri pertsonalak + antzintasuna)}}{(\text{Urteko gehieneko lanaldia, prestakuntza barne})} \times 1,75$$

6. Langile bakoitzeko urteko 50 aparteko orduko muga ezarriko da.

**26. artikulua.— Jaiegunak eta lgandeak**

Ordaindu beharreko jaiegunen barruan (hau da, lan-agintaritzak ezarritako urte natural bakoitzean ordaindu beharreko jaiegun ez-berreskuragarriak), bi mota ezberdin bereiziko ditugu konpentsazioa jasotzeari dagokionez: jaiegun arruntak eta aparteko jaiegunak, betiere langileek egun horietan lan egiten badute (jaiegunetan lan egiten duten langileak jaiegunaren aurreko eguneko gaueko txandan sartzean direnak eta jaieguneko arratsaldeko txanda amaitzean bukatzen dutenak dira). Lan-ordu horiek urteko lanaldia betetzeko aintzat hartuko dira eta gainera konpentsatu egingo dira.

Hau da, efektiboki lan egindako jaiegunetako ordu bakoitza ordu bete gisa zenbatuko da eta horrez gain dagokion konpentsazioa jasoko du.

Kompentsazio-mota Langileen Legezko Ordezkaritza eta enpresa ados jarrita ezarriko da, eta alderdiek adostutako konpentsazio-mota guztiak baliozkoak izango dira. Oro har langile guztiei aplikatu beharreko konpentsazio hori gehienez laneko egutegia indarrean jarri baino lehen ezarri beharko dute.

Langileen Legezko Ordezkaritza eta Zuzendaritzaren proposamenen artean desadostasunik balego, alderdiek Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduretara (PRE-CO) jo beharko dute eta inongo formula egokirik adosten ez badute honako era hauetan konpentsatuko dira:

1. Jaiegun arruntak konpentsatzeko

a) Urteko oporraldiari erantsiko zaizkie, bai oporren hasieran baita amaieran ere. Erantsi beharreko egun-kopurua metatutakoen kopuru bera izango da, beraz oporraldia 15/16/31 egunekoa izango da gehi lan egindako jaiegun arruntaren kopuru bera. Oporraldiaren aurretik edo atzetik egun liberrik badago haiek ere erantsiko dira eta oporrak egun libreetan hasi edo bukatzen badira konpentsatu beharreko egunak egun libreen aurretik edo ondoren hartuko direla bermatzen da.

b) Oporraldia ez den garai batean jarraian hartzea. Kasu horretan, lan egindako lau jaiegunengatik segidako bost egun hartuko dira (eta zenbaketa hau inola ere ez dela asteko egun libreak hasiko bermatzen da) eta horietatik egun bat efektiboki lan egindakotzat hartuko da urteko lanaldiaren zenbaketari dagokionez.

4/5 formula aplikatuz gero, 4/8/12rekin bat egiten ez duten lan egindako jaiegun arruntei dagokionez segidako atsedenaldira hartzeko denbora areagotzeko eta efektiboki lan egindakotzat hartu beharreko orduen kalkulua egiteko hiruko erregela aplikatuko da, segidako egun libreak kalkulatzeko eta urteko eska daitekeen lanaldira iristeko zenbatu daitekeen denbora-kopurua kalkulatzeko ere.

Jaiegun arruntetan lan egiteagatik konpentsazioaren aukera aplikatuz gero, urteko lanaldia murriztu egingo da; lehenengo paragrafoari dagokionez egindako lau jaiegunengatik egun bateko ordu-kopuruan murriztuko da, eta bigarren paragrafoari dagokionez, berriz, hiruko erregela aplikatu ondoren izandako emaitzaren kopuruan.

Hainbat lanalditan lan egiten dutenen konpentsazio-orduak kalkulatzeko, beren ohiko lanaldien batez bestekoa aplikatuko da.

c) Langileen Legezko Ordezkaritzaren eta Zuzendaritzaren artean adosturiko bestelako formularik erabili ez bada, eta artikulua honetan adierazitako formularen batekin konpentsatu ez bada, dirutan konpentsatzeko aukera aplikatuko da kontratua edo urte naturala amaitu den kasuetan.

Likidazio/kitapen horri dagokionez edo urtea amaitzean lan egindako eta konpentsatu gabeko jaiegunak ordaintzeari dagokionez honako formula hau erabiliko da:

Jai-egunetan lan egindako orduak aparteko ordutzat hartuko dira urteko lanaldia betetzera, eta, gainera, konpentsaziorako eskubidea izango da. Konpentsazio horren zenbatekoa ordu bakoitzerako, honako formula honen arabera kalkulatu da:

$$\frac{\text{Urteko oinarrizko soldata (oinarrizko soldata + osagarri pertsonalak + antzinasuna)}}{\text{(Urteko gehieneko lanaldia, prestakuntza barne)}} \times 0,75$$



2. *Jaiegun Bereziak*

Garrantzi berezia dutela-eta, Eguberri eguna eta Urte Berria jaiegun berezizat hartuko dira. Konpentsazioari buruzko artikulua hau aplikatzeari dagokionez, berezko jaiegun berezizat hartuko dira, Lan Administrazioako Agintaritzak bere lan egin beharreko berreskuratu ezin diren urteko jaiegunen egutegian ematen dien trataera kontuan izan gabe.

a) Abenduaren 24etik 25erako gaueko txandan lanean hasi eta 25eko arratsaldeko txandan amaitzen duten langileek eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gaueko txandan hasi eta urtarrilaren 1eko arratsaldeko txandan amaitzen dutenek, bi lanaldietako atsedenaldia izango dute (bata jaiegunari dagokiona eta bestea egunaren garrantzi berezia dela-eta). Bi atsedenaldi horiek hartzeko egunak langileak aukeratuko ditu eta ezin izango zaizkio ukatu honako baldintza hauek betetzen baditu:

- Premiazko arrazoirik izan ezean (premiatzko arrazoizat sortutako beharra hartuta), Enpresako Zuzendaritzari aukeratutako egunaren berri idatziz eman izana gutxienez 20 eguneko aurrerapenez.
- Txandaren %25 baino gehiagok egun bera eskatu ez izana. Aipatutakoa gertatuko balitz lehentasuna izango dute Zuzendaritzari eskabidea lehenago helarazi diotenean lehenengotik azkenerako ordena jarraituz.

Kompentsazio-egun horiek ezin izango dira beste jaiegun baterako eskatu, berezia zein arrunta izan.

Egiaz lan egindako jaiegun berezi bakoitzari dagozkion kompentsazioko bi egun horietatik bigarrena efektiboki lan egindakotzat hartuko da eta ondorioz langileari lan egitea dagokion urteko ordu kopurua murriztuko da.

b) Atseden-egunekin kompentsatu ez badira, lanaldi horiek likidatzeko, kitatzeko edo urte horren bukaeran ordaintzeko, honako formula hau erabiliko da:

Jai-egunetan lan egindako orduak aparteko ordutzat hartuko dira urteko lanaldia betetzerakoan, eta, gainera, kompentsaziorako eskubidea izango da. Kompentsazio horren kompentsazio-balioa, ordu bakoitzerako, honako formula honen arabera kalkulatu da:

$$\frac{\text{Urteko oinarrizko soldata (oinarrizko soldata + osagarri pertsonalak + antzinasuna)}}{(\text{Urteko gehieneko lanaldia, prestakuntza barne})} \times 1,00$$

3. *Igandean lan eginiko ordu bakoitzagatikoko kompentsazioa*

Egoitzetarako, Eguneko Zentroetarako eta Tutoretzapeko Zentroetako langileentzat ezarri da, ondoko kopuruekin: 2,75 euro/ordu eta 2018ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioak izango ditu.

Igandean lan egindako ordutzat, aurreko eguneko 22:00ak eta igandeko 22:00ak bitartean lan egindakoak hartuko dira, hau da, sarrera-txandako eguneko ohiko sarrera ordutik, arratsaldeko txandaren ohiko amaierara arte egindakoak.

27. artikulua.— Soldatak ordaindu eta jasotzeko modua

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileen lansariak Soldata Tauletan eta Hitzarmen honen artikuluetan ezarrita geratuko dira.

Soldata hilabetea amaitzean ordainduko da, hurrengo hileko lehenengo bost egunetan, lanaldiaren barruan. Zenbateko likidoa dirutan, txeki bidez edo langileak adierazitako kontura banku-transferentzia eginez ordainduko da.

28. artikulua.— Aurrerakinak

Hitzarmen honen eraginpeko langile finkoek enpresan gutxienez urtebetez jardun badute, hileko aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute, daukaten premia egiaztatu ondoren. Aurrerakin horiek ez dira hileko soldataren zenbatekoaren %100etik gorakoak izango.

Gutxienez langileen %40k eskubide hori baliatu badu enpresak uko egin ahal izango die aurrerakin horiei.

**29. artikulua.— Aldi baterako ezintasun-egoeraren soldata bermatua**

Gaixotasun profesionalengatik sortzen bada aldi baterako ezintasuna, kontzeptu guztiengatik jasotzen den guztizko soldataren %100 arte konpentsatuko du enpresak istripu-subsidioa, aldi baterako ezintasun-egoeraren lehenengo egunetik bertatik; hau da, hileko soldataren %100 gehi horri dagokion ezohiko saria, aldi baterako ezintasun-prozesuaren 365 eguneko mugarekin. Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak muga hori gainditzen duen luzapena aitortzen badio langileari, eta, horren ostean, enpresarekiko lan-harremana iraungiko duen ezintasun iraunkorra aitortzen badio, ez da soldatarik ordainduko. Enpresarekiko lan-harremana iraungitzen bada bakarrik ordainduko da, atzeraeraginezko ondorioekin, 366. egunetik lan-harremana iraungi arte erregulatutako osagarria (aldi baterako ezintasunarena).

Osagarri hori kalkulatzeko, bajaren aurreko hilabete naturala hartuko da aintzat.

Ohiko gaixotasunen ondoriozko ospitaleratze-kasuetan, bajaren aurreko hilabetean kontzeptu guztiengatik jasotako guztizko soldataren %85 arte osatuko ditu enpresak aldi baterako ezintasunengatiko prestazioak, urtean 10 egunez gehienez.

Hau da, ohiko gaixotasunen edo istripuen ondoriozko ospitaleratze-kasuetan, bajaren aurreko hilabetean kontzeptu guztiengatik jasotako guztizko soldataren %85 arte osatuko ditu enpresak aldi baterako ezintasunengatiko prestazioak, urtean 10 egunez gehienez.

VI. KAPITULUA**ENPRESAREN SUBROGAZIOA****30. artikulua.— Enpresaren titulartasuna aldatzeagatiko enpresaren ondorengotza**

Enpresaren, lantokiaren, edo enpresaren produkzio-unitate autonomoaren titular-tasunaren aldaketak ez du esan nahi lan-harremana eten behar denik. Enpresaburu berria aurreko enpresaburuaren laneko eta Gizarte Segurantzaren eskubideetan eta betebeharretan subrogatuta geratuko da, eta aurreko lan-baldintzak errespetatuko ditu, baita pentsioen eskubideetan ere, dagokion berariazko araudian aurreikusitako baldintzen arabera, eta oro har, lagatzaileak lortutako gizarte-babes osagarriari dagokionez, zeuzkan betebehar guztietan.

Zerbitzu, baliabide edo produkzio-unitate baten titulartasuna edo jarduera eskualdatzearen eta lehiaketa publikoaren kasuan, erakunde berria adierazitako zerbitzuan, baliabidean edo produkzio-unitatean ziharduten langileei lotutako betebeharretan eta erantzukizunetan subrogatuko da, eta, horretarako, zerbitzuaren, baliabidearen edo produkzio-unitatearen ondorengotza gertatu dela ulertuko da eskualdatzeak bere identitateari eutsi dion zerbitzua, baliabidea edo produkzio-unitatea eraginpean hartzen duenean (eraginpean hartzen diren, leku fisiko berean jarraitzen duten edo beste batera lekualdatzen diren lagundutako langileak identifikatuta).

Aldaketa gauzaten denean, lagatzaileak, edota lagapen-hartzaileak aldaketa horren berri eman beharko die lagatako enpresako langileen legezko ordezkariari. Bai lagatzaileak bai lagapen-hartzaileak hiru urtean erantzun beharko diete, modu solidarioan, eskualdatze hori gauzatu aurretik sortutako eta inoiz bete ez diren betebeharrei.

1. Era berean, lagapena delitutzat jo den kasuan, lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak modu solidarioan erantzun beharko diete eskualdatzearen ondoren sortutako betebeharrei.

2. Lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak honako puntu hauen berri eman beharko diete eskualdatzearen eraginpeko langileen legezko ordezkariari:

- Lekualdatzea gauzatu den data edo aurreikusitako data.
- Lekualdatzearen arrazoiak.
- Lekualdatzeak langileei eragingo dizkien ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- Langileei dagokienez aurreikusitako neurriak.



Lagatzaileak behar adinako aurrerapenaz jakinarazi beharko die lekualdatzeari buruzko informazio oro legezko ordezkariari (30 egun lehenago gutxienez).

Lagapen-hartzaileak behar adinako aurrerapenaz jakinarazi beharko dizkie informazio horiek langileen legezko ordezkariari (30 egun lehenago gutxienez), edota, langileek beren enplegu-baldintzetan eta lan-baldintzetan ondorioak izan aurretik.

3. Informazioari eta kontsultari buruz artikulua honetan ezarritako betebeharrak aplikatuko dira enpresaburu lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak eta horien kontrola duten enpresek eskualdatzeari buruzko erabakia kontuan izan gabe. Erabakia hartu zuen enpresak behar adinako informaziorik eman ez diela esanez justifikatzen badute, justifikazio hori ezin izango da kontuan hartu.

