

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako hezkuntza-aisialdiko eta animazio soziokulturaleko enpresen sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2017-2018 Arabako hezkuntza-aisialdiko eta animazio soziokulturaleko enpresen sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100635012017

AURREKARIAK

2016ko abenduaren 19an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak "Asociación Zeharka" eta ordezkari sozialek, ESK, LAB, ELA, UGT eta CCOO, 2016ko azaroaren 8an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- diognarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko urtarrilaren 10a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

**ARABAKO AISIA HEZITZAILEAREN ETA ANIMAZIO
SOZIOKULTURALAREN I. HITZARMEN KOLEKTIBOA**

Hitzaurrea

Negoiazio kolektiboaren bidez arautzen dira, batetik, langileen lan-baldintzak, eta bestetik, ekoizpen-eremu jakin baten edo zerbitzu baten jarduera.

Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearen kasuan, gaur arteko negoziazio kolektiboak faktore erabakigarriak izan dira aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren ezartzeko. Gainera, eremu funtzionalaren barruko langile eta enplegatzaile guztiei eragiten dien eta betebeharrak ezartzen dizkien lege-esparrua sortu da.

Modu berean, Araban aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, adosten edo hitzartzen dituzten administrazio publikoek, bai tokikoek, bai foru aldundikoek, bai eta autonomia-erkidegokoek ere, kontuan hartu behar dituzte hitzarmen honetako lan-baldintzak, behar bezala kalkulatzeko ekonomia- eta lan-kostuak eta emandako zerbitzuei dagokien hornidura ekonomikoa.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, hau da, aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektoreko langileen eta erakundeen ordezkariak, erantzukizunez jokatzeko dute hitzarmen hau lortu ahal izateko; eta horri esker, bermatu egiten dituzte sektore horretan izan beharreko lan- eta ekonomia-baldintzak.

I. titulua. Xedapen orokorrak

I. kapitulua. Eremuak

1. artikulua. Aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearen eremu funtzionala

Hitzarmen honen bidez, aisia hezitzailean eta animazio soziokulturalean zerbitzuak ematen dituzten enpresa eta/edo erakunde pribatuetako lan-harremanak arautzen dira, betiere zerbitzu horiek haurrentzat nahiz gazteentzat, helduentzat nahiz adinekoentzat badira, gauzatutako jarduerak osagarriak badira hezkuntza formalarekiko, eta horien helburua bada ohiturak eta trebetasun sozialak lantzea, pertsona bere osotasunean hezteko. Era berean, enpresa edo entitate horien jarduera nagusiak hauetako bat izan behar du:

a) Zerbitzu soziokulturalen eta hezitzaileen animazio soziokulturala, antolaketa eta kudeaketa, bai hornikuntzari dagokiona, bai programa soziokulturalei dagokiena, bai eta leku edo ekintza hauetako programei dagokiena ere: gizarte-etxeak, kultur etxeak eta etxe soziokulturalak, animazio-zentroak, adineko pertsonen etxe soziokulturalak, kirol-animazioak, liburutegi publikoak, irakurketa- eta bilera-gelak, gazteen hornikuntzak (gazte klub, gazte, txoko...), gazte-informazioko zerbitzuak, ludotekak, astialdiko zentroak, museoak, kultur asteak, erakusketak, tailerrak, ondarea dinamizatzeko jarduerak, eta oro har, astialdian hezteko animazio soziokultural eta kulturalarekin zerikusia duten ekintzetako hornidurak, programak eta ekitaldiak kudeatzen dituztenak.

b) Aisiako hezkuntza-jarduerak, hezkuntza ez arautuko jarduerak, eskolaz kanpoko ekintzak eta goizeko ikasgelak, eskola-indargarriak, hiri-kanpamentuak, hiriko koloniak eta aisia hezitzailearen proiektu eta programen esparruko bidaiak.

c) Kolonia-etxeak eta ume eta gazteentzako aterpetxeak, kanpamentuak, ingurumena ezagutzeko zentroak, ingurumen-hezkuntzari buruzko ekintzak eta programak, aurreko horien berdintsuak diren beste hornikuntza eta ekintzak, eta naturan eta/edo hirian aire zabalean emandako hezkuntza-zerbitzuak.

Zerrenda hori ez dago itxita; beraz, dagoeneko badagoen edo sortu berri den beste jardueraren baten eginkizuna bat badator zerrenda horretako beste jarduerekin, sartutzat emango da.

Era berean, hitzarmen honen eraginpean egongo dira aipatutako eremu funtzionalean zerbitzuak ematen dituzten alorrak, negozio-lineak, sailak edo bestelako unitateak, nahiz eta horiek barne hartzen dituen erakundea beste jarduera batean edo sektore ugaritako jardueratan aritu. Nolanahi ere, erakunde horietan itundutako baldintzak onuragarriagoak badira hitzarmen honetan itundutakoak baino, erakundeko baldintzak bermatuko dira gutxienez.

Eremu funtzionaletik kanpo geratuko dira ekintza eta esku-hartze sozialeko jarduerak, haien helburua gizartetik baztertuta geratzeko arriskuan dauden pertsonen egoerak antzematea, arintzea eta zuzentzea bada.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau eremu funtzionaleko erakunde guztiei eta Arabako lurralde historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horien gizarte-egoitza non dagoen bazter utzita.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen hau eremu funtzionaleko eta lurralde-eremuko enpresetan lan egiten duten langileei aplikatuko zaie.

Lege honen aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira langile hauek:

a) Estatuko administrazioaren, administrazio autonomikoen eta udal-administrazioen zerbitzuetako funtzionarioak edo langileak.

b) Lanean bere kabuz jarduteagatik, hitzarmenaren eremu funtzionaleko enprekin lanak, ikerketak edo lankidetzak adosten dituzten profesionalak, eta horren ondorioz, enpresa horiekin zerbitzuen-errentamenduan oinarritutako harremana dutenak.

4. artikulua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2017ko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31 arte, indarraldi espezifikoa duen artikuluen kasuan salbu, horietan dagokien indarraldia errespetatuko baita.

5. artikulua. Hitzarmena salatzea eta luzatzea

Hitzarmena sinatu duen alderdietako batek salatu ahal izango du berau, hitzarmenaren muga-eguna baino 60 egun lehenago gutxienez. Hitzarmena salatzen ez bada, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboa behar den garaian eta moduan salatutakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordea lehenbailehen –betiere 2018ko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan (LBK 1995, 997) xedatutakoaren ondorioetarako, berriaz hitzartzen da, hitzarmenaren eduki osoak indarrean jarraituko duela hitzarmena salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte. Beste hitzarmen hori eremu berekoa izango da, edota testu honetako azken xedapenetako bigarrenaren erabakitakoa errespetatuko du.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute; eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian arautzen dena bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusi egingo da. Horretarako, negoziazio-mahaia hilabeteko epean bilduko da, epai irmoa ematen den unetik kontaktzen hasita. Negoziatio-mahaiko kideren batek alde aurretik proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

7. artikulua. Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honek enpresen eta langileen arteko harremanak arautzen ditu. Hitzarmen honek arautzen ez duen guztian, dokumentu hauek errespetatuko dira: Aisia Hezitzaileari eta Animazio Soziokulturalari buruzko Estatuko Esparru Hitzarmena, Langileen Estatutua, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea, eta gainerako xedapen orokorrak.

II. kapitulua. Batzordeak

8. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa eratu da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

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

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, alderdiek erabaki dute lan-gatazkek auzibidetik kanpo ebazteko Euskal Autonomia Erkidegoko akordioan (PRECO) jasotako organora jotzea, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko arazoa. Nolanahi ere, nahitaezko arbitrajea egitean, bi alderdiek ados egon beharko dute haren mende jartzeko.

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

9. artikulua. Osaera

Arabako lurralde historikorako batzorde paritario bakarra egongo da, eta 10 kidek osatuko dute: 5 kide erakundeen ordezkariak izango dira, eta beste 5, hitzarmena negoziatzen ari diren zentral sindikalen ordezkariak. Guztiek izango dituzte dagozkien ordezkioak.

Hitzarmena sinatu duen alderdi bakoitzak bermatuta edukiko du batzordeko kide bat gutxienez; nolanahi ere, alderdi bakoitzak negoziazio-mahaian duen boto kopuruaren proportzio bera izango du batzordean.

Bi ordezkarietarako egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

10. artikulua. Funtzionamendua

Hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 15 egun naturalen barruan eratuko da batzordea. Lehenengo bilera, batzordeburua eta idazkaria aukeratuko dira, eta behar izanez gero, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan, deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori adosten badute, berariaz eta nahikoa botoz, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontatzen hasita bost eguneko aurrerapenarekin gutxienez.

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

Ordezkarietaren ondorioetarako, alderdi interesdunek (sindikatuenek nahiz erakundeenek) beren kideen botoa edo botoak alderdi bereko beste kide baten esku utzi ahal izango dituzte, eta ordezkarietaren ehunekoa berdin mantenduko da.

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

Idazkaria arduratuko da erabakien berri emateaz.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, bileren akta egin beharko da, eta landutako gaiak artxibatu eta lan-agintaritza eskudunean erregistratu beharko dira, uko egin ezinezko eskubideak bazter utzi gabe.

11. artikulua. Egoitza

Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua (LHK), Landa-berde kalea, 35, behea, Gasteiz.

12. artikulua. Langileek parte hartzeko mekanismoa

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

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

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

II. titulua. Lanaren antolaketa

13. artikulua. Definizioa

Lanaren antolaketa, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolaketa erakundeei dagokie, eta ez dituzte bazter utziko hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariiei aitortutako entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko eta abarrerako eskubideak.

III. titulua. Kontratazioa eta prestakuntza

I. kapitulua. Kontratazioa

14. artikulua. Diskriminaziorik ez izateko klausula orokorra

Debekatuta dago arraza, sexua, aukera sexuala, erlijioa, etnia, aukera politikoa edo sindikala, edo adina dela-eta soldatan diskriminaziorik egitea; eta debekatuta dago, adierazitako gaiak direla medio, ordainsari desberdina ematea enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

Emakumeek eta gizonen aukera berberak izango dituzte enplegurako, prestakuntzarako, lanpostuan mailaz igotzeko eta beren lana egiteko.

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

Neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolaketa eta lan-baldintzak egokiak izan daitezen emakumeentzat zein gizonentzat.

Halaber, hitzarmena sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren eremuan, esparru haue-
tan jasotako edukien arabera:

– 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna lortzekoa.

– 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako gizarte elkarrizketari buruzko gailurrean onartutako baterako aitortpena. Gailur horretan adostutako akordioak jasotzen dituen dokumentuaren izenburua hau da: «Arrazakeria eta xenofobiari aurrea hartzeari buruzko eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko baterako aitortpena».

– Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE zuzentarauan azaltzen diren oharra, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentaru horrek 76/207/EE zuzentaru aldutzen du.

15. artikulua. Kontratazioa, oro har

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

16. artikulua. Kontratazio-motak

Kontratazio-motei buruzko deskribapena jasota dago Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmenean, eta hona hemen hitzarmen horretako testuen transkripzioa hitzez hitz:

Kontratu mugagabea.

Langileak kontratatzeko modua edozelakoa izanda ere, langile finko bihurtuko dira langileak, baldin eta probaldirako legez finka zitekeen epearen baliokidea igaro ondoren Gizarte Segurantzaren alta eman gabe badaude. Hala ere, salbuespena izango da kontrataturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak argi erakusten badu zerbitzuok denbora baterako iraupena zutela. Eta horrek guztiak ez du eragingo zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek indarrik galtzea.

Bitarteko kontratua.

Bitarteko langileak dira enpresako edo erakundeko langileak lanean ez dauden bitartean, dela baimena dutelako, oporretan daudelako, aldi baterako ezintasuna dutelako, nahitaezko eszedentzian daudelako edo beste edozein kausa dela-eta enpresak edo erakundeak haien lekua gordetzeko betebeharra badu, haiek ordezkatzeko kontratatutako langileak. Kontratuan argi adierazi behar da zer langile ari den ordezkatzeko bitarteko langile hori eta zein den ordezkapenaren kausa.

Heziketa-kontratuak.

1. Praktikaldiko kontratua.– Praktikaldiko kontratua hitzartu ahal izango da unibertsitateko titulua dutenekin, edo erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua dutenekin, edo ofizialki horien baliokidetzat onartutako titulua dutenekin, betiere azken titulu horrek lanerako gaitasuna ematen duen heinean, edo gaitasun-agiria dutenekin (5/2002 Lege Organikoa, ekainaren 19koa), dagozkien ikasketak amaitu eta hurrengo bost urteetan, edo, kontratua langile ezinduren batekin egiten bada, dagozkien ikasketak amaitu eta hurrengo zazpi urteetan. Horretarako, arau hauek bete behar dira:

a) Egindako ikasketen mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko aukera eman behar du lanpostuak.

b) Kontratuak sei hilabete iraun behar dute gutxienez, eta bi urte iraun dezakete gehienez.

c) Langile batek ezin du praktikaldiko kontratua izan enpresa berean edo beste enpresa batean bi urte baino gehiagoko epean, bat bera bada horretarako erabilitako titulua edo gaitasun-agiria.

d) Probaldia ezingo da hilabetetik gorakoa izan, praktikaldiko kontratua erdi-mailako titulua duten langileekin edo 1. edo 2. mailako gaitasun-agiria duten langileekin egiten bada; eta probaldia ezingo da bi hilabetetik gorakoa izan, praktikaldiko kontratua goi-mailako titulua edo 3. mailako gaitasun-agiria duten langileekin egiten bada.

e) Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera, lanpostu berean edo baliokidean jarduten duen langile bati ordaintzen zaion soldataren ehuneko 60 eta ehuneko 75 ordainduko zaio praktikaldiko langileari gutxienez ere, kontratuaren indarreko lehen edo bigarren urtean, hurrenez hurren.

f) Kontratua amaitzen denean langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da beste probaldi bat itundu, eta praktiken iraupena langilearen enpresako antzinasunerako zenbatuko da.

2. Prestakuntzarako kontratua.–Prestakuntzarako eta ikasteko kontratu honen xedea da langileei lanbide-prestakuntza ematea lan-jarduera ordainduko txandakatze-erregimenean, prestakuntza-jarduera duen enpresa batean; eta hori enplegurako lanbide-heziketako sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruan jasoko da.

a) Gure herrialdeko langabezia-tasa ehuneko 15 baino txikiagoa izan arte, prestakuntzarako eta ikasteko kontratuak egin ahal izango zaizkie 30 urte baino gutxiago dituzten langileei, eta ez da aplikatuko Langileen Estatutuaren 11.2.a) artikuluko lehenengo paragrafoan ezarrita dagoen gehieneko adinaren muga.

Gehieneko adinaren muga ez da aplikatuko, baldin eta:

– Laneratze-enpresa batek, dagokion administrazio-erregistroan gaituta eta aktibo egonik, kontratua hitzartzen badu, dela desgaitasuna duen pertsona batekin, dela 44/2007 Legean, abenduaren 13koan, laneratze-enpresen araubidea arautzen duenekoan adierazitako gizarte-bazterketa egoeran dauden kolektiboekin.

– Langabeei egiten bazaie kontratua ikasle-langile moduan sar daitezten enplegu-tailerretako programetan, edo desgaitasuna duten pertsonen egiten bazaie kontratua.

b) Hitzarmen honena baino eremu apalagoko hitzarmenetan, kontuan izanda zenbat langile dauden plantillan, aukera egongo da zehazteko zenbat kontratu egingo diren gehienez eta zein lanpostutarako izango diren.

