

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

Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Esku-Hartze Sozialako sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48006185012006).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresen eta sindikatuen ordezkariak sinatutako akordioa.

Zuzenbideko Oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2018ko abenduaren 17an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olachea

**BIZKAIKO ESKU-HARTZE SOZIALAREN SEKTOREKO
V. HITZARMEN KOLEKTIBOA 2017-2021****SARRERA**

Langileen lan-baldintzak eta ekoizpen-eremu jakinen jarduera bera arautzeko tresna da negozioazio kolektiboa.

Bizkaiko esku-hartze sozialeko sektorearen kasuan, orain artean egin diren negozioazio kolektiboak eta horietatik sortu diren hitzarmenak ezinbestekoak izan dira esku-hartze sozialeko zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren zehazteko, bai eta funtzio-eremu horretako langile eta enplegatzaileei eragiten dien eta behartzen dituen arau-esparrua sortzeko ere.

Era berean, Bizkaian esku-hartze sozialeko hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, adosten edo hitzartzen dituzten tokiko administrazio publikoek, foru-administrazioek eta autonomia-erkidegokoek ere kontuan hartu behar dituzte lan-baldintza horiek, ekonomia- eta lan-kostuak eta esku-hartze sozialeko zerbitzu horien zuzkidura ekonomikoa kalkulatzeko.

Hitzarmen hau sinatzaileen, esku-hartze sozialaren sektoreko langileen eta erakunde-ordezkarien arteko adostasunaren emaitza da, esku-hartze sozialeko zerbitzuak eta horiek gauzatzeko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak bermatzeko.

I. TITULUA**XEDAPEN OROKORRAK****I. KAPITULUA****EREMUAK****1. artikulua. — *Jardute-eremua***

Hitzarmen hau esku-hartze sozialaren inguruko jarduerak gauzatzen dituzten enpresa, elkarte, fundazio, zentro, entitate edo antzeko erakundeei (aurrerantzean, erakundeak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien izaera juridikoa eskubide publikokoa ez bada, edo erakunde horren akziodun nagusi eta bakarra herri administrazioen bat ez bada.

Gizarte-premiei erantzun eta modu formalean edo antolatuta egiten diren jarduerak eta ekintzak dira esku-hartze sozialak. Jarduera horien helburua gizarte-bazterketako egoerak arindu edo zuzentzea izan daiteke, baita gizarteratze-prozesuak sustatzea eta bazterketak prebenitzea ere. Partaidetzarako eta gizarte-sarea indartzeko jarduerak sartzen dira, era berean, jardute-eremuan, hezkuntza ez formalaren (aisia hezigarriaren) eta animazio soziokulturalaren bidez egindakoak.

Hitzarmen honen eremuan sartuko dira gizarte-ekintza, gizarte- eta lan-eremua, eremu soziosanitarioa, soziokulturala (gizarte-partaidetzako prozesuak, animazio soziokultureko eredu baliatuta), eta gizarte- eta hezkuntza-eremua (aisia hezigarria eta hezkuntza ez formala).

Jardute-eremu hau 2010eko azaroaren 3an argitaratutako 211. Bizkaiko Aldizkari Ofizialak jasotzen duen jarduera-katalogoan zehazten da.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira; baztertuta eta babesgabe dauden pertsonak edo egoera horretan izateko arriskuan daudenak (arazo ekonomikoak dituztelako, etxerik ez dutelako, orain duten edo lehen izandako adikzioek sortutako nahasmenduak dituzten pertsonak, immigranteak, lanik gabe dauden pertsonak, espetxean daudenak eta izandakoak), eta edozein pertsona edo kolektibo, gizarte-partaidetza sustatzeko, kultura demokratizatze eta hezkuntza ez formala emateko alorretan.

Era berean, hitzarmen honek arautuko ditu zerbitzu-adarrak, negozio-ildoak, atalak eta funtzio-eremuko zerbitzuak emateko beste unitate batzuk, horiei dagokien erakundearen jarduera desberdina izan edo sektore bat baino gehiagoko jarduerak izan arren, salbu-eta



erakunde horiekin hitzartutako baldintzak hitzarmen honetan hitzartutakoak baino onuragarriagoak badira; azken kasu horretan, hitzarmen hau gutxieneko bermatua izango da.

Berariaz uzten dira hitzarmen honen aplikaziotik kanpo jarduera nagusi moduan ezintasun fisikoak eta/edo psikikoak dituzten pertsonen arreta eta zerbitzuak ematea duten erakundeak eta garapenerako lankidetzarekin lotutako jarduerak egiten dituztenak.

Honako hauek ere hitzarmenetik kanpo izango dira: enplegu-tailerrak eta ofizio-eskolak, hirugarren adinekoen zentroak eta egoitzak, eta berezko lan-arauak dituzten etxeko laguntza-zerbitzuak.

2. artikulua. — Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau funtzio-eremuko erakunde guztiei eta Bizkaiko Lurralde Historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horien sozietate-helbidea non duten kontuan izan gabe. Bizkaiko lurralde historikoan egiten denean izan ezik, mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da beti langilearentzat, eta azken horrekin adostasun batera iritsi ondoren aplikatuko da.

3. artikulua. — Pertsona-eremua

Jardute-eremuan zehaztutako erakundeetan lan-kontratazioko erregimenean lan egiten duten langile guztiak sartzen dira hitzarmen honen eremuan. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAEko Boluntariotza Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kideei ere, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten pertsonen, alegia. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira jardute-eremuan zehaztutako erakundeetako zuzendaritzako langileak eta erakundeak eta eraginpeko langileak horrelakorik adosten dutenean.

4. artikulua. — Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau 2017-2018-2019-2020-2021 urteetarako sinatzen da.

Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean jarriko da indarrean hitzarmen hau, baina haren testuak kasu bakoitzerako arautzen duen atzerako eragina izango dute haren ondorenek.

5. artikulua. — Hitzarmena salatu eta luzatzea

Hitzarmen hau automatikoki luzatuko da urtero, ez bada berariaz haren aurkako idatzizko salaketarik jartzen. Alderdi sinatzaileek soilik sala dezakete hitzarmen hau, haren indarraldia amaitu baino, gutxienez, bi hilabete lehenago.

Hitzarmena salatu ondoren, indarrean jarraituko dute eta osorik betetzekoak izango dira haren arau- eta betebeharklausulak, harik eta Bizkaiko esku-hartze sozialaren sektoreko hitzarmen berriak edota, bigarren xedapen gehigarriak arautzen duenari begiratuta, EAEko hitzarmen berriak hura ordeztzen duen arte. Denbora-epe horretan, ez da indarrean izango bake-betebeharra.

Salatze-egunetik hogeit hamar hilabeteko epean, aldeek ez baldin badute hitzarmen hau ordeztzeko hitzarmen berriari buruzko negoziazioan adostasunik lortzen, ados jarri beharko dute indarrean dagoen legediak ezartzen duen bitartekaritza edo borondatezko arbitrajea erabiliko duten ala ez erabakitzeko. Edonola ere, hitzarmen hau Bizkaiko esku-hartze sozialaren sektoreko hitzarmen berria adostu arte izango da indarrean.

6. artikulua. — Osotasunarekiko lotura

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

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

**7. artikulua. — Zuzenbide osagarria**

Hitzarmen honek arautzen ez dituen gaiak arautzeko, une bakoitzean lan-arloan zein jardueraren azpisektore bakoitzeko berariazko araudian bete beharrekoa den legezko arautegian araututakoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA**BATZORDEAK****8. artikulua. — Batzorde paritarioa**

Batzorde Paritario bat eratu da, hitzarmen kolektiboaren interpretazio-, arbitraje-, adiskidetze-organo gisa, baita hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko eta legez dagozkion gainerako eskumenak betetzeko organo gisa ere.

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

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, Euskadiko autonomia-erkidegoko Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeko Akordioan (Preco) aurreikusitako organora jotzea erabaki dute alderdiek, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko.

Batzorde paritarioaren esku-hartzea eta, beharrezkoa baldin bada, Precoren bitartekaritza-prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitezkeen edozein auzibide edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa, uko ezin eginezko eskubideak bazter utzi gabe.

Batzorde paritarioak betetzekoa duen legediari erreparatuta, hitzarmena aldatzeko prozedurak abiaraz daitezke hitzarmena indarrean den denboran, arau bati edo gehiagori eragiten dieten akordioen bidez, artikulua aldatuz edo beste artikulua batzuk txertatuz. Aldaketa horien xedea izan behar du hitzarmen honek langileentzat arautzen dituen lan-baldintza material eta juridikoak hobetzea edota hitzarmen honen xede den sektoreko erakundeen eta enpresen efikazia eta efizientzia handitzea. Negoziazio partzialak egiteko prozesuak abiaraziz gero, horrela jokatu da:

1. Aldatu edo berriz negoziatu beharreko artikulua edota gaiak zehaztuko ditu hitzarmenaren batzorde paritarioak.
2. Hitzarmenaren batzorde paritarioa batzorde negoziatzaile bihurtuko da, eta batzorde paritarioak akordio partzialerako gai negoziagarri gisa zehaztu dituen artikulua edota gaiak soilik jorratuko ditu.
3. Negoziatzeko legezkotzat jotzen diren alde guztiek osatuko dute batzorde negoziatzailea, bai langileen aldea, bai enpresaren aldea, betetzekoak diren arauak agintzen duten moduan eta batzordea sortzen den unean duten ordezkariekin.

9. artikulua. — Osaera

Batzorde paritario bakarra izango da Bizkaiko lurralde historikorako eta 12 kidek osatuko dute. Horietatik, enpresa-erakundeen ordezkari izango dira 6 kide, eta hitzarmena negoziatzen ari diren zentral sindikalen ordezkariak beste 6. Guztiek izango dituzte ordezkioak.

Hitzarmen honetako alderdi sinatzaile den erakunde bakoitzak gutxienez batzordeko kide bat izango du bermatuta; nolanahi ere, negoziazio-mahaitik eratortzen den boto-proportzio bera izango du horietako bakoitzak batzordean.