4. Ondorengotza gauzatzen denean, ondorengotzaren eraginpeko langileak eskualdatzea gauzatu den unean enpresan, lantokian edo eskualdatutako produkzio-unitate autonomoan aplikatzen zen hitzarmen kolektibo berak arautuko ditu.

5. Eskualdatu den enpresak, lantokiak, edo produkzio-unitateak autonomo izaten jarraitzen badu, enpresaburuaren titulartasuna aldatzeak ez du iraungiko langileen legezko ordezkariaren agintea. Ordezkari horiek lehengo zehaztapen eta baldintza beretan beteko dituzte euren eginkizunak.

VII. KAPITULUA

MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA ETA FUNTZIONALA

31. artikulua. — *Mugigarritasun geografikoa eta funtzionala*

Mugigarritasun funtzionaleko eta geografikoko kasu guztietan enpresaren neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta langilerekin negoziatu ondoren gauzatuko da.

VIII. KAPITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

32. artikulua. — *Ordaindutako lizentziak*

Langilea, aldeztu aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako (kontuan izan behar da kapitulu honetan biltzen diren idatz-zati guztietarako, bikotekide hitzak ere balio izango duela kidearentzat ere, betiere bizikidetzaz-ziurtagiria aurkezten bada eta bestalde artikulua honen aplikazioari dagokionez baimen-lanegunak aipatzen direnean eraginpeko langileari bere lan-egutegiaren arabera dagozkion lanegunetz ari dela ere kontuan izan behar da):

A) *Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko lizentzia*

Norberaren ezkontzagatik, langileak egutegiko 15 eguneko lizentzia izateko eskubidea izango du ezkondu aurretik edo ezkondu ondoren, eta epe hori ordaindu gabeko beste 15 lizentzia-egunekin luzatu ahal izango du.

Halaber, lizentzia hori hartu ahal izango du bere bikotekidearekin era egonkorrean bizitzen hasten den langileak, baldin eta Ezkondu Gabeko Bikote egonkorren Udal Erregistroak egindako ziurtagiri baten bidez, halako erregistrorik balego, eta ez balego, Udal-letxeak egindako bizikidetzako ziurtagiriarekin eta horrez gain bizikidetzari hasiera ematen zaiola adierazten duen zinezko aitortzarekin.

Ezkontzen direnak langilearen gurasoak, anai-arrebak, suhi-errainak edo seme alabak direnean, langileak ezkontza eguna izango du libre.

B) *Haurdunaldiagatiko lizentzia*

Langileak haurdunaldiagatik eta erditzeagatik dagokion lizentzia baliatzeko eskubidea izango du. Ezin izango zaio lizentziaren denboraldiari uko egin eta erditu aurreko zatia eta erditu ondorengoa batuta ez dira inola ere 16 asteak gaintutuko. Erditze anizkurenaren kasuan, bigarren haurretik aurrera haur bakoitzeko bi astez luzatuko da lizentzia,



eta ama hiltzen bada aitak 6 aste izango ditu haurra zaintzeko. Aurrez esandakoa gora-behera, aitak eta amak lan egiten badute, azken hamar asteak bien artean bana daitezke eta batera edo segidan hartu ahal izango dituzte Langileen Estatutuko 48-4 artikuluan adierazitakoaren arabera.

C) *Adopzioagatiko lizentzia*

Zazpi urtera bitarteko edo 8 urtetik gorako haur adingabetuen adopzioaren edo harre-raren (adopzioa aurrekoa edo iraunkorra) kasuetan, haurra ezgaitua edo minusbaliatua bada, edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasunak badi-tu, eta gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuta, lizentziak 16 asteko iraunaldia izan-go du, eta adopzio edo harrera anizkoitzen kasuan, epe hori bigarren haurretik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai harrerako erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa egiten deneko ebazpen judizialaren ondoren.

Amak eta aitak lan egiten badute, etete-denboraldia egoera horretan daudenek au-keratzen duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan, eta aurretik ezarritako mugen barruan.

Artikulu honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, alderdiek adostutako baldintzetan eta enpresaburuak eta eraginpeko langileak ados jarri ondoren.

Atzerriko adopzio kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren sorterrira alde aurre-tik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-denbo-raldia adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, bien batura ezin izango da izan aurreko ataletan xedatutako hamasei asteak baino gehiago.

Adopzioagatiko edo etxean hartzeagatiko atsedenaldiaren etetea eta lan-egutegian ezarritako oporraldia aldi berean badira, bi eskubideak oso-osorik baliatzea bermatuko da.

D) *Ahaideen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia*

Langileak kontzeptu horrengatik har dezakeen lizentziak honako iraunaldi hauek ditu:

Odolkidetasunezko, kidetasunezko edo bizikidetzazko (bizikidetzazko-ziurtagiria aurkez-tu beharko da) bigarren mailarainoko ahaideen heriotzaren eta gaixotasun larriaren ka-suetan, gertakaria jazo aurreko edo ondorengo 24 orduetatik aurrera, 3 lanegun gehie-nez ere. Seme-alaben edo ezkontidearen heriotzagatik 5 egun izango dira.

Gorago adierazitako baimenek langileak 300km-tik gorako bidaiak egitea eragiten ba-dute, baimen horiek bi egun gehiago luzatuko dira.

Langilearen anaiaren edo arrebaren koinatua, edo bere amaordea edo aitaordea hil-tzen bada, egun bateko lizentzia izango du, heriotzarena edo ehorzketarena.

Egun horiek luzatzeko aukera ere izango da jaiegun ordaingarrietatik eta/edo oportre-tatik kenduz gero, langileak alde aurretik hala eskatzen badu.

Gaixotasun larria areagotu egiten bada, langileak denbora-tarte bererako ordaindu-riko bigarren lizentziarako eskubidea izango du, lehenengo lizentzia amaitu eta elkarren segidako 30 egun igarotzen badira.

Gaixotasun larritzat hartuko da, irizpide orokor gisa, ospitaleratzea eskatzen duena edo dagozkion osasun-zerbitzuek ziurtatu dutena.

Ahaideen gaixotasunagatiko ordainduriko baimenen kasuan, (normalean kasu ho-rietan zereginak hurbilekoen artean banatzen dira), lizentzia-egunak baliatu ahal izango dira baimena eragin duten arrazoia gertatzen ari den bitartean nahiz eta momentu hori arrazoia sortu deneko momentuarekin batera ez gertatu.

Gaixoak etxean geratu behar badu eta hori behar bezala egiaztatuta badago, lizen-tziei dagokienez ospitaleratze kasuetako atala aplikatuko zaio.

**E) Aita izateagatiko lizentzia**

Haur bat jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik, aitak hiru laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Egun horiek bata bestearen segidakoak izan daitezke ala ez, baina betiere jaiotza egunean edo adoptatua etxera iritsi den egunean zenbatzen hasi eta hamabost eguneko epean behar dute. Lizentzia hori bi egun gehiago luzatu ahal izango da erditzea zesarearekin bada. Egun horiek ere ordainduak izango dira. Aipatutako xedeei begira, behar bezala justifikaturiko izatezko aitatasuna edo amatasuna aintzat hartuko dira, eta ez da beharrezkoa izango bikotea ezkondata egotea.

F) Medikuen kontsultetara joateko lizentziak

Kontsulta-ordutegia eta lana aldi berean badira, lizentzia gutxienerako ezinbesteko denborarako izango da.

Kasu guztietan behar den aurretiaz jakinaraziko da eta dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko da.

G) Ohiko helbideko aldaketa edo etxe aldaketa egiteagatiko lizentzia

Langileak etxebizitzaz aldatu behar badu, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

H) Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko eginkizunak betetzeko lizentzia

1. Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko eginbeharrak betetzeko, langileek haiek egiteko behar duten denboran zehar lizentziarako eskubidea izango dute, betiere hori lan ordutegitik kanpo ezin bada egin.

2. Hitzarmenari dagokionez, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

- Gidabaimena, NAN, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.
- Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke, lansaria jasotzeko eskubidearekin, jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, aldeztu aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

I) Kargu publiko hautetsia betetzea

Kargu publikoaren eginbeharrak betetzeagatik, hiru hilabeteko epean egin behar den lana lanorduen %20an baino gehiagotan ezin eman denean, eraginpeko langilea derrigorrezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro ahal izango du enpresak. Aipatutako eginkizunak betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik langileak kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, horien zenbatekoa enpresan dituen ordainsarietatik kenduko zaio.

J) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkartzari dagozkionak betetzeko, legez eta Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.**K) Azterketetara joateko lizentziak**

Titulu ofizial akademikoak edo profesionalak lortzeko ikasketak eginez gero azterketetara joateko beharrezkoak diren baimenei dagokienez (Arreta Soziosanitarioko Teknikariaren tituluari lotutako erdi-mailako LHa lortzeko beharrezkoak diren azterketak barne), baimen horietatik azterketa ofizialei lotutakoak baino ordainduko ez direla hartuko da kontuan. Baimena langileak azterketa duen egunerako emango zaio goizeko edo arratsaldeko txandan lan egiten badu. Langileak gaueko txandan lan egiten badu azterketaren aurreko gauerako emango zaio baimena.

Arreta soziosanitarioko profesionaltasunaren ziurtagiria lortzeko aginduzko probetan parte hartzeko aukera erraztearren, langileek bi egun osoko baimen ordaindua izango dute 2014ko abenduaren 31ra arte, edota, bi saio baino gehiago behar izanez gero, horren baliokidea ordutan. Nolanahi ere, ordu horien erabilera justifikatu egin beharko da. Ziurtagiri hori parte hartzen den lehen deialdian lortu ezean, eta hurrengo urtean



errepikatu behar izanez gero, bigarren urte horretan baimena egun bakarrekoa izango da, edota, saio batean baino gehiagotan parte hartu behar izanez gero, horren balioki-dea ordutan.

L) *Dibortzioa edo legezko banatzeagatiko baimena*

Arazo horien ondorioz ezinbestez bete behar diren legezko eginkizunak edo norberaren eginkizunak betetzeko behar beste denbora izango dute langileek, betiere behar bezala egiaztatuta, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago. Baimena gehienez txandakako edo segidako lau lanegunekoa izango da.

M) *Lagun egiteko baimena*

Langileei urteko 8 ordura bitarteko baimen ordaindua bermatuko zaie (4 eguneko gehieneko epearen barruan), langilearen kargura dauden lehen mailako senideei medikuaren kontsultetara joaten laguntzeko, betiere pertsona horiek beren kabuz moldatu ezin direla modu frogagarrian egiaztatzen bada. Gainera, Zuzendaritzak eskatzen badu, justifikatu egin beharko da hori. Baimen hori aldi berean laneko txanda bakoitzeko plantillaren %15ek baino gutxiagok eskatzen badu (dezimalak gorantz biribilduko dira), enpresak ezin izango du baimena lortzeko aukera eragotzi.

Modu «frogagarri» horri dagokionez, 8 urtetik beherakoek edo onartutako mendentasunen bat dutenek egiaztapen hori «per se» betetzen dutela ulertuko da. Gainera, egiaztapen hori ez da mugatzailea izango, baimena kasuistika berdintsuetan aplikatu ahal izango baita.

N) *Lizentzia pertsonal ordaindua*

Norberaren aukerako lau ordu, zeinak benetan lan egindako ordu gisa zenbatuko diren, eta ezin izango diren hartu hitzarmenaren testuko 26.2 artikuluan xedatzen diren jaiegun berezietan. Lizentzia hori hartu baino 7 egun lehenago hartu beharko da gutxienez, eta gehienez plantillaren %5ek hartu ahal izango du batera. Baldintza horiek guztiak aldatu ahal izango dira, alderdien artean adosten baldin bada.

2021eko abenduaren 31tik aurrera, hitzarmenaren urteko lanaldia 1.592 orduetara iristen denean, lizentzia hau ez da ezargaria izango.

33. artikulua.— Edoskitzeagatik lanaldia murriztea

Bederatzi hilabetetik beherako haur baten edoskitzea dela-eta, langileek lanetik ordu bete joateko eskubidea izango dute, bi frakziotan zatitzeko aukerarekin. Eskubide horren ordez lanaldia ordubetez murriztu dezake, helburu berarekin. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute.

Artikulu honetan aurreikusten diren ordutegia zehaztea eta edoskitzeagatiko baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea bere lanaldi arruntaren barnean, langileari dagokio.

Eskubide hori ordainduriko hiru asteko lizentziagatik aldatzeko aukera izango du amak, hala nahi izanez gero, baina lizentzia hori amatasunagatiko baimenaren jarraian hartu beharko du.

34. artikulua.— Ordaindu gabeko lizentziak

Langile orok, urtean 3 hilabeteko baimena izateko eskubidea izango du. Baimen hori ordaindu gabekoa izango da eta ez du oporrak sorrarazteko eskubiderik izango. Bestalde lizentzia horiek lanaldi osorako izango dira eta ez denbora partzialerako edo ordu batzuetarako. Hiru hilabeteak jarraian edo zatika hartu ahal izango ditu, hau da, lizentzia aldi bakar batean edo zenbait alditan baliatu ahal izango du betiere hiru hilabete baino gehiago hartzen ez baditu, uztaila, ekaina edo irailean hartzen ez badu eta gutxienez 20 eguneko aurretiaz eskatzen badu, premia larriko kasuetan izan ezik (premia larritzat sortutako beharrak hartzen dira).



Ezin izango du baimen hori langileen %5ek baino gehiagok baliatu, hau da, langileen %5ek baino gehiagok baimen hori baliatu badute edo alde zurretik egun beretan hartzeko eskaera egin badute, gainerako langileek ez dute baimen honetarako eskubide automatikoa izango, Zuzendaritzak emandako berariazko baimena badute salbu.