Era berean, enpresak prestakuntza-planen bat badauka, enpresako hitzarmen kolektiboan zehaztu ahal izango da zenbat kontratu egin daitezkeen gehienez, kontuan izanda zenbat langile dauden plantillan.

c) Kontratua sei hilabetekoa izango da gutxienez, eta bi urtekoa gehienez. Edonola ere, enpresaren antolaketa- eta ekoizpen-beharren arabera, iraupen ugarietako kontratuak ezarri ahal izango dira hitzarmen kolektiboaren bidez. Kontratu horiek sei hilabeteko iraupena izango dute gutxienez, eta bi urtekoa gehienez. Desgaitasuna duten pertsonen kasuan, hitzartutako kontratuak hiru urteko iraupena izango du gehienez, kontuan izanda zer mota edo mailatako elbarritasuna duten, eta zer ezaugarri izango dituen prestakuntza-prozesuak.

Hitzartutako kontratuaren iraupena laburragoa bada legez edo normalean ezarritako gehieneko iraupena baino, bitan luzatu ahal izango da, alderdiek halakorik adosten badute; luzapen bakoitza sei hilabetekoa izango da gutxienez, eta kontratuaren guztizko iraupena ezingo da izan gehieneko iraupen hori baino luzeagoa.

d) Prestakuntzarako eta ikasteko kontratuen gehieneko iraupena betetakoan, ez enpresa berak, ez beste enpresa batek ezingo dio langileari mota horretako beste kontratu bat egin; baina kontratu berriko prestakuntzaren helburua beste lanbide-prestakuntza bat lortzea bada, orduan bai.

Ezingo da prestakuntzarako kontraturik egin, baldin eta kontratazio horren helburua bada langileak, lehenagotik, hamabi hilabete baino denbora gehiagoan, enpresa horretan bertan betetako lanposturako prestakuntza lortzea.

e) Benetako lan-denborak bateragarria izan beharko du prestakuntza-jardueretarako erabilitako denborarekin, eta ezingo da izan hitzarmen kolektiboan jasotako gehieneko lanaldiaren ehuneko 75etik gorakoa lehenengo urtean, ez eta ehuneko 85etik gorakoa ere bigarren urtean

(eta lanaldi hori zehaztu gabe baldin badago hitzarmenean, lege ezarritako gehieneko lanaldia hartuko da kontuan). Langileek ezingo dute aparteko ordurik sartu, Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik. Halaber, ezingo dute egin gaueko lanik, ez eta txandakako lanik ere.

Prestakuntza jasotzeko kontratatutako langileak ez badu derrigorrezko hezkuntzako mailaren bat amaitu oraindik, prestakuntza teorikoaren lehenbiziko helburua hezkuntza-maila hori lortzea izango da.

Prestakuntza teorikoaren betekizuna behar bezala bete dela esango da, langileak administrazio publiko eskudunaren ziurtagiriaren bidez egiaztatzen duenean kontratuko lanbideari edo lanpostuari egokitutako lanerako lanbide-prestakuntzako ikastaroa egin duela. Kasu horretan, langilearen ordainsaria handitu egingo da, prestakuntza teorikorako erabili gabeko denboraren neurri berean.

Prestakuntza jasotzeko kontratatutako langileak adimen-desgaitasuna badu, prestakuntza teorikoa bertan behera utzi ahal izango da, osorik edo partzialki, eta horren ordez errehabilitaziorako edo egokitze pertsonal eta sozialeko prozedurak bete ahal izango dituzte zentro psikosozial batean edo errehabilitazio soziolaboraleko zentro batean, betiere alde aurretik horren aldeko balorazio-txostena egin badute kasuan kasuko talde multiprofesionalek.

f) Langileak enpresan egindako benetako lanak lotura izan beharko du kontratuan adierazitako okupazio-mailarekin, lanbidearekin edo lanpostuarekin.

g) Kontratua amaitzen denean, enpresaburuak egiaztasun bat eman beharko dio langileari, adierazteko zenbat iraun duen prestakuntza teorikoa eta zenbatekoa izan den eskuratutako prestakuntza praktikoa. Egin beharreko probak egin aurretik, langileak eskubidea izango du dagokion gaitasun-agiria eskatzeko administrazio publiko eskudunari.

h) Hitzarmen kolektiboan ezarritakoa errespetatuz, benetako lan-denborari dagokion proportzioan zehaztuko da prestakuntzarako eta ikasteko kontratatutako langilearen ordainsaria. Nolanahi ere, ordainsari hori ezingo da izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, benetako lan-denborari proportzionalki dagokiona kontuan izanda.

i) Prestakuntzarako kontratatutako langileari Gizarte Segurantzak emango dion babesak bere baitan hartuko ditu kontingentzia, egoera babesgarri eta prestazio guztiak, baita langabezia ere. Horrez gain, Soldata Bermatzeko Funtzaren estaldurarako eskubidea izango du langileak.

j) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, artikulua honetako f) paragrafoan ezarritakoa bete beharko da.

k) Prestakuntzarako kontratua kontratu arrunta edo ohikoa dela pentsatuko da, baldin eta enpresak edo erakundeak ez badu betetzen prestakuntza teorikoaren arloan bere gain duen betebeharretariko bat bera ere.

Ekoizpeneko gorabeherak eragindako behin-behineko kontratua.

Merkatuaren gorabeherengatik, zereginen pilaketagatik, edo bezeroak zerbitzu gehiegi eskatu izanagatik hartarako beharra egonez gero, kontratu-mota hau egin ahal izango da, baita enpresaren ohiko jarduerarako bada ere. Horrelako kasuetan, kontratuak sei hilabetekoak izango dira gehienez ere, hamabi hilabeteko epearen barruan, arrazoi horiek gertatzen diren unetik kontatzen hasita. Hitzarmen honena baino eremu apalagoko hitzarmenetan, aukera egongo da aldatzeko kontratu horien gehieneko iraupena, bai eta zer garaitan egin ahal izango diren ere, kontuan izanda. dena delako gorabeherak urte-sasoi jakin batean gertatzeko joera dutela.

Kasu horretan, kontratu-mota hau hemezortzi hileko denbora-tartean egin ahal izango da gehienez, eta kontratuaren iraupena ezingo da erreferentzia-epe horren hiru laurden baino luzeagoa izan, ezta guztira hamabi hilabete baino luzeagoa ere.

Hitzartutako kontratuaren iraupena laburragoa bada legez edo normalean ezarritako gehieneko iraupena baino, behin luzatu ahal izango da soilik, alderdiek halakorik adosten badute, eta kontratuaren guztizko iraupena ezingo da izan gehieneko iraupen hori baino luzeagoa.

Hitzarmen honena baino eremu apalagoko hitzarmenetan, aukera egongo da, batetik, behin-behineko langileak zer jardueratarako kontratatuko diren zehazteko, eta, bestetik, irizpide orokorrak finkatzeko, oreka egokia egon dadin kontratu-mota hori duten langile-kopuruaren eta enpresako plantilla osoaren artean.

Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua.

Enpresako jardueraren barruan autonomia eta garrantzia duen lan edo zerbitzu jakin bat egitea du helburu kontratu honek. Horrelako kontratuetan, zehatz eta argi ageri behar du zer-nolako kontratua den, eta behar bezala identifikatuko da zer lan edo zeregin egin beharko den. Kontratuak ezingo du lau urte baino gehiagoko iraupena izan.

Aurreko paragrafoaren aplikazioaren ondorioetarako, lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua behar bezala identifikatuko da eta balioduna izango da, baldin eta hitzarmen honek eragiten dituen enpresek akordioak sinatzean beste enpresa batzuekin (bai edozein alorretako enpresa pribatuekin, bai edozein eremutako erakunde eta administrazio publikoekin) horiei zerbitzuak emateko, langileak kontratatu behar badituzte zerbitzu horiek emateko.

Aurreko paragrafoan deskribatutako identifikazioak edo balizko lan edo zerbitzu baterako kontratuak ez dio eragingo lan-kontratu mota honetarako legez onartutako beste edozein aplikazio edo erabilerari.

Kontratu hau amaitzean, langileak eskubidea izango du indarreko legeriaren arabera dagoen kalte-ordaina jasotzeko.

Eremu apalagoetan, aukera egongo da zehazteko zer beste jardueratan ere aplikatuko den kontratu hau.

Aldizkako kontratu finkoak.

Aldizkako langile finkoekin lan-kontratu mugagabea hitzartuko da, aldizkako lan finkoak egin behar badira, eta lan horiek ez badira epe jakin batzuetan errepikatzen, enpresaren lan-bolumen arruntaren barruan.

Jardueraren ezaugarri bereziek hartarako arrazoiak ematen dituztenean, lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak erabili ahal izango dira, bai eta aldi baterako kontratuak aldizkako kontratu finko bihurtzeko behar diren betekizunak eta espezialitateak ere.

Halaber, administrazio publikoekin sinatutako kontratuak betetzeko eta gauzatzeko sortzen diren beharrei eta bestelako edozein behar objektibori erantzuteko, kontratu-mota hau erabili ahal izango da, kontuan izanda bai Langileen Estatutuaren 15.8 artikuluan aurreikusitakoa, bai aplikatzekoa den indarreko gainerako araudia.

Epe jakinetan errepikatzen diren aldizkako lanen kasuan, lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabeei dagokien erregulazioa aplikatuko da. Aldizkako langile finkoei lanera deitzerakoan, eremu apalagoko hitzarmen kolektiboetan zehaztutako hurrenkera eta modua bete beharko dira. Hitzarmenean esaten dena betetzen ez bada, langileak, kaleratzeko prozedura jarraituz, aukera izango du jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamazioa egiteko; eta deialdirik ez dagoela jakiten den unean hasiko da hori egiteko epea. Eremu apalagoko hitzarmenik ez badago beste irizpide bat ezartzen duenik, hau izango da irizpide orokorra: lanera deitzeko hurrenkera zorrotz beteko da lantokian daudenen antzintasun-hurrenkeraren arabera.

Kontratu hori nahitaez idatziz egin beharko da, horretarako ezarritako den ereduaren arabera, eta bertan zehaztuta egongo da jarduerak ustez zenbat iraungo duen eta langilearen antzintasuna zenbatekoa den. Horrekin batera, eta gutxi gorabehera jakiteko, ustez lanaldia zenbatekoa izango den eta zer ordu-banaketa izango duen ere zehaztu beharko da.

Artikulu honetan arautu ez den guztirako, indarrean dauden legeak aplikatuko dira une bakoitzean.

Erretiro partzialeko kontratuak eta txanda-kontratuak.

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuko langileek baldintza berezietan bete behar badituzte beren laneko eginkizunak, eskubidea izango dute indarreko legeriaren arabera araututako kontratazio-mota hau erabiltzeko.

Finkoa izatea.

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki, baldin eta kontratuan zehaztutako epea amaitu ostean beren lanak egiten jarraitzen badute, eta ez bazaie egin kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik.

Kontratuaren forma.

Kasu guztietan, kontratua idatziz formalizatu behar da; eta, kontratazioaren kontrolari dagokionez, indarreko legerian aurreikusitakoa beteko da.

Kasu guztietan, kontratuaren oinarritzko kopietako bat langileen legezko ordezkarien eskura egongo da.

Kaleratzeak formalizatu aurretik, langileen legezko ordezkariak eman behar zaie horien berri.

17. artikulua. Probaldia

Kontratazio-motei buruzko deskribapena jasota dago Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmeneko 31. artikuluan, eta hona hemen testu horren transkripzioa hitzez hitz:

Aurkako itunik ez badago, enpresako langile berriak probaldian egongo dira. Probaldi hori idatziz formalizatu behar da eta ezin da taula honetako iraupenak baino luzeagoa izan:

- 1. taldeko langileentzat: sei hilabete.
- 2. taldeko langileentzat: bi hilabete.
- 3, 4, 5 eta 6 taldeetako langileentzat: hilabete. Goi- eta erdi-mailako tituludunentzat, ordea: bi hilabete.

Probaldian, alderdiak aske dira kontratua deuseztatzeko, eta enpresaren betebeharrak bakarrik izango da lan egindako denboran sortutako soldatak ordaintzea.

Kontratu guztiek bete beharko dituzte indarreko lege-xedapenak.

18. artikulua. Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea

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

Erakundearen zuzendaritzak, langileen legezko ordezkarien txostena jaso ondoren, helburu horretarako gorde beharreko lanpostuak zein diren zehaztuko du, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuek behar dituzten egokitzapenak kontuan hartuta.

19. artikulua. Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Lanpostu berriei zein lanpostu hutsei dagozkien kontratazio berriek erakundeko langileen barne-igoera bultzatuko dute.

Nolanahi ere, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat sortu behar dute,

lehendik ez bazeukaten. Arau horrek betebeharrak hau ezarriko dio erakundeari gutxienez: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei (sei hilabeteko antzintasun aitortua dutenei) eskaini behar zaizkie lanpostu hutsak eta lanpostu berriak, betiere konfiantzazko lanpostuak ez badira. Halaber, lehen adierazitako arau horretan jasota egongo dira, gutxienez ere, parte hartzeko eta kontsultarako informazioa, prozedurak eta eskubideak.

II. kapitulua. Lanpostu-uzteak

20. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea

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

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

III. kapitulua. Prestakuntza

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

Hitzarmen honen esparruan, eta duen indarraldia amaitu baino lehen, prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzorde bat eratuko da, eta hitzarmenaren alderdi negoziatzaile bakoitzak batzorde horren ehuneko 50 osatuko du.

Batzorde horren eginkizunak hauek izango dira:

– Sektoreko etengabeko prestakuntzaren beharrak aztertzea.

– Era berean, batzorde horren helburua hizkuntza-normalizaziorako plana sustatu, diseinatu eta bultzatzea izango da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei bideratuta egongo da; eta, horretarako, bigarren xedapen gehigarrian ezarritakoa hartuko da kontuan.

22. artikulua. Etengabeko prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

a) Lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango du, enpresak erregimen hori badu, titulu akademiko edo lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak erregulartasunez egiten ari denean.

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

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratzat joko da prestakuntzan ematen den denbora.

2. Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek erabiltzeko baldintzak itunduko dira. Baldintza horiek bi sexuetako langile artean bereizkeria zuzenik edo zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara moldatuko dira.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogeitau orduko ordaindutako baimena izateko, enpresaren jarduerari lotuta dagoen enplegurako lanbide-heziketa egiteko. Baimenaren orduak 5 urtean meta daitezke gehienez. Eskubidea bete dela ulertuko da, baldin eta langileak enpresaren ekimenez garatutako eta negoziazio kolektiboan adostutako prestakuntza-plan batean enplegurako lanbide-heziketako jarduerak egiten baditu.

Aurrekoa bazter utzi gabe, beste lege batzuetan aurreikusitakoaren arabera enpresak nahitaez eman beharreko prestakuntza ez da sartuko atal honetan adierazitako eskubidearen baitan. Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez denerako, langilearen eta enpresaburuaren arteko adostasuna beharko da baimena gozatzeko modua zehazteko.

4. Urteko 20 orduko prestakuntzako orduen kreditua guztiz edo partzialki meta daiteke bost urteko zikloetan, gehienez 100 ordu metatu arte. Horretarako, aurrez artikuluko honen 3. atalean adierazitakoan artean adostu beharko dute, kontuan hartuta erakundean edo enpresan urtebete baino gehiagoko antzintasuna duten langileek, aldi baterako langileek edo plantillako langile finkoek prestakuntza-orduak kontratua amaitu baino lehen egin behar dituztela. Subrogazio-kasuetan, zerbitzua uzten duen enpresak ordaindu beharko ditu bete gabeko prestakuntza-kreditutik langileek jaso ez dituzten orduak.