Langileen eta enpresen ordezkari izan eta boto-eskubidea dutenen gehiengoz hartu behar dira erabakiak.

Batzordeko kide gonbidatu iraunkorrak izango dira sektorean ordezkariak duten sindikatu- eta enpresa-erakundeak, eta, hitzarmena izenpetu ez arren, hitz egiteko eskubidea izango dute, baina ez dute boto-eskubiderik izango.

Ordezkaritza guztiek egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

**10. artikulua. — Funtzionamendua**

Hitzarmen hau izenpetu eta egutegiko hurrengo 15 egunen barruan eratuko da batzordea. Lehenengo bileran, burutza eta idazkaritza aukeratuko dira, eta beharrezkoa baldin bada, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori erabakitzen badute, espresuki eta boto nahikoz, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontatzen hasita, bost eguneko aurrerapenez, gutxienik.

Erabakiak baliodunak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkaritzaren %50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bitartez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundeen ordezkaritzaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, erakundeen aldetik eta langileen aldetik dauden ordezkarien %50ek onartu behar ditu erabaki horiek ezinbestean.

Burutzak deituko ditu, hasiera batean, Batzordeko bilerak, edo burutzak deialdirik egiten ez baldin badu, alderdietako edozeinek. Idazkaritzarako izendatutako pertsonak jakinaraziko ditu erabakiak.

Batzordeak hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Bileren akta egiteaz gain, jorratutako gaiak artxibatu beharko dira, eta baita eskumeneko lan-administrazioako agintaritzan erregistratu ere.

11. artikulua. — Egoitza

Batzorde Paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitzarena da: Bilboko Urkixo zumarkalea, 2., 3. ezkerre (PK: 48008).

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, batzorde horrek gaiari buruzko ebazpen bat eman dezan ohiko lehen bileran edo hilabeteko epean gehienez.

Batzordea osatzen duen edozein kideri egin ahal izango zaizkio jakinarazpenak.

Batzorde paritarioak emandako ebazpenek hitzarmenak berak duen lege-indar bera izango dute eta hitzarmeneko xedapenak izango dira.

II. TITULUA**LANAREN ANTOLAKETA****13. artikulua. — Definizioa**

Erakundeei dagokie, zuzendaritzaren bitartez, lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua egitea, baina, antolamendu hori egitean, ezin dira bazterrera utzi hitzarmen honek, Langileen Estatutuak eta bete beharrekoak diren gainerako arauak langileei eta haien ordezkariak ematen dizkieten eskubideak: entzunak izatekoak, informatuak izatekoak, negoziatzekoak eta gainerakoak.

III. TITULUA**KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA****I. KAPITULUA****KONTRATAZIOA****14. artikulua. — Diskriminaziorik ezaren klausula orokorra**

Debekatuta dago arrazak, sexuak, aukera sexualak, erlijioak, etniak, aukera politiko edo sindikalak edota adinak eragindako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.



Emakumeek eta gizonek aukera berberak izango dituzte enplegurako, prestakuntzarako, lanpostuz igotzeko eta haien lana garatzeko.

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

Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko neurriak hartuko dira.

Halaber, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak betetzeko Bizkaiko esku-hartze sozialaren eremuko erakundeetan, eta, betiere, honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzekoa.
- 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarriketari buruzko goi-bileran onartutako baterako deklarazioa. Goi-bilera horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko deklarazio bateratua»
- Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE Zuzentarauan azaltzen diren oharra, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentzari horrek 76/207/EE Zuzentzaria aldatzen du.

15. artikulua.— Kontratazioa orokorrean

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

16. artikulua.— Kontratu-modalitateak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak gaur egun lege indarrean dauden kontratu-motetako edozeinetan kontrata daitezke. Nolanahi ere, hitzarmenaren eraginpeko erakundeak ahaleginduko dira kontratuak irizpide hauekin eta kontratazio-modalitate hauekin egiten:

1. Kontratu mugagabeak: lanpostu iraunkor eta finkoetako premiei erantzuteko erabiliko dira kontratu mugagabeak.

Horrez gainera, kontratu-modalitate hori programa edo/eta proiektu publikoei atxikitako langileei egingo zaie, baldin eta programa horietako esleipen-baldintzen pleguetan kontratupeko langileak subrogatzeko klausula azaltzen bada.

Kontratazio-mota horren modalitate guztiak erabil daitezke (lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobariak izateko eskubidearekin edo gabe, aldizkako finkoak eta gainerakoak).

2. Obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratuak: programa edo/eta proiektu publikoei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko egingo da kontratu-mota hori —baldin eta programa edo proiektu horien esleipen-baldintzen pleguetan subrogatzeko klausularik ez badago— bai eta iraupen jakineko edo aldi baterako finantzazio mugatua duten hitzarmen edo diru-laguntzei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko ere. Programa eta/edo proiektu horietarako kontratatutako pertsonak egonkor iraungo dute, baldin eta programa eta/edo proiektu horiek irauten baldin badute eta horietarako behar adina finantziario baldin badago.

Kontratu horiek amaitu egin daitezke (hitzarmena berritu ez delako, edota diru-laguntza edo laguntza amaitu delako), eta, horrelakorik gertatzen baldin bada, obraren edo zerbitzuaren amaieratzat hartuko dira, eta orduan Langileen Estatuak eta kontratu-mota horiei aplikatu ahal zaien arautegi orokorrak edo bereziak kasu horietarako arautzen duena beteko da.



Aurreko paragrafoek arautzen dutena betetzekoa izango da, baina modalitate horretan (aldi baterako kontratazioa lan edo zerbitzu jakin baterako) jarraian eta hiru urte baino gehiagoz lan egin izan duten langileen kontratua finkotzat edo mugagabetzat hartuko da, eta beharrezkoak diren jardun guztiak egin ahal izango dira birmoldaketa hori egiteko.

3. Aldi baterako kontratuak, produkzioaren aparteko egoeren ondorioz: salbuespenezko premiei erantzungo zaie kontratu horien bidez; betiere, premia horien iraupena, aurreikuspenen arabera, hamar hiletik gorakoa izango ez baldin bada, hemezortzi hilabeteko epean. Aldi baterako kontratua hamar hilabete baino iraupen laburragorako ituntzen bada, behin bakarrik luzatzeko aukera izango da, baldin eta alderdiek hala adosten badute, eta kontratuaren guztizko iraupenak ezin izango du gehienezko iraupena gainditu.

4. Bitarteko lanak edo ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratua: erakundearen hainbat premiari erantzungo zaie kontratu horien bidez, baldin eta langilearen lanpostua gordetzekoa baldin bada. Kontratu-mota hau erabil daiteke, era berean, hutsik geratu diren postuek sorrarazitako premiak betetzeko.

Hitzarmen honen jardute-eremuan lan egiten duten erakundeek, azaldu berri diren kontratu-modalitateak erabil ditzaketen arren, legez araututako beste edozein kontratu-modalitate balia dezakete (praktiketakoa, prestakuntzakoa, minusbaliatuen enplegua sustatzekoa, erretiroa 64 urterekin hartu duen langilea ordezkatzekoa eta bestelakoak); horretarako, kontratu horiek sinatzen direnean haientzat indarrean diren arauak beteko dira.

17. artikulua. — Aldi baterako kontratuak

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

Langileek kontratua sinatu eta hiru (3) urtez etengabe lanean jardun ondoren, kontratu mugagabea izatera igaroko dira, bitarteko lanetarako edota ordezkapenak egiteko kontratuetan izan ezik.

Halaber, langile finko izatera igaroko dira hogeita hamar hilabeteko denbora-tartean hogeita lau hilabetetik gora (etenik gabe edo etenekin) kontratupean izan diren langileak, lanpostu berebean eta enpresa berberarekin, aldi baterako bi lan-kontraturen edo gehiagoren bitartez (kontratuak zuzenean nahiz ABLE baten bitartez sinatu direla ere), eta iraupen mugatuko kontratu-modalitate bereberekin edota desberdinekin. Ez da betetzekoa izango xedapen hori prestakuntza-kontratuetan, txanda-kontratuetan eta bitarteko lan-kontratuetan.

18. artikulua. — Kontrata mugagabe bihurtzea

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

19. artikulua. — Txanda-kontrata

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

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

20. artikulua. — Probaldia

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

Langile berri guztiek probaldi bat gainditu behar dute. Kasu guztietan, hiru hilabeteak izango da; 4. eta 5. talde profesionalen kasuan izan ezik, hilabetekoa izango baita talde horietako langileentzat.



Probaldian, kontratatutako pertsonak zein erakundeak askatasunez suntsiaraz dezakete kontratua, aurreabisuko eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

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

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

21. artikulua. — Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea

Hitzarmen hau argitaratu ondoren egindako kontratazioetan, erakundeak lanpostuak gordeko ditu ezintasunak dituzten pertsonentzat; zehazki, une horretan indarrean dauden legediak adierazitako lanpostuen ehunekoa gordeko du gutxienez, legedi horrek arautzen dituen baldintzak eta formalitateak betez.

Langileen legezko ordezkariak txostena egin ondoren, enpresaren zuzendaritzak erabakiko du zer lanpostu gordeko diren ezintasunak dituzten pertsonentzat, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuak beharko lituzkeen egokitzapenak aintzat hartuta.

22. artikulua. — Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

Kontratazio berri guztietan, erakundeak langileen barne-promozioaren alde egingo da.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeak langileei —sei hilabeteko antzinatasun aitortua dutenei— eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak; betiere, konfiantzazko lanpostuak ez direnak. Parte hartzeko eta kontsultako informazioa, prozedurak eta eskubideak jaso behar ditu, gutxienez, lehen adierazitako arauak, eta hura zuzenduko da, beste irizpideen artean, antzinatasuna, eskatutako prestakuntza eta/edo titulazioa, lanposturako egokitasuna, etab. kontuan hartuta; modu horretan, egungo kontratuak hobetzera joko da kontratazio berriak egin aurretik.

Beren ardurapean senide bat duten langileen eskubidea izango da beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo haietatik hurbilago dagoen beste lantoki batera aldatzea, oso antzeko lanpostuak hutsik geratuz gero.