Paragrafo honen aplikazioari dagokionez, aipaturiko baimena ordaindu gabekoa izanik, eta oporrak sorrarazteko eskubiderik ematen ez duenez, oporrak, aparteko orduak, eta abar lan egindako denboragatik sortutako kontzeptuak direla kontuan hartuta, enpresak sortu ez diren irabazi horiek kalkulatu ahal izango ditu, lan egin ez den egunaren balioari dagokion formula edo lan egin gabeko orduen balioaren formula aplikatuz, betiere lanordu horiek errekuiperatzea adostu ez bada.

Horrez gain, langile orok urtean gehienez 7 egunen barruan 20 ordu hartzeko aukera izango du, hau da, ordu horiek lanegun osoetarako edo zenbait ordutarako hartu ahal izango dira, betiere urtean 20 orduak gainditzen ez badira eta 7 egunez baino gehiagoz hartzen ez badira. Baimen hori ordaindu gabekoa izango da eta langilearen ardurapean dauden haurrei edo adinekoei medikuen kontsultara laguntzeko erabiliko da, pertsona horiek beren kabuz joan ezin dutela behar den moduan egiaztatzen bada.

Enpresak eta langileak baimen horien luzapena adostu ahal izango dute.

35. artikulua.—*Eszedentziak*

1. Adingabeak edo urritu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lanaldia murriztea

Legez agindutako zaintza duelako, zuzenean bere ardurapean 12 urtetik beherako umeren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen urritu fisiko, psikiko edo zentzumeneko urritu bat, edo bere kabuz baliatu ezin den adineko pertsona bat duen langileak, betiere behar bezala egiaztatuta, lanaldiaren zortzirena edo gehienez erdia murrizteko lizentzia eskatu ahal izango du eta ordainsaria horren arabera murriztuko zaio.

Eskubide bera izango du familiako kide baten zaintza zuzena egin behar duenak, betiere odolkidetasunezko edo kidetasunezko bigarren mailarainokoa, baldin eta adin-kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik pertsona horiek ezin badira beren kabuz bizi eta ez badute lansaririk jasotzen duen jarduerarik egiten.

Artikulu honetan aurreikusitako ordutegia zehaztea eta lanaldia murriztea baliatzeko orduak finkatzea langileari dagokio.

Lizentziaren denboraldia amaitzean, automatikoki itzuliko da langilea bere ohiko lanaldira.

Adingabeak edo mendetasunen bat duten pertsonak legez zaintzeko murrizketa hartzen duen langileak lanaldi murriztuak metatu ditzake lanaldi osotan edo daukan lanaldi finkoan, uanean-uean lanaren eta gizarte-segurantzaren arloan indarrean dauden legeak aplikatuta, betiere.

2. Amatasunagatiko eta ahaideak zaintzeagatiko eszedentzia

Langileek, umea 6 urte bete arte eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, hala-ber, odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senide bat zaindu behar duten langileek, baldin eta senidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan bilduriko eszedentzia langile guztien, gizon zein emakume, eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi berarengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.



Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera langilea eszedentzia-egoeran dagoen denbora antzinatasunerako zenbatuko da eta langileak lanbide-heziketako ikastaroak egiteko eskubidea izango du. Enpresaburuak deituko dio langileari ikastaro horiek egiteko, batez ere langileak lanera itzuli behar badu. Eszedentziaren ondoren enpresak lanpostua gordeko dio, edota langile horrek lehen zeukan lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango dio.

Lanera itzultzen denean enpresak lan-bizitzaren ziurtagiriaren bitartez beste enpresa batentzat lanik egin ez duela frogatzea eska diezaioke langileari.

3. *Gutxienez 5 urteko antzinatasuna duten langileentzako eszedentziak*

Enpresan gutxienez bost urteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, baina eszedentzia horrek irauten duen denbora ez da zenbatuko antzinatasun-helburuetarako eta betiere honako baldintza hauek betetzen baditu:

- a) Eszedentziaren iraupena gutxienez urte betekoa eta gehienez bi urtekoa izatea.
- b) Horrelako eszedentzia mota aldi berean hartu duen langile kopurua plantillaren %10 baino gehiago ez izatea.

Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu zenetik bost urte igaro badira bakarrik.

Eszedentzia ez da inola ere emango Hitzarmen honen barneko erakundeen antzeko erakundeetan lan egiteko, kontzesio jakin bat izan ezik.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez idatziz eskatu beharko du enpresara itzultzea.

Eszedentzian dagoen langileak eszedentzia luzatu eta bi urteak gainditzen baditu, bere kategorian edo antzeko kategorian batean sartzeko lehentasunezko eskubidea izango du itzultzeko eskaera egin ondoren lanpostu hutsik baldin badago soilik eta enpresa eta langilearen artean bestelako berariazko adostasunik ez badago. Kontrako kasuan, igurimenezko eskubide-egoeran egongo litzateke.

Luzapena amaitzean edo luzapenean zehar lanean hasi nahi badu eta bere kategorian lanpostu hutsik ez badago eta bai ordea beheragoko kategorian batean, kategorian berri horretan sartu ahal izango da nahi izanez gero, kategorian horri dagozkion baldintzetan eta aukerarik dagoenean bere jatorrizko kategoriara itzuliko da.

4. *Lanpostura itzultzeko eskubidea duten bestelako eszedentziak*

Enpresan gutxienez urte beteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean lanean hasteko lehentasuna emango die, baina eszedentzia horrek irauten duen denbora ez da zenbatuko antzinatasun-helburuetarako eta betiere honako baldintza hauek betetzen baditu:

- a) Eszedentzia lanbide-prestakuntzako ikasketak, edo birziklatze-ikasketak egiteko hartzea, betiere ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabil badaitezke.
- b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira.
- c) Gaixotasunagatik, behin Aldi baterako Ezintasun-epea igaro ondoren, eta betiere langileak Behin-behineko Baliaezintasun-egoeran jarraitzen duen denborarako.

d) a) eta b) kasuetan, horrelako eszedentzia mota hori aldi berean hartu duen langile kopurua ez izatea langile 1 baino gehiagokoa 10 langile dituen enpresan; 2 langilekoa 10etik gora eta 30etik behera dituzten enpresetan, 3 langilekoa 30etik 50era bitarte dituzten enpresetan eta langileen 7koa, 51 langiletik gora dituzten enpresetan.

**5. Gainerako eszedentziak**

Lanpostua gordetzeko eta dagokion antzinasuna zenbatzeko eskubidea ematen ez duten borondatezko eszedentziei dagokienez, indarreko legedian ezarritakoa aplikatuko da. Eszedentzia horiek gutxienez urte beterako eta gehienez 5 urterako eskatu ahal izango dira, eta enpresan kategoria berean edo antzekoan hutsik dauden edo hutsik geratzen diren lanpostuetan sartzeko lehentasunezko eskubidea izango dute.

36. artikulua.— Eszedentzia ondoren lanera itzultzea

Nahitaezko eszedentzia duten langileei eta kapitulu honetan zehaztutako lanpostua gordetzeko eskubidea duen eszedentzia berezia dutenei, eszedentzialdia amaitu eta gehienez 30 eguneko epean lanera itzultzen ez badira, enpresan behin betiko baja emango zaie, kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia dutenei izan ezik, haiek bi hilabeteko epea izango baitute.

Eszedentzian dauden langile guztiekin plantillako gainerako langileekin bezala jokatuko da plantillaren murrizketa edo enpresaren eskuordetze kasuetan.

37. artikulua.— Sektoreko beste lan batzuekiko bateraezintasuna

Lanaldi osoa duten langileek ordaindu gabeko lizentzia duten bitartean edo berriz ere lanera itzultzea bermatua duen eszedentzian dauden bitartean ezin izango dute lanik egin kategoria berean Hirugarren Adinekoentzako Bizkaiko Egoitza Pribatueta sektoreko beste enpresa batean, enpresako Zuzendaritzak emandako berriarazko baimena badute salbu.

38. artikulua.— Nahitaezko eszedentzia

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzinasunerako zenbatzeko eskubidea emango du honako lanpostu hauetan:

- a) Kargu publiko edo politiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- b) Sindikatuan toki-mailako edo goragoko mailako karguren baterako hautatua izan den langileak, eszedentzia berezia eska dezake karguan dagoen bitartean, eta kargua uzten duenean automatikoki bere lanpostura itzuliko da besterik gabe.

IX. KAPITULUA**PRESTAKUNTZA****39. artikulua.— Etengabeko lanbide-prestakuntza**

Bi alderdiek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza.

Hitzarmena sinatzerakoan, Prestakuntzarako Batzorde Paritarioa sortzea adostu da. Batzorde hori enpresetako ordezkariak eta hitzarmena sinatu duen ordezkariak sindikalak osatuko dute.

Batzorde horrek honako eginkizun hauek izango ditu bere esku:

Langileen prestakuntza beharrak aztertzea eta enpresaren jarduerarako interesgarriak izan daitezkeen prestakuntza-jarduerak zehaztea eta jarduera horiek egokitzea parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

Enpresa bakoitzak, prestakuntza-plana aurkeztu baino lehen, Sindikatuaren ordezkariari etengabeko prestakuntzarako laguntzen deialdian bildurik dauden plana osatzen duten elementu guztien berri emateko konpromisoa hartzen du.

Eztabaidarik balego Prestakuntza Batzordeak langile guztiei prestakuntza-jarduere-tan parte hartu ahal izateko honako baldintza hauek erraztuko dizkie: lizentziak, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna, eta abar, eta horrez gain prestakuntza motibatuzko behar den edozein motatako konpentsazioa emango die.

40. artikulua.— Hobekuntza-ikastaroak egiteko baimenak

2018ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta 17. artikuluan ezarritakoarekin bat eginez, 20 ordu ezartzen dira etengabeko prestakuntzarako.



Prestakuntza-jarduera horiek enpresak sustatzen baditu ezin izango ditu langileen egun libreetan edo oporraldietan antolatu, bestelakorik adostu ezean, eta langileek parte hartu beharko dute Hitzarmen Kolektibo honetako 17. artikuluan etengabeko prestakuntzari eskaintzeko ezarritako urteko ordu kopurua bete arte.

Etengabeko prestakuntza-jarduerak enpresak sustatzen baditu eta langile batek jarduera horietan ez parte hartzea erabakitzen badu, prestakuntzari dagozkion orduak bere kategoriari dagokion lana eginez bete beharko ditu adostutako urteko 20 orduetara iritsi arte, baldin eta ordu horiek etengabeko prestakuntza-jarduera alternatiboekin betetzea adosten ez badu Enpresarekin.

Enpresak sustaturiko prestakuntza, langilea AE egoeran dagoen bitartean egiten bada, ordu horiek lan egindakotzat hartuko dira lan-ordu «arrunt» eta efektiboekin geratzen den moduan.

Enpresak alternatiba horiek eskaintzen ez baditu ezin izango dio langileari 20 ordu horiek betetzea eskatu.

Enpresak planteatutako etengabeko prestakuntza-gaiekin desadostasunik badago, eta proposaturiko ikastaroak Hitzarmen honetako funtzioei buruzko kapituluan bildutako jarduerekin zerikusirik ez duela irizten bada, alderdiek Batzorde Paritariora edo PRECO-ren adiskidetze-prozeduretara jo ahal izango dute horiek konpontzeko.

Hobetzeko edo birziklatzeko ikastaroak egitea proposatu duena Lantokiaren Titularrak denean, ikastaroak egingo dituzten langileek behar duten denbora izango dute ikastaroak egitera joateko, duten soldata osorik jasotzeko eta ikastaroak eragindako gastuak (joan-etorriak, egonaldia, mantenu eta otordurako dieta) jasotzeko eskubidea ere izango dute.

Langilea beka bat baliatzen ari bada, Lantokiaren Titularrak bekaren balioa eta langilearen soldataren arteko diferentzia soilik ordainduko du.

Enpresak ez du langilea bere aukerako ikastaro batean adskribitzea galaraziko.

X. KAPITULUA LANEKO OSASUNA

41. artikulua. — *Laneko osasuna*

1. *Printzipio orokorrak*

Langileek laneko segurtasun eta osasunari dagokienez babes eraginkorra izateko eskubidea dute. Eskubide horrek lotuta dakar enpresak bere langileak laneko istripuen aurrean babesteko betebeharra.

Babesteko betebeharra betetze aldera, enpresak bere zerbitzupeko langileen segurtasuna eta osasuna bermatu beharko ditu, lanarekin zerikusia duten lan-istripu guztien aurrean. Era berean, enpresak nahitaez ahalbidetu behar du langileak behar adinako prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzea prebentzioari buruz, bai eta langilearen zereginetan aldaketarik egiten denean, teknologia berriak sartzen dituztenean eta lanpostuetan aldaketak egiten dituztenean. Prestakuntza, ahal dela, lan-ordutegian egingo da.

Langile bakoitzari dagokio kasu bakoitzean hartzen diren prebentzio neurriak betetzen direla zaintzea.

2. *Langileek parte hartzea*

a) Prebentzio ordezkariak: Prebentzio ordezkariak, gainerako langileek Enpresa-in-guruko laneko osasunarekin harremana duten jardueretan parte har dezaten bultzatzen dute eta bestalde lan-arriskuen prebentzioaren arloan ordezkari espezializatuak dira.

Prebentzio ordezkarien eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 35 eta 36 artikuluetan ezarritakoak izango dira alde batetik, eta bestetik 2b) atalean araututako Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak erabakitakoak eta Batzorde horren araudian adostutakoak.



Langileen legezko ordezkariak egoki irizten dioten plantillako edozein langile izendatu ahal izango da Prebentzioko Ordezkari. Ordezkari horren eskumen eta ahalmenak Laneko Arriskuen Prebentziarako Legearen 36. artikuluan bildutakoak dira eta horrez gain arriskuen ebaluazioan parte hartu beharko du.

b) Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea: Lantokiek lan-arriskuen prebentzioari buruz egiten dituzten jardunetan aldizka parte hartzeko eta ordezkatzeko kide anitzeko organo paritarioa da. Delegatuen eskumen eta ahalmenak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 39. artikuluan bildutakoak dira.