5. 5 urteko epea amaitu baino urtebete lehenago edo aldi baterako edozein langileren kontratua amaitu baino sei hilabete lehenago langileek kontsumitu gabeko prestakuntza-kreditua badute eta enpresak atal honetan sar daitekeen prestakuntza-ekintzarik ez badie proposatu, une horretatik aurrera langileak metatuta duen kreditua erabiltzeko egiten dizkion prestakuntza-proposamenei erreparatu beharko dio enpresaburuak, nahitaez, Langileen Estatutuko 23. artikulua 3. atalean (LBK 1995, 1997) ezarritakoari moldatzen bazaizkio.

IV. kapitulua. Laneko segurtasun eta osasuna

23. artikulua. Laneko segurtasun eta osasuna

Laneko segurtasun eta osasunari lotutako gaiak Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatutuko II. Esparru Hitzarmeneko 95. eta 100. arteko artikuluetan jasota daude, eta hona hemen testu horien transkripzioa hitzez hitz:

Laneko segurtasun eta osasuna. Langileentzako informazioa eta printzipio orokorrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren zentroek, enpresek eta langileek konpromisoa hauek hartu dituzte: batetik, indarreko lege-esparrua aplikatuko dutela, eta, bestetik, behar bezala beteko dituztela 31/1995 Legean, azaroaren 8koan, laneko arriskuen prebentzioari buruzkoan eta hura garatzen duen araudian, jasotako laneko segurtasun eta osasunari buruzko xedapenak. Era berean, eragile horiek arretaz zainduko dute kalitate oneko zerbitzua ematen dela laneko arriskuen prebentzioari eta laneko osasunari buruzko espezialitateetan, laneko arriskuen prebentziorako zerbitzua kanpoko eragile batek ematen badu.

Langileentzako informazioa:

Laneko arriskuen prebentziorako legearen (LAPL) 18. artikuluan ezarrita dagoen babes-be-tebeharra betetzeko, enpresek neurri egokiak hartuko dituzte, langileek behar adina informazio jaso dezaten gai hauei buruz:

1. Laneko segurtasun eta osasunerako arriskuak, bai enpresa osoari eragiten diotenak, bai betetzen duten lanpostu edo eginkizun bakoitzari eragiten diotenak.

2. Aurreko atalean aipatutako arrisku horiei aplikatu beharreko babes- eta prebentzio-neurriak eta jarduerak.

3. LAPLaren 20. artikulua arabera hartutako larrialdi-neurriak.

Enpresak bere prebentzioko ordezkarien bidez igorriko die langileei artikuluko honetan aipatutako informazioa. Dena den, langile bakoitzari zuzenean eman beharko zaio bere lanpostuari edo eginkizunari eragiten dioten arrisku espezifikoetarako buruzko informazioa; eta, horrez gain, arrisku horien aurrean aplikatu beharreko babes- eta prebentzio-neurriak ere jakinarazi beharko zaizkio.

Enpresak konpromiso hau hartu du: lantokietako zuzendarien bidez, langile guztiei jakinaraziko diete zer prebentzio-neurri hartu behar duten gaixotasunen bat harrapatzeko arriskua badago zentroko erabiltzaile batekin harremanetan egoteagatik, eta zer egin behar den arrisku hori deuseztatzeko.

Neurri horiek guztiek enpresen zentroetako erabiltzaile guztien intimitaterako eskubidea babestuko dute.

Osasuna zaintzea.

1. Osasuna zaintzea.– Enpresak osasun-azterketa espezifikoaren bidez langileen osasuna aldi berean behin zainduko duela bermatuko du; eta, horretarako, kontuan izango ditu langileak egindako lanaren berezko arriskuak eta laneko ingurumena. Azterketak egiteko, Osasun eta Gizarte Politikarako Ministerioak azterketa horien edukiri eta periodikotasunari buruz ezarritako protokoloak beteko dira.

Beti errespetatuko dira intimitaterako eskubidea, pertsonen duintasunerako eskubidea, eta norbere osasun-egoerari buruzko informazioa konfidentziala izateko eskubidea. Enpresak ezingo du izan mediku-proben eduki zehatzaren edo emaitzen berri, langileak ez badiotzat hartarako esanbidezko eta zalantzarik gabeko baimenik; eta enpresak ezingo du informazio hori bereizkeriazko helburuetarako erabili langilearen kaltetan.

Osasun-azterketak norbere borondatez egingo dira, salbu eta aldez aurretik segurtasun eta osasuneko batzordearen txosten batek adierazten badu azterketa hori egitea ezinbestekoa dela behar bezala egiaztatzeko langile horren osasun-egoera arriskutsua den ala ez langilearentzat berarentzat, besteentzat, edo enpresarekin lotutako beste pertsonentzat.

Urtebeteko tartean, langile batek sei hilabete baino epe luzeagoan egiten badu lan gaueko txandan, aukera izango du bere borondatez eta sei hilez behin azterketa espezifiko bat egin diezaioten eskatzeko, bere egoera fisiko eta psikikoa aztertzeko.

Gaur egun indarrean dagoen legeriaren arabera, osasuna zaintzea doakoa izango da langilearentzat, eta enpresak hartuko du bere gain laneko segurtasun eta osasunari dagokion edozein neurriren kostu ekonomikoa, arriskuak ebaluatzeak eragindakoa.

Aurretik adierazitakoaren ondorioz, osasun-azterketak lanaldiaren barruan egingo dira. Eta ez badira lanaldiaren barruan egiten, langileari konpentsatu egingo zaio hori egiteko erabilitako denbora, baita joan-etorrian emandako denbora ere.

2. Arriskuen ebaluazioa.– Laneko arriskuen prebentzioa gauzatzeko, enpresak arriskuen hasierako ebaluazioa egingo du, eta behar adina neurri hartuko ditu langileen segurtasuna eta osasuna babesteko. Horretarako, erakunde bat eta behar adina baliabide sortuko dira, laneko arriskuen prebentziorako legearen IV. kapituluaren adierazitako baldintzak betez.

Enpresa bertako prebentzio-zerbitzuko goi-mailako teknikariek egingo dituzte lantokietako arriskuen ebaluazioak; eta enpresak ez badu halako zerbitzurik, beste prebentzio-zerbitzu batekoek egingo dute. Arriskuen ebaluazioak zentro bakoitzeko prebentzioko ordezkariarekin berrikusi eta aztertuko dira prebentzio-planean sartu aurretik.

3. Laneko gaixotasunak.– Laneko gaixotasun esaten zaie besteren kontura egindako lanetan kutsatutako gaixotasunei, betiere lan horietako jarduera jasota badago Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren aplikazioko eta garapeneko xedapenek onartutako laneko gaixotasunen taulan, eta taula horretan laneko gaixotasun bakoitzerako adierazitako elementu edo substantzien ondorioz kutsatu bada langilea. Azaroaren 10eko 1299/2006 EDn ezarritako jakinarazpen- eta erregistro-sistema erabiliko da.

Arriskuen ebaluazioetan, enpresak arreta berezia jarriko du eta aztertu egingo ditu arrisku-faktore psikosozialak eta erakundearen arrisku-faktoreak. Horretarako, behar bezala ikertuko eta balioztatuko ditu lanean gertatzen diren estres-egoerak edo jazarpen moraleko egoerak. Era berean, estresari aurrea hartzeko programak abian jarriko dira.

Gainera, bajei buruzko informazioaz eta haiek kudeatzeko moduez ere baliatuko da enpresa, bajaren kausa eta osasunerako izan ditzakeen arriskuak lotzeko.

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek, kontuan izan dute laneko arriskuen prebentziorako legearen 22. artikulua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 116. artikuluekin lotura duena, eta konpromiso hau hartu dute: legez ezarritako laneko gaixotasunen taulan sartuko dituzte aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorearekin lotutako gaixotasun berriak, hartarako prozedura egokiak erabiliz; eta, hori lortzeko, Lan eta Osasun Saila behar adina presatuko dituzte.

4. Osasuna babestea.–Enpresak behar adina neurri hartuko ditu langileen segurtasuna eta osasuna babesteko; besteak beste, laneko arriskuen prebentziorako jarduerak, eta informazio-eta prestakuntza-jarduerak.

Prebentzio neurriak hartuko dira, bereziki, laneko baldintza jakin batzuek ez ditzaten ondorio kaltegarriak izan langilearen osasunean edo haren osotasun fisiko edo/eta psikikoan. Enpresak lanpostuen ergonomia egokia bermatuko du.

Enpresak honako konpromiso hauek ere hartu ditu:

Hezkuntzaren alor guztietan ingurumenaren ikuspegia integratzeko estrategiak diseinatuko ditu, curriculumak eta programazioak malgutuko ditu ingurumen-hezkuntzari buruzko proiektuak errazago txertatzeko, eta proiektu horiek gauzatzeko nahikoa denbora emango du.

Ingurumen-hezkuntzako jardueren diseinua eta plangintza bultzatuko ditu, ingurumenaren beharrak aintzat hartzen dituzten zentroko proiektuen baitan.

Ingurumen-arazoak konpontzeko benetako konpromiso eta jokabideak barne hartzen dituzten hezkuntza-jardunak sustatuko eta erraztuko ditu.

Ingurumenarekin zerikusia duten beste erakunde batzuen babesa eta lankidetzat bilatuko du.

Erosketetarako ingurumen-politikari dagokionez, aintzat hartuko du lehengaien, makineriaren eta abarren hornitzaileek egiaztatuta izatea ingurumen-kudeaketarako erabiltzen dituzten sistemak.

Arrisku jakin batzuek bereziki eragiten dituzten langileak babestea.

LAPLaren 25. artikulua ezarritakoaren arabera, enpresak berariaz bermatuko du langileen babesa, baldin eta langile horiei laneko balizko arriskuek bereziki eragin badiezaiekete, dela beren ezaugarri pertsonalengatik, dela egoera biologiko jakin batengatik. Horretarako, arriskuen ebaluazioa egitean, kontuan izan beharko dira ezaugarri pertsonal horiek; eta horien arabera, behar adina prebentzio- eta babes-neurri hartuko dira.

Langile batek ezingo du lanpostu jakin batean aritu, baldin eta hori egitean, behar bezala aitortutako ezaugarri pertsonalen bat dela-eta, edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensorialen bat dela-eta, arrisku-egoerak edo kalteak sor badaitezke, bai bere buruarentzat, bai beste langileentzat, bai eta enpresarekin lotura duten beste pertsonentzat ere.

Autobabes-planak.

Lantoki bakoitzean ezarritako autobabes-planak hartuko dituzte langileek.

1. Lantoki guztiek izan behar dute larrialdietako plan eguneratua, eta plan horrek barne hartzen duen ebakuazio-planak kontuan izango du 485/1997 ED, apirilaren 14koa, laneko segurtasun eta osasunaren seinaleztapenaren gutxieneko xedapenei buruzkoa.

2. Autobabes-plana bi dokumentutan oinarrituko da: batetik, 393/2007 Errege Dekretuan, larrialdi-egoerak sor ditzaketen jardueratan aritzen diren zentro, establezimendu eta bulegoetako autobabesaren oinarritako arauak onartzen dituen; eta, bestetik, 1985eko urtarrilaren 21eko Legean (urtarrilaren 25eko "BOE"), babes zibilar buruzkoan. Segurtasun eta osasuneko batzordeak, eta halakorik ezean, prebentzioko ordezkariak, zuzenean hartuko du parte prebentzioko plan eta programak lantzen, praktikan jartzen eta ebaluatzen. Halaber, lehen adierazitako legezko xedapenetan ezarritakoa betez, urtean behin ebakuazio-simulakroa egingo da,

eta plana aztertu nahiz aldatu egingo da, kontuan izanda planak zer-nolako eraginkortasuna duen, edo lantoki edo lanposturen bat aldatu egin bada.

3. Sei hilabeteko epea egongo da, hitzarmena sinatzen den unetik aurrera, lantoki bakoitzeko autobabes-plana lantzeko.

Prebentzioko ordezkariak.

Prebentzioko ordezkariak langileen ordezkariak dira, eta laneko arriskuen prebentzioaren alorreko eginkizun espezifikokoak dituzte.

Langileen ordezkariak aukeratuko dituzte langileen ordezkarien artean, laneko arriskuen prebentziorako legearen 35. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak definituta daude laneko arriskuen prebentziorako legearen 36 artikuluan.

Zentroko prebentzio-planari lotutako eginkizunak betetzeko, prebentzioko ordezkariak eskubidea dute behar dituzten dokumentuak, larrialdietako plana eta ebakuazio-plana ikusteko eta kopiauzteko.

Prebentzioko ordezkariak enpresarengandik jasoko dituzte beren eginkizunak betetzeko egindako joan-etorrien gastuei dagozkien dietak.

Langileen ordezkarien ordu-kreditua: Prebentzioko ordezkarien ordu-kredituan sartuko dira, batetik, alor zehatz horretan langileen ordezkari izateagatik dagozkien orduak, kontuan izanda Langileen Estatutuaren 68. artikuluan aurreikusitakoa eta 31/1995 laneko arriskuen prebentziorako legearen 37. artikuluan aurreikusitakoa, eta, bestetik, beren eginkizun guztiak betetzeko behar duten denbora.

Ez zaio ordu-kredituari egotziko zeregin hauek betetzeko behar den denbora:

a) Segurtasun eta osasuneko batzordearen bilerei dagokiena.

b) Arriskuen prebentziorari buruz hitz egiteko, enpresaburuak deitutako bilerei dagokiena.

d) Prebentziorako ebaluazioak egiten dituzten teknikariei laguntzeko erabilitakoa.

e) Laneko eta gizarte-segurantzako ikuskatzaileak lantokira bisitan etortzen direnean, haiek laguntzeko erabilitakoa.

f) Langilearen osasunari kalte egin dion egoeraren bat ezagutzeko, lantokira egindako bisitetan erabilitakoa.

g) Bere prestakuntzarako erabilitakoa.

Prestakuntza: Enpresak eman beharko du prestakuntza, dela bere baliabideen bidez, dela gaian espezializatutako organismo eta erakundeekin hala hitzartuta; eta prestakuntza hori moldatu egin beharko da arriskuak aldatzen doazen heinean, eta beste arrisku batzuk azaltzen diren heinean..

Hasierako prestakuntza jasotzeko, 30 orduko prestakuntza izango dute gutxienez, alde batera utzita hitzarmen honetan etengabeko prestakuntzarako aurreikusitako denbora.

Segurtasun eta osasuneko batzordea: Segurtasun eta osasuneko batzordea kide anitzeko ordezkari-taldea eta partehartze-organismo paritarioa da, eta haren helburua da laneko arriskuen prebentzioaren alorrean lantokiek izaten dituzten ekintzei buruzko aldizkako kontsultak egitea.

50 langile edo gehiago duten enpresa edo lantoki guztietan eratu behar da segurtasun eta osasuneko batzordea.

Batzorde hori honako hauek osatuko dute: alde batetik, prebentzioko ordezkariak, eta beste aldetik, enpresaburuak eta/edo haren ordezkariak, prebentzioko ordezkarien kopuru berean.

Segurtasun eta osasuneko batzordea bi hilean behin bilduko da, bai eta batzordeko ordezkarietako batek eskatzen duen bakoitzean ere.

Premiazko bilerak deitu ahal izango dira, kasuaren garrantziagatik eta/edo larritasunagatik berehalako arriskuan badaude langileen segurtasun eta osasuna, instalazioak edo ingurumena.

Segurtasun eta osasuneko batzordeen eskumenak eta ahalmenak jasota daude laneko arriskuen prebentziorako legearen 39. artikuluan.

Prestakuntza laneko osasunean.