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

Erakunde bakoitzak erregistro-sistema bat ezarriko du aldi baterako dauden pertsonak eta erakundearekiko dituzten lan-kontratuak, haien tamaina, behar eta antolaketa-rako, etab. egokiena dena erregistratzeko; modu horretan, pertsonala egonkortzea bilatuko da, besteak beste, irizpide hauek jarraituz: antzinatasuna, eskatutako prestakuntza eta/edo titulazioa, postuarekiko egokitasuna, etab. Horrela, egungo kontratuak hobetzera joko da kontratu berriak egin aurretik.

II. KAPITULUA

LANPOSTU-UZTEAK

23. artikulua. — Lanpostua borondatez uztea

Langileak bere borondatez utzi nahi badio erakundearen lan egiteari, nahitaez jakinarazi behar dio erakundearen titularrari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisurako epea betetzen ez bada, jakinarazpena egitean atzeratu den egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion likidazioan.

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

**III. KAPITULUA
PRESTAKUNTZA****24. artikulua.— Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizaziorako Sektore Batzordea**

Hitzarmen honen esparruan, eta argitaratzen denetik hiru hilabeteko gehieneko epean, Sektoreko Prestakuntza Batzordea eratu da. Hitzarmena negoziatu duten alderdiek osatuko dute hura, %50eko proportzioan.

Era berean, Batzorde horren esparruan, Hizkuntza Normalizaziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatuko da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, bigarren xedapen gehigarrian araututakoa hartuko da kontuan.

**IV. KAPITULUA
LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA****25. artikulua.— Laneko segurtasuna eta osasuna**

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

Istripuen mutualiterik ez duten erakundeek edo beste bat kontratatzeke beharra dutenek langileen ordezkariak kontsultatuko dituzte aldez aurretik, hura aukeratzeko.

Azkenik, sektoreko langile guztiei urtero osasun-azterketa egingo zaiela bermatuko duten zerbitzuak kontratatuko dituzte hitzarmen honen eraginpeko erakunde guztiek.

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

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaian eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehentasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta balioetsiko ditu, edo Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak jasotzen dituen formulen arabera onartuko eta ebaluatuko dira.

Laneko Arriskuen Prebentzio plan berriek, edo haien berrikuspenak arrisku psikosozialen atal bat izango dute, aurrez ebaluatutak izan ostean.

Hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, lan-jazarpenaren, sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiagatiko jazarpenaren aurkako protokolo-eredu bat egingo du haren batzorde parekideak. Sektoreko erakunde guztiei emango zaie eredu hori, hura egokitu eta ezar dezaten.

**IV. TITULUA
LANALDIA ETA ORDAINSARIEN EGITURA****I. KAPITULUA
LANALDIA****26. artikulua.— Gehienezko lanaldia**

Honako hau izango da urteko gehienezko lanaldia:

- 2017, 1.635 ordu (=1.600 ordu gehienezko lanaldia L.E.-ren 23. artikuluari eta Hitzarmenaren 37. artikulua-aren h) atalari jarraiki).



- 2018, 1.635 ordu (=1.600 ordu gehienezko lanaldia L.E.-ren 23. artikuluari eta Hitzarmenaren 37. artikulua h) atalari jarraiki).
- 2019, 1.628 ordu (=1.600 ordu gehienezko lanaldia L.E.-ren 23. artikuluari eta Hitzarmenaren 37. artikulua h) atalari jarraiki).
- 2020, 1.621 ordu (=1.593 ordu gehienezko lanaldia L.E.-ren 23. artikuluari eta Hitzarmenaren 37. artikulua h) atalari jarraiki).
- 2021, 1.613 ordu (=1.585 ordu gehienezko lanaldia L.E.-ren 23. artikuluari eta Hitzarmenaren 37. artikulua h) atalari jarraiki).
- 2021eko abenduaren 31tik aurrera 1.605 ordu (=1577 ordu gehienezko lanaldia L.E.-ren 23. artikuluari eta Hitzarmenaren 37. artikulua h) atalari jarraiki).

Bosgarren xedapen gehigarrian ezarritakoa eragotzi gabe.

Gehienezko lanaldiaren murrizketak ez dio eragingo gutxieneko opor egun kopuruari.

Lanaldia jarraitua edo etenduna izan daiteke, baina etenduna baldin bada, ezingo da eten bat baino gehiago egin. Salbuespenez, eta zerbitzuaren nolakoak bigarren eten bat egiteko premia baldin badakar, bigarren eten hori egitea hitzar daiteke enpresaren eta langileen lege-ordezkaritzaren artean.

Langileen legezko ordezkariarik ez baldin bada edo bigarren eten hori egitea adosten ez baldin bada, bigarren eten hori egiteko premia eta eten horri dagozkion baldintzak aztertze eskatuko zaio batzorde paritarioari. Batzordeak egutegiko 15 eguneko epean onartu edo ezetsiko du hura.

Etenari buruzko adostasunik lortu ezin baldin bada, batzordeak berak eskatuko du Precoren bitartekaritza hura erabakitzeko. Horren azken emaitza hilabeteko epean jakinarazi behar zaio baimena eskatzen duen alderdiari, eskaera egin zuenetik kontatzen hasita.

Adosten da ez erabiltzea, aldebakarrez, Langileen Estatutuko 34.2. artikulua arautzen duen malgutasuneko %10a; hala ere, posible izango da adostasunetara iristea enpresa bakoitzeko zuzendaritzaren eta banako langileen artean. Horrelakorik gertatzen baldin bada, langileen legezko ordezkariak, halakorik baldin badu enpresak, ontzat eman behar du lortutako adostasuna, eta horixe bera egin behar du hitzarmen honen aurretik jarduera etengabea duten egoitza-izaerako zentro eta proiektuetan lortutako gainerako akordioekin.

Urteko lanaldiaren %100a lan-egutegietan jasotzeko sistemari eutsiko zaio.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetan egindako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakunde guztiek urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen, gutxienez erakundearen lan-egutegi orokorra prest eduki beharko dute, baita adierazitako egutegiarekin antolatutako azpiegutegiak ere, zehazki, egutegi orokorrean jasotakoak ez diren ordutegiak dituzten unitate funtzional, programa edo proiektuen kopurua bezainbeste.

Urteko lanaldi osoa jasoko dute egutegi orokor horrek eta azpiegutegiek. Legearen arabera legezkotzat jotzen diren gizarte-eragileek negoziatuko eta adosten ahaleginduko dira egutegi horiek guztiak.

Edozein kasutan ere hitzarmen honen aurretik zeuden akordioak errespetatuko dira.

Sartzeko eta irteteko orduetan malgutasunez jokatzeko hitzartu ahal izango da, dauzkaten izaeratik, ordutegiagatik eta egutegiagatik horretarako aukera ematen duten lantokietan eta lanpostuetan.

Era berean, ordu-mugikortasunari buruzko akordioak lortu ahal izango dira lanpostuetan, baldin eta lanpostuon izaerak eta zertarakoak horretarako aukera ematen badute, eta horrela jokatzeko egokiena bada zuzen esku hartzeko.

**27. artikulua.— Gaueko lana**

Lana berariaz gaueko txandan egiteko kontratatu ez diren eta Langileen Estatutuaren arabera gaueko langiletzat hartzen ez diren langileek gaueko 11:00etatik goizeko 7:00ak bitartean egiten dituzten egiazko lan-orduak hartuko dira gaueko lantzat.

Gauean itzarririk egin beharreko lana konpentsatzeko, %125ean ordainduko da presentzia-denbora.

Langileak ez badu itzarririk egin behar gaueko lana (lo eginez deskantsatzeko aukera duelako, etab.), presentzia-denboraren %100 zenbatuko da lanaldia betetzeko zenbaketan.

Salbuespenez, erakunderen batek izaera orokorreko edo eragin kolektiboko lan-itu-nen bat baldin badu bestelako zenbaketa-moduak arautzen dituen edo berariazko konpentsazio-arauak ezartzen dituen itzarririk egin behar ez den gaueko lan hori konpentsatzeko, itun horiek adierazten dutena izango da betetzekoa erakunde horietan. Itun horiek araututako konpentsazioak ezingo du inoiz ere izan presentzia-denborari dagokion balioaren %100etik beherakoa.

Artikulu hau betetzeko garaian, desadostasunak sortzen baldin badira sektoreko erakundeen artean, alderdiek beren gain hartzen dute, izaera kolektiboko edozein prozedura baliatu aurretik, desadostasun horiek hitzarmen honetako batzorde paritariora eramateko betebeharra, desadostasun hori erabaki dezan.

II. KAPITULUA**OPORRAK****28. artikulua.— Oporrak**

Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietan honako hauek izango dira urteko gutxiene-ko opor egunak:

Astelehenetik ostiralerako lanaldia duten azpisektore eta jardueretan 32 lanegun edo 44 egun natural.

Astelehenetik larunbaterako lanaldia duten azpisektore eta jardueretan 38 lanegun edo 44 egun natural.

Astelehenetik iganderako lanaldia duten azpisektore eta jardueretan 44 egun natural.

Kasu guztietan, 3 egun norberaren gauzetarako egunen moduan balia ditzake langileak. Norberaren gauzetarako egun horiek aurretiaz eskatu behar dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzearren.

Oporrak ez baldin baditu langileak hil osotan hartzen, langileak esleitu duen egutegiak duen lehen lanegunetik hasiko dira kontatzen, dagokion aste-atsedenaldiaren ondoren.

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

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

Oporrak guztiz edo partzialki disfrutatzen diren hilabeteko soldatak oporrik gabeko hilabete bateko soldataren soldata-kontzeptu berdina izango ditu; oinarritzko soldata, eta, hala badagokio, antzinasuna, gaueko lanaren gehigarria, txanda-plusa, eta erantzukizun-plusa. Hala nola, igande eta jaiegunetako lanaren plusa eta garrantzi bereziko jaiegunen plusa lan egindako orduen arabera kobratuko da.



III. KAPITULUA
LANBIDE-SAILKAPENA

29. artikulua. — Lanbide-sailkapena

Gure hitzarmenean dagoen lanbide-sailkapenerako sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakora eta sektoreko erakunde eta titulazioen errealitatera egokitzeko, lanbide-taldekako lanbide-sailkapen bat ezartzen da.

