

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

## Arabako Lurralde Ordezkaritza

## Arabako esku-hartze sozialaren sektorearen hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2021-2022-2023-2024 Arabako esku-hartze sozialaren sektorearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100025012015.

## AURREKARIAK

2023ko martxoaren 10ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko negoziazio batzordearen akta, enpresaburuen AISA eta langileen ordezkariak ELA, CCOO, LAB, ESK eta UGT, 2023ko martxoaren 10eko negoziazio-mahaian sinatutakoa.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

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

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistroa eta enpresa Arabako esku-hartze sozialaren sektorearen hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko martxoaren 16a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

### Arabako esku-hartze sozialeko III. hitzarmen kolektiboa

#### Atarikoak

Negoiazio kolektiboa langileen lan-baldintzak eta ekoizpen-eremu edo zerbitzu jakin batekin lotutako jarduera arautzeko tresna da.

Arabako esku-hartze sozialeko sektorearen kasuan, gaur arteko negoziazio kolektiboak faktore erabakigarriak izan dira esku-hartze sozialeko zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren ezartzeko. Gainera, funtzio-eremuak diren langile eta entitate edo antzeko erakundeak eragiten dien eta betebeharrak ezartzen dizkien lege-esparrua sortzen da, horrela, arau-marko bat sortzen da, esparru funtzionalean bildutako langile eta erakunde guztiei eragiten diena eta betebeharrak sorrarazten dizkiena.

Modu berean, Araban 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 hornidura ekonomikoa kalkulatzeko.

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

#### I. titulua. Xedapen orokorrak

##### I. kapitulua. Eremuak

###### 1. artikulua.- Funtzio-eremua

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

Esku-hartze sozialtzat hartzen dira behar sozialei erantzuteko modu formalean edo antolatu egiten diren jarduerak edo ekintzak, haien helburua gizarte-bazterkeriako prozesuei aurrea hartzea, prozesu horiek leuntzea edo zuzentzea, eta gizarteratzeko edo esku-hartze sozialeko prozesuak sustatzea izanik.

Hitzarmen honen eraginpean egongo dira gizarte-ekintzaren barruko gizarteratze- eta gizarte-babesaren eremuak, bai eta eremu partekatuak ere, hala nola soziolaborala edo soziosanitarioa, arlo soziokulturala, gizarte- eta hezkuntza-arloa eta buruko gaixotasun gisa sartutako osasun mentala.

Eremu funtzionala hobeto ezagutu eta zehazteko, eta Arabako esku-hartze sozialeko hitzarmeneko azken xedapenetatik laugarrenean ezarritakoaren arabera, batzorde paritarioak jarduera-katalogo bat onartu zuen (2016ko apirilaren 1eko EHAA, 36. zenbakia), hitzarmen honen eremu funtzionala hobeto azaldu eta argitzeko. Hala ere, katalogo hori ez da zerrenda edo deskribapen itxi bat, hitzarmenaren batzorde paritarioak hedatu ahalko baitu, bere interpretazioaren arabera.

Kolektibo hartzaileak ere denetarioak dira: babesgabetasun-egoeran dauden edo babesgabetasun-egoeran egoteko arriskuan dauden pertsonak eta kolektiboak, adingabeak eta gazteak, emakumeak, pertsona nagusiak eta helduak, baztertuta geratzeko arriskuan edo bazterkeria-egoeran dagoen biztanleria. Tipologia hauetan, adibide moduan soilik eta zerrenda zehatz bat izan gabe, adieraziko dugu definizio honetan sartzen direla arrazoi ekonomikoengatik baztertuak, etxerik gabekoak, adikzio-motaren batengatik nahasmenduak dituzten pertsonak eta drogazale izandakoak, etorkinak, langabeak, presoak eta preso izandakoak, gaixotasun mentalak dituzten pertsonak. Betiere, baztertuta edo babesik gabe dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertuta edo babesik gabe geratzeko arriskuan daudenak; haien parte-hartze soziala sustatu beharra dago.

Era berean, hitzarmen honetan arautuko dira zatiketak, 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.

Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esanbidez ingurumena eta hezkuntza-aisia edo kultura jarduera nagusizat dituzten erakundeak; horiek guztiak zentzurik zorrotzenez eta aurreko paragrafoan xedatutakoa bazter utzi gabe.

Berariaz ezartzen da jarduera nagusia garapenerako lankidetzarekin lotutakoa duten erakundeak hitzarmen honen eraginpean geratuko direla, idatziz eskatzen badute soilik.

## **2. artikulua.- Lurralde-eremua**

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

## **3. artikulua.- Langile-eremua**

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartzen dira jardute-eremuan zehaztutako erakundee-tan lan-kontratazio erregimenean lan egiten duten langile guztiak. 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 goi-zuzendaritzat hartutako zuzendaritzako langileak, erakundearen eta eraginpeko langileen artean hala adostuz gero.

## **4. artikulua.- Indarraldia eta iraupena**

Hitzarmen hau 2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetan egongo da indarrean.

Soldata-erregularizazioak hitzarmena argitaratu eta hurrengo hilabetearen barruan egingo dira.

## **5. artikulua.- Amaiera-iragarpena eta luzapena**

Hitzarmen kolektiboa izenpetu duen alderdietako batek eman ahal izango du amaitutzat, hitzarmenaren mugaeguna baino gutxienez 60 egun lehenago jakinarazita. Hitzarmena ez balitz salatuko, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordea lehenbailehen –betiere 2024ko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela behin hura salatu eta adostutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

## **6