Laneko arriskuen prebentziorako legearen 19. artikulua errespetatuz enpresek, zentroek edo erakundeek urtero bete beharreko prestakuntza-planen barruan, langile guztiei emango diete prebentzio-planean ezarritako prestakuntza teoriko eta praktikoa, behar adinakoa eta egokia; eta prestakuntza hori hitzarmen kolektibo honetan ezarritako etengabeko prestakuntzarako orduei egotziko zaie. Laneko arriskuen prebentziorako legearen 19.2 artikuluan ezarri bezala, prestakuntza hori lanaldiaren barruan eman beharko da ahal den guztietan; eta ezin bada hala egin, beste ordu batzuetan emango da, eta prestakuntzan emandako denbora lanalditik kenduko da.

Prestakuntza kontratazioa egiteko unean emango da; eta, horrez gain, aldaketarik gertatzen bada langilearen eginkizunetan, edo teknologia berriak edo aldaketak sartzen badira laneko hornikuntzetan, eta aldaketa horiek arriskuak sor badiezazkiokete dela langileari, dela haren lankideei, dela beste pertsonaren bati, orduan ere emango da prestakuntza. Prestakuntzaren ardatza langilearen lanpostu zehatza izango da, eta arriskuen ebaluazioaren arabera egokituko da.

Sindikatu eta patronalen artean laneko osasuna eta segurtasuna sustatzeko organo paritario sektoriala.

Organo hau osatzeko, behar bezala errespetatuko da Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Espainiako Estrategia (2015-2020), Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalak onartutakoa, eta 2015eko apirilaren 24ko ministro-kontseiluak berretsitakoa. Estrategia horretan aurreikusitako jokabide eta helburuen artean daude, besteak beste, solaskide sozialen egitekoa indartzea, eta enpresaburuak eta langileak laneko segurtasun eta osasuna hobetzeko prozesuaren partaide izatea.

Estatuko organo paritario sektorialak bilatuko dituen jardun-lerroen bidez, erraztasunak eman nahi dira, bai enpresaburuak, bai langileak, bai eta langileen ordezkariak ere enpresako prebentzio-jardueren parte izan daitezen, eta, horrela, denak integra daitezen prebentzioaren kudeaketan.

Jardun-lerro horiek bi helburu izan behar dituzte: batetik, enpresak prebentzio-betebeharrak bete ditzan sustatzea; eta, bestetik, erraztasunak ematea langileak benetan balia daitezen laneko arriskuen prebentziorari buruz informatu, kontsulta egin eta parte hartzeko duten eskubideaz, eta, era berean, langileek laneko arriskuen prebentzioko alorrean dituzten betebeharrak bete ditzaten sustatzea, eta enpresaburuarekin lankidetzan aritzea bultzatzea.

Horretarako, alderdiek erabaki dute laneko segurtasun eta osasuna hobetzeko estatuko organo paritario sektoriala eratzea, honako artikulua hauetan adierazitako baldintzetan:

1. Aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorean, laneko segurtasun eta osasuna sustatzeko organo espezifikoak eratzea adostu da, eta paritarioa eta estatu-mailakoa izango da. Organo horrek garatuko dituen programen helburua izango da, batetik, informazioa ematea eta zabaltzea, bai sektorean dauden laneko arriskuen gainean, bai eta enpresaburuak nahiz langileak dituzten prebentzio-eskubide eta -betebeharren gainean ere, eta, bestetik, prebentzio-jarduerak sustatzea.

2. Organo honek, batetik, bere gain hartuko ditu Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Espainiako Estrategian (2015-2020) jasotako eskumenak, eta, hala dagokionean, baita garapenekeo xedapenak ere; eta, bestetik, programek prebentzioan zer eragin duten aztertzeko ebaluazioa egingo du urtean behin, eta behar adina jarduera, ekintza, planifikazio, bisita, proiektu, txosten eta abar egingo ditu.

3. Organoaren izena hau da: "Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Sektorean Laneko Segurtasun eta Osasuna Sustatzeko Organo Paritario Sektoriala"

Estatuko organo paritario sektorialaren eginkizunak hauek dira:

a) Informazioa ematea eta zabaltzea, bai aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren sektorean dauden laneko arriskuen gainean, bai eta alor horretako enpresaburu eta langileek dituzten prebentzio-eskubide eta -betebeharren gainean ere.

b) Estrategiak eta jarduketa-programak proposatzea, eta sektorean laneko segurtasun eta osasuna sustatzeko planak egitea.

c) Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza-programak eta eduki espezifikoak prestatzea sektoreko langileentzat.

d) Urteko txostena egitea.

e) Gauzatutako programek eta jarduerak prebentzioan izandako ondorioen ebaluazioa egitea urtean behin.

f) Laneko istripuen jarraipena egitea, eta istripu larri eta hilgarriei buruzko estatistika proiektuak sortzea.

g) 6-50 arteko langile-plantilla izanik, langileen ordezkariak ez duten enpresetara bisitak antolatzea eta kontrol orokorra egitea. Organoaren jarduera edo eginkizunek ez dituzte oztopatu behar prebentzio-zerbitzuen (enpresarenek edo besterenekek) edo enpresari babes ematen dioten prebentzioko beste erakundeen jarduera edo eginkizunak.

h) Istripuak gutxitzeko konponbideak proposatzea.

j) Lan eta Immigrazio Ministerioaren eta Gobernu Autonomoen aitortpen ofiziala eskuratzea, adierazten duena organoa solaskide sozial sektoriala dela laneko segurtasun eta osasunaren alorrean, bai legegintzari dagokionez, bai eta prestakuntzarako plan eta neurriak garatzeari dagokionez ere.

Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Sektorean Laneko Segurtasun eta Osasuna Sustatzeko Organo Paritario Sektorialaren egoitza erakunde sinatzaileen egoitza gutzietan ezarriko da aldi berean.

Osaera:

1. Hitzarmen hau sinatzen duten bi alderdiek osatuko dute organo paritarioa, eta sinatzaile bakoitzak ordezkari bat izango du gutxienez. Alderdi sozialaren kide-kopurua alderdi patronalaren kide-kopuruaren berbera izango da.

2. Lehenengo bileran aukeratuko da organoko zein kide izango den Lehendakaria eta zein Idazkaria. Lehendakariaren eta Idazkariaren karguak txandakakoak izango dira, urtebeteko iraupena izango dute, eta txandaka egokituko zaizkie patronaleko ordezkari bati eta erakunde sindikaletako ordezkari bati. Urte batean lehendakaritza patronalari egokitzen bazaio, idazkaritza alderdi sozialari egokituko zaio; eta, alderantziz, lehendakaritza alderdi sozialari egokitzen bazaio, idazkaritza patronalaren alderdiari egokituko zaio.

3. Osaerari buruzko 1. paragrafoan adierazitako ordezkariak aukera izango dute behar adina aholkulari eramateko bileretara.

Izendapenak: Organo paritarioko kideak hautatzeko ardurak kide horiek ordezkatzeko dituzten erakundeena izango da: alde batetik, hitzarmena sinatzen duten patronalena, eta, bestetik, hitzarmen honetako erakunde sindikalena.

Kide horiek lau urteko ordezkari-mandatua izango dute, eta, epe hori amaitutakoan, berriro hautatu ahal izango dituzte iraupen bereko beste epe baterako. Nolanahi ere, lehendakari- eta idazkari- salbuespenak izango dira, kargu horiek urtebeteko mandatua izango baitute, lehenago xedatu bezala (osaerari buruzko 2. puntuan).

IV. titulua. Lanaldia eta ordainsariaren egitura

I. kapitulua. Lanaldia

24. artikulua. Gehieneko lanaldia

2017an, urteko gehieneko lanaldia 1.690 ordukoa izango da; eta 2018an, 1670 ordukoa.

Lan-denboratzat hartuko dira, batetik, erabiltzaileekin zuzeneko esku-hartzean pasatutako orduak, eta, bestetik, agindutako jarduerak edo egitekoak betetzeko beharrezkoak diren orduak (koordinazioa, txostenak, ohiko lanaldiko joan-etorriak...). Dena den, erakundeari dagokio orduen egozpena egitea.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Gainera, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden erakunde guztiek, urte bakoitzeko urtarilaren 31 baino lehenago, erakundearen lan-egutegi orokorra eta horrekin lotuta dauden eta orokorraren ordutegi desberdina duen unitate funtzional, programa edo proiektu bakoitzeko azpiegutegi bana eduki beharko dituzte gutxienez. Programa eta zerbitzuen egutegia ikasturtearen arabera egiten bada, egutegia bukatuta eduki beharko da irailaren 30erako.

Egutegi eta azpiegutegi horiek jakinarazi baino lehenago, legearen arabera legitimatuta dauden gizarte-eragileekin negoziatuko da, egutegi horiei buruzko akordioak lortzen ahalegintzeko.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan (LBK 1995, 997) adierazitakoaren ondorioetarako adostu da lanaldiaren ehuneko 90 modu erregularrean banatuko dela, lan-egutegietan islatuko dela, eta lanaldi erregularren ehuneko handitu egin ahal izango dela, lantokietan edo erakundeetan hala adostuz gero.

II. kapitulua. Oporrak

25. artikulua. Oporrak

2017rako oporrak 32 egun naturalekoak izango dira, eta 2018rako, 34 egun naturalekoak.

Oporrak zatika hartzen direnean, opor-egunak zenbatzeko, langileari asteko atsedenean ondoren egokitzen zaion lehen lanegunetik aurrera hasiko dute zenbaketa erakundeek.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian zehar ABE egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, betiere kontuan izanda horrek bateragarria izan behar duela lanaren erakundearekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin.

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

Oporrak ezingo dira inola ere dirutan konpentsatu.

III. kapitulua. Lanbide-sailkapena

26. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuko langileak lanbide-taldeetako batean sartuta egongo dira eta lanpostu bat izango dute eslehituta.

Kontuan izanda zein den langileen titulazioa, esperientzia edo lanbide-kreditazioa eta zein den lantokian edo laneko espazio fisikoan egiten duen lana, talde eta lanpostu hauetan sailkatuko dira:

TALDEA	KATEGORIA
I. taldea: zuzendaritzako langileak	Zuzendari kudeatzailea
II. taldea: zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak	Saileko burua
	Programa eta hornikuntzen zuzendaria
	Proiektu pedagogikoen koordinatzailea
	Gradu-tituluduna
III. taldea: hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak	Kudeaketako teknikaria
	Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea.
	Teknikari espezialista
	Animatzaile soziokulturala
	Kultura arteko bitartekari hezitzailea
	Tailerretan aditua
IV. taldea: zuzeneko arretako langileak	Gazteriaren informatzailea
	Informatzailea
	Aisia hezitzaileko eta astialdiko begiralea
V. taldea: administrazioko langileak	Liburutegiko laguntzailea
	Ingurumen-jagilea
	Agente komertziala
	Ofizial administraria
VI. taldea: zerbitzu orokorretako langileak	Administrari laguntzailea
	Harreragilea / Telefonista
	Sukaldaria
	Sukaldeko laguntzailea
	Gidaria
	Mantentze-lanetako langilea
	Garbitzailea
Zerbitzu orokorretako laguntzailea	

Lanpostu horiei dagozkien definizioak hitzarmen honen zati den II. eranskinean jasota daude.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean, hitzarmenak eragiten dituen enpresek beren erakundeetan indarrean dauden lanbide-kategoriak egokitu egin beharko dituzte II. eranskinean definitutako kategoria eta lanpostuetara.

IV. kapitulua. Ordainsariaren egitura

27. artikulua. Oinarrizko soldata

2017., 2018. eta 2019. urteetan kategoria bakoitzerako oinarrizko soldatak zein izango diren jasota dago I. eranskinean.

28. artikulua. Antzinasun-plusa

Amaitutako hirurteko bakoitzeko (gehienez 5 hirurteko), langile guztiek eskubidea izango dute hilean 20,30 euro jasotzeko, 14 ordainsaritan.

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

Antzinasunari dagokion ordainsari-konzeptua sortzeko data 2017ko urtarrilaren 1a izango da, langilearen kontratu-mota edozein dela ere.

2016ko abenduaren 31ko antzinasunaren kalkulatzeko, ikus lehen xedapen iragankorra.

29. artikulua. Erantzukizun-osagarriak

Ardurak dituzten edo eginkizunen arabera erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek kontsolidagarriak ez badira, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute, eginkizuna bete behar duten lanpostuan benetan jarduera betetzen ematen duten denboran. Osagarri hori langilearen kategoriaren eta langilea benetan betetzen ari den eginkizunen kategoriaren arteko alde ekonomikoaren balio-kidea izango da. Langileak ez baditu goragoko kategoria bati dagozkion eginkizunak betetzen, baizik eta ohiko ardurak baino ardua handiagoak baditu soilik, osagarria langilearen ohiko kategoriaren (nominan azaltzen denaren) eta gorago dagoen hurrengo kategoriaren arteko aldeari dagozkion diru-kopuruaren balio-kidea izango da.

30. artikulua. Aparteko ordainsariak

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

Urtean zehar erakundean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zuzendaritza eta langileen ordezkariak ados jarriz gero, aparteko bi haborokinak hamabi hilabeteetako soldatetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

31. artikulua. Gaueko lanaren osagarria, prestasun-osagarria, igande eta/edo jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusak

- Gaueko lanaren osagarria Langileek lanak gaueko ordutegian egiten badituzte, 22:00etatik 6:00etara bitartean, gaueko lanaren osagarria jasoko dute. Gaueko lana zenbatzeko, bertan egon beharreko denboraren ehuneko 125 gisa egingo da. Alde hori soldatan ordain daiteke edo ordutan pila daiteke, egun osotan gozatzeko; eta jaiegunei edo/eta oporrei itsasteko ere erabili ahal izango da, enpresarekin hala adostuta.

- Prestasun-osagarria. Osagarri honek langileen egoera eta baldintza bereziak ordaintzen ditu, presentziazko zerbitzuak ematen dituztenean 24 orduko prestasunarekin, bai udalekuetako etxeetan, bai ume- eta gazte-aterpetxeetan, bai eta kanpamentu eta/edo antzeko hornikuntzetan ere. Osagarri hau ordaindu egin behar da, berezia delako lanaldiaren banaketa irregularra eta langileak prestasun osoa duelako ordutegiei dagokienez. Osagarri hau sortzen den egun bakoitzeko, eguneko oinarrizko oinarrizko soldataren ehuneko 10 ordainduko da 2017an, ehuneko 20 2018an, eta eehuneko 24 2019an. Eguneko oinarrizko soldata esaten zaio lanaldi osoko hileko oinarrizko soldata 30 egunetan zatitzean lortzen den emaitzari. Zerbitzua igande edo jaiegunetan egiten bada, osagarri horrez gain, 20 euro ordainduko dira 2017an, 24 euro 2018an, eta 28 euro 2019an. Osagarri hori jasotzea bateraezina da gaueko lanaren osagarria jasotzearekin.

- Igande eta jaiegunetako plusa. Igande eta jaiegunetan lan egiten duten langileena. Igande eta/edo jaiegunetako plusa lan egindako jaiegunengatik jasoko da. Plus horri esker jaso beharreko zenbatekoak III. eranskinean ageri dira.

- Jaiegun berezietako plusa. Jaiegun berezietan lan egiten duten langileena. Jaiegun berezitat hartuko dira abenduaren 24a, 16:00etatik 24:00 arte, abenduaren 25a, 00:00etatik 24:00 arte, abenduaren 31, 16:00etatik 24:00 arte, eta urtarrilaren 1a, 00:00etatik 24:00 arte. Plus horri esker jaso beharreko zenbatekoak III. eranskinean ageri dira (plusei buruzkoan).