Horrenbestez, hitzarmen honen eraginpeko erakunde eta entitateetan zerbitzuak ematen dituzten langileak 15 lanbide-taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera.

Langileak hamabost lanbide-taldetan sailkatuko dira, eta Langileen Estatutuak arlo horretan arautzen duena aintzat hartuta, honako faktore hauen baterako haztapena egingo da: lanpostu bakoitzean eraginkortasunez jarduteko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, jakintza eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoak bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Egungo lanbide-kategoriak lanbide-talde berrietara behar bezala egokitze, lanbide-kategoriak eta lanpostuak dagozkien lanbide-taldetan multzokatu dira, 5 maila 3 funtzio-arlori jarraiki:

- Esku-hartzeko arloa (esku-hartze sozialeko edo hezkuntza ez-formalako eta animazio-soziokulturaleko eginkizunen ardura duten langileak).
- Administrazio- eta kudeaketa-arloa (erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- Eta zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

Lanbide-talde jakin bateko langile izateko ez da izan beharrik, ezinbestean titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez); izan ere, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkatu daitezke titulazioak. Salbuespen bakarra honako hau da: titulazioak ezinbestekoak izatea, bai legeak agintzen duelako, bai dagokion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipenak, hitzarmenak edo itunak edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguak horrela eskatzen dutelako.

Mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin aldez aurretik akordio batera iritsi ondoren gauzatuko da, salbu-eta haren lanbide-taldearen barruan gertatzen baldin bada. Mugikortasun hori 7 egunetik gorako aurrerapenez aurreabiatu behar da, mugikortasun hori erabiltzeko dauden arrazoiak azalduta eta zer denborarako kalkulatzeko den adierazita.

1. Maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten eginkizunen arduradunak langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazio eta kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako goi-mailako unibertsitate-prestakuntza (lizentziatura edo graduondoko ikasketak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 1.A) *Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa:*
 - Psikologoa, medikua, abokatua, esku-hartze sozialeko goi-mailako tituluduna eta horien parekoak.
 - Adierazitakoez gain, goi-mailako honako tituludun hauek: pedagogoa, psiko-pedagogoa, soziologoa, antropologoa, ingurumen-zientzietako tituluduna, humanitateetako tituluduna, biologoa eta horien parekoak.



- 1.B) *Lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa:*
 - Administrazio- eta kudeaketako goi-mailako tituluduna.
 - Goi-mailako tituludunak: ekonomialaria, enpresa-zientzietan lizentziaduna, laneko zientzietan lizentziaduna, abokatua, antolakuntza-ingeniaria eta horien parekoak.
- 1.C) *Lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa:*
 - Goi-mailako tituludunak.

2. Maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazio eta kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako erdi-mailako unibertsitate-prestakuntza (diplomatura edo gradu-tituluak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 2.A) *Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa:*
 - Gizarte-hezitzailea, gizarte-langilea, esku-hartze Sozialeko erdi-mailako tituluduna, OLT-EUD, lan babestuko lantegiko burua, laguntzako irakasleak, eta horien parekoak.
 - Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: lan-harremanak, okupazio-terapia, hezkuntza-zientziak, eta horien parekoak.
- 2.B) *lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa:*
 - Administrazio- eta kudeaketako erdi-mailako tituluduna, enpresa-zientzian edota lan-harremanetan diplomaduna, eta horien parekoak.
 - Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: Enpresa-zientzietan edota lan-harremanetan diplomaduna eta horien parekoak.
- 2.C) *lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa:*
 - Erdi-mailako tituludunak.

3. Maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; goi-mailako prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, nahiz prestakuntza hori normalean unibertsitatekoa ez den (goi-mailako Heziketa zikloak, Baxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- 3.A) *Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa:*
 - Gizarte-integratzailea, adingabekoentzako egoitza-zentroetako heziketa-laguntzailea.
 - Adierazitakoez gain, titulazio baliokideak: Goi-mailako teknikaria zerbitzu soziokulturaletan eta komunitateari emandako zerbitzuetan: Haur Hezkuntza eta horien parekoak.
 - Animatzaile-soziokulturala, Ingurumen-heritzailea, Kontsumo-heritzailea, Gazte-informatzailea eta aisialdi hezitzaileen eta animazio-soziokulturalen esparruen antzeko.
- 3.B) *Lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa:*
 - Administrazio eta finantzetako goi-mailako teknikaria, idazkaritzako goi-mailako teknikaria, eta horien parekoak.
- 3.C) *Lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa:*
 - Sukaldaritzako goi-mailako teknikaria, turismoko goi-mailako teknikaria, eta horien parekoak.

**4. Maila**

Konplexutasun- eta autonomia-maila arruntak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; erdi-mailako edo oinarritzko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, unibertsitatekoa ez dena (erdi-mailako heziketa-zikloak, Batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

— 4.A) *Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa:*

- Begiralea, zerbitzu soziokulturaletako eta komunitate zerbitzuetako teknikoa, Arreta Soziosanitarioa, etab.
- Hezkuntza ez-formaleko begiralea (goizeko ikasgelan, ingurune naturaleko programa eta proiektuetan, gizarte-etxeetan, ludoteketan, bilera-geletan, behar bereziak dituzten pertsonekin, 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).

— 4.B) *Lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa:*

- Administraria

— 4.C) *Lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa:*

- Mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak: horien artean izango dira barneko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak eta eginkizun osagarriak dituztenak ere, hots, banaketak, ibilgailuak gidatu, sukaldeko lanak, zerbitzari-zerbitzua, gelazainburu-zerbitzua eta abar.

5. Maila

konplexutasun-, erantzukizun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; oinarritzko prestakuntza izan ohi dute, edota prestakuntzarik ez, edo bestela, eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak baino ez.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. lanbide-taldearen barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

— 5.A) *Lanbide-taldea. Esku-hartzeko arloa:*

- Zaintzailea.

— 5.B) *Lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa:*

- (Erakundearen edo erakundearen zentro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).

— 5.C) *Lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa:*

- Laguntzaileak: zerbitzuetako oinarritzko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisa-koak. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: instalazioak zaindu, sarre-rak kontrolatu, ateak ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

IV. KAPITULUA**ORDAINSARI-EGITURA****30. artikulua. — Oinarritzko soldata**

2017ko eta 2018ko soldata-taulak 2016koak izango dira.

2019ko soldata-taulak 2018ko soldata + %3,1 izango dira.

2020ko soldata-taulak 2019ko soldata + %3,75 izango dira.

2021eko soldata-taulak 2020ko soldata + %3,75 izango dira.

Ikus eranskina.

**31. artikulua. — Antzinatasun-plusa**

Amaitutako hirurteko bakoitzeko, 5 hirurteko gehienez ere, hitzarmen honen eragin-pekko langileek eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hirurteko bakoitzeko zenbatekoa betetzen den hilabetearen ondoko lehen nominatik aurrera ordainduko da, horrenbestez, antzinatasun-plusaren zenbateko osoa sortu denaren ondoko hilabetea nominan sortuko da.

Antzinatasuna zenbatzeko data langilea erakundean sartzen denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu-mota kontuan izan gabe. Horretarako, langileek erakundean zerbitzua ematen egin duten aldi guztiak gehituko dira, etenaldiak eta etenaldi horien iraupena kontuan hartu gabe.

32. artikulua. — Erantzukizunagatiko osagarriak

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

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa eranskinean adierazitakoak izango dira.

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

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako erakundeek, hitzarmen hau argitaratu ondoren, langileen ordezkariekin (baleude) itundu ondoren, eginkizun-osagarriak zehazteko sistema bat egingo dute, erakundeen antolamendu-egiturari egokitua. Deskribatutako tarte ekonomikoen kopuruak ez du agortuko erakundeen eremuan alderdiek tarte horiek igotzeko aukera, edo erakundearen neurriaren, eta ezta zerbitzu-aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta antzeko ezaugarrien arabera deskribatutako batzuk bakarrik aplikatzeko aukera ere.

Deskribatutako tarte multzoak eginkizunen arabera zehazteko, erakundeek honako irizpide eta alderdi hauek izango dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, ekonomia bolumenaren kudeaketa, barneko eta kanpoko erantzukizun-maila, euren eginkizunak betetzeko autonomia-maila eta alderdi horiek integratzeko konplexutasuna.

Nolanahi ere, erakundeek eginkizun-osagarriak zehazten dituztenean, gutxienez maila bat bermatuko dute. Maila hori 1. tarteak izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarritzko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 100.000 eurotik gorako ekonomia bolumena duena.

33. artikulua. — Aparteko ordainsariak

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

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

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

34. artikulua. — Gaueko lanaren plusa, txandakako lanaren plusa, igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta eskuragarritasuneko edo zaintza lokalizatuko plusa

Lan-jarduera berariaz eta soilik gaueko ordutegian egiteko kontratatatu diren langileei mugatuta dago Gaueko lanaren plusa.



Honako hau hartzen da txandakako lantzat: talde-lana antolatzeke modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea.

Zerbitzua hogeita lau orduz eman beharrean baldin bada enpresa, txandakako lana antolatzerakoan, honako hauek hartuko dira kontuan: txandak txandakatzea eta, langileak borondatez bestelakorik nahi ez badu, ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiagoz. Egiten duten lanaren nolakoak behartuta, txandakako erregimenean eta igande eta jaiegunak barne lan egiten duten enpresek, bi modutan egin ahal izango dute lan: aste osoetan lan egingo duten langile-taldeak bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan taldeak osatzeko behar diren langileak kontratatuz.

Txandakako lanaren plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (goizez/arratsalde/gauez/asteburuan; larunbatean eta igandean 24 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute.

Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen arabeko ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu (larunbatean eta igandean 24 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat), eta lanaldiko irregulartasun horrek asteko atsedenaldia irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar.