42. artikulua. — Droga-mendetasunak

Legezko edo legetik kanpoko drogak kontsumitzeak arazoak eragin ditzake osasunean, ondorio indibidual eta kolektiboak izan ditzake.

Hortaz, komenigarria da prebentziarako, laguntza emateko, gizarteratzeko, parte hartzeko, ez zigortzeko, borondatezko eta planifikatutako plan integrala Hitzarmen honetan sartzea. Adierazitako plana honako hau da:

- *Prebentzio-arloari dagokionez*: Drogak murrizten eta erabilera okerra saihesten laguntzen duten eta ohitura osasungarriak sustatzen dituzten hezkuntza-, informazio- eta prestakuntza-mailako neurriak jarriko dira praktikan. Era berean, arrisku-faktoreak aldatzea eta lan-baldintzak hobetzea sustatuko da.
- *Laguntzari dagokionez*: Langileak bere borondatez eskatzen badu, tratamendua emango zaio. Horretarako, prebentzio-zerbitzuek berariazko laguntza-programak sortu eta aplikatuko dituzte.
- *Gizarteratzeari dagokionez*: Ekintza ororen helburu nagusia gaixoa sendatzea da, baita langileak beren lanpostuetara itzultzea ere.
- *Parte-hartzailei*: Drogazaletasunarekin zerikusia duen enpresa-ekimen orori buruzko kontsulta egingo zaio langileen ordezkariari, edo, ordezkariarik ezenean, langileei.
- *Ez-zigortzeari dagokionez*: Ohitura kentzeko programan dagoen langilea ezin izango da zigortu edo kaleratu eta lanera berehala itzuli ahal izango dela bermatuko zaio.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ekintza-programa batean bilduko ditu hemen adierazitako neurriak. Programa hori Hitzarmen hau indarrean jartzen denean aplikatuko da, eta orduan izango ditu ondorioak.

43. artikulua. — Osasuna zaintzea

1. Enpresaburuak, bere zerbitzura lanean ari diren langileen osasun-egoera zainduko duela bermatu behar du, lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera.

Zaintza hori langileak onartzen duenean bakarrik egin ahal izango da. Langileen ordezkariak egindako txostenaren ondoren, zaintza honako kasu hauetan ez da borondatezkoa izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondorioak aztertzeke osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat arriskutsua ote den egiaztatzeke, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean horrela ezarrita badago.

Nolanahi ere, langileei oztopo gutxien eragingo dieten azterketak edo probak egitea hobetsiko da, arriskuarekiko proportzionalak izanik. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak aplikatu beharreko azterketa osagarriak ezarriko ditu.

Azterketak lanorduetan egingo dira, langilearen ohiko txandan.

2. 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.

3. Langileei behar bezala eta isilpean emango zaie egin zaizkien osasun-azterketen emaitzen berri.



4. Langilea bere jarduera betetzen ari denean arrisku jakin baten eraginpean badago, arrisku horri buruzko azterketa jakin bat egiteko eskubidea izango du urtero eta enpresaren kontura.

5. Mutuak, Aldi baterako ezintasunen kudeaketa.

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartutako enpresek, bertako Langileen Legezko Ordezkaritzari kontsulta egin ondoren, enpresako langile guztien lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak estaliko dituen lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatea (MATEP) adostuko dute.

Ordezkaritza sindikalak honako hau planteatu du: Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-eremuan barne hartutako enpresek gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua) eragindako Aldi baterako Ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari eutsi beharko lioketela bai eta aipatutako gertakizunek sistema publikoan eragindako alten eta bajen kontrol sanitarioari ere, eta hala izanez gero ezin izango luketela aipatutako estaldura Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen (Lan Istripu eta Lanbide Gaixotasunen Mutuak, MATEPak) bitartez kobratu, eta Mutua batera aldatuz gero, egoera horretan dauden enpresek uko egingo lioketela gertakizun arruntek eragindako Aldi baterako Ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldura eta gertakizun horiek eragindako altak eta bajak ordaintzeari, eta Osasun Publikoaren esku utziko luketela. Planteatutakoari buruz, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean Batzorde Paritarioak jarraipen bat egingo duela adostu da eztabaidak aurrera jarrai dezan eta hala badagokio hurrengo hitzarmenean lortutako akordioak sartzeko.

44. artikulua.— Laneko arropa

Langileei, kontratatzerakoan uniforme osoa emango zaie eta ondoren urtero gutxienez beste bi. Berokia ere emango zaie (betiere kanpora ateratzera behartuta badaude) eta indarreko legediak homologatutako 2 oinetako pare urtean. Bestalde, langileen lanerako egokiak diren norberaren babeserako nahitaezko neurriak eskura jarriko zaizkie. Langileek beren lana egiteko nahitaez erabili beharko dute enpresak emandako arropa, eta zaindu egin beharko dute.

Ekipamendu horren barruan jaka ere sartuko da beharrezkoa den kasuetan eta faxei dagokienez, enpresa bakoitzerako Laneko Arriskuen Prebentziorako Batzordeak itundurikoa beteko da.

Langileen laneko arroparen garbiketa lantokiko gainerako ehunei aplikatutako irizpideen arabera egingo da.

45. artikulua.— Erantzukizun zibileko aseguru eta istripu-aseguru

Enpresa guztiek bi aseguru-poliza izango dituzte Hitzarmen honen eraginpeko langile guztien Erantzukizun zibilaren eta istripuen estaldura bermatzeko. Urte bakoitzaren hasieran poliza horien nondik norakoen berri emango zaie langileen ordezkariei eta ez-beharren bat gertatuz gero jarraitu beharreko prozedurak azalduko zaizkie.

Adierazitako polizen bermeak honako hauek izango dira:

Erantzukizun Zibila: Lanean ari diren bitartean langileek eragin dezaketena. Fidantza eta babes kriminala barne izango ditu baina Automobil arloak aseguru ditzakeen arriskuak kanpoan geratzen dira. Ezbeharreko gutxieneko prestazioa hogeita hamabost mila eurokoa izango da Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunetik. Hurrengo urteetarako EAEko aurreko urteko KPlan oinarrituta eguneratuko da.

Banakako istripuak: Lanbidea betetzeak eragindakoak, legez aurreikusitakoak eta aseguru-etxeek normalean kontuan hartzen dituztenak izan ezik.

Heriotzaren kasuan aseguraturako kapitala: 22.618,02 eurokoa izango da Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik.

Baliaezintasun iraunkorrari dagokionez: 37.696,71 eurokoa izango da Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik.

2018. urterako eta hurrengoetarako EAEko aurreko urteko KPlan oinarrituta eguneratuko da.

**46. artikulua.— Amatasunaren babesa.**

Enpresak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak arriskuak aztertu ondoren, langilearen haurdunaldian edota edoskitzaroan, langilearen edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lanpostuak badaude, enpresaburuak behar diren neurriak hartu beharko ditu langile horrek adierazitako arriskua saihesteko. Lanpostua egokitu ezin bada, edo lanpostuz aldatu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoen langilearentzat edo umekiarentzat, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, hain zuzen ere, langilearen egoerarekin bateragarria dena.

Teknikoki edo objektiboki, lanpostua aldatu ezin bada, edo arrazoi justifikatuak direla-eta, lanpostuz aldatzeko eskatu ezin bada, haurdunaldia arriskuan dagoenez gero, eraginpeko langilearen kontratua eten daiteke —kasu hori Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan azaltzen da— langile horren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran, baita langileak zuen lanpostura itzuli ezin duen edo duen egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean jardun ezin duen bitartean ere. Kasu horretan, lehen egunetik aurrera, enpresak osatuko ditu Gizarte Segurantzaren prestazioak langilearen lansarien zenbateko osoa kobratu arte. Hala eta guztiz ere, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 26. artikuluan xedatutakoa hartuko da kontuan.

Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldeztatik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

XI. KAPITULUA

ERRETIRATZEA, PLANTILLA BERRITZEA**47. artikulua.— Erretiroak**

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen eta erretiro-pentsioa jasotzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen dituzten langileei gehienez hirurogeita bost urterekin edo pensio lor dezaketen adinean erretira daitezen aholkatzea erabaki dute bi alderdiek.

Ildo horretan, enpresei eta eraginpeko langileei erretiro aurreratuko sistema berezia, erretiro aurreratua eta erretiro malgua erabil ditzaten eta, era berean, erretiro partzial aurreratua praktikan jar dezaten (txanda-kontratuarekin edo gabe) aholkatzea erabaki dute bi alderdiek.

Hitzarmen honen Batzorde Misto Paritarioak neurri hauek eraginpean har ditzaketen langileen zifrak eta neurri hauen aplikazioaren emaitzak balioetsiko ditu.

48. artikulua.— Erretiroa eta enplegu egonkorren sustapena

Enplegua sustatzeko neurri gisa, hau adostu da: prestazioaren ehuneko 100arekin erretiro aurreratua hartu nahi duten langileek aukera hori izango dute, baldin eta dagozkien gabealdi- eta kotizazio-baldintzak betetzen badituzte. Kasu horretan, enpresak langile hori ordezkatu egin beharko du, indarreko arauetan araututako moduaren eta baldintzen arabera; betiere eskatutako langileak abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen Azken Xedapeneko 12.2 puntuan xedatutakoaren babespean badaude eta neurri horretaz baliatu badaitezke.

49. artikulua.— Erretiroa

Erretiro-adinera iristen diren langileek, horretarako baldintzak betetzen badituzte, egoera horretara pasatzeko izapidea eta eskabidea egiteko eskatu ahal izango diote egoitza bakoitzeko zuzendaritzari, eta, ahal den neurrian, lanpostu hori beteko duen beste langile bat kontratatzeko aukera erraztuko da.

50. artikulua.— Erretiro partzial aurreratua txanda kontratuarekin

Ezarritako legezko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partziala hartu ahal izango dute, txanda-kontratuaren babespean, erretiro osoa hartzeko adinera iritsi arte. Erretiroa lanaldi partzialeko lan-kontratuarekin batera hartuko da, eta txanda-kontratu bati lotuta egongo da.



Hitzarmen honen indarraldian ezarritako legezko baldintzak betetzen dituzten langile guztiek erretiroa hartu ahal izango dute. Horretarako, indarraldiko urte bakoitzerako ezarritako lanaldiaren ehunekoaren gehienekora bitarteko erretiro partziala hartuko dute.

Langileak erretiro osoa hartzeko adinera iritsi arte, lanean eta kotizatzen jarraitzeari buruzko eta urteko lanaldiaren ehunekoa egiteari buruzko jardunbideak ezarriko ditu enpresak, eraginpeko langileak eta langileen legezko ordezkariak ados jarrita eta Hitzarmen Kolektibo honetako Batzorde Paritarioak gaiari buruz ezarritako irizpideen bidez.

Kontratututako ordezkari edo langileari dagokionez, lanaldi osoko kontratua egingo zaio.

XII. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

51. artikulua.— *Eskubide sindikalak*

Enpresako Batzordeek eta Langileen Debatuek, besteak beste, eta Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoez gain, honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte:

a) Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta haien enpresan ezarritako zehapen guztiei buruzko informazioa jasotzea.

b) Gutxienez hiru hilean behin honako informazio hauek jasotzea: absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar kopuruen indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketak, aldizkakoak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta indarreko enpresaburuaren erabilerak bete daitezzen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, enpresaburuaren eta erakunde edo auzitegi eskudunen aurrean.

d) Enpresaren lana garatzerakoan, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaindu eta kontrolatzea, zentzu horretan Langileen Estatutuko 19. artikulua aurreikusten dituen berezitasunekin.

Langileen ordezkarien bermeak: a), b), c) eta d) atalek eta Langileen Estatutuko 68. artikulua aurreikusten dituzten bermeez gain, langileen ordezkariak ordaindutako ordu-kreditua izango dute honako eskala honen arabera:

- 0 langiletik 25era bitarte: Hogeita ordu.
- 26 langiletik 50era bitarte: Hogeita bost ordu.
- 51 langiletik 100era bitarte: Hogeita hamar ordu.
- 101 langiletik 250era bitarte: Hogeita hamabost ordu.
- 251 langiletik gora: Berrogeita ordu.

Ordu-kredituaren erabilerak lehentasunezko dedikazioa izango du, betiere alde aurretik kredituaren erabilera noiz hasten den esaten bada eta lanera itzultzerakoan adierazten bada.

Sindikatu-orduen kreditua metatu ahal izango da, betiere dagokion Sindikatuko Zuzendaritzak enpresari idatziz jakinarazi ondoren eta lagapena egiten duen legezko ordezkariaren sindikatuak hala erabakitzen bada. Legapena sindikatuko kide hautetsiari zein dagokion Sindikatuko Debatuari egin ahal izango dio.

Era berean, iragarki-taulak jarriko dira ordezkari sindikalen eskura, haien ardurapean, euren iritziz egin behar diren oharrak eta jakinarazpenak jartzeko. Adierazitako taula horiek ikusteko moduko lekuetan jarriko dira, informazioa langileengana iritsi dadin errazteko.

Atal Sindikalak: Langile guztiek askatasunez sindikatu-tako kide izateko duten eskubidea errespetatuko dute enpresek. Sindikatu baten kide den langilea bileretara joan ahal izateko eta lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jardura oztopatu gabe sindikatuari buruzko informazioa banatzeko baimena emango diete.



Langile bat sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak, edo kide izateari uko egiteak ez du langile hori kontratatzea baldintzatuko eta ezin izango dio beste inola ere oztopatu edo kalterik eragin ere.

Enpresetan iragarki-taulak jarriko dira ezarrita dauden sindikatuek bertan jakinarazpenak jarri ahal izateko.

Sindikatuak eta konfederazioak atal sindikalak ezarri ahal izango dituzte sektoreko enpresetan.