32. artikulua. Aldi baterako ezintasun-aldian kobratzea

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

Aldi baterako ezintasunaren kausa gaixotasun arrunta edo istripu arrunta bada, enpresak lehen egunetik osatuko ditu soldatak, oinarri arautzailean oinarrituta, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne, eta bajak irauten duen bitartean, betiere taula honetako ehunekoak errespetatuz:

ALDI BATERAKO EZINTASUN-ALDIAN KOBRATZEA: KONTINGENTZIA ARRUNTAK: OSAGARRIA GEHIENEZ		
2017	1. egunetik 3.era	ehuneko 60
	4. egunetik 20.era	ehuneko 75
	21. egunetik aurrera	ehuneko 85
2018	1. egunetik 20.era	ehuneko 75
	21. egunetik aurrera	ehuneko 90
2019	1. egunetik 20.era	ehuneko 75
	21. egunetik aurrera	ehuneko 100

Lehen egunetik oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatzeko salbuespenak honako hauek dira: ospitalizazioa, etxekoa barne; ebakuntza kirurgikoa; haurdunaldiko arrisku-egoerak, indarrean dagoen araudian aurreikusten ez direnak; eta tratamendu mediko luzeak, ABE aldi laburrak eragin ditzaketenak, betiere aurreko 12 hilabeteetan langilea ez bada egon kontingentzia arruntek sortutako aldi baterako ezintasun-egoeran. Paragrafo honetan ezarritakoa aplikatzekoa izango da 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Langileen legezko ordezkartzaren gehiengoarekin aurkakoa adostu ezean, enpresak sistema publikoan mantenduko du kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta istripu arruntek) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estaldura, baita kontingentzia horientatik izandako alden eta baje osasun-kontrola ere; baina enpresak ezingo du estaldura Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu. Hitzarmen hau sinatu aurretik enpresa batek dagoeneko kontratatuta badauka erakunde laguntzaile bat, bai kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta istripu arruntek) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estaldurarako, bai eta kontingentzia horietan izandako alden eta baje osasun-kontrolerako ere, enpresa horrek ez du puntu honetan islatutako betebeharririk izango, salbu eta langileen kolektiboak edo haien legezko ordezkariak berariaz eskatzen badute.

33. artikulua. Gastuen konpentsazioa

Langile batek, bere eginkizunak betetzeko, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 0,30 euro/km, autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu. Gastu horiek ordaintzeko, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitartekoak erabiltzeko. Erakundeak garraio publikoa erabiltzeko agintzen badu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du horien kostua; baina kostua 15 eurotik gorakoa bada, erakundeak aurrez ordainduko du.

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

V. titulua. Lizentziak eta eszedentziak

I. kapitulua. Lizentziak

34. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Aldez aurretik abisatu eta justifikatuz gero (justifikatutako larrialdietan izan ezik), langilea lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

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

b) Seme-alaba baten jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, langileak 3 egun izango ditu gehienez. Bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren baten, edota izatezko bikotekidearen gaixotasun larria, ospitalizazioa, ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa edo heriotza gertatuz gero, 3 lanegun izango ditu gehienez. Kausa hori dela-eta, langileak 180km-tik gorako distantzia egin behar badu, epea bi egun gehiagokoa izango da.

Langileak egun-kopurua luzatzeko aukera izango du, ordaindu gabeko baimena eskatuta, aurrez eskatuz gero, eta horretarako aukera ematen badute dagokion erakundeak nahi zerbitzuaren funtzionamendu onak. Gainera, baimen-egun horiek luzatu egin ahal izango dira, norbere oporretatik kenduta, betiere zerbitzua ixtearen ondorioz nahitaez hartu beharreko opor-egunak ez badira.

c) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, lanegun bat izango du langileak.

d) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora izango du langileak. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:

1. NANA, bizileku- eta lan-baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

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

3. Ordezkaritzaren kargu publikoa betetzea. Lehen adierazitako egitekoa betetzeak hiru hila-beteko epean lanorduen ehuneko 20 baino epe luzeagoan lanik ezin egitea badakar, erakundeak hitzarmen honen 40. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

4. Medikuen kontsultara joateko behar den denbora, betiere sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira kontsultak, eta ezin bada lanorduetatik kanpo joan. 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, langilea bera edo lehen mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoekin medikuen kontsultara joateko behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

5. Eskumen funtzionala duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendien ondorioz, langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan egondako kalteei aurre egiteko.

6. Azterketa ofizialak egiteko behar den denbora, betiere lanpostuarekin lotutako gaiei buruzkoak badira, eta ezin bada egun horretako txanda aldatu. Azterketak egiteko behar-beharrezkoa den iraupena izango du baimenak. Enpresa bakoitzean, langileen legezko ordezkaritzarekin adostuko da zer gai dauden lotuta lanpostuarekin. Azterketak ez badaude lanpostuarekin lotuta, ikasturtean zehar horrelako 2 baimen emango dira gehienez. Azterketak egiteko behar-beharrezkoa den iraupena izango du baimenak. 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, azterketa ofizialak egiteko behar den iraupena izango du baimenak, azterketa horiek loturarik izan lanpostuarekin nahiz ez; eta bermatuta egongo da beti eskubide hori benetan erabiltzeko aukera.

7. Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzea, legeek eta hitzarmen honek ezarritako baldintzen arabera.

– Haurdun dauden langileek, baldin eta jaio aurreko azterketak egin behar badituzte, edo erditzeko prestakuntza teknikoak landu, eskubidea izango dute lanera ez joateko eta ordainsaria kobratzeko, betiere erakundeari aurrez ematen badiote horren berri eta lanaldiaren barruan izan behar duela egiaztatzen badute.

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

– Langile batek edozein motatako lizentzia eta/edo baimena behar badu, eta gauzez ari bada lanean, aurreko edo hurrengo gaua aukeratu ahal izango du.

EAEan aplikagarria den legeria betez, erregistratuta dauden izatezko bikoteak ezkonduetako parekoak izango dira, aitortzen zaizkien onurei dagokienez.

35. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiek soldatarik gabeko baimena eskatu ahal izango dute urtean 3 aldiz gehienez, eta 20 egunetarako gehienez.

Eskatzaileari lizentzia eman egin behar zaio, baldin eta 15 egun lehenago egin badu eskaera, eta lantoki bereko eta lanpostu bereko langileen ehuneko 5 baino gehiagok ez badu aldi berean hartu lizentzia hori. Baimenak hartu ahal izango dira, betiere horren ondorioz ez bada zerbitzuaren antolakuntza aldatu behar. Enpresak ukatu egiten badu baimena, idatziz egin beharko du, arrazoiak azalduz.

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

36. artikulua. Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa

Langileak lanean ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan banatu ahal izango du, 10 hilabete baino gutxiago dituen semeari edo alabari bularra emateko erabiltzen bada. Eguneko atsedendiaren edo etenaldiaren ordez, lanaldia ordubete murriztu daiteke, lanaldiaren hasieran edo amaieran, aukeran.

Adierazitako etenaldia edo murrizketa ordaindu egingo da, eta edoskitze artifizialaren kasuan, bi ezkontideetatik edozeinek eskatu ahal izango du; nolana ere, ezkontideetako batek bakarrik baliatu ahal izango du.

Edoskitzeagatiko ordu guztiak pilatzeko aukera ere badago, pilatutako orduak amatasun-etenaldiaren ondoren baliatzeko.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, erditze anizkoitzen kasuan edoskitzeagatiko denbora proportzionalki luzatu ahal izango da.

37. artikulua. Amatasuna eta aitatasuna

Langileen lan-bizitza eta familia bateragarri egiteari buruzko 39/1999 Legeak eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak araututakoari atxikiko zaizkio hitzarmen honen eraginpeko erakundeak.

• Amatasuna:

Emakumezko langileek, erditzen direnean, ordaindutako 17 aste hartzeko eskubidea dute (2 aste gehiago, erditze anizkoitza bada). Emakumeak nahi bezala bana ditzake aste horiek, betiere aste horietako sei erditzearen segidan hartzen baditu. Aitak eta amak, biek, lan egiten badute, amatasuneko atsedena hasten denean, amak erabaki dezake aitak hartuko duela erditzearen ondorengo atsedendiaren zati jakin eta jarraitu bat, dela biek batera, dela amaren atsedendiaren ondoren eta aipatutako aldiaren amaieran, salbu eta ama lanera itzultzeko garaian bere osasuna arriskuan jartzen den kasuetan.

Amatasun-lizentziak oporraldiarekin bat egiten badu, 28. artikuluan jasotako oporraldia ez du barnean hartuko.

Haurdunaldiagatiko lizentzia duten langileek ordainsariaren ehuneko 100 jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne, bajak irauten duen bitartean.

Haurdunaldian edo edoskitze-aldian arriskuagatik kontratua etenda duten langileek oinarri arautzailearen ehuneko 100 arteko osagarria jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne, bajak irauten duen bitartean.

Langileak aukera izango du amatasun-baja denbora partzialean gozatzeko, indarrean dagoen legerian aurreikusitako baldintzetan.

- Aitatasuna:

Semearen edo alabaren jaiotza, adopzio edota harreraren kasuan, aitatasunagatiko baimena izateko eskubidea aitortzen da. Baimen hori amarenarekiko autonomia izango da, 13 egun jarraitu izango ditu, eta hitzarmen kolektiboaren bitartez (37. artikulua, b) atala) dagoeneko indarrean dagoen 3 eguneko baimenari gehituko zaio.

Erditze, adopzio edo harrera hori anizkoitza izanez gero, dagokion baimena 2 egun luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik kontatzen hasita.

Beste gurasoaren amatasun-baimenarekin batera balia daiteke, edo bestela, amatasun-baimen hori amaitu ondoren. Bi kasuetan, lanaldi osoetan edota partzialetan hartu ahal izango da.

Erditzearen kasuan, beste gurasoari dagokio soilik.

Adopzio edo harreraren kasuan, gurasoetako bati dagokio soilik, eta gurasoek beraiek aukeratu dute nori.

38. artikulua. Beren kabuz moldatu ezin diren adingabeak edo senitartekoak zaintzea

Langileak, legezko zaintzaren ondorioz, bere gain badu hamabi urte baino gutxiagoko haur baten edo ezindu fisiko, psikiko edo sensorial baten zaintza, lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta modu proportzionalan murriztuko zaio soldata, haren iraupenaren zortzirenean gutxienez, eta erdian gehienez. Murrizte hori egiteko eta gozatzeko, hauetako bat hartuko da erreferentzia-aldiztat: eguneko lanaldia, asteko lanaldia, hileko lanaldia edo urteko lanaldia, betiere erakundea ados baldin badago.

Eskubide hori bera izango dute langileek, baldin eta adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta, bere kabuz moldatu ezin den odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara bitarteko senitartekoren bat zaindu behar badute.

Zentroko bi langile ezingo dira aldi berean baliatu eskubide honetaz, baldin eta egoera sortu duen pertsona bera bada. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-laburtzearen ordutegi zehatza, eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundearen zuzendaritzari zer egunetan itzuliko den.

39. artikulua. Adopzioa eta harrera iraunkorra

Sei urtera arteko adingabeak adoptatzen edo harrera iraunkorrean jasotzen badira, baimen horrek amatasun-baimenaren iraupen bera izango du; eta adopzio edo harrera anizkoitza bada, beste bi aste luzatu ahal izango da baimena seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabatik aurrera. Sei urte baino gehiago dituzten adingabeak adoptatzen edo harrera iraunkorrean jasotzen badira ere, baimen horretaz baliatu ahal izango da, baldin eta adingabeak desgaituak badira, edo baldin eta arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzerritarra izateagatik, adingabeek gizarteratzeko eta familiari egokitze zailtasun bereziak badituzte. Zailtasun horiek behar bezala egiaztatu behar dituzte gizarte-zerbitzu eskudunek. Amak eta aitak lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da baimena: biek batera, edo lehenengo batak eta gero besteak, baina, betiere, denbora horretan etenik egin gabe.

Haurdunaldiagatik edo harrera iraunkorragatik lizentzia duten langileek ordainsariaren ehuneko 100 jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne, bajak irauten duen bitartean.

Nazioarteko adopzioen kasuan, ordaindu gabeko baimen gehigarri bat emango da, behar adinako denborakoa, adoptatutako haurraren jatorrizko herrialdeko eskakizunak betetzeko, betiere behar bezala justifika badaiteke eta behar adinako aurrerapenarekin ematen bada egoeraren berri.

II. kapitulua. Eszedentziak

40. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

Kasu hauek hartuko dira nahitaezko eszedentziazat:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkari-tz-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.

- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.

- Legez ezarritako beste edozein kasu.

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

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

41. artikulua. Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia

41.1. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, bai harrera iraunkorrean zein adopzio-aurreko harreran egon; eta eszedentzia hori umearen jaiotegunean hasiko da, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunean bestela. Eszedentzia horren iraupena zatika baliatu ahal izango da.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiarazi egingo du langilea ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziak irauten bitartean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

41.2. Senitartekoak zaintzeko eszedentzia.

Langileek eskubidea izango dute bi urteko eszedentzia hartzeko gehienez, baldin eta bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren bat zaindu behar badute, senitarteko hori ezin delako bere kabuz moldatu, dela bere adinarengatik, dela istripuren bat izan duelako, dela gaixotasunen bat duelako.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiarazi egingo du langilea ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia.

Eszedentzia honek ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo.

Eszedentziak dirauen bitartean, ordezeko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezeko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziak iraun bitartean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

42. artikulua. Eszedentzia bereziak

Eszedentzia bereziak kasu hauetan emango dira:

- Laneko hobekuntzarako jarduerak egiteko.
- Ospe oneko erakundeetan misio humanitarioak bete edo garapenerako lankidetzan jarduteko, betiere langileak bost urteko antzintasuna badu erakundearen.

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzintasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordetzeko eskubidea izango du; baina adierazitako epea igaro ostean itzultzen bada lanera, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetan lehentasunez sartzeko eskubidea gordeko zaio soilik.

Dena den, eszedentzia bereziak ematean ulertzen da ez dela inolako ordainsaririk jasoko, nahiz eta aldi hori antzintasunerako zenbatuko den, salbu eta lanbidearekin zerikusirik ez duen laneko hobekuntzarako jarduerak egiteko eskatutako eszedentzia bada.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, eszedentzia hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko kausengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezeko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, eta hartarako beharrik ez badago, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezeko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezeko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

43. artikulua. Borondatezko eszedentzia

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori lau hilabetekoa izango da gutxienez, eta bost urtekoa gehienez. Langileak ezingo du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen eta denboraldi hori ez da zenbatuko antzintasunerako. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen bitartean, ordezeko batek beteko du lanpostu hutsa. Nolanahi ere, lanpostuak ez badu lotura zuzenik zerbitzuekin, ez da ordezkapenik egongo. Eszedentziak dirauen bitartean, ordezeko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezeko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzia honen iraupena igaro ostean, langileari erakundearen hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasuna izateko eskubidea gordeko zaio soilik.

44. artikulua. Atxilotze-kasuetarako bermeak

Atxilotzen dituzten edo askatasuna eragozten zaien langileei, egoera horren iraupena edozein izanda ere, lanpostua gordeko zaie, indarrean dagoen legeriaren esparruan. Horretarako, langilea bere lanpostura itzuliko da, eta zeuzkan lan-baldintzak gordeko zaizkio. Artikulu honetan eta aplikatzekoa den legerian adierazitakoa hobeto betetzeko, atxilotze-aldiak edo langileak askatasuna eragotzita duenaldiak irauten duen bitartean, edo behin betiko konpontzen den bitartean, ordezkapen-kontratuak erabiliko dira lanpostu hutsak betetzeko.