Batzorde Paritarioak kasu jakinak aztertuko ditu, kasuok artikuluko honetan jasota ez badaude, haien gaineko akordiorik lortzen ez bada edo artikuluko honetan eman den txandakotasunaren definizioa iruzurrez erabiltzen dela susmatzen bada.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, bestalde, benetan lan egindako jaiegunengatik jasoko da, baina ez da igandeetako plusik jasoko dagoeneko txandakako lanaren plusa jasotzen bada eta txandetako/txandakako ordutegietako bat asteburukoa bada.

Egun eta ordu hauek osatuko dituzte garrantzi bereziko jaiegunak: abenduaren 24ko 17:00etatik abenduren 25eko 24:00etara bitartekoak, eta abenduren 31ko 17:00etatik urtarrilaren 1eko 24:00etara bitartekoak.

Kategoria bakoitzeko gaueko lanaren plusa eta txandakako lanaren plusa eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, eta osorik ez dauden hilabeteen kasuan, lan egindako egunei dagokien proportzioan.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa eta garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eranskinean jaso dira, horrelakoen barruan benetan lan egindako ordu bakoitzarengatik ordaindu beharreko zenbatekoak, eta baita, kasuan kasu, egun edo orduen bidezko konpentsazioak ere.

Eskuragarritasun eta/edo zaintza lokalizatuko plusa edozein erantzukizun-osagarri jasotzearekin bateraezina da.

Enpresak erantzukizun-osagarriaren konpentsaziorik gabeko langile batzuen eskuragarritasuna edo zaintza lokalizatua izateko premia baldin badu, beharrezkoa izango da, kontzeptu horiek erabiltzeko, honako hauek adostea langileen lege-ordezkaritzaren eta enpresaren artean: konpentsazio ekonomikoaren zenbatekoa, ordu-kompentsazioa, desplazamendu-gastuak eta laneratzeko denbora.

Langileen lege-ordezkaritzak eta enpresak ez baldin badituzte kontzeptu horiek adosten, ezingo da erantzukizun-osagarriak jasotzen ez duten langileen eskuragarritasunik edo zaintza lokalizaturik baliatu, eta batzorde paritarioak ezarriko ditu kontzeptu bakoitzean aplikatuko diren gutxieneak.

Larrialdiko egoerei aurre egiteko erabili behar da hemen arautzen den zaintza lokalizatua, eta inoiz ere ez lanpostu baten estaldura arrunta egiteko.

35. artikulua. — Aldi baterako ezintasuneko aldiak kobratzea

Kontingentzia profesionalengatik aldi baterako ezintasuna duten langileek oinarri arautzailearen %100 arteko osagarria jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiak sortutako soldata-igoerak barne.



Kontingentzia arruntek eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek lehen bederatzi hilabeteetan beren oinarri arautzailearen %90 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldian izandako soldata-igoerak barne.

Nolanahi ere, artikulua honetan adierazitako osagarriak jaso ahal izateko, baja-parten ofiziala aurkeztu beharko da aldi baterako ezintasuneko egoeraren lehen egunetik, gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik, zein laneko istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik izan, eta, ondorio horietarako, atsedeen hartzeko medikuaren aginduaren egiaztatgiriak ez dira baliozkoak izango.

Enpresak langileen legezko ordezkariekin adostuko du laneko istripu eta laneko gaixotasun profesionalen zer mutua arduratuko den langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako kontingentziak estaltzeaz.

Enpresak sistema publikoaren gain utziko ditu kontingentzia arruntak (gaixotasun arruntak eta lanekoak ez diren istripuak) ondoriozko aldi baterako ezintasunengatik prestazio ekonomikoak eta kontingentzia horien ondoriozko alden eta baje osasun-kontrola. Hala ere, langileen legezko ordezkariarekin adostuz gero, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren laguntzaile den erakunde batek egin dezake kontrol hori, erakunde horrekin den, halakorik bada, indarreko kontratua amaitzen denean.

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

36. artikulua. — *Dieten ordainketa*

Langile batek, bere lan-eginkizunak betetzeko, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 2017. eta 2018. urteetan 0,30 euro/km, zenbateko hau 2019. urtean %3,1, 2020. urtean %3,75 eta 2021. urtean %3,75 handituko da eta autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu.

Plusa ordainduko baldin bazaio, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitarteko propioak erabiltzea. Garraiorako bitarteko publikoak erabiltzea aginduko balu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du erakundeak, baina kostua 20 eurotik gorakoa bada erakundeak kostua aurrez ordainduko du.

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

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA

LIZENTZIAK

37. artikulua. — *Ordainduriko lizentziak*

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

- a) Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikotearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztatgiriak aurkeztu ondoren, hamabost egun. Baimen hori ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.
- b) Seme-alabaren jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, lau egun. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren edota izatezko bikotekidearen gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuetan, hiru lanegun. Hori dela eta, langileak 180 km-tik gorako distantzia egin behar badu, epea bi egun gehiagokoa izango da. Gainera, langileak egun-kopurua handitzeko



aukera izango du, oporretatik kenduta, aurrez eskatuz gero, eta dagokion erakundeak eta zerbitzuaren funtzionamendu onak horretarako aukera ematen badu.

- c) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
 - d) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako: beharrezkoa den denbora. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, betebeharrak publiko edo pertsonal saihestezintzat:
 - Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea.
 - Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibiletako edo antzekoetako zita-zioak.
 - Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Lehen adierazitako egitekoa betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen %20 baino gehiagoan lanik ez egitea badakar, erakundeak hitzarmen honen 45. artikuluan araututako eszedentzia bereziko egoerara pasatu ahal izango du langile hori.
 - Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoarekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora; betiere, kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.
 - Eskumen funtzionala duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.
 - e) Hirugarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren baten ezkontza-eguna.
 - f) Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, betiere eskubide horretaz baliatzeke benetako aukera duela bermatuta.
 - g) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.
 - h) Xedapen askeko egun bat, egiaz lan egindakoa izango dena, ondoren guztietarako. Xedapen askeko egun libre hori hartzeko, hura hartu baino 7 egun lehenago eskatu beharko da gutxienez (premia larriko kasuetan izan ezik, kasu horietan 3 egun aurretik eskatu beharko baita), eta enpresak eman egingo du hura, salbu eta, idatziz justifikatutako antolaketa-arrazoiengatik, eskatutako datan ematerik ez baldin badu. Beti hartuko da egun hori, justifikatu beharrik izan gabe, urtea amaitu baino lehen.
2. Haurdun dauden emakumezko langileek, jaio aurreko azterketak egin edo erditzeko prestatzeko teknikak landu behar badituzte, eskubidea izango dute lanera ez joateko, ordainsaria kobratzeko eskubidea izanik; betiere, erakundeari aurrez jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean izan behar duela egiaztatzen badute.
3. Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.
4. Edozein motatako lizentzia edo/eta baimena behar duen eta gauez lanean ari den langileak aurreko edo hurrengo gaua aukeratu dezake.

EAEn betetzekoak diren arauak aintzat hartuta, ezkondukoen pareko onurak izango dituzte bizikidetzako egoeran dauden bikoteek.

38. artikulua. — Ordaindu gabeko lizentziak

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

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



baldin eta enpresak 40 langile baino gehiago baldin baditu. Enpresak 40 langile baino gutxiago baldin baditu, 2 langilek har dezakete baimen hori aldi berean.

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

39. artikulua.— Bularra emateko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa

Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zati banatu dezake, bederatzi hilabetetik beherakoa den semearen edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Eguneko atsedenaldiaren edo etenaren ordean 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; nolahi ere, bi ezkontideek enpresa berean lan egiten badute, ezkontidetako batek bakarrik baliatu ahal izango du.

Bularra emateko ordu guztiak pilatzeko aukera izango du langileak, pilatutako orduak amatasunagatiko etenaldiaren ondoren hartzeko. 14 egun naturaleko egun-pilaketa ezartzen da, lan egutegi indibidualean zenbaketa onuragarriago bat ez badago.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoak arautzen duena kontuan izanda, erditze berean haur bat baino gehiago jaiotzen baldin badira, proportzionalki luzatu ahal izango da edoskitzeagatiko denbora.

40. artikulua.— Amatasuna eta aitatasuna

Familiako Bizitza eta Lana Bateragarri bihurtzeko 39/1999 Legeak eta Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari atxikiko zaizkio hitzarmen honen eraginpeko erakundeak.

1. Amatasuna

Emakumezko langileek ordaindutako 19 aste hartzeko eskubidea dute erditzen direnean (21 aste, erditze anizkuna bada); emakumeak nahi bezala bana ditzake aste horiek, betiere, aste horietako sei erditzearen segidan hartzen baditu. Aitak eta amak, biek, lan egiten badute, amatasunagatiko baimen-aldia hasten denean, amak erabaki dezake aitak erditzearen ondorengo atsedenaldiaren segidako zati jakin bat hartzea, bai biek batera, edo amaren atsedenaldiaren ondoren eta aipatutako aldiaren amaieran, ama lanera itzultzeko garaian bere osasuna arriskuan jartzen den kasuetan izan ezik.

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

Haurdunaldiaren ondoriozko lizentzia-egoeran dauden langileek beren lantzeraren %100 jasoko dute.

Haurdunaldian edo edoskitzealdian arriskuren bat dagoelako kontratua eteten bada, erakundeak behar den osagarria ordainduko du oinarri arautzailearen %100 osatu arte.

Langileak amatasunagatiko baja denbora partzialean gozatzeko aukera izango du, indarrean dagoen legerian aurreikusitako moduan.

2. Aitatasuna

Semearen edo alabaren jaiotza, adopzio edota etxean hartzearen kasuan, aitatasunagatiko baimena izateko eskubidea aitortzen da, amarenarekiko autonomia; baimen hori segidako 28 egunekoa izango da, eta hitzarmen kolektiboaren bitartez (37. artikulua, b) idatz-zatia) dagoeneko indarrean dagoen 4 eguneko baimenari gehituko zaio.

Baimena automatikoki luzatuko da aplikagarriak diren lege-xedapenen arabera.

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

Beste gurasoaren amatasunagatiko baimenarekin batera balia daiteke, edo bestela, amatasunagatiko baimen hori amaitu ondoren; lanaldi osoetan edota partzialean hartu ahal izango da bi kasuetan.