Delegatu sindikalak: Atal sindikalen ordezkariak Delegatu sindikalaren esku egongo da. Delegatu hori enpresako langilea izango da.

Honako hauek dira Delegatu sindikalaren eginkizunak: kide den sindikatuaren edo ordezkatzeko duen konfederazioaren eta horiek enpresan dituzten afiliatuen interesak babestea eta bere sindikatuaren edo konfederazioaren, eta enpresaren arteko komunikazio-tresna izatea, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan (SALO) ezarritakoari jarraiki.

Sektorearen adierazgarri diren enpresek eta sindikatuek Batzorde Paritarioaren esparruan, aipaturiko erakundeetako kide diren langileek sindikatuak eginkizunak bete ahal izateko sistemak adostu ahal izango dituzte.

Sindikatuak Delegatuak, Enpresa Batzordeko langileen ordezkariak eta Langileen Delegatuak dituzten eskubide eta berme berak izango dituzte, sindikaturako ordu-kredituari dagokionez izan ezik. Kasu horretan, artikulua honetan ezarritakoari jarraiki Enpresa Batzordeetako ordezkariak edo Langileen Delegatuak transferitutako sindikatu-orduak erabiltzeko eskubidea izango dute dagokion Sindikatuaren Zuzendaritzak berretsi ondoren.

Batzarrak: Langileen Delegatuak, Enpresako Batzordeak edo Sindikatu Atalek 24 ordu lehenago jakinarazita bilerak deitu ahal izango dituzte, enpresari jakinarazi ondoren eta betiere lanorduen barruan eta urteko gehienez 50 ordu erabiliz. Ordu horiek ezin izango dira hilabete batetik bestera metatu eta hilabete gehienez 10 ordu erabiliko dira. Jakinarazpenean aztertu beharreko gaien zerrenda adieraziko da.

Negoiazio-mahaiak: Hitzarmeneko Batzordeetan —Paritarioa edo Negoziatzailea— parte hartzen duten langileei ordaindutako baimena emango zaie betetzen duten negoziatio-zereginean laguntzeko, arestian adierazitako negoziatioek irauten duten bitartean.

XIII. KAPITULUA DIZIPLINA ARAUBIDEA

52. artikulua.— Diziplina erregimena

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

A) *Hutsegite arinak*

1. Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, bai eta enpresaren lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea, salbu eta duen larritasunagatik, hutsegite larritzat har badaiteke.
2. Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurretiaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.
3. Justifikatu gabeko puntualtasun-hutsegiteak behin eta berriro egitea, hilean hiru eta bost bitartean.

B) *Hutsegite larriak*

1. Diziplinarik eza lanean.
2. Inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea.



3. Hilean bost egunetik gora eta hamar egunetik behera lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriro egitea.
4. Lanpostua uztea bidezko arrazoirik gabe.
5. Hiruhilekoan hutsegite arin bat behin eta berriro egitea, desberdina bada ere, eta arrazoi horrengatik zigorra jarri bada.

C) *Hutsegite oso larriak:*

1. Egoiarraren prozesu patologikoaren eta intimitatearen berri ematea.
2. Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun falta eta konfiantza-abusua izatea, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.
3. Hilean hiru egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegitea egitea.
4. Hilean hamar egunetik gora, edo hiruhilekoan hogeita hamar egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriro egitea.
5. Egoiarrak eta edozein kategoriatako lankideak, edo haien senideak hitzez edo egintzez, psikikoki edo moralki gaizki tratatzea eta aginteaz abusatzea.
6. Zentroko erabiltzaileengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.
7. Zentroko erabiltzaileen edo langileen gauzak, agiriak, materiala eta abar hartzea.
8. Sendagaiak zabarkeriaz administratzea.
9. Egoiarraren senideei egoiliarra egoitzaz alda dezaten sutatzeagatik, bultzatzeagatik edo iradokitzeagatik desleialtasunez jokatzeko. Egoiarrak langileen edo partikularren etxeetara eramatea eta egoitzaz kanpoko jendeari egoiarraren edo haren senideen datu pertsonalak eta/edo telefono zenbakiak ematea.
10. Enpresako langile orori egindako sexu-eraso iraingarriko ekintzak eta portae-rak, ahozkoak nahiz fisikoak. Aginteko edo hierarkiako postuetatik egindakoak dira larrienak, bai eta kontratu ez-mugagabea duten langileei egindakoak edo salaketa jarri duten pertsonen aurka hartutako errepresaliak ere.

Zehapenak

Hutsegiteen kalifikazioaren arabera ezarri ahal izango diren zehapenak honako hauek dira:

a) *Hutsegite arinak*

- Ahozko edo idazki bidezko kargu-hartzea.
- Hiru egunera bitarteko enplegua eta soldata etengo dela adierazten duen ohartarazpena.
- Lanera ez joateagatik edo garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteen ondorioz, lanik egin ez duen denbora errealarari dagozkion lansarietako deskontu proportzionala.

b) *Hutsegite larriak*

- Idazki bidezko kargu-hartzea
- Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.
- Hutsegite hori errepikatzen bada, soldata eta enplegua etetea hiru egunetik hila-betera bitarte.
- Lanera ez joateagatik edo garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteen ondorioz, lanik egin ez duen denbora errealarari dagozkion lansarietako deskontu proportzionala.

c) *Hutsegite oso larriak*

- 16 eta 30 egunen arteko enplegu eta soldata etendura.
- Kaleratzea.

**53. artikulua.— Izapidetzea eta preskripzio-epea**

Zigor arinak, arrazoiak azalduta eta idatzita jakinaraziko zaizkio interesdunari, hark jakin dezan eta ondorioak izan ditzan. Halaber, Enpresa Batzordeari edo langileen delegatuei eta Sindikatu Ataleko delegatuari jakinaraziko zaio, baldin eta langile hori sindikatuaren bateko kide dela egiaztatzen bada.

Hutsegite larri eta oso larriei dagokienez, zigorrak jartzeko nahitaezkoa izango da kontraesaneko espedientea izapidetzea, edozein izanik ere hutsegite horien larritasuna.

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

54. artikulua.— Enpresak egindako arau-hausteak

Lanari dagokienez, enpresak egindako laneko arau-hausteak honako hauek izango dira: legezko xedapenen, Hitzarmen Kolektiboaren eta aplikatuko diren gainerako arauen aurkako ekintzak edo ez-egiteak. Askatasun publikoek eta eskubide judizialez baliatzeari oztupoak jartzea zehatu egingo da.

Indarrean dagoen araudiaren arabera izapidetuko dira.

55. artikulua.— Absentismoa dela eta kontratua amaitzea (Langileen Estatutuaren 52. artikulua)

Langileen Estatutuaren 52.d artikuluari, 3/2012 ELDk emaniko idazketak xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko gertakizun arruntek (gaixotasun arruntak eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorio diren ez-lanera-tzeak, behar bezala justifikatzen badira.

XIV. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK**Lehena.— Ez aplikatzeko klausula**

hitzarmen honen ez-aplikazioaz baliatu nahi duten enpresek horren berri emango diete langileen legezko ordezkariari, sindikatu-ordezkariei eta hitzarmeneko Batzorde Paritario Mistoari, ez-aplikazioa justifikatzen duten datuak erantsita (balantzeak, emaitzen kontuak edo, halakorik badago, kontu-auditoreen txostenak, enpresaren bideragarritasuna sustatzeko neurriak eta aurreikuspenak eta proposatzen den neurriaren arrazoizkotasuna justifikatzen duen beste edozein datu edo dokumentu).

Soldata-baldintza berriak enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko adostasunez zehaztuko dira, eta, ordezkariarik ez badago, langileek berariaz hautatutako ordezkariarekin adostuko dira, legez ezarritakoari jarraiki.

Negoiazioetan adostasuna badago, Batzorde Paritario Mistoari jakinaraziko zaio. Desadostasuna badago edo, edozein kasutan, adostasunik lortu gabe 90 egun igarotzen badira, desadostasun hori adiskidetze- eta bitartekotza-baliabideekin PRECOra eramateko konpromisoa hartzen dute alderdiek.

Desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (PRECO) adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituzte. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko ekimena egonez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

**Bigarrena.— *Sinatutako dokumentuak kopiatzea***

Enpresako langile guztiek dute eskubidea sinatu dituzten lan-arloko dokumentu guztien kopia bat izateko.

Hirugarrena.— «*Ad personam*» bermea *Baldintza onuragarriagoak*

Plantillako langileek pertsonalki, enpresa-ituraren ondorioz edo hau baino hitzarmen kolektibo hobea aplikatuta dituzten baldintza onuragarriagoak «ad personam» errespetatu eta gordeko dira, Hitzarmen honetan zehaztutakoak baino hobek direnean, eta «ad personam» eskubidetzat hartuko da hori.

Xedapen gehigarri honek eraginpean hartutako langileentzat artikulua hauetan isla duten arloen inguruko akordioak ezarrita dituzten egoitzen kasuan, osorik gordeko dira, enpresa negoziazioaren ondorioz hemen araututakora egokitzea edo itundutako beste formularen bat erabakitzen denean izan ezik. Nolanahi ere, bi araudiak ez zaizkio pertsona edo kolektibo berari aplikatuko.

Hitzarmen honetan onartutako ordainsarien taulan ezartzen direnak baino soldata handiagoak dauzkaten langileei bermatu egiten zaie hirugarren xedapen gehigarrian onartzen diren ordainsari-gehikuntzak ezarriko zaizkiela.

Benetako soldaten gaineko gehikuntzen bermeak: Benetako soldatetan gutxieneko gehikuntzak bermatuko zaizkie soldaten taulan ezartzen direnak baino soldata handiagoak dauzkaten langileei.

Hortaz, antzinasun-plusa kenduta, soldaten taulan urte bakoitzerako oinarritzko soldata gisa ezarritakoa baino soldata handiagoa jasotzen duten langileei hitzarmen honen 24. artikuluan hitzartutako gehikuntza bera ziurtatuko diete enpresek. Honako hau da gehikuntza hori:

- 2017ko urriaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arte, 40 euro hilean, 2017ko Gabonetako aparteko saria barne hartuta.
- 2019ko urtarrilaren 1etik urte bereko abenduaren 31ra arte, 45 euro hilean. Komunitate-etxebizitzetako langileek, ordea, 40 euroko gehikuntza bermatua edukiko dute.
- 2020ko urtarrilaren 1etik urte bereko abenduaren 31ra arte, 55 euro hilean. Komunitate-etxebizitzetako langileek, ordea, 50 euroko gehikuntza bermatua edukiko dute.

Argitu egin nahi da III. xedapena, hitzarmen kolektiboaren 24. artikuluekin lotuta, honela interpretatzen dela:

Ondorioetarako ezarri diren datetatik aurrera, enpresek ziurtatu egingo diete hitzarmenaren tauletan ezarritakoa baino soldata handiagoa duten langileei tauletan ezartzen den gehikuntza bera (hau da, taulen artean dagoen aldea berdintzen duen benetako gehikuntza) bermatuko zaiela. Hala ere, gehikuntza horiek ezingo zaizkie pilatu hitzarmenarengatik edo aurreko hitzarmena amaitu zenetik (2015eko abenduaren 31tik) enpresetan egindako akordioengatik egin ahal izan diren gehikuntzei.

Xedapen honen bidez, hitzarmen kolektibo honetan hitzartu diren zenbateko ekonomiko guztiak gordinak direla argitzen da.

Laugarrena.— *Funtzio aniztasuna 14 edo egoiliar gutxiagoko edukiera duten Zentroetan*

14 edo egoiliar gutxiagoko edukiera duten zentroetan, langileek era berean garbitzaile edo gerokultore gisa jardun ahal izango dute, betiere langile guztiak gerokultoreak edo garbitzaileak badira edo gerokultore-kontratua edo klinika-laguntzaile kontratua badute.

Plantillako langileren batek garbitzaile-kontratua badu ezin izango da funtzio aniztasunik eskatu.

**Bosgarrena. — Lan Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa (GEP).**

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute edozein gatazka konpontzeko PRECOren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurak erabili behar direla, hain zuzen ere, enpresa-erakundeen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren erakusgarrietako bat direlako, eta elkarrizketa indartzen eta lan-harremanak negoziatzen lagunduko dutelako.

Hortaz, gatazka kolektiboak sortzen direnean, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek PRECOren bitartekaritza jo beharko dute, eta bitartekaritza-prozedura hori hitzarmen hau negoziatu duten alderdietako baten gehiengoak eskatu beharko du.

Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECOn xedatutakoa betez, hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

Desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (PRECO) adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituzte. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

Lehenengo xedapen gehigarrian xedatutakoa betez, enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozeduretaraz jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEren esku jartzeko.

Seigarrena. — Hitzarmen kolektiboa berrikustea**1. Negoziazioa**

Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan xedatutakoari jarraiki, alderdiek Hitzarmen Kolektiboa berrikusi ahal izango dute unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera.

2. Negoziazio-mahai iraunkorra.

Horretarako, negoziazio-mahai bat eratuko da, Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

3. Funtzionamenduari buruzko erregelamendua

Negoziatzeko legitimatuta dauden sindikatuen edo enpresaburuen ordezkarietako edozeinek negoziazioa berrikusteko eskatu ahal izango die gainerako legitimatuei. Horretarako jakinarazpenean xehetasunez jasoko du zein den beraren legitimazioa eta zein gai berrikusi nahi dituen.

Halaber, negoziazio-mahaia eratzeko deialdia jaso beharko da jakinarazpen horretan. Mahai horrek Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitzan lan egingo du (Urkixo zumarkalea, 2.- 3., Bilbao).

Alderdiak fede onaren printzipioren pean negoziatzera behartuta egongo dira.

Egindako guztiaren eta berrikuspen-mahaiaren eraketaren kopia bidali beharko zaio dagokion lan-agintaritzari, beharrezkoak diren ondorioetarako.