45. artikulua. Eszedentzia amaitzean lanera itzultzea

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztietarako arau orokor gisa, eszedentziarako emandako epea amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago egin beharko du horretarako eskaera, eta lanera zer egunetan itzuliko den adierazi beharko du.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko.

Erakundearen titularrak idazki bidez berretsi beharko dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, ordezko batek bete badu lanpostu hutsa, langile titularra lanera itzultzen denean, ordezko langileak bere zeregina utziko du eta amaitutzat emango du lan-harremana.

46. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Aldi baterako ezintasunaren kasuan, kontratua etenda geratuko da egoera horrek irauten duen artean, baita erakundeak Gizarte Segurantzaz kotizatzeari utzi badio ere.

Ohiko lanbidean jarduteko guztizko ezintasun iraunkorra, erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun handia duten langileen kasuan, kontratua etenda geratuko da bi urtez, kalifikazio-organoak langilearen ezintasun-egoerak hobera egin eta langilea bere lanpostura itzul daitekeela uste duela adierazten duenetik zenbatzen hasita, eta administrazio-ebazpenean hala adierazten bada.

Etendura-denbora antzinatasunerako zenbatuko da.

47. artikulua. Erretiroak

Une bakoitzean indarrean dagoen lege-araubidea beteko da.

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

VI. titulua. Hobekuntza sozialak**48. artikulua. Lanerako arropa**

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

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

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

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

– Enpresak ordainduko ditu gosariaren, bazkariaren eta afariaren gastuak. Hiru otordueta-rako balioko du ordainketa horrek. Gastuak justifikatzeko, langileak otorduen fakturak aurkeztu beharko ditu; eta faktura horien kostua langileak joan behar izan duen eremu geografikoko balio estandarra izango da beti. Otorduren batengatik edo guztiengatik ordaindu beharreko

zenbatekoa 15 eurotik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du aurrez eskudirutan jasotzeko kostu horiek ordaintzeko dirua.

– Enpresak, laneko arrazoiak direla-eta, enplegaturen bati garraio publikoa erabiltzeko agintzen badio, bidaia egiteko txartelak edo tiketak aldeztatik emango dizkio. Enpresak ezin baditu garraio-txartelak aurrez erosi, kostua ezin delako zehaztu edo beste edozein arrazoiengatik, enpresak garraioaren gutxi gorabeherako kostua emango dio langileari, 15 eurotik gorakoa izango dela uste badu.

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

– Hezkuntza- edo/eta laguntza-arrazoiak direla-eta, langileek beren bizilekutik irten behar badute jardueren erabiltzaileekin batera egoteko, eta jarduera horiek egoitza-zentroetan eta/edo kanpamentuetan egiten badira, langile horiek eskubidea izango dute artatutako erabiltzaileen baldintza berberetan igarotzeko gaua eta egiteko otorduak.

50. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruia

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

51. artikulua. Enpresaburuaren subrogazio-klausula

Plantillak egonkortu dituzten lehiaketa publiko, itun, lankidetzak-hitzarmen edo finantziario publikoko beste formula batzuen kasuetan eta hitzarmen hau aplikatu behar luketen edo/eta hitzarmen honetan adierazitako eremu funtzionala duten erakunde batzuen artean zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasun-eskualdatzea gertatzen bada, erakunde berria subrogatu egingo da zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horretan lan egiten zuten langileekin lotutako betebeharrak eta erantzukizunetan, betiere 6 hilabeteko antzintasuna bazuten gutxienez. Ondorio horietarako, ulertuko da zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitateak ondorengotza izango duela, baldin eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horrek bere identitatea mantentzen badu, hau da, jarduera burutzeko xedez antolatutako bitartekoen multzo moduan transmititzen bada.

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

• Langileen zerrenda, datu hauekin: izen-abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzintasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, norberaren baldintza onuragarriak (baldin badaude), eta/edo egon daitezkeen enpresa-itunak.

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Subrogazioak eragindako langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agirien fotokopia.
- Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.
- Langileekin sinatutako itun edo klausulak, bai indibidualak, bai kolektiboak.

Informazio hori bera enpresa lagatzaileari eta haren langileen ordezkariari emango zaie, dagokionean, beste dokumentu hauekin batera:

• Subrogazioak eragindako langile guztiei ordura arteko hartzekoen zati proportzionala ordaindu izanaren egiaztapena, inongo kopururik ez dela zor frogatzen duena.

Oraindik hartzeko geratzen diren oporrei dagokienez, uzten duen enpresak hartzen duenari eman beharko dio egoera horren berri, eta bien artean erabakiko dute nola ordainduko duen enpresa bakoitzak dagokion zatia. Nolanahi ere, ordaindutako oporrak hartuko dituzte langileek, lan-egutegia eta indarreko legeria errespetatuz.

VII. titulua. Eskubide sindikalak

52. artikulua. Eskubide sindikalak

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

– Falta arin, astun eta oso astunak direla-eta, dagokien lantokian ezarritako zigorrei buruzko informazioa jasotzea aurretiaz eta idazki bidez.

– Hiru hilez behin gutxienez, gai hauei buruzko estatistiken berri izatea: absentismoaren indizea eta arrazoiak; lan-istripuak eta laneko gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; laneko ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

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

– Erakundearen lanak egitean, laneko segurtasun eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. laneko arriskuen prebentziorako legeak (LBK 1995, 3053) agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko, prebentzioko ordezkariak behar duten denbora izango dute laneko arriskuen prebentziora buruzko prestakuntza jasotzeko (betetzen duten kargurako nahitaezkoa den prestakuntza). Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta laneko arriskuen prebentziorako legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Erakundeak eman eta ordaindu beharko du prebentziora buruzko prestakuntza. Lan-ordutegiaren barruan egin beharko da.

– Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek irauten duten bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Halaber, batzordeko kide bakoitzak edo lantoki bakoitzeko langileen ordezkariak hilero izango dute ordaindutako ordu-kreditua, beren ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, betiere honako eskala honen arabera. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideek ordu-kreditu hauek izango dituzte:

– Ehun langilera arteko enpresetan, hamabost ordu.

– Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresetan, hogeitau ordu.

– Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arteko enpresetan, hogeitau hamar ordu.

– Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresetan, hogeitau hamabost ordu.

– Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera dituzten enpresetan, berrogeitau ordu.

Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgarrietan jarriko dira. Tauletakoa bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bana atal sindikalentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Iragarki-taula horietan, arduradun sindikalek jarriko dituzte egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak.

Era berean, normalean informatikako tresnak erabiltzen dituzten lantokietan, ordezkari sindikalei tresna horiek erabiltzen utziko zaie langileei informazioa helarazteko, betiere beharrezko zuhurtziaz, tresna horiek erabiltzeak ez dezan kalterik eragin tresna horien ohiko laneko jardueretan.

– Ezein langile ezingo da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari trabarik egin gabe. Langile oro izan daiteke hautesle nahiz kargu sindikalak betetzeko hautagai, betiere Langileen Estatutuan eta SALOn (LBK 1985, 1980) ezarritako baldintzak betetzen baditu.

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

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

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

53. artikulua. Batzarrak

Honako hauek izango dute bilerak deitzeko eskubidea, 24 orduko aurrerapenarekin gutxienez, eta aurrez erakundeari jakinarazita: langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo, 50 langiletik gorako lantokietan, langile guztien ehuneko 20k, eta, 50 langiletik beherako lantokietan, langile guztien ehuneko 30ek (betiere gehieneko hamar langileko eskakizuna gainditu gabe).

VIII. titulua. Diziplina-erregimena

54. artikulua. Lan-jokabidearen kodea

Diziplina-erregimenari lotutako gaiak jasota daude Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmeneko 74. eta 80. arteko artikuluetan, eta hona hemen testu horien transkripzioa hitzez hitz:

Faltak.

Langileek egindako faltak garrantziaren arabera sailkatzen dira, honela:

- a) Falta arinak.
- b) Falta astunak.
- c) Falta oso astunak.

Falta arinak.

Hauek dira falta arinak:

1. Hogeita hamar laneguneko epean, bi eta bostaldi bitartean berandu iristea lanera eta ez ematea behar bezalako justifikaziorik.

2. Laneko absentzia gertatu osteko 24 orduetan langileak ez jakinaraztea zergatik ez den joan lanera, salbu eta egiaztatzen bada ezinezkoa dela.

3. Arduragabekeriak zaintzea materiala eta instalazioak, betiere horrek ez badio kalterik eragiten enpresari. Kalte ekonomikoren bat eragiten badu, falta astuntzat hartu ahal izango da.

4. Justifikatu gabeko arrazoiengatik, bi egunetan ez joatea lanera hogeita hamar laneguneko epean. Beste lankide batek ordezkatu behar badu lanera azaldu ez den langilea, falta astuntzat hartuko da.

Falta astunak.

Hauek dira falta astunak:

1. Hirurogei laneguneko epean, sei eta hamar aldi bitartean berandu iristea lanera, eta ez ematea behar bezalako justifikaziorik.
2. Justifikatu gabeko arrazoiengatik, bi egun baino gehiagotan ez joatea lanera hogeita hamar laneguneko epean. Lanerako hutsegite bakarra nahikoa izango da, baldin eta langile horren lanpostua dela-eta, lanera ez joateak kalterik eragiten badio artatu beharreko pertsonari.
3. Behin eta berriro egitea falta arin bera hiruhileko batean, betiere falta horri zehapena ezarri bazaio eta zehapena irmoa bada.
4. Arduragabekeria handiz zaintzea materiala eta instalazioak, eta horrek kalteak eragitea enpresari. Kalte ekonomiko nabarmena eraginez gero, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

Falta oso astunak.

Hauek dira falta oso astunak:

1. Ez iristea garaiz lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, hamabost aldi baino gehiagotan urtebeteko epean.
2. Hogeita hamar laneguneko epean, ez etortzea lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, ondoz ondoko hiru egunetan edo tartekako bost egunetan.
3. Lanak ez betetzea eta zerbitzuan kalte larriak eragitea, arduragabekeria nabarmenaz jarduteagatik hainbat ezagutza-esparrutan.
4. Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea; edo, ABE egoeran egon bitartean, ordaindutako beste lan batzuk egitea.
5. Lanorduen barruan mozkor egotea normalean edota edozein motatako droga edo estupefazianteak hartzea.
6. Hitzez nahiz ekintzaz gaizki eta errespetu edo adeitasunik gabe tratatzea lankideak edo zerbitzuen erabiltzaileak.
7. Lankide batek, edozein dela ere bere kargua eta/edo zeregina, beste lankide bati sexu-jazpena egitea, dela hitzez, dela larderia fisikoaren bitartez, dela beste era batean (xantaia eta abar).
8. Behin eta berriro egitea falta larriak, betiere hiruhileko berean egiten badira eta falta horiei dagoeneko zehapena ezarri bazaie.
9. Agindutako zeregin edo eginkizunetan iruzur egitea, desleialtasunez jokatzeko eta konfiantzaz abusatzea.

Zehapenak.

Faltaren mailaren arabera, zehapen hauek ezarri ahal izango dira gehienez:

Falta arinengatik: idatzizko kargu-hartzea, eta lana eta soldata hiru egunerako kentzea gehienez. Falta astunengatik: lau eta hamabost egun bitartean soldata eta lana kentzea.

Falta oso astunengatik: hamasei eta hirurogei egun bitartean soldata eta lana kentzea, edo kaleratzea.

Zehapen guztiak idazki bidez jakinaraziko zaizkio langileari, kausa zein den eta noiz gertatu zen adierazita. Jakinarazpen horren kopia langileen ordezkariari bidali behar zaie.

Inola ere ezingo da ezarri zehapenik kausa hauetako batengatik:

- a) Erakunde sindikal bateko kide izateagatik.

b) Langileen ordezkaria izateagatik; edo, ordenamendu juridikoak ezarritakoaren arabera, langileen ordezkari izango balitz bezala jokatzegatik.

c) Enpresaren eta/edo erakundearen ardura duen enpresaburuaren aurkako keak aurkezteagatik edo haren aurkako prozeduretan parte hartzeagatik, enpresaburu horrek ustez ez dituelako bete laneko edo gizarte segurantzako arauak.

d) Langilearen arraza, sexua, ezkontza-egoera, izatezko elkarbizitzako egoera, erlijioa, iritzi politikoak, jatorri soziala, orientazio sexuala, genero-identitatea, haurdunaldia edo norbere morala dela-eta; edota, oro har, Konstituzioan aitortutako eskubideren batez askatasunez baliatzeagatik.

Zehapen-espeditentea, falta oso astunak egiteagatik.

Zehapen oso astuna baliozkoa izan dadin, honako izapide hauek bete behar dira:

1. Langileari eta langileen legezko ordezkariari idatziz jakinaraziko zaie zehapen-espeditentea abian jarri dela, eta kargu-orria helaraziko zaie.

2. Langileak bost lanegun ditu bere burua defendatzeko alegazioak egiteko.

3. Zehapena betearazlea izango da haren berri ematen den unetik aurrera.

4. Zehapen-espeditentea hasten denetik langileari jakinarazten zaion arte, 45 egun igaroko dira gehienez; baina bertan behera utziko ditu faltaren preskripzio-epeak, hurrengo artikuluan aurreikusita daudenak.

Falten preskripzio-epea.

Falten preskripzio-epea hau izango da:

Falta arinen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hamar egun baliodunetara.

Falta astunen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hogeitun egun baliodunetara.

Falta oso astunen kasuan: enpresak faltaren berri izan eta handik hirurogei egun baliodunetara.

Zehapenak ez badira gauzatu dagokion jakinarazpena egin ostean, bertan behera geratuko dira, jakinarazpena egiten denetik epe hauek igaro ostean:

Falta arinen kasuan: hilabete.

Falta astunen kasuan: bi hilabete.

Falta oso astunen kasuan: hiru hilabete.

Zehapenak judizialki aurkaratzen badira, zehapena betetzeko preskripzio-epea eten egiten da.

Enpresaburuaren faltak eta zehapenak.

Enpresak eta/edo erakundeak zerbait ez egiteagatik edo egiteagatik hitzarmen honetako xedapenen eta gainerako legezko xedapenen aurka egiten badu, laneko arau-haustetzat hartuko da.

Nolanahi ere, definituta eta tipifikatuta daude guztiak gizarte-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko legeak.

55. artikulua. Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten jardueretako soldata-irizpideak eta ordu-kopurua

55.1 Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten opor-egonaldi eta/edo egonaldi hezitzaileetako soldata-irizpideak.

Aintzat hartuta langileek egoera eta baldintza berezietan egiten dutela lan presentziazko zerbitzuak ematen dituztenean 24 ordu edo gehiagoko prestasunarekin udalekuetako etxeetan,

aterpetxeetan, kanpamentuetan, bidaietan, udalekuetan, aterpetxe edo kanpamentuetako egonaldiak dituzten programa hezitzaileetan, edo jarduera berdintsuetan, honako soldata-irizpide hauek ezarri dira:

– Eguneko oinarrizko soldata: lanaldi osoko hileko oinarrizko soldata 30 egunetan zatitzean lortzen da.

– Eguneko prestasun-osagarria: lanaldiaren baldintza zehatzen arabera sortuko da osagarri hau. Osagarri horiek ehuneko hauen arabera ezarriko dira:

- 2017. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 10.
- 2018. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 20.
- 2019. urtean, eguneko oinarrizko soldataren ehuneko 24.