Erditzearen kasuan, beste gurasoari dagokio eskusiboki.

Adoptatuz gero edo etxean hartuz gero, gurasoetako bati dagokio soilik, haiek auke-ratutakoaren arabera.

41. artikulua.— *Beren kabuz balia ezin daitezkeen adingabeak edo senitartekoak zaintzea*

Langileak, bere gain duen legezko zaintzaren ondorioz, hamabi urte baino gutxiago-ko haur bat edo ezindu fisiko, psikiko edo sentesoriala (ordaindutako jarduerarik egiten ez duena) zaindu behar baldin badu, lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta modu proportzionalen murriztuko zaio soldata, haren iraupenaren zortzirenean, gutxienez, eta erdian, gehienez. Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar du-tenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Eskubide honetaz aldi berean ezingo dira zentroko bi langile baliatu, baldin eta egoe-ra sortu duena pertsona bera bada. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-laburtzearen ordutegia, eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi behar-ko dio erakundearen zuzendaritzari.

Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senideak edo 12 urtetik beherako pertsonak zaintzeko arrazoian oinarrituta eskuratzen da egu-neko, asteko eta urteko lanaldia zortziren baten eta erdiaren bitartean murrizteko es-kubide hori, eskubide horrek lan egindako egunen banaketan izan dezake eragina, hau da, asteen lan egindako egunen gain egin daiteke murrizketa, eguneko lanaldiari eragin eta hura murriztu gabe. Enpresaren eta langilearen artean adostu behar da lanaldiaren eguneko murrizketa hori lanaldi osotan edo beste epealdi batzuetan murriztu-metatzeko aukera, bi alderdietako batek horrela eskatu ondoren; hala ere, betetzekoak izango dira, unean-unean, lanaren eta gizarte-segurantzaren alorrean indarrean dauden arauak.

42. artikulua.— *Adopzioa eta harrera*

Sei urte arteko adingabeak adoptatu edo etxean hartuz gero, baimena segidako heme-retzi astekoa izango da; adopzioa edo harrera anizkuna baldin bada, epe hori bi aste gehia-gokoa izango da seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik kontatzen hasita. Baimen hori har daiteke sei urtetik gorako adingabeak adoptatu edo hartzen badira ere, baldin eta des-gaitasunak baldin badituzte, edo arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasun bereziak badituzte, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta. Amak eta aitak lan egiten badute, inte-resdunek aukeratu bezala banatuko da baimena. Biek batera balia dezakete baimena, edo lehenengo bata eta gero besteak, baina, betiere, denbora horretan etenik egin gabe.

Beren lansariaren %100 jasoko dute adopzioaren edo etxean hartzearen ondoriozko lizentzia-egoeran dauden langileak.

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

II. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

43. artikulua.— *Nahitaezko eszedentzia*

Nahitaezko eszedentzia langilea lanera joan ezin denean emango da, arrazoi hauengatik:

- a) Ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- b) Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- c) Legez ezarritako beste edozein.



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

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako 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 gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezkoko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkokoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

44. artikulua. — *Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia*

Langileek bost urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea ere izango dute beren kargura dagoen ahaideren bat zaindu behar duten langileek, odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik egiten badu.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiera emango dio langilea ordura arte baliatzen ari zenari.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako 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 gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean, ordezkoko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkokoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentzia-aldian, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

45. artikulua. — *Eszedentzia bereziak*

Eszedentzia bereziak emango dira:

- a) Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.
- b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinasuna badu erakundean.

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

Nolanahi ere, langileak ez du ezein ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango eszedentzia bereziengatik. Eszedentzia-aldi hori antzinasunerako zenbatuko da, salbu eta eszedentzia lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatu badu langileak eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin zerikusirik ez badute.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko arrazoiengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten



duen artean, ordezeko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezekoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

46. artikulua. — Borondatezko eszedentzia

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

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

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

47. artikulua. — Atxilotze-kasurako bermeak

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

48. artikulua. — Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak enpresara itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu behar du lanera berriro itzultzea.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzen duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi behar dio erakundeari.

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

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

49. artikulua. — Aldi baterako ezintasuna

Aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen bada langilea, kontratua etenda geratuko da egoera horrek irauten duen artean, bai eta erakundeak Gizarte Segurantzaren kotizazioari utzi dion garaian ere.

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoko, ezintasun absolutuko edo ezintasun handiko egoeran gertatzen baldin bada langilea, kontratua bi urtez etengo da, 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-denboran ez da antzinatasunik zenbatuko.

**50. artikulua. — Erretiroak**

Une bakoitzean indarrean dagoen lege-araubidea beteko da.

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

Birkokatze hori egiteko, aldean arteko adostasuna behar da, eta kontsulta egin behar-ko zaio, aldeaz aurretik, langileen legezko ordezkariari.

VI. TITULUA**HOBETUNTZAK LANGILEENTZAT****51. artikulua. — Laneko arropa**

Erakundeek laneko arropa emango diote langile bakoitzari urtean bi aldiz, bere egin-kizunetarako behar baditu. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik urtero 100 euro ordainduko dizkio langileari.

52. artikulua. — Mantenua, ostaturak eta bidaia-gastuak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

- Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otorduak eta eguneko lanaldia aldi berean badira. Komunitate terapeutikoko langileek ere izango dute eskubide hori.
- Mantenurako eta ostaturako eskubidea izango dute barneko erregimenean lan egiten duten langileek.

53. artikulua. — Erantzukizun zibileko aseguruak

Enpresek 360.000,00 euroko gutxienez erantzukizun zibileko aseguru bat izango dute.

54. artikulua. — Enpresak subrogatzeko klausula

Pertsonala egonkortzeko lehiaketa publiko, itun, lankidetzak-hitzarmena edo finantzaketa publikoko beste formula batzuk erabili badira eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna eskualdatzen bada hitzarmen hau aplikatu behar dute edo/eta hitzarmen honetan adierazitako eremu funtzionala duten erakunde batzuen artean, erakunde berriak subrogazioz jasoko dituzten zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate horretan lan egiten zuten langileekin lotutako betebeharrak eta erantzukizunak.

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

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

Ondore horietarako zerbitzuak, baliabideak edo ekoizpen-unitateak jarraipena duela ondorioztatuko da, baldin eta eskualdaketa bere nortasunari eutsi dion zerbitzuari, baliabideari edo ekoizpen-unitateari eragiten badiu, hots, horiek jarduerak betetzeko bitarteko antolatuen multzotzat hartzen badira.

Erakunde lagatzaileak, dagokion espedientearen edo administrazio-egintzaren hasieran, dokumentazio hau eman beharko dio administrazio publiko arduradunari, lehiaketaren, kontratuaren edo hitzarmenaren baldintza-agirian subrogazio-eskubidea duten langileak eta haien lan-baldintzak sartu ahal izateko:

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



- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Langileen soldaten azken ordainagirien fotokopiak.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 dokumentuen fotokopia.
- Subrogatzen diren langileen kontratuen fotokopiak.

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

Informazio hori bera emango zaie une egokian erakunde lagatzaileari eta langileen ordezkariari, honako hauekin batera:

- Eragindako langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia, non jasotzen den langileari aparteko pagan, oporren eta abarren zati proportzionalen likidazioa eman diola ateratzen den erakundeak, ordaindu ez den zenbatekorik gelditu gabe. Agiri hori esleipena hartzen duen enpresak eduki behar du titular berria zerbitzua ematen hasten denean.

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

VII. TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

55. artikulua. — *Eskubide sindikalak*

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

- a) Arau-urratze arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.
- b) Ondorengo gaiei buruzko estatistikak ezagutzea, gutxienez hiruhilero: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak; lan-istripuak eta lanbide-gaio-tasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; lan-ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.
- c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen aurrean.
- d) Erakundeko lanak betetzean laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariek behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza —betetzen duten kargurako nahitaezkoa— jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalarik kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Erakundeak eman eta ordaindu behar du prebentzioari buruzko prestakuntza. Lan-ordutegiaren barruan egin behar da.
- e) Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar adina baimen ordaindu izango dituzte negozioiaz horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 orduko aurrerapenez jakinarazi behar diote eskubidearen erabilera haien gaineko nagusi zuzenari. Era berean, batzordeko kideak eta lantokietako langileen ordezkariak ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean, haien ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, eskala honen arabera: langile-ordezkariek eta enpresa-batzordeko kideek:
 - Berrogeita hamar langilera bitarte, hamabost ordu.
 - Berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera bitarte, hogeitau ordu.



- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arte, hogeita hamar ordu.
 - Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeita hamabost ordu.
 - Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogei ordu.
- f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta ikusteko moduko lekuan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bat atal sindikal bakoitzarentzat. Erakundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Ordezkarik sindikalek egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak jarriko dituzte iragarki-taula horietan.
- g) Ezein langile ezin izango da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari trabarik egin gabe. Langile oro hautesle izan daiteke, baita kargu sindikalak betetzeko hautagai ere; betiere, Langileen Estatutuan eta SALOn ezarritako baldintzak betetzen baditu.
- h) Erakundeak lokalak eta dituzten eginkizunak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren bitarteko materialak emango dizkie enpresa-batzordeei, langileen ordezkariari eta atal sindikalei.

Enpresa bereko langile-ordezkariek haien sindikatu-orduen kreditua, aurreko e) puntuan adierazia, osorik edo zati batean laga dezakete sindikatu-hautagaitza berean hautatua izan den beste ordezkari baten gain eta harengan pilatu.

Eskubide hori izango dute, bai 50 langile baino gutxiagoko enpresetako langile-ordezkariek, bai 50 langiletik gorako enpresetako sindikatu-ordezkariek, bai legez aitortuak dauden atal sindikaletako ordezkariak.

Era berean, lau hileroko aldizkakotasunez zenbatuko da sindikatu-kreditua; hala ere, enpresak beste erreferentziazko epe bat ados dezake. Kreditu hori modu irregularrean balia daiteke erreferentziazko denbora horretan, baldin eta aldez aurretik horren berri ematen baldin bazaio enpresaburuari, idatziz.