Negoziazio-mahai 15 eguneko epea igaro baino lehen bildu beharko da, jakinarazpena egiten denetik hasita.

4. Akordioen eraginkortasuna

Negoziazio-mahai iraunkorrak Interes orokorreko arloetan egiten dituen akordioak Hitzarmen Kolektibo honen zatiatzat hartuko dira, eta derrigortzeko eraginkortasun berbera izango dute. Akordio horiek Lan Agintaritzari igorriko zaizkio, erregistra eta argitara ditzan.



Akordioen baliozkotasuna: Nolanahi ere, negoziazio-mahai iraunkorraren akordioek bi ordezkarietako bakoitzaren gehiagoren aldeko botoa beharko dute.

Bilera bakoitzaren akta egingo da, eta akta hori alderdi bakoitzaren ordezkariak sinatuko dute.

Lortzen den akordioa Hitzarmen Kolektiboaren testuan txertatuko da izaera(*) berarekin, eta erregistratu, gordailutu eta argitaratu egingo da.

5. Helbidea

Jakinarazpenen eta deialdien ondorioetarako, Lan Harremanen Kontseiluaren helbidea ezartzen da, berari baitagozkio Negoziatio Mahi honetako idazkariaren funtzioak.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Lehenengoa

Aldi baterako kontratuetan lan egin behar diren orduak kalkulatzeko formulak ezarri dira. Formula horien bidez, kontratatu den lanaldiaren ehunekoari dagozkion ordu guztiak ondorioztatuko dira.

Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako ordu-kopurua ezartzen du lanaldi bakoitzak, eta, ordu horietatik, etengabeko prestakuntzarako dira 20 ordu, hitzarmenaren testuan jasotako bermeekin. Bada, formula horien ondoriozko orduetan bereizi egin beharko da zenbat ordu eskatu ahal zaizkien benetako lanari (ekitaldi bakoitzean egokitzen den oinarriaren gainean: 1.658 ordu 2018an, 1.638 ordu 2019an, 1.618 ordu 2020an, 1.598 ordu 2021ean eta 1.572 ordu 2021eko abenduaren 31tik aurrera) eta prestakuntza-orduei (aurreko lanaldiei dagokienez, 20 ordu gehienez).

1. 365 egun baino gutxiagoko lanaldi osoko kontratua duen langilea eta kontratua denboraldiaren barnean oporrak hartzen dituena

Honako hau izango da dagozkion opor-egunak kalkulatzeko formula:

$$(\text{Sortutako opor-egunak}) = \frac{(\text{Kontratu-egunak}) \times 31}{365}$$

$$(\text{Eska daitezkeen urteko gehienezko guztizko zenbatekoa}) = \frac{(\text{Kontratu-egunak}) \times \text{urteko gehienezko orduak}}{365}$$

(Urteko zenbateko hori ohiko jarduerarako eska daitezkeen orduak eta etengabeko prestakuntzarako eska daitezkeen orduak osatuko dute).

2. Oporrak kitapenean konpentsatzeko aukera dagoenean, hau da, atsedenaldirako denborarekin konpentsatzen ez direnean.

$$(\text{Eska daitezkeen urteko gehienezko guztizko zenbatekoa}) = \frac{(\text{Kontratu-egunak}) \times \text{urteko gehienezko orduak}}{334}$$

3. Urte osoko denbora partzialeko kontratua duen langilea

Langile hori kontratatuta dagoen lanaldiaren ehunekoa kontratuan bertan adieraziko da eta ehuneko horrek soldata osoaren gainean bermatuko zaion gutxienezko proportzioa adierazten du baita urte osoko zenbaketan eska dakizkiokeen gehienezko orduen kopurua ere (ohiko jarduerari eskaini beharrekoa zein etengabeko prestakuntza orokorrari eskaini beharrekoa).

2018rako erreferentzia 1.678 ordukoa izango da (1.658 ordu gehi prestakuntzarako 20 ordu), 2019rako 1.658 ordukoa izango da (1.638 ordu gehi prestakuntzarako 20 ordu), 2020rako 1.638 ordukoa izango da (1.618 ordu gehi 20 prestakuntzarako 20



ordu), 2021erako 1.618 ordukoa izango da (1.598 ordu gehi prestakuntzarako 20 ordu) eta, 2021eko abenduaren 31tik aurrera, 1.592 ordukoa izango da (1.572 gehi prestakuntzarako 20 ordu).

365, 334 zenbaketak erabiltzen direnean bisustuak ez diren urteez ari garela esan nahi du.

Eska daitezkeen ateratako orduz ari garenean, (17. artikuluan zehaztutakoaren arabera) eska daitezkeen orduen batukaria kalkulatzen ari gara. Horietatik batzuk jarduera arrunta egiteko izango dira eta besteak etengabeko prestakuntzarako.

Bigarrena

Enpresetan sailkapen honetan bildu ez diren hainbat kategoria eta eginkizun daudela kontuan izanik eta enpresa bakoitzean kidetasunak ezartzen direla alde batera utzita, Hitzarmen hau sinatuko duten alderdiek adostu dute, hitzarmena sinatzen den unean Lan Batzorde bat eratuko dutela. Batzorde horretan alde bakoitzeko gehienez 5 kide egongo dira eta bere eginkizunak honako hauek dira: Hitzarmenaren aplikazio-eremuko errealtateari hobeto egokitzen zaion eginkizun-koadro baten adostasunean aurrera egitea eta hori Batzorde Paritarioari helaraztea, eta azkenik adostasunik gertatzen bada Hitzarmen honen hurrengo berrikuntzaren testuan biltzea.

Bitartean, III. Eranskinean bildutako kategoria eta eginkizunak errespetatuko dira. Identifikazio arazoak ematen dituen lanbide-kategoriarik balego. IBMa arduratuko da, lehenengo aukeran, kategoria hori zehazteaz.

Hirugarrena

Bi aldeek onartzen dute inguruabar bereziek eragiten dietela komunitate-etxebizitzei, artatzen den egoiliarren profila eta orokortasun espezifikoak barne hartuta. Beraz, hitzarmen kolektibo hau sinatzen dutenek hitzartu egiten dute hausnarketa egingo dutela komunitate-etxebizitza horien inguruabar bereziek beren ohiko erregulazioan eduki behar duten eraginaren inguruan. Hortaz, bi aldeek hartzen dute Bizkaiko hirugarren adinekoentzako zentro pribatuen datorren hitzarmenaren negoziatziora hausnarketa-prozesu horren emaitzak sartzeko konpromisoa.

AZKEN XEDAPENA

Patronalek honako konpromiso hau hartzen dute: sindikatuen legezko gehiengoak babesten ez dituen hitzarmenak eta eraginkorrak ez diren akordioak ez negoziatzeko eta ez sinatzeko konpromisoa. Horrelakorik gertatuko balitz sinatu edo negoziatutako hitzarmen eta akordioak nulutzat eta baliogabetzat joko lirateke.



I. ERANSKINA
**EGOITZENTZAKO, EGUNEKO ZENTROENTZAKO
ETA TUTORETZAPEKO APARTAMENTUENTZAKO ORDAINSARIAK**

2018

Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata ×14 (€)	Antzintasuna ×14 (€)
A1	Administratzailea	2.158,69	20,00
	Gerentea	2.158,69	20,00
A2	Zuzendaria	2.158,69	20,00
	Medikua	1.875,45	20,00
	Goi-mailako titulua duten gainerakoak	1.875,45	20,00
B1	Gainbegiralea	1.657,70	20,00
	OLT/EUD	1.657,70	20,00
	Gizarte-laguntzailea	1.657,70	20,00
	Fisioterapeuta	1.657,70	20,00
	Okupazio-terapeuta	1.586,31	20,00
B2	Erdi-mailako titulua duten gainerakoak, podologoak eta dietista	1.586,31	20,00
C	Gobernatzailea	1.495,10	20,00
	TASOC (Jarduera Soziokulturaletako Teknikaria)	1.360,80	20,00
	Mantentze-lanetako ofiziala	1.360,80	20,00
	Administrari ofiziala	1.360,80	20,00
	Gidaria	1.360,80	20,00
	Lorzain./ Ilepaintz.	1.360,80	20,00
	Gerokultorea	1.360,80	20,00
	Gaueko zelaria	1.565,31	20,00
D	Mantentze-lanetako laguntzailea	1.343,45	20,00
	Administrari lagunt.	1.343,45	20,00
	Sukaldaria	1.343,45	20,00
	Atezaina/Harreragilea	1.343,45	20,00
E	Garbitz./Arropa-garbitzailea	1.268,28	20,00
	Sukaldeko pintxea	1.268,28	20,00
	Kualifikaziorik gabeko langileak	1.268,28	20,00

* Hileko soldata hauek 24. artikuluan xedatutakoaren arabera, 2017ko urriaren 1etik aurreko ondorioetarako izango dira.

2019

Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata ×14 (€)	Antzintasuna ×14 (€)
A1	Administratzailea	2.203,69	20,00
	Gerentea	2.203,69	20,00
A2	Zuzendaria	2.203,69	20,00
	Medikua	1.920,45	20,00
	Goi-mailako titulua duten gainerakoak	1.920,45	20,00



Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzintasuna x14 (€)
B1	Gainbegiralea	1.702,70	20,00
	OLT/EUD	1.702,70	20,00
	Gizarte-laguntzailea	1.702,70	20,00
	Fisioterapeuta	1.702,70	20,00
	Okupazio-terapeuta	1.631,31	20,00
B2	Erdi-mailako titulua duten gainerakoak, podologo eta dietista	1.631,31	20,00
C	Gobernatzailea	1.540,10	20,00
	TASOC (Jarduera Soziokulturaletako Teknikaria)	1.405,80	20,00
	Mantentze-lanetako ofiziala	1.405,80	20,00
	Administrari ofiziala	1.405,80	20,00
	Gidaria	1.405,80	20,00
	Lorzain./ Ileapaintz.	1.405,80	20,00
	Gerokultorea	1.405,80	20,00
	Gaueko zelaria	1.610,31	20,00
D	Mantentze-lanetako laguntzailea	1.388,45	20,00
	Administrari lagunt.	1.388,45	20,00
	Sukaldaria	1.388,45	20,00
	Atezaina/Harreragilea	1.388,45	20,00
E	Garbitz./Arropa-garbitzailea	1.313,28	20,00
	Sukaldeko pintxea	1.313,28	20,00
	Kualifikaziorik gabeko langileak	1.313,28	20,00

2020

Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzintasuna x14 (€)
A1	Administratzailea	2.258,69	20,00
	Gerentea	2.258,69	20,00
A2	Zuzendaria	2.258,69	20,00
	Medikua	1.975,45	20,00
	Goi-mailako titulua duten gainerakoak	1.975,45	20,00
B1	Gainbegiralea	1.757,70	20,00
	OLT/EUD	1.757,70	20,00
	Gizarte-laguntzailea	1.757,70	20,00
	Fisioterapeuta	1.757,70	20,00
	Okupazio-terapeuta	1.686,31	20,00
B2	Erdi-mailako titulua duten gainerakoak, podologo eta dietista	1.686,31	20,00



Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata ×14 (€)	Antzintasuna ×14 (€)
C	Gobernatzailea	1.595,10	20,00
	TASOC (Jarduera Soziokulturaletako Teknikaria)	1.460,80	20,00
	Mantentze-lanetako ofiziala	1.460,80	20,00
	Administrari ofiziala	1.460,80	20,00
	Gidaria	1.460,80	20,00
	Lorezain./ Ileapaintz.	1.460,80	20,00
	Gerokultorea	1.460,80	20,00
	Gaueko zelaria	1.665,31	20,00
D	Mantentze-lanetako laguntzailea	1.443,45	20,00
	Administrari lagunt.	1.443,45	20,00
	Sukaldaria	1.443,45	20,00
	Atezaina/Harreragilea	1.443,45	20,00
E	Garbitz./Arropa-garbitzailea	1.368,28	20,00
	Sukaldeko pintxea	1.368,28	20,00
	Kualifikaziorik gabeko langileak	1.368,28	20,00

Sortu beharreko hirurtekoen gehieneko muga (hirurtekoak kobratzeari dagokionez) 5ekoa izango da, hau da, gehiago dituenari errespetatu egingo zaizkio baina ez ditu hirurteko gehiago sortuko. Gutxiago dituenak 5 hirurtekora iritsi arte sortzen jarraituko du eta muga horretara iritsi ondoren ez ditu gehiago sortuko.



II. ERANSKINA
ETXEBIZITZA KOMUNITARIOETARAKO ORDAINSARIAK

2018

Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzintasuna x14 (€)
A1	Administratzailea	2.011,83	20,00
	Gerentea	2.011,83	20,00
A2	Zuzendaria	2.011,83	20,00
	Medikua	1.719,22	20,00
	Goi-mailako titulua duten gainerakoak	1.719,22	20,00
B1	Gainbegiralea	1.426,57	20,00
	OLT/EUD	1.426,57	20,00
	Gizarte-laguntzailea	1.426,57	20,00
	Fisioterapeuta	1.426,57	20,00
	Okupazio-terapeuta	1.426,57	20,00
B2	Erdi-mailako titulua duten gainerakoak, podologoak eta dietista	1.426,57	20,00
C	Gobernatzailea	1.314,16	20,00
	TASOC (Jarduera Soziokulturaletako Teknikaria)	1.198,34	20,00
	Mantentze-lanetako ofiziala	1.198,34	20,00
	Administrari ofiziala	1.198,34	20,00
	Gidaria	1.198,34	20,00
	Lorzain./ Ileapaintz.	1.198,34	20,00
	Gerokultorea	1.198,34	20,00
	Gaueko zelaria	1.411,82	20,00
D	Mantentze-lanetako laguntzailea	1.180,77	20,00
	Administrari lagunt.	1.180,77	20,00
	Sukaldaria	1.180,77	20,00
	Atezaina/Harreragilea	1.180,77	20,00
E	Garbitz./Arropa-garbitzailea	1.104,69	20,00
	Sukaldeko pintxea	1.104,69	20,00
	Kualifikaziorik gabeko langileak	1.104,69	20,00

* hileko soldata hauek 24. artikuluan xedatutakoaren arabera, 2017ko urriaren 1etik aurreko ondorioetarako izango dira.

2019

Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzintasuna x14 (€)
A1	Administratzailea	2.051,83	20,00
	Gerentea	2.051,83	20,00
A2	Zuzendaria	2.051,83	20,00
	Medikua	1.759,22	20,00
	Goi-mailako titulua duten gainerakoak	1.759,22	20,00



Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzinasuna x14 (€)
B1	Gainbegiralea	1.466,57	20,00
	OLT/EUD	1.466,57	20,00
	Gizarte-laguntzailea	1.466,57	20,00
	Fisioterapeuta	1.466,57	20,00
	Okupazio-terapeuta	1.466,57	20,00
B2	Erdi-mailako titulua duten gainerakoak, podologo eta dietista	1.466,57	20,00
C	Gobernatzailea	1.354,16	20,00
	TASOC (Jarduera Soziokulturaletako Teknikaria)	1.238,34	20,00
	Mantentze-lanetako ofiziala	1.238,34	20,00
	Administrari ofiziala	1.238,34	20,00
	Gidaria	1.238,34	20,00
	Lorzain./ Ileapaintz.	1.238,34	20,00
	Gerokultorea	1.238,34	20,00
	Gaueko zelaria	1.451,82	20,00
D	Mantentze-lanetako laguntzailea	1.220,77	20,00
	Administrari lagunt.	1.220,77	20,00
	Sukaldaria	1.220,77	20,00
	Atezaina/Harreragilea	1.220,77	20,00
E	Garbitz./Arropa-garbitzailea	1.144,69	20,00
	Sukaldeko pintxea	1.144,69	20,00
	Kualifikaziorik gabeko langileak	1.144,69	20,00

2020

Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzinasuna x14 (€)
A1	Administratzailea	2.101,83	20,00
	Gerentea	2.101,83	20,00
A2	Zuzendaria	2.101,83	20,00
	Medikua	1.809,22	20,00
	Goi-mailako titulua duten gainerakoak	1.809,22	20,00
B1	Gainbegiralea	1.516,57	20,00
	OLT/EUD	1.516,57	20,00
	Gizarte-laguntzailea	1.516,57	20,00
	Fisioterapeuta	1.516,57	20,00
	Okupazio-terapeuta	1.516,57	20,00
B2	Erdi-mailako titulua duten gainerakoak, podologo eta dietista	1.516,57	20,00
C	Gobernatzailea	1.404,16	20,00
	TASOC (Jarduera Soziokulturaletako Teknikaria)	1.288,34	20,00
	Mantentze-lanetako ofiziala	1.288,34	20,00
	Administrari ofiziala	1.288,34	20,00
	Gidaria	1.288,34	20,00
	Lorzain./ Ileapaintz.	1.288,34	20,00
	Gerokultorea	1.288,34	20,00
	Gaueko zelaria	1.501,82	20,00



Taldea	Lanbide kategoria	Oin. soldata x14 (€)	Antzinasuna x14 (€)
D	Mantentze-lanetako laguntzailea	1.270,77	20,00
	Administrari lagunt.	1.270,77	20,00
	Sukaldaria	1.270,77	20,00
	Atezaina/Harreragilea	1.270,77	20,00
E	Garbitz./Arropa-garbitzailea	1.194,69	20,00
	Sukaldeko pintxea	1.194,69	20,00
	Kualifikaziorik gabeko langileak	1.194,69	20,00

Etxebizitza komunitarioen taldeak ez du langile bakoitzak sortu beharreko gehieneko hiru urtekoen mugarik izango.

**III. ERANSKINA****EGINKIZUNAK**

(9. eta 10. artikuluetan ezarritakoa eta Xedapen Gehigarrien arteko Bigarrenean jasotakoaren garapena kontuan hartuko da, eta Interpretazio Batzorde Mistoan landutako, haren aktetan jasotako, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratutako eta dokumentu hone-tara hitzez hitz helarazi gabeko gaiak errespetatuko dira).

Medikua-Mediku Espezialistak (Geriatrak, Errehabilitatzaileak, eta abar)

Erabiltzaile berri guztiei osasun-azterketa egitea eta euren historial medikoa eta ziurtagiri profesionalak betetzea. Bertan hobeto datorkien bizimodua, behar duten errehabilitazioa eta behar izanez gero, jarraitu beharreko tratamendua adieraziko dituzte.

Erabiltzaileen arreta-beharrizanei erantzutea. Azterketa medikoak eta diagnosiak egitea, eta egoiliarren diagnostiko kliniko eta funtzionalen prebentzio-, laguntza- eta errehabilitazio-terapiak aurrera eraman ahal izateko kasu bakoitzari dagokion tratamendua preskribatzea.

Erabiltzaileen mobilizazio eta errehabilitazio programak zuzentzea eta banaka eta taldeka egin beharreko programak zehaztea. Jarraipena egitea eta programak ebaluatzea, haietan parte hartzen duten pertsona guztiekin batera.

Premia eta larrialdi kasuetan zentrorra iristen diren pertsonen arduratzea.

Mediku-saileko arduradun nagusi gisa, erabiltzaileei behar bezalako laguntza eskaini ezin zaienean haiek ospitale edo osasun zentro batera bideratzea.

Egoiliarren arreta- eta eguneroko bizitza-beharrizanei buruzko ikuskapen- eta jarraipen-batzordean parte hartzea. Horretarako, eta erabiltzailearen egoera fisikoa, lortu beharreko helburuak eta Zentroaren ezaugarrien arabera Zuzendaria, Gizarte Laguntzailea, Psikologoa eta beste profesionalekin batera elkarlanean arituko da.

Egoiliar edo erabiltzaileen menuak eta dietak programatzea eta ikuskatzea.

Langileen lana ikuskatzea.

Zentroko dependentzien osasun-egoera ikuskatzea.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduera guztiak egitea, betiere bere lanbidea eta titulazioarekin bat badatoz.

Goi-mailako titulua duten gainerakoak

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduera guztiak egitea, betiere bere lanbidea eta titulazioarekin bat badatoz.

OLT/EUD

Egoiliarren beharrizan orokorrak eta osasun-beharrizanak zaintzea eta haiei arreta eskaintzea, batez ere haiek euren zerbitzuak behar dituzten unean.

Medikuek agindutako sendagaiak prestatu eta ematea, bereziki tratamenduak direnean.

Odol-presioa, pultsua eta tenperatura hartzea.

Medikuei laguntzea erabili beharreko materiala eta sendagaiak prestatzen.

Historial klinikoak antolatzea eta agertu beharreko funtzioarekin zerikusia duten datuak idaztea.

Gaixotasunagatik ohean dagoen egoiliarrari arreta eskaintzea eta haiei preskribatutako jarrera aldaketak egitea, gaixoentzako janari-zerbitzua kontrolatzea eta jateko tresna bereziak (zunda nasogastrikoa, zunda gastrikoa eta abar) behar dituzten gaixoei zuzenean janaria ematea.

Egoiliarren garbitasuna zaintzea eta baita haiek geletan dituzten sendagai eta janariak ere.

Zentroan lan egiten dutenen osasun-beharrizanei kasu egitea betiere bere eskumena badira.



Fisioterapeutek antolatutako jardueretan parte hartzea beren OLT/EUD tituluarekin bateragarriak direnean eta beren eginkizun espezifikoek eragozten ez dietenean.

Especialistarik ez dagoen zentroetan, farmaziako eskaerak eta analisi eta erradiologia eskaerak egitea.

Medikuak agindutako jarduerak ikuskatzea eta arreta jartzea, eta egiten diren bitartean gertatutakoak kontuan izatea.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

Gizarte laguntzailea

Zentroko gizarte-lana planifikatzea eta antolatzea helburuak ongi zehaztuz eta lana behar bezala arrazionalizatuz. Egoiliarren gizarte-arloa ikertzen duten azterlanak egitea eta haietan kolaboratzea.

Administrazio jarduerak egitea eta egoiliarren gizarte-txostenak eta zuzendaritzak eskatutakoak egitea. Bakoitzaren eta besteen baliabideei buruzko informazioa ematea eta egoiliarren egoera pertsonala, familia- eta gizarte- egoerari buruzko balorazioa egitea.

Gizarte zerbitzuen bitartez gizarte tratamenduak egitea beharrezko den kasuetan eta taldeko tratamenduak egitea egoiliar guztiei.

Egoiliarrak zentroan eta bere inguruko bizitzan integra daitezela eta parte har dezatela sustatzea.

Lan-taldeak eta animazio soziokulturaleko jarduerak koordinatzea.

Batzorde Teknikoan parte hartzea.

Egoiliarrei bereziki eragiten dieten gizarte-arazoak konpontzeko kudeaketak egitea tokiko entitate eta erakundeekin.

Talde multiprofesionalarekin edo mediku sailarekin elkarlanean egoiliarrek behar dituzten orientabide edo arretak egitea.

Erizaindegi Saila eta Zuzendaritzarekin batera logelen eta jangelako mahaian esleipen eta aldaketetan parte hartzea.

Gaixorik dauden egoiliarrak bisitatzea.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

Fisioterapeutak

Medikuak agindutako tratamenduak eta errehabilitazio teknikak egitea.

Eskatzen zaionean Zentroko talde multiprofesionalan parte hartzea bere lanbide espezialitatearekin zerikusia duten froga edo balorazioak egiteko.

Egiten duen tratamenduaren aplikazioaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

Bere espezialitateko tratamendurik dagoenean hura ezagutzea, balioestea eta hala badagokio aldatzea, kanpoko baliabideak erabiliz.

Lurralde eremuan bere espezialitatearekin zerikusia duten baliabideak ezagutzea.

Zentroan antolatzen diren bilera eta lan-saioetan parte hartzea.

Egoiliarren familiei eta erakundeek zuzenduriko prestakuntza- eta informazio-programetan bere eskumeneko gaietan laguntzea.

Behar duten profesionalei aholkua ematea, teknika fisioterapeutikoek eragina duten mobilizazio jarraibideei eta tratamenduei buruz.

Tratamenduen berrikuspenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako zentroan egiten diren saioetara joatea.

Orokorrean aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

**Okupazio-terapeuta**

Zentroko jardueren plan orokorrean parte hartzea.

Egoiliarrei psikomotrizitate eta hizkuntza jarduera laguntzaileak, dinamikak, eta gizarte eta errehabilitazio pertsonala egitea.

Zentroko egoiliarren errekupeazio- edo asistentzia-prozesuaren jarraipenean edo ebaluazioan laguntzea.

Zentroaren erabiltzaileen aisialdiko edo denbora-tarte libreko alorretan parte hartzea.

Egoiliarren familiei eta erakundeei zuzenduriko prestakuntza- eta informazio-programetan bere eskumeneko gaietan laguntzea.

Orokorrean aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

Gobernatzailea

Honako zerbitzu hauek antolatzea, banatzea eta koordinatzea: jangela edo «office»a, garbitokia, arropa zuria eta garbiketa.

Bere ardurapean dauden langileen lana ikuskatzea, esleituta dituen pertsonen jarduerak eta txandak banatzea eta materialak, tresnak eta erremintak behar bezala eta bere neurrian erabiltzen direla ikuskatzea eta haien zenbaketa eta inbentarioa egitea.

Sukaldaritzako sailarekin batera honako zerbitzu hauek behar bezala funtzionatzeaz arduratuko da: jangela, janariak banatzea, dietak kontrolatzea, zerbitzu bereziak, muntaiak, garbiketa eta zerbitzuak erretiratzea.

Egunean sailean egiten diren zerbitzuen berri izatea.

Erizaindegiko langileekin batera eta esleituta dituen langileen laguntzarekin egoiliarrek gelan dituzten elikagaiak egoera onean daudela kontrolatzea.

Bazkaria kanpotik ekartzen duten zentroetan menuak egiten laguntzea eta zerbitzutatuko elikagaien eta dependentsien osasun-baldintzak ikuskatzea.

Bere ardurapean dauden langileek euren eginkizunak betetzen dituztela ikuskatzea, baita euren garbitasuna eta uniformeak zaintzen dituztela ikuskatzea ere.

Garbiketarako kontratua dagoen kasuetan zerbitzuak behar bezala funtzionatzen duela ikuskatzea.

Ezinezko beharrak edo ustekabekoak direla-eta zentroak normaltasunez funtziona dezan beharrezkoa bada, bere ardurapean dauden langileei euren lanean laguntzea.

Gizarte eta kultur arloko jardueretako teknikaria

Hezkuntza-esparruan lan egin behar duten eta kultura, gizarte, hezkuntza eta atsegin hartzeko jardueretan esku hartu behar duten gizarte eta kultur arloko jardueretako teknikariak.

Kudeaketa eta heziketa alorretako interbentzio kulturaleko prozesuak ezagutzea, proposatzea eta operatibo bihurtzea.

Hezkuntza- eta kultura-esparruak eta gizarte- eta ekonomia-prozesuen artean harremanak ezartzea.

Beharrezko baliabideak lortzeko eta kultura-prozesuak abian jartzeko informazio iturrietara eta prozeduretara jotzea.

Esku-hartze kulturalerako estrategiak diseinatzeko eta inplementatzeko bestelako prestakuntza duten profesionalekin batera lan egitea.

Hainbat programa gauzatzea eta haien aurrekontuak egitea, baita beharrezko diren txosten eta ebaluazioak egitea ere.

Berariazko egitarau eta egitasmoak egitea.

Erabiltzaileen osoko garapena bultzatzea jarduera ludiko-hezigarrien bitartez.

Hainbat animazio-teknika garatu eta gauzatzea, bakarka zein taldeka, erabiltzaileek denbora libreka betetzeko eta haien integrazioa eta talde-garapena bultzatzeko.



Egoiliarrak motibatzea, euren parte-hartzeak integratzea lortzeko eta ingurunearekin harreman positiboak izateko duen garrantzia ohartaraziz.

Edozein gertakari, bai bere lanean zein animatzaile soziokulturalenean, bere ardura izango da.

Taldeko gainerako kideekin aldizkako bilerak egitea, baita animazio soziokulturala egiten den beste zentroetako arduradunekin ere.

Boluntarioak eta praktiketan dauden animazio soziokulturaleko ikasleak koordinatzea.

Bere lanbide-kategoriarekin harremana duten eskolak, hitzaldiak eta ponentziak ematea.

Zentroetako jarduera-plan orokorrean eta aurrekontuetan parte hartzea.

Animazio soziokulturaleko lan-taldeak, jarduerak eta aurrekontuak koordinatzea.

Bere nagusi hurrenari bere funtzioen garapenean gertaturiko gorabeheren edo arazoen berri ematea.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

Mantentze-lanetako ofiziala

Zentroko instalazio guztien ustiapenaren eta mantentzearen zuzeneko arduraduna da eta egin beharreko lana antolatzen du. Bera arduratzen da lan hori egiteaz eta zerbitzu teknikoetako laguntzaile eta urgazleei lana egiteko aginduak emateaz.

Bisitak kontrolatzea eta hala ezarritako instalazioetan mantentzeaz arduratzen diren kontratatutako enpresen lana kontrolatzea.

Instalazioen araudietan edo haiek garatzen dituzten jarraibide teknikoetan ezarritako arauzko operazioak egitea eta parametroei dagozkien balioak eskatutako mugen barruan mantentzen direla kontrolatzea.

Legez zehazten ez diren ogibideen mantentze-planak gauzatzea.

Mantentze-lanei buruzko liburuak, argibide-eskuburuak, eta indarreko legedian ezarritako bisita-liburua edo etorkizunean ezartzen direnak gordetzea eta zaintzea. Instalazioetan egiten diren operazioak idaztea eta zentroaz kanpoko enpresetako langileek egiten dituztenak ikuskatzea.

Makinetako sala, instalazioak, koadro elektrikoak, transformadoreak, tailerra eta bereak ez diren materialak zaintzea.

Zentroko jardueren garapen normalerako ezinbestekoak diren taulen, antzeztokien, eserlekuen, zine-proiektagailuaren, bozgorailuen eta abarren funtzionamendua eta desmuntatzea kontrolatzea.

Zerbitzu teknikoetako ofizialek berezko dituzten funtzioak egitea eta Sail horretako arduradun gisa, egindako lanengan eta haien banaketarengan ardura zuzena izatea, baita enpresak emandako aginduak bete direla ziurtatzea ere eta dagokion departamentu-buruengandik matxurei buruzko parteak jasotzea.

Bere ardurapean dauden langileak euren lana erregulartasunez egiten dutela kon-tuan izatea eta ikusitako hutsegiteak zuzendaritzari jakinaraztea.

Bere kargua betetzen duen bitartean lanbide-prestakuntza ezin hobea lortzeko ahal diren erraztasunak ematea.

Administrari-ofiziala

Langile honek organoen eta zentroko zuzendaritzaren agindupean lan egiten du. Zerbitzu jakin bat du bere kargura eta ekimenez eta arduraz gauzatu behar du. Beste langile batzuk izan ditzake edo ez agindupean eta kalkuluak, azterketak, prestakuntza eta baldintza egokiak behar dituzten honako lan hauek egiten ditu: estatistika kalkulatzeari, kontu korronteen liburuak transkribatzea, norberaren ekimenez gutunak idaztea, likidazioak eta soldaten nominak kalkulatzeari, eta antzeko eragiketarako egitea eskuz edo mekanizatuta.



Kategoria honen barnean daude sinadurarik gabeko kobrantzak eta ordainketak egiten dituzten kutxazainak. Hauek dirua erabiltzeagatiko plusa jasoko dute.

Orokorrean aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

Etxez etxeko laguntza zerbitzuko koordinazio laguntzailea: Koordinatzaileak gainbegiratuta lan egiten duen langilea da. Honako eginkizun hauek beteko ditu:

- Gorabeheren koadrantea egitea (laguntzaileen ordezkapenak).
- Laguntzaile eta erabiltzaileekin komunikatzea eta telefonoz oharrak ematea.
- Fakturazioari eta produktibitateari buruzko datuak biltzea.
- Antzeko ezaugarriak dituzten bestelako funtzioak betetzea.

Sukaldaria

Saileko arduradun gisa, sukaldearekin lotura duten langile guztiak antolatzeaz, kokatzeaz eta koordinatzeaz arduratuko da, baita janaria egiteaz eta ontzeaz, betiere zuzendaritzak onartutako eta mediku sailak gainbegiraturako menuaren eta elikadura-erregimenen arabera.

Egunero jakinarazitako ohiko zerbitzuak eta zerbitzu berezi eta apartekoak ikuskatzea.

Sukaldeko langileen artean, egindako menuak eramateko orgak muntatzea.

Egunero jaki-gordailua ikuskatzea eta biltegia bertako artikuluekin hornitzea. Era berean artikuluko horien egoera zaintzea eta egin beharreko zerbitzu ezberdinen arabera behar direnak ateratzea.

Egoitzetako administrariekin izakinak zenbatzea, zuzendaritzari falta denaren berri ematea eta bere ardurapean dauden langileek beren lana betetzen dutela kontuan izatea, baita haien garbitasuna eta uniformeak ikuskatzea ere.

Bere lanbide-prestakuntzarekin eta laneko lekuarekin bat datozen eta zehaztu gabe dauden eginkizunak betetzea.

Sailekoak diren honako makina eta tresna hauen garbitasuna eta funtzionamendua behar bezala mantentzen dela ikuskatzea: erretiluak, labeak, frijigailua, erauzgailuak, iragazkiak, ebakitzeko makinak, eltzeak, eta abar.

Mantentze-lanetako laguntzailea

Zentroko, bere instalazioetako eta kanpoaldeko ustiakuntza eta mantentze-lanak zuzenean edo laguntzaileen laguntzarekin egiten dituen langilea da. Neurri-instalazioen, temperaturaren erregulaziorako eta kontrol simple edo automatikorako, emarien aurreikuspenetarako, bero-ahalmenerako, uraren eta antzekoen analisi-mailarentzako eta abarretarako instalazioak muntatzea, doitzea eta prestatzea.

Instalazioak edo eraikina mantentzeko beharrezkoak diren paleta-, plantxisteria-, margo-, arotz-lanak eta abar egitea.

Makinetan eta instalazioetan aldizkako egiaztapenak egitea, haien araudian eta jarraibide teknikoetan ezarritakoaren arabera, eta behin betiko balioak baimendutako mugen barnean mantentzea.

Makina-gelak, koadro elektrikoak, transformadoreak, tailerra eta abar garbitzea.

Zentroko ohiko jarduera garatzeko beharrezkoak diren oholtza, antzeztokiak eta eserlekuak muntatzea eta bozgorailuak, musika-ekipoak, proiektzioak eta abar martxan jartzea.

Aipatutako instalazioetako gailuetan eta erremintatza hartzen diren aparatu eraman-garrietan lan txikiak egitea.

Zerbitzua behar bezala egin dadin konpontzen diren tresna guztien laneko jakinarazpenak eta berrikuste- edo egiaztatze-fitxak betetzea.

**Administrari laguntzailea**

Langile honek ekimen eta erantzukizun mugatuak ditu eta bere lana zentroko zuzendaritza organoen agindupean dago. Bere eginkizunak makinan idaztea eta artxiboaz eta bestelako teknika administratiboan lanez arduratzea da.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduera guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

Gerokultorea

Langile hau zentroko Zuzendariaren edo hark izendatutako pertsonaren ardurapean dago. Bere eginkizuna egoitzako erabiltzaileari laguntzea da, bere ezgaitasuna dela-eta bakarrik egin ezin dituen eguneroko bizitzako gauzak egiten. Bestalde, erabiltzailearen eta bere ingurunearen arretaz arduratzen da. Beste batzuen artean honako gauza hauek arduratzen da:

- a) Erabiltzailearen garbitasuna.
- b) Egoitzen plan funtzionalaren arabera egoiliarren tresnak garbitzea eta mantentzea, oheak egitea, arropa jasotzea, hura garbitzera eramatea eta gelak mantentzea.
- c) Bakarrik jan ezin duten erabiltzaileei jaten ematea. Erabiltzaileen janariak jasotzea eta haiek banatzea.
- d) Jarrera aldaketak egitea eta eskatzen zaizkion eta bere prestakuntza teknikoarekin bat datozen laguntza-zerbitzuak ematea.
- e) Erabiltzaileen osasunean gertatzen diren gorabeherak jakinaraztea.

Altzariak, materialak eta botika-kutxako aparatuak garbitzea eta prestatzea.

Erabiltzaileari laguntzea irteeretan, ibilaldietan, kudeaketetan, txangoetan, jokoetan eta orokorrean aisialdian. Profesional taldearekin batera lanean aritzea eta haien zerbitzu espezializatuak osatzen dituzten oinarrizko lanak egitea, egoiliarren autonomia pertsonala ahalbidetzeko eta hura gizarte-bizitzan sar dadin eragiteko.

Egoiliarrekin zerikusia duten harreman eta jarduera guztietan dagokien profesionalengandik jasotzen duten asistentzia-, hezkuntza- eta prestakuntza-lanak osatzea.

Haien arduradun zuzen diren profesionalekin koordinatuta lan egitea.

Egoiliarrek dituzten prozesu patologikoak eta beren intimitatearekin zerikusia duten gaiak isilpean gordetzea.

Orokorrean, zehaztu ez badira ere, eskatzen zaizkion lan guztiak egitea, betiere bere lanbidearekin eta prestakuntza teknikoarekin eta aurretik adierazitakoarekin zerikusia badute.

Atezaina-Harreragilea

Langile honen eginkizunak korrespondentzia jaso eta bidaltzea dira, publikoa bideratzea, aldizka telefono-deien abaguneaz arduratzea, sarrerak zaintzea eta atezaintza-lanak egitea.

Gehiegizko pisua dela-eta bakarrik egin ezin dituen lanak beste langile batzuekin egitea.

Baimenak eta oporraldiak direla-eta egoiliarrek egiten dituzten sarreraren eta irteeren parteak betetzea.

Egoiliarrek ateratzeko egiten dituzten eskaerak eta berandu iristen diren kasuak artxibatzea, egoitzaren barne-erregimeneko araudian ezarritakoaren arabera.

Egoiliarrei beren ekipajea gelatik ekartzen edo hara eramaten laguntzea eta egoitzara datozenek ekarritako paketeak diskrezioz kontrolatzea eta era berean langileen sarrerak eta irteerak kontrolatzea.

Zuzendaritzak ezarritako erregimenari eustea egoiliar eta bisitariak erakundearen dependenzietara sartzeari dagokionez.

Matxura-agiriez eta horiek mantentze-zerbitzura eramateaz arduratzea.



Egoiliarrek lekualdatzeaz arduratzen da, bai erakundearen barruan baita anbulantzia zerbitzuetara eramateko, autobusetara, eta abar.

Lanbide anitzetako laguntzailea

Langile honek beste profesional batzuen agindupean lan egingo du, bere lanbide prestakuntzan ahaleginduko da eta arreta handiz egingo ditu agindutako lanak.

Zentroko makinena eta tresnen garbitasuna eta funtzionamendua egokiak izateko egin beharreko lanak egitea.

Garbitzailea-Lisatzailea

Gobernatzailearen edo Zuzendaritzaren zuzeneko aginduetara lan egiten du.

Honako eginkizun hauek garatu beharko ditu:

a) Jangelako-officeko berezko lanak egitea, bere kargu utzitako materialekin kontu handia izango duelarik.

b) Garbitokiko, lantzeriako eta, makinena erabilera eta arretako berezko lanak egitea, kontu handia izango duelarik egoiliarren eta zentroko arroparekin, eta materialei erabilera egokiena emango dielarik.

c) Gelak eta zona komunak garbitzea (oheak, arropa aldaketak, komunak, leiha-teak eta balkoiak, altzariak, eta abar) eta egoiliarrei ahalik eta gutxien eragotziz egitea lan horiek.

d) Lana egiten ari den bitartean ikusitako gorabehera edo arazoak bere hurreneko buruari jakinaraztea (matxurak, narriadurak, ageriko nahasmenduak, egoera txarrean dauden jakiak, eta abar).

Prestakuntzarik gabeko langileak: Oinarrizko lanak egitea, beren mailari dagozkienak eta prestakuntza berezirik behar ez dutenak.

Gidaria

Langile honek jarduera horretarako indarreko legediak ezarritako gidatzeko baimena du eta baimendutako ibilgailuak gidatzeaz arduratuko da, baita horiek behar bezala funtzionatzeaz eta garbi edukitzeaz ere. Enpresako erabiltzaileak beren etxeetatik ekarri eta eramatea, baita osasun zentroetara, kontsultara edo ospitalera eta zentroaren jardueraren barnean erabiltzaileek egiten dituzten ibilaldi eta irteeretara ere.

Gaueko zelaria

Langile honek gaueko txanda iraunkorra du. Bere funtzioak honako hauek dira: zaintze-lana egitea, erabiltzaileek gaua normaltasunez igarotzeaz arduratzea eta gauez egin beharreko jarrera aldaketetan edo pixoihalen aldaketan laguntzea, betiere bere prestakuntza teknikoarekin bat badatoz eta lan horiek era zehatz eta argian agindu bazaizkio.