URTEA	TALDEA	KATEGORIA	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA	EGUNEKO PRESTASUN-OSAGARRIA	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA GEHI EGUNEKO PRESTASUN-OSAGARRIA
2017	IV. taldea	Begiralea	1.407,14€/30 = 46,90 €	4,69 €	51,59 €
	III. taldea	Taldearen koordinatzailea, landako burua, kanpamentuaren koordinatzailea	1.521,43€/30 = 50,71 €	5,07 €	55,78 €
	II. taldea	Kanpamentuaren zuzendaria	1.696,43/30 = 56,55 €	5,65 €	62,20 €
2018	IV. taldea	Begiralea	1.498,14/30= 49,94 €	9,99 €	59,93 €
	III. taldea	Taldearen koordinatzailea, landako burua, kanpamentuaren koordinatzailea	1.644,30/30 = 54,81 €	10,96 €	65,77 €
	II. taldea	Kanpamentuaren zuzendaria	1.827€/30 = 60,90 €	12,18 €	73,08 €
2019	IV. taldea	Begiralea	1.520,61€/30 = 50,69 €	12,16 €	62,85 €
	III. taldea	Taldearen koordinatzailea, landako burua, kanpamentuaren koordinatzailea	1.668,96€/30 = 55,63 €	13,35 €	68,98 €
	II. taldea	Kanpamentuaren zuzendaria	1.854,41€/30 = 61,81 €	14,83 €	76,64 €

– Jaiegun-osagarria: jaiegun bakoitzeko sortuko da jaiegun-osagarria, eta zenbateko hau izango du:

- 2017. urterako, 20 euro eguneko.
- 2018. urterako, 24 euro eguneko.
- 2019. urterako, 28 euro eguneko.

– Asteko atsedanak: kontratuaren azken egunetan gozatuko dira asteko atsedanak; hortaz, kontratuaren iraupenak barne hartuko du atsedan horien iraupena eta zerbitzua ematen den egunen iraupena.

– Aparteko ordainsariak: oinarrizko soldataren, prestasun-osagarriaren eta jaiegun-osagarriaren arteko baturaren 1/6ari dagozkion aparteko ordainsariak sortuko dira.

– Oporrak: oinarrizko soldataren, prestasun-osagarriaren eta jaiegun-osagarriaren arteko baturari dagozkion aparteko ordainsariak sortuko dira. Baliatu gabeko oporrak: kontratatutako egunei dagokien zatian sortuko dira.

– Kontratu-amaierako kalte-ordaina: kontratua amaitzean sortzen dira kalte-ordain hauek.

55.2 Ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten noizbehinkako jardueren ordu-kopurua:

Atal honetan jasotako ondorioetarako, "ohiko lanaldia baino iraupen luzeagoa duten noizbehinkako jarduera" esango zaie 8 ordu baino gehiago eta 24 ordu baino gutxiago irauten duten bidaia, irteera, txango edo ekitaldiei.

Jarduera horiek bi eratakoak izango dira:

1. Gaua bertan eman behar ez den jarduerak: kasu honetan, jarduera horretan lanean aritutako ordu guztiak zenbatuko dira, baita bidaian eta otorduetan emandako denbora ere, eta 11 ordu zenbatuko dira gehienez.

2. Gaua bertan eman behar eta 24 ordu baino gutxiago irauten duten jarduerak: jarduera horretan lanean aritutako ordu guztiak zenbatuko dira, baita bidaian eta otorduetan emandako denbora ere; nolanahi ere, gaueko atsedeen-orduak zenbatzeko, ordu bakoitzaren ehuneko 25 hartuko da kontuan. Ordu-zenbaketa horretan 11 ordu zenbatuko dira gehienez, 15 ordu baino gehiago zenbatzen diren kasuetan ezik. Azken kasu horretan, 15 ordu baino gehiago zenbatzen badira, orduka egingo da sortzapena.

Gaueko atsedeneko ordutzat hartzen dira programatutako jarduerarik ez dagoen ordu horiek.

Igande eta jaiegunetan egindako jardueren kasuan, ordu bakoitzari dagokion osagarria ordainduko da, eta 8 ordu ordainduko dira gehienez.

Ordu-zenbaketa hori bateraezina da gaueko lanaren osagarria jasotzearekin.

Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria. Baldintza onuragarrienak eta ad personam bermeak aplikatzea.

Erakundeek, edo atalek, edo ekoizpen-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintzak onuragarriagoak badira hitzarmen honetan adierazitakoak baino, baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, eta horrela ez zaio kalterik eragingo inongo langileri hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik.

Ad personam bermearen zenbatekoa adostu ostean, ezingo da berme hori konpentsatu edo errebalorizatu, salbu eta erakunde batean, hitzarmen honen indarraldia hasten den egunean, borondatezko osagarriak ezarrita badaude, eta osagarri horiek oinarrizko soldatari gehituz gero lortutako zenbatekoa hitzarmen honetan jasotako oinarrizko soldata baino altuagoa bada. Kasu horretan, dagozkien soldaten ordainsari-kontzeptuak egoera berrira egokitu beharko dira; eta, horretarako, borondatezko osagarri horietan jasotako zenbatekoak oinarrizko soldataren kontzeptura pasako dira, harik eta oinarrizko soldatak hitzarmen honetan adostutako zenbatekora iristen diren arte. Kontzeptu horrengatik ordaindu gabe geratzen diren zenbatekoak borondatezko osagarri xurgagarri gisa mantenduko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Hizkuntza sustatzea eta normalizatzea

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori euskararen normalizazioari buruzko EAEko legerian oinarrituko da, eta, gutxienez, hizkuntza-normalizaziorako lehentasunak ezarriko ditu azpisektoreen, lanbide-kategorien, epeen, giza baliabideen eta baliabide ekonomikoen arabera, bai plana bera gauzatzeko. bai autonomia-erkidegoko eta tokiko erakunde publikoen (aldundi eta udalen) inplikazioa lortzeko.

Azkenik, euskara beharrezkoa ez den lanpostu berrietan euskara merezimendu gisa baloratzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

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

Sektoreko enpresaren bat hitzarmen kolektibo hau aldi baterako ez aplikatzen saiatzen bada, dela arrazoi ekonomiko edo teknikoengatik, dela antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik, batzorde paritarioari jakinarazi beharko dio kontsultaldia noiz hasiko den, aldi hori hasi

aurretik; eta negoziazioetan akordiorik lortuz gero, batzorde paritarioari eman beharko zaio horren berri. Kontsultaldia amaitu ostean, desadostasunik baldin badago, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia 5 eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakitzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik.

Langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta baldin eta soilik baldin alderdi bakoitzaren gehiengoak hala adosten badu, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna arbitraje bidez konpontzen saiatuko dira, lehenengo, PRECOren esku jarrita auzia, eta geroago, ORPRICEren esku jarrita.

Batzorde paritarioak hori guztia helaraziko dio lan-agintaritzari.

Eskatutako eskusiorako baimena lortuz gero, horren ondorioak urtebete iraungo du gehienez, eta hura luzatzeko beste baimen bat eskatu beharko da, artikulua honetan aurreikusitako prozedura jarraituz. Baimendutako epea igarotakoan, hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aplikatuko dira berriz, automatikoki.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, langileek edo batzorde paritarioak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, bai jasotako informazioa, bai eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ere. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Langarren xedapen gehigarria. Mugigarritasun geografikoari buruzko klausula

Mugigarritasun geografikoari lotutako gaiak jasota daude Aisia Hezitzailearen eta Animazio Soziokulturalaren Estatuko II. Esparru Hitzarmenaren 15. artikuluan, eta hona hemen testu horien transkripzioa hitzez hitz:

Enpresa barruko mugigarritasun geografikoa arautzeko, aintzat hartuko da Langileen Estatutuaren 40. artikuluan xedatutakoa.

Arau orokor gisa, langileak kontratatzean, lantoki jakin batera atxikiko dira, bertan bete ditzaten beren zereginak

Salbuespen moduan, ekonomiari, teknikari, antolaketari edo ekoizpenari lotutako arrazoiak direla-eta, enpresak edo erakundeak aukera izango du langileak beste lantoki batera lekualdatzeko epe iraunkor baterako, lekualdaketa horren ondorioz langile horrek bere ohiko bizilekua aldatu behar badu ere.

Bosgarren xedapen gehigarria. Mugigarritasun funtzionalari buruzko klausula

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

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

Seigarren xedapen gehigarria. Behar bezala aplikatzen dela zaintzea eta bermatzea

Hitzarmen hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu nahi dituzte:

Akordio hau sinatu duten erakunde sindikal eta enpresa-erakunde guztiek, sinatzaileen erakunde elkartuek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek eta negoziazio kolektiboaren eremuan horiek ordezkatu dituzten pertsonak ez dute Arabako aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren hitzarmen kolektibo honetako edukiek baino baldintza okerragoak dituen (osotasunean edo zati batzuetan) hitzarmenik edo lan-akordiorik sustatuko, itunduko, ez eta horrelakoei atxikiko ere; izan ere, ezinbesteko gutxienezko zuzenbide-dukiztat hartzen dute bai hitzarmen hau bere osotasunean, bai eta haren xedapen eta arau guztiak ere.

– Erantzukizun publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren zaintzea, eta gaian eskudunak diren administrazio publikoei eskatzea behar bezala aplikatzeko Arabako lurralde historikoko aisia hezitzaileari eta animazio soziokulturalari buruzko hitzarmena. Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoei jakinaraziko diete zeinen garrantzitsua den lan-eskubideak eta lehia leiala babesteko klausula bat sartzea kontratuak arautzen dituzten orrietan, hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuak esleitzen dituzten erakundeei exijitzen diena hitzarmen kolektibo hau betetzeko. Ildo horretan, administrazioei adieraziko zaie klausula berri bat sartzeko premia dagoela hitzarmen honen eremu funtzionalaren barruko kontratuetako baldintza-orrietan. Klausula horrek exijituko du kontratu horietan behar bezala aplikatzeko Arabako lurralde historikoko aisia hezitzailearen eta animazio kulturalaren hitzarmena.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturata batzorde paritarioan; eta batzorde horren bidez neurriak hartuko dira administrazio publikoei jakinarazteko alderdi sinatzaile horiek konpromisoa dutela enplegua eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak bermatzearen alde.

Neurri horien artean, hauek egongo dira gutxienez:

– Hitzarmenaren testu osoa igortzea administrazio publiko nagusiei (EJ, AFA, Eudel eta udal garrantzitsuenei), testua ezagutu dezaten eta irizpidetzat har dezaten beren eremu funtzionale-tako jarduerak kontratatzeke, hitzarmenak egiteko, itunak egiteko edo finantzatzeko.

Administrazio publikoetan indarrean dauden zerbitzuak kanporatzeari buruzko estatutu-izae-rako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokien-
ez:

– Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko asmoz, erakunde edo enpresa esleipendunek behar bezala bermatuko dituzte, eta esleipenaren unean plantillak zituen bene-tako baldintzak errespetatuko dituzte dauden langileen subrogazioa egitean.

– Baldintza-orrien bidez bermatuko dute erakunde edo enpresa kontratistak laneko arris-kuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.

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

– Esleipendunek zerbitzuak azpikontratatzan badituzte, azpikontratazio horiek kontrata-zio-legean ezarritako baldintzak beteko dituzte; behar bezala ziurtatuko da azpikontratutako enpresetako langileen lan-baldintzak enpresa kontratugileko langileen berdinak izango direla gutxienez, eta ez dira inoiz izango hitzarmen honetan araututako lan-baldintzak baino okerra-goak. Berme hori betetzen ez bada, zerbitzuak azpikontratatzan dituen esleipenduna izango da erantzule subsidiarioa.

Zaintze-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautematen badira, batzorde parita-rioak hau egingo du:

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

– Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, batzorde paritarioak estatutu-izaerako akordio kolektiboen jarraipen-batzordeetan salatuko du administrazio publikoetan indarrean dauden kanporatze-zerbitzuen egoera.

– Azken aukerako neurri moduan, akordioa sinatu duten erakundeek justizia-auzitegietan jarriko dute dagokien administrazioarekiko auzien erreklamazioa.

Ahal den neurrian, lan-baldintzak hobetzen eta sektoreko profesionalen ahalegina aitortzen jarraituko da etorkizunean negoziatzen diren hitzarmenetan.

Xedapen iragankorrak

Lehen xedapen iragankorra. 2016ko abenduaren 31ko antzinasunaren kalkuluari dagokionez

Hitzarmen honetako antzinasun-plusa 2017ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean.

Beren enpreetan antzinasun-plusa jasotzen eta sortzen ari ziren langile guztien kasuan, 2016ko abenduaren 31n sortutako zenbatekoa ad personam osagarri gisa geratuko da, ez da berriro balioztatuko, ez da xurgatuko eta ez da konpentsatuko.

Azken jarduera-tartea sortu zenetik 2016ko abenduaren 31 arte sortutako jarduera-tartea kalkulatzeko, hiruko erregela simple bat erabiliko da, eta lehenago jasotzen zen zenbatekoari gehituko zaio emaitza.

T tarteari euroen zenbateko bat badagokio, PT tartearen zatiari X euro egokituko zaizkio. T esaten zaio enpresa bakoitzak osotzat hartzen duen tarteari (hirurtekoak, bosturtekoak, etab.). PT da azken tarte osotik 2016ko abenduaren 31ra arte sortutako tartearen zatia.

Bigarren xedapen iragankorra. Hitzarmen honetako soldata-baldintzak betetzeko zailtasun bereziak dituzten erakundeetan hitzarmena pixkanaka aplikatzeko prozedura.

Langileen Estatutuaren 82. artikuluan eta Hirugarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoari eragin gabe, hitzarmenean soldata eta lanaldiari lotutako gaietan finkatutako ekonomia- eta lan-baldintzak pixkanaka ezartzeko aukera emango duten irtenbideak erraztu nahi dira; izan ere, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek badakite finantziario publikoa duten erakunde, programa edo zerbitzu batzuetan hitzarmen hau ezin dela berehala ezarri, finantziario publikoa ez delako nahikoa (lankidetzak-hitzarmenak, kontratu publikoak edo beste finantziario-modu batzuk).

Erakunde horiek batzorde paritarioaren aurrean egiaztatu beharko dute zer oztopo duten hitzarmen kolektibo sektorial honetan soldata eta lanaldiari buruz aurreikusitakoa berehala aplikatzeko (dokumentu hauen bidez: lehenagoko soldata-masaren kalkulua, hitzarmena aplikatu osteko soldata-masaren kalkulua eta agiri ofizialena; esleitutako finantziario-kopurua agertzen duten kontratuak, hitzarmenak eta abar). Horretarako, hitzarmen sektorial hau ALHAOn argitaratzen denetik hasita 60 eguneko epea izango dute..

Aurreko egiaztatzea egin ondoren, erakundeek eta langileen ordezkaritza legalak (legean aurreikusitako aukeretan), eta hala badagokie, atal sindikalek, tinko saiatu behar dute negoziatzen eta akordioak lortzen, etorkizunean hitzarmena ezartzen saiatzeko, bai zenbatekoei, bai epeei dagokienez. Horren berri batzorde paritarioari eman behar diote.

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek exijitzen dute pixkanaka aplikatzeko akordioen helburuak izan behar duela 2017ko irailaren 30a baino lehen aplikatzea hitzarmen kolektibo sektorial honetan aurreikusitako guztia. Nolanahi ere, hitzarmena aplikatu egingo da, baldin eta 2017ko irailaren 30a baino lehen desagertu egiten badira hitzarmena ez aplikatzeko arrazoiak. Data horretatik aurrera, hirugarren xedapen gehigarrian adierazitakoaren arabera gauzatu da hitzarmena ez aplikatzearena.

Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehena.