Sindikatuak edo konfederazioak atal sindikalak ezar ditzakete sektoreko enpresatan, SALO, Langileen Estatutuan eta aplikagarri diren beste araudietan ezarritakoaren arabera.

56. artikulua.— Batzarrak

Bilerak deitzeko aukera izango dute 50 langiletik gorako lan-zentroetako langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla osoaren %20ak, eta 50 langiletik beherako lan-zentroetako %30ak (betiere, gehienez hamar langileko eskakizuna gauditu gabe), baldin eta deialdi horiek gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin egiten baldin badituzte, aurrez erakundeari jakinarazita (Estatutuko 77. eta 78. artikuluek aldatuak).

VIII. TITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

57. artikulua.— Diziiplina-erregimena

Langileek laneko arauen bat urratzen badute, zehapena ezar dakieke, falten gradu eta zehapen hauen arabera:

a) Falta arinak

- Atzerapena eta utzikeria, eginkizunak betetzean, bai eta erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, arazo horien larritasun nabarmenaren ondorioz falta astuntzat hartu ezean.
- Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurrerapenaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.



- Justifikatu gabe behin eta berriz garaiz ez iristea, hilean bi egunetan gutxienez, eta bost egunetan gehienez.
- Lanpostua uztea, bidezko arrazoirik gabe, horren ondorioz babesik gabeko egoerarik, utzikierarik edo zabarkeriarik eragin gabe, eta erabiltzaileentzako arrisku-egoerarik sortu gabe. Arazo horiek sortuz gero, falta astuntzat edo oso astuntzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

b) *Falta astunak*

- Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, eta horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eragiten bazaio.
- Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.
- Hiruhilekoan hiru falta arin egitea, falta horiek desberdinak badira ere, eta, betiere, arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.
- Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.

c) *Falta oso astunak*

- Erabiltzaileen intimitateari buruzko datuak jakitera ematea.
- Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.
- Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.
- Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzaz gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzeta.
- Zentroko erabiltzaileengandik edo haien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.
- Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta bestelakoak hartzea.
- Askatasun publikoez eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.
- Hiruhileko batean bi falta astun egitea, desberdinak izanda ere, eta, betiere, arrazoi horrengatik zehapena jarri bazaio.

58. artikulua. — Zehapenak

Zehapen hauek ezar daitezke:

- Falta arinengatik: ahozko edota idatzizko ohartarazpena.
- Falta astunengatik: lana eta soldata kentzea 3 egunetik 14 egunera bitartean.
- Falta oso astunengatik: enplegua eta soldata kentzea, 15 egunez gutxienez eta 30 egunez gehienez, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek hogeitahiru egunekoa, eta oso astunek hirurogei egunekoa, erakundeak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta, nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

Ezarritako zehapenen ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharpenak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igarotakoan, falta arina, astuna edo oso astuna bada, hurrenez hurren.

59. artikulua. — Izapidetzea eta preskripzio-epea

Zehapenak idazki bidez eta arrazoituta jakinaraziko zaizkio interesdunari, jakinaren gainean egon dadin eta ondorioak izan ditzan. Horretaz gain, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari edo eraginpeko langilea kide den atal sindikalari jakinaraziko zaio.

Falta oso astunengatik zehapena jartzeko, espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Faltaren berri izandakoan emango zaio hasiera espedienteari, eta interesdunari kargu-orria igorriko zaio. Kargu-orri horretan, labor adieraziko dira hutsegitea eragin duten



ustezko gertakariak. Espediente horren berri emango zaio enpresa-batzordeari edota eraginpeko langilea kide den atal sindikalari, salbu eta interesdunak ez duela nahi adierazten baldin badu. Bi alderdiek bost eguneko epea izango dute erakundeari adierazteko euren ustez egokiena zer den gertakariak argitzeko.

Adierazitako epea igarotakoan, eta batzordeak, ordezkariak, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitzen jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, faltaren larritasunaren eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Zehapenak ezartzeko, nahitaezkoa da batzuen zein besteen esanak jasoko dituen espedienteaz izapidetzea, zehapenaren larritasunari begiratu gabe, baldin eta zehapenaren hartzailea enpresa-batzordeko kideak, ordezkariak eta atal sindikaletan erantzukizunak dituzten kideak baldin badira, bai kargu sindikaletan jardunean daudenak, bai arauzko berme-aldian daudenak.

Falta arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek 20 egunekoa, eta oso astunek 60 egunekoa, faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen Xedapen Gehigarria.— *Baldintza onuragarrienak eta Ad personam bermeak betetzea*

Erakundeek, edo atalek, edo haien produkzio-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldin badaude, hitzarmen honetan adierazitakoak gainditzen badituzte, hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik langile bakar bat ere ez izateko kaltetua.

Bigarren Xedapen Gehigarria.— *Euskara 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 legedian oinarrituko da, eta, gutxienez, hizkuntza-normalizaziorako lehentasunak ezarriko ditu, azpisektoreen eta lanbide-kategorien, epeen eta giza baliabideen eta baliabide ekonomikoaren arabera, bai plana bera gauzatzeko. bai autonomia-erkidegoko eta tokiko erakunde publikoen (aldundiak eta udalak) inplikazioa lortzeko.

Era berean, erakundeek Euskara sustatzeko eta normalizatzeko Plan bat egin behar dute. Halaber, erakundeek konpromisoa hartuko dute Plan horretan erakundearen barnean euskararen erabilera normalizatzeko premiazko neurriak sartzeko, bereziki erakundearen barnean argitaratzen diren jakinarazpen, ohar eta abisuei dagokienez.

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

Hirugarren Xedapen Gehigarria.— *Soldata ez aplikatzeko klausula*

Langileen Estatutuko 82.3 artikulua arautzen duena kontuan hartuta, prozedura hau bete behar dute hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera baliatu nahi duten enpresek: lan-baldintzak ez aplikatzeko kausak langileen lege-ordezkariei jakinaraztea. Jakinarazpen horrekin batera, langileen ordezkariak dokumentazio nahikoa eta fede-emailea entregatu behar zaie, haiek azter dezaten. Ondoren, enpresaren eta langileen lege-ordezkarien arteko kontsultak ahalbidetzeko 15 eguneko epea izango da. Kontsulta-aldian desadostasuna badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmeneko batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkeztzen denetik aurrera zenbatzen hasita.

Kontsultak egiteko denbora agortu ondoren, eta, batzorde paritarioaren partaidetza-zen ondoren, adostasunik lortzen ez baldin bada, bi alderdiak lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko Preco prozeduren mende jarriko dira (adiskidetzeta edo bitartekaritza). Enpresa-ordezkaritzak eta langileen lege-ordezkaritzak adostuta soilik erabil daiteke ar-



bitrajea eta adostasun horrekin soilik jo daiteke Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora.

Laugarren Xedapen Gehigarria.— *Sektoreko laneko ezbehar-kopuruari eta nekagarritasunari buruzko azterlanak martxan jarzea eta administrazio eskudunari eskatzea koefiziente murriztaileak ezartzea eta erretiratzeko adina aurreratzea txandekin, gaueko lanarekin, ekoizpen-erritmoekin, arrisku psikosozialekin eta bestelakoekin lotutako arriskuak jasaten dituzten langile-taldeentzat*

2011ko azaroaren 23an, 282. zenbakiko EAO aldizkarian, I. atalean, 123882. orrialdean, 1698/2011 Errege Dekretua, azaroaren 18koa, Gizarte Segurantzaren sisteman koefiziente murriztaileak ezarri eta erretiro-adina aurreratzearen erregimen juridikoa eta prozedura orokorra arautzen dituen, argitaratu zen.

Arau horrek koefiziente murriztaileak eta erretiro-adinaren aurrerapena eskatzeko prozedurak erregulatzen ditu langileen talde jakinentzat, baldin eta beraien ekoizpen-erritmoagatik, txandengatik, gaueko lanagatik, arrisku psikosozialagatik, arriskugarritasunagatik eta bestelako faktoreengatik, lan bereziki nekagarriak egiten baldin badituzte eta talde horietan, adin jakin batetik aurrera, nabarmen handitzen baldin bada izaten den ezbehar-tasa, istripu-indizeak eta gaixotasun profesionalek osatua. Era berean, araua zer egoerei aplikatuko zaien eta prozeduraren aplikazioa eskatzeko zilegitasuna duten pertsona juridikoak adierazten ditu arau horrek. Hitzarmen honek egoitza-zerbitzuekin eta/edo urteko 365 egunetako 24 orduetan gauzatzen den jardura etengabearekin lotutako azpisektoreak eta lan-eremuak jasotzen ditu, eta horietako langileek ekoizpen-erritmo neketsuak, gaueko lana, txanda-sistema irregularrak, ezohiko ordutegi-kargako lanaldiak eta arrisku psikosozialen indize altua jasaten dituzte, bazterketarako arrisku handia edo erabat baztertuta dauden pertsona oso ahulekin etengabeko harremana dutelako. 1698/2011 Errege Dekretuaren 2.a) eta 2.b) artikuluek arautzen dutena aintzat hartuta, talde horietako langileek koefiziente murriztaileak jasotzeko eta beren erretiro-adina aurreratze moduan daude, eta hitzarmen honen erakunde sinatzaileek administrazioari prozedura abiarazteko eska diezaiokegu, aipatutako Errege Dekretuaren 10.b artikulua- ren arabera. Horrenbestez, honako hau hitzartu da:

- Hitzarmen hau argitaratu eta 6 hileko epean, haren batzorde paritarioak mekanismo egokiak abiaraziko ditu administrazioari eskatzeko koefiziente murriztaileak aplikatzeko eta erretiro-adina aurreratze aukerak azter ditzan, azaldu berri diren egoeretan lan egiten dutelako laneko ezbehar- eta istripu-kopuru handiagoak izaten dituzten langile-taldeentzat.
- Haren lana izango da gure zerbitzuak kontratatzen dituzten administrazioei, Gizarte Segurantzari eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu Sailari bultzada ematea, lehen adierazitako asmoa babesteko azterlan egokiak sortzeko beharrezko baliabide materialak eta teknikoak eman ditzaten.

Bosgarren Xedapen Gehigarria.— *2021. urteko gehienezko lanaldia*

2021ean, hala irizten duten enpresa/entitateek zortzi (8) ordu gutxiagoko egutegia osatu ahal izango dute, 1613 orduko egutegia ezarri ordez; hau da, urteko lanaldia 1605 ordukoa izango da kasu horietan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa ez bada betetzen, ezohiko izaerarekin eta soilik 2021. urterako, ezarriko da urtebete baino gehiagoko antzinasuna duten langileek zortzi (8) orduko ordaindutako lizentzia hartu ahal izango dutela (edo, lanaldi partzialeko kontratazioetan, ezarrita duten ehunekoari dagozkion orduak), opor-egunei eraginik izan gabe. Lizentzia hori gutxienez hamabost egun naturaleko aurrerapenarekin eskatu beharko da eta enpresa/entitatearen zuzendaritzaren berariazko onespena izan beharko du; antolakuntza-arrazoiengatik ukatzeko eskumena izango du ordea.

Edozein kasutan ere, alderdiek hala adostuz gero beste akordio batera heldu daitezke.

**AZKEN XEDAPENAK****Azken Xedapenetatik Lehenengoa**

Hitzarmenaren indarraldiaren erosteko ahalmena bermatuko da aurreikusitako igoe-
rak kontuan hartuta.

2022an (2022ko martxoaren 31 baino lehen) ordainketa bakarraren bidez ordaindu-
ko da 2017tik 2021era bitarteko KPI guztien baturaren (KPI17+KPI18+KPI19+KPI20+K-
PI21) eta aldi horretarako adostutako urteko gehikuntza proportzionalaren baturaren
(%0+%0+%3,1+%3,75+3,75) arteko diferentziala, 2021eko urteko oinarritzko soldata eta
plusei aplikatuta (34. artikulua).

Azken Xedapenetatik Bigarrena

Hitzarmen honen indarraldiak dirauen bitartean, haren lurralde-eremua EAeko esparru
berri batera zabaltzeko aukerak aztertuko dituzte hitzarmen hau sinatu duten alderdiek.

Halaber, negozioazio batzordeak aztertuko du, 2019ko lehenengo lauhilekoan, lanaldi
berezien zenbaketa eta aisialdi-heziketa eta animazio soziokulturaleko bestelako auziak
arautzeko formulak.

Azken Xedapenetako Hirugarrena

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobeak izango diren baldin-
tzak erabaki ahal izango ditu.

Azken Xedapenetako Laugarrena

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek, sektoreko gizarte-erakundeek
eta profesionalen esku-hartzearekin eta erantzukizunarekin bat datozen lan-baldin-
tzak lortzeko akordioek eta lorpenen bilakaera aztertu ondoren,

Hau adierazten dugu:

- Ezinbestetzat jotzen dugu esku-hartze sozialaren Bizkaiko sektoreko eragile sozial
guztiak elkarrekin gizarte zerbitzuak, batez ere, gizarte-babesarekin eta gizartera-
tzearekin lotutakoak, babesteko ekitaldi bat egitea.
- Gizarte-erakundeek eta sektoreko profesionalek egiten duten lan garrantzitsua ai-
tortu behar dela uste dugu.
- Beharrezkoa iruditzen zaigu aurretik aipatutako gizarte-eragile guztiek eta Bizkai-
ko esku-hartze sozialak barne hartzen dituen programen eta zerbitzuen arduradun
diren herri-administrazioek emandako zerbitzuak eta sektoreko langileen lan-bal-
dintzak duinagoak izatearen, defendatzearen eta hobetzearen alde egitea.

Premisa horietan oinarrituta, konpromiso hauek hartzen dituzte sinatzaileek:

- Hitzarmen honetako erakunde sinatzaile guztiek, baita sinatzaileen kideek, afilia-
tuek, federatuek edo konfederatuek ere, eta negozioazio kolektiboak horien orde-
zari gisa jarduten duten pertsonak ez dute bultzatuko edo hitzartuko Esku-hartze
sozialari buruzko Bizkaiko Hitzarmen Kolektibo honetako eduki osoa edo zati bat
beheratzen duten hitzarmenik edo lan-itunik eta ez dira horietara atxikiko. Izan ere,
erakunde horien ustez, hitzarmen hau osorik eta horren xedapen eta arau guztiak
beharrezko gutxieneko zuzenbidearen eduki dira.
- Ardura publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren ikuskatzea, eta he-
rri-administrazio eskudunei Esku-hartze sozialari buruzko Bizkaiko hitzarmen ko-
lektiboa aplikatu dezatela eskatzea.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturik batzorde paritarioan;
batzorde horren bidez, enplegua bermatzeko eta errespetatu beharreko gutxieneko
lan-baldintzak herri-administrazioei jakinarazteko neurriak hartuko dira.

Neurri horien artean, hau egongo da gutxienez:

- Hitzarmenaren testu osoa bidaltzea herri-administrazio nagusiei (Eusko Jaurlari-
tza, Bizkaiko Foru Aldundia eta udal nagusiak), ezagut dezaten eta kontuan har



dezaten irizpide moduan beren eremu funtzionalean jarduerak kontratatzean, hartzartzean, adostean edota finantzatzean.

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

- Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko, erakunde edo enpresa esleipendunak dauden langileen subrogazioa egitean esleipenaren unean plantillak zituen benetako baldintzak errespetatuko dituela bermatzea.
- Baldintza-pleguen bidez bermatuko dela erakunde edo enpresa kontratistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.
- Ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, erakunde eta enpresa kontratistetak langileei jardueraren arabera aplikagarria den sektoreko hitzarmena bermatuko zaie, gutxienez, edo, bestela, enpresaren hitzarmena, hura baino hobea baldin bada.
- Zerbitzuen erakunde edo enpresa esleipendunek ezin izango dizkiotela zerbitzu horiek hirugarren bati azpikontratatu.

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

- Lehenik eta behin, idazki bat bidaliko dio dagokion administrazioari, egoera irregularren berri emateko.
- Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, herri-administrazioek besteren esku utzitako zerbitzuei dagozkien estatutu-izaerako akordio kolektiboen jarraipena egiteko batzordeetan salatuko du egoera batzorde paritarioak.
- Azken neurri moduan, akordioa sinatu duten erakundeek administrazioarekiko auzi-erreklamazio egokia jarriko dute.

Negoziatzen diren hurrengo hitzarmenetan, sektoreko lan-baldintzak ahal den heinean hobetzen eta profesionalak aintzatesten jarraitzea, posible den heinean.



ERANSKINA
SOLDATA-TAULAK V CIS BIZKAIA

		2017	2018	2019	2020	2021
Urteko oinarrizko soldata (12 pagak + 2 aparteko pagak) (€)	Taldea 1	27.083,36	27.083,36	27.922,94	28.970,05	30.056,43
	Taldea 2	24.557,49	24.557,49	25.318,77	26.268,23	27.253,28
	Taldea 3	22.452,59	22.452,59	23.148,62	24.016,69	24.917,32
	Taldea 4	20.095,11	20.095,11	20.718,06	21.494,99	22.301,05
	Taldea 5	17.962,14	17.962,14	18.518,97	19.213,43	19.933,93
Antzintasun hileko plusa (12 pagak + 2 aparteko pagak) (€)	Taldea 1	50,92	50,92	50,92	50,92	50,92
	Taldea 2	46,17	46,17	46,17	46,17	46,17
	Taldea 3	42,21	42,21	42,21	42,21	42,21
	Taldea 4	37,78	37,78	37,78	37,78	37,78
	Taldea 5	33,77	33,77	33,77	33,77	33,77
Gaueko lanaren plusa/Txandakako lanaren hileko plusa (12 pagak) (€)	Taldea 1	216,07	216,07	222,77	231,12	239,79
	Taldea 2	195,75	195,75	201,82	209,39	217,24
	Taldea 3	176,50	176,50	181,97	188,80	195,88
	Taldea 4	160,45	160,45	165,42	171,63	178,06
	Taldea 5	144,41	144,41	148,89	154,47	160,26
Igande eta jaiegunetako orduaren plusa (€)		2,50	2,50	2,58	2,67	2,77
Jaiegun berezietako orduaren plusa (€) (+egun bat lan egindako jaiegun berezietako)		4,50	4,50	4,64	4,81	4,99



	Tartea	Euro	Euro
2017 Arduragatiko urteko osagarriak (12 pagak + 2 aparteko pagak) (€)	Tartea 1	1.800,00	3.600,00
	Tartea 2	3.600,00	5.700,00
	Tartea 3	5.700,00	7.200,00
	Tartea 4	7.200,00	9.300,00
	Tartea 5	9.300,00	11.800,00
2018 Arduragatiko urteko osagarriak (12 pagak + 2 aparteko pagak) (€)	Tartea 1	1.800,00	3.600,00
	Tartea 2	3.600,00	5.700,00
	Tartea 3	5.700,00	7.200,00
	Tartea 4	7.200,00	9.300,00
	Tartea 5	9.300,00	11.800,00
2019 Arduragatiko urteko osagarriak (12 pagak + 2 aparteko pagak) (€)	Tartea 1	1.855,80	3.711,60
	Tartea 2	3.711,60	5.876,70
	Tartea 3	5.876,70	7.423,20
	Tartea 4	7.423,20	9.588,30
	Tartea 5	9.588,30	12.165,80
2020 Arduragatiko urteko osagarriak (12 pagak + 2 aparteko pagak) (€)	Tartea 1	1.925,39	3.850,79
	Tartea 2	3.850,79	6.097,08
	Tartea 3	6.097,08	7.701,57
	Tartea 4	7.701,57	9.947,86
	Tartea 5	9.947,86	12.622,02
2021 Arduragatiko urteko osagarriak (12 pagak + 2 Aparteko Pagak) (€)	Tartea 1	1.997,59	3.995,19
	Tartea 2	3.995,19	6.325,72
	Tartea 3	6.325,72	7.990,38
	Tartea 4	7.990,38	10.320,91
	Tartea 5	10.320,91	13.095,34