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

Azken xedapenetako bigarrena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hura sinatzen duten alderdiek behar bezala aztertuko dute zer aukera dagoen, indarraldi hori bukatu ostean, hitzarmenaren eremu geografikoa

EAEra zabaltzeko, edo esku-hartze sozial, aisia hezitzaile eta animazioa soziokulturalaren sektoreen eremu funtzionalak Arabako lurralde historikoaren edo EAEn eremu geografikoetan jasotzen dituen beste hitzarmen batean sartzeko.

Azken xedapenetako hirugarrena.

Erakunde bakoitzean hitzarmen honetan jasotakoak baino baldintza hobek adostu ahal izango dira.

Azken xedapenetako laugarrena.

2017ko maiatzaren 30a baino lehen, Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren hitzarmenaren jarduera-katalogoa barne hartuko duen eranskin bat idatziko eta onartuko da batzorde paritarioan, ALHAOn argitaratu eta hitzarmen honetan sartuko dena.

Azken xedapenetako bosgarrena.

Erakunde batean edo eremu funtzional jakin batean langileen ordezkarien eta erakundeen edo enpresa-erakundeen artean akordioaren bat lortzen bada eta hitzarmen honetan sartu nahi badute, batzorde paritarioari kudeaketak eta beharrezko aldaketak egiteko gaitasuna ematen zaio, akordio horiei segurtasuna eta indar juridikoa eman diezaien.

I. eranskina. Ordainsarien taulak. Oinarrizko soldatak

TALDEA	KATEGORIA	2017	2018
I. taldea: zuzendaritzako langileak	Zuzendari kudeatzailea	27.300,00	28.988,40
II. taldea: zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak	Saileko burua	23.750,00	25.578,00
	Programa eta hornikuntzen zuzendaria	23.750,00	25.578,00
	Proiektu pedagogikoen koordinatzailea	22.525,00	24.299,10
	Gradu-tituluduna	22.525,00	24.299,10
	Kudeaketako teknikaria	22.525,00	24.299,10
III. taldea: hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak	Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea.	21.300,00	23.020,20
	Teknikari espezialista	21.300,00	23.020,20
	Animatzaile soziokulturala	21.300,00	23.020,20
	Kultura arteko bitartekari hezitzailea	21.300,00	23.020,20
	Tailerretan aditua	20.500,00	21.760,10
	Gazteriaren informatzailea	20.500,00	21.760,10
	Informatzailea	18.320,00	19.445,21
IV. taldea: zuzeneko arretako langileak	Aisia hezitzaileko eta astialdiko begiralea Liburutegiko laguntzailea Ingurumen-jagilea	19.700,00	20.973,96
V. taldea: administrazio langileak	Agente komertziala	19.700,00	20.973,96
	Ofizial administraria	20.500,00	21.760,10
	Administrari laguntzailea	18.320,00	19.445,21
	Harreragilea / Telefonista	17.450,00	18.270,00
VI. taldea: zerbitzu orokorretako langileak	Sukaldaria	19.700,00	20.973,96
	Sukaldeko laguntzailea	17.450,00	18.270,00
	Gidaria	17.450,00	18.270,00
	Mantentze-lanetako langilea	17.450,00	18.270,00
	Garbitzailea	17.450,00	18.270,00
	Zerbitzu orokorretako laguntzailea	17.450,00	18.270,00

2019. urtean, oinarrizko soldatek ehuneko 1eko igoera izango dute. 2018an Euskal Autonomia Erkidegoko KPI ehuneko 1 baino altuagoa bada, 2019rako bermatu egingo da KPI horren igoera.

II. eranskina. Lanbide-sailkapena

I. taldea. Zuzendaritzako langileak

Enpresa osoari eragiten dioten erabakiak hartzeko gaitasuna eta erantzukizun zuzena duten langileak dira.

Zuzendari kudeatzailea:

Enpresaren barruan helburu orokorrak bere gain hartzen dituen langilea da. Programa eta sail guztiak planifikatzen, antolatzen eta zuzentzen ditu; eta bere eginkizunak dira, besteak beste, egin beharreko jarduerak aztertzea, planifikatzea, antolatzea, gauzatzea eta kontrolatzea.

II. taldea. Zuzendaritzako langileak eta kudeaketako langileak

Langile hauek bere gain dituzte eta zuzendu egiten dituzte erakundeko alor jakin batzuk. Horretarako, beharrezko baliabideak kudeatzen dituzte, bai diseinuari dagokionez, bai eta enpresako proiektuen jarraipena eta lanketari dagokionez ere.

Saileko burua:

Langile honek bere gain ditu enpresaren alor funtzional edo estrategikoen zuzendaritza eta koordinazioa, betiere behar bezala betetzen baditu eskatutako prestakuntza- eta esperientzia-betekizunak.

Programa eta hornikuntzen zuzendaria:

Langile honek gauzatzen eta kudeatzen ditu programa ludiko-hezitzaile eta soziokulturalak, betiere behar bezala betetzen baditu eskatutako prestakuntza- eta esperientzia-betekizunak. Eginkizun hauek ditu: txostenak egitea, aurrekontuak kudeatzea, aurrekontuetan atxikitako giza baliabideak kudeatzea, eta bezeroekiko harremanez arduratzea autonomia-maila handiarekin.

Aisiako eta astialdiko proiektuen eta proiektu pedagogikoen koordinatzailea:

Langile honek ikuskatzen ditu, bai lantokietako edo zerbitzu-unitateetako koordinatzaileak, bai eta berari esleitutako alorreko proiektuak ere, enpresak eta/edo erakundeak ezarritako esparru pedagogikoan. Halaber, langile hau arduratzen da bezeroekiko harremanen jarraipena egiteaz, bilerak antolatzeaz, materiala kontrolatu eta kudeatzeaz, eta txostenak egiteaz.

Gradu-tituluduna

Langile honek, gradu-tituluduna izatearen betekizuna beteta izanik, zeregin konplexuak eta eragin handikoak ditu bere gain, eta ekoizpenari, zerbitzuei edo administrazioari lotutako programak eta aplikazio teknikoak garatzen ditu, zeregin horietarako gradu-titulu espezifikoak behar bada; eta, horretarako, kontuan hartzen du lan horiek arautzen dituzten administrazio-arauek ezarritakoa.

Langile honi gaitasun-maila altua izatea eskatzen zaio planifikatzeko, programatzeko eta erabakiak hartzeko; eta, horrez gain, sektoreko zehar-gaitasun komunitan ere gaitasun-maila altua eskatzen zaio.

Kudeaketako teknikaria

Langile hau arduratzen da enpresako edo erakundeko proiektu hezitzaileak eta pedagogikoak diseinatu eta antolatzeaz. Bera arduratuko da diseinu- eta gauzatze-eginkizunez, eta legeriaren eta xedapen ofizialen berri izango du. Era berean, bera arduratuko da administrazio- eta kudeaketako zereginenez, proiektu horien diseinu eta antolaketari estaldura emateko.

III. Taldea. Hurbileko kulturen hornikuntzan eta proiektu soziokulturaletan zuzeneko arreta duten langileak

Proiektuen garapenean erantzukizun zuzena duten langileak dira, erabiltzaileekin arreta zuzena dutenak nahiz ez dutenak.

Zentro edo zerbitzuko jarduera eta proiektuen koordinatzailea:

Eskatutako titulua eta/edo esperientzia egiaztatua duen pertsona da, eta aisia hezitzaileko begirale-taldea koordinatzen du lantokian dituen eginkizun guztietan: bilerak antolatzen ditu aisia hezitzaileko monitore-taldearekin, zentroaren edo zerbitzuaren zuzendaritzarekin, erabiltzaileen familiekin; aurrekontua eta materiala kontrolatzen eta kudeatzen ditu; txostenak egiten ditu; eta berak ziurtatzen du koordinazio egokia dagoela bere ardurapeko jardueraren proiektu pedagogikoaren eta zentroaren proiektu pedagogikoaren artean. Hori guztia egiteko, zentroan eta/edo jarduera gauzatzen den espazio fisikoan egongo da normalean.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, lanpostu hauek: gizarte-etxeko bitartekoa, hornikuntzaren koordinatzailea, taldearen koordinatzailea, kanpamentuko koordinatzailea eta landako burua.

Teknikari espezialista

Beharrezko prestakuntza izanik, bere titulazioari, prestakuntzari eta/edo esperientziari lotutako eginkizun espezifikoak betetzeko kontratatutako langilea da; eta, horretarako, autonomiaz jokatu du, dagokion proiektua lantzeko behar diren tresna eta teknikak erabiltzeko ezagutza eta gaitasunak erabiliz. Hitzarmenaren eremu funtzionaleko programak lantzeko asmoa duen edozein erakundetan bete ahal izango du eginkizun hori, eta maila handiagoko profesional batek ikuskatuko du, halako profesionalik balego behintzat.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, postu hauek: liburutegiko teknikaria, ingurumeneko teknikaria, kontsumoko teknikaria...

Animatzaile soziokulturala

Dagokion prestakuntza espezifikoak izanik, programa edo proiektu baten alderdi praktikoak lantzen dituen langilea da. Bere eginkizuna da dinamizatzea, eta horretarako, lan egiten duen inguruneari buruzko ikuspegi orokorra izatea; horri esker, komunitate-garapenerako programak planifika, kudea eta ebalua ditzake, aisia soziokulturalaren esparruan.

Kultura arteko bitartekari hezitzailea

Dagokion prestakuntza espezifikoak eta espezializatua duen langilea da, eta bere eginkizuna da kultura arteko programetan planifikazio-, kudeaketa- eta ebaluazio-lanak egitea kultura desberdinen arteko komunikazioa errazteko, betiere programa soziokulturalen barruan.

Tailerretan aditua

Langile honek ikastaroak edo tailer monografikoak ematen ditu, aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren eremuko hornikuntzen, programen eta zerbitzuen erabiltzaileei prestakuntza emateko gai jakin baten gainean. Tailerrak edo ikastaroak bere kabuz prestatzen eta gauzatzen ditu, berak diseinatutako curriculumean oinarrituta, eta kontuan izanda bere ezagutza, prestakuntza eta esperientzia. Gaitasun zehatzak, prestakuntza, eta ezagutza espezifiko teoriko nahiz praktikoen maila altua izan behar du. Hori guztia ziurtatzeko, irakatsi beharreko gaiari lotutako titulazio edo ziurtagiriak eta/edo esperientzia egiaztatua izan behar du.

Gazteriaren informatzailea

Proiektu baten esparruan, langile honen jarduera profesionalak arlo hauek barne hartzen ditu: informazioa ematea, aholkularitza, dokumentazioa, dinamizazioa, komunikazioa, hedapena, sareko lana, prestakuntza, koordinazioa, arlo soziohezitzailea eta arlo soziokulturala. Informazio-programak lantzeko asmoa duen edozein erakundetan bete ahal izango ditu bere eginkizunak, eta maila handiagoko profesional batek ikuskatuko du, halako profesionalik balego behintzat.

Informatzailea

Eskatutako titulazioa izanik, langile hau hedapenez eta informazio soziokulturala emateaz arduratzen da (gizarte-etxeei buruz, ekitaldi soziokulturalari buruz, eta antzeko beste edozein espezialitateri buruz).

IV. Taldea. Arreta zuzeneko langileak

Erabiltzaileekin arreta zuzena duten langileak dira.

Aisia hezitzaileko eta astialdiko begiralea:

Indarreko legeriak eskatutako titulazioa eta/edo jardueran izandako esperientzia egiaztatua duen langilea da, eta aisia hezitzaileko eta/edo astialdiko programak dinamizatzen ditu, indarreko legeria aintzat hartuta, jarduerak ezarritako esparru pedagogikoaren barruan. Langile honek ezagutzak, metodoak eta estrategiak igortzen ditu, taldearen garapena eta taldekideen banakako garapena lantzeko. Berak landutako jardueren programazioan eta ebaluazioan parte hartzen du, bere eginkizun-mailan, eta dagokion ikuskaritzarekin.

Kategoria hori honako lanpostu hauetan dabilzan begiraleei aplikatzen zaie, besteak beste: goizeko ikasgelan, ingurune naturaleko programa eta proiektuetan, gizarte-etxeetan, ludotekeetan, bilera-geletan, behar bereziak dituzten pertonekin, eskolaz kanpoko ekintzetan, ingurumenari lotutako ekintzetan, museoetan, kontsumoari lotutako ekintzetan, prestakuntzara bideratuta ez dauden tailerretan, udaleku eta kanpamentuetan, udako jardueretan, eta aisia hezitzaile eta animazio soziokulturalaren esparruko pareko beste lanpostuetan.

Liburutegiko laguntzaileak

Eskatutako titulazioa eta/edo esperientzia egiaztatua duen langilea da. Liburutegietako jarduerak betetzen ditu, arreta, material bibliografikoa eta informazioa emanez erabiltzaileari.

Ingurumen-jagolea:

Eskatutako titulazioa eta/edo esperientzia egiaztatua duen langilea da, naturaguneetako baliabideak kontrolatzen eta zaintzen ditu, gunehorietan gauzatutako programei buruzko informazioa ematen eta zabaltzen du, eta programa horiek dinamizatu egiten ditu.

V. taldea. Administrazio langileak

Ofizial administraria:

Administrazio lanen arduraduna da, eta bere gain har dezake beste langile edo administrari laguntzaileen gaineko zuzendaritza.

Agente komertziala:

Aisia hezitzaile eta soziokulturalaren enpresaren zerbitzuak sustatzen eta saltzen ditu, enpresako titularraren gainbegiradapean.

Administrari laguntzailea

Pertsona honek administrazioko eginkizun burokratikoak betetzen ditu, bere gaineko nagusiaren agindupean.

Harreragilea /Telefonista

Langile honek, bere lanaldian, telefonogunea eta burokraziarekin edo harrerarekin zerikusia duten kontuak artatzen ditu nagusiki.

VI. taldea. Zerbitzu orokorretako langileak

Jarduera hezitzailea eta animazio soziokulturala osatzen duten zerbitzuez arduratzen da langile hau.

Sukaldaria

Janaria prestatzeaz arduratzen da langile hau. Bere ardura da, batetik, janaria egoera onean mantentzea eta txukun aurkeztea, eta bestetik, lokala nahiz sukaldeko tresnak garbi edukitzea.

Sukaldeko laguntzailea

Sukaldariaren aginduak betez, hari bere eginkizunetan laguntzen dion langilea da.

Gidaria

Dagokion gidabaimena izanik, langile honek ibilgailuak gidatzen ditu eta normal funtziona dezaten zaintzen ditu.

Mantentze-lanetako langilea

Langile honek indarreko legeriak eskatutako esperientzia eta/edo titulazio espezifikoa dauka, eta bere ardura da eraikineko osagaiak zaintzea, konpontzea eta iraunaraztea.

Garbitzailea

Egokitzen zaion guneak garbitzen dituen pertsona da.

Zerbitzu orokorretako laguntzaileak

Langile honek administrazioko eta kudeaketako zereginetan eskatutako informazioa eta dokumentazioa banatzen, errepikatzen eta igortzen du; eta, gainera, datuak eta dokumentuak egiaztatzeko oinarrizko izapideak eraginkortasunez egiten ditu, goi-mailako teknikariek hala eskatuta, ezarritako instrukzioak eta prozedurak kontuan izanda.

Kategoria honetan sartzen dira, besteak beste, atezaina, etxezaina, zeladorea, txartel-saltzailea eta areto-kontrolatzailea.

III. eranskina. Igande eta jaiegunetako plusak

IGANDE ETA/EDO JAIEGUNETAKO PLUSA		
URTEA	2017	2,5 euro orduko
	2018	3 euro orduko
	2019	3,5 euro orduko

JAIEGUN BEREZITAKO PLUSA
4 euro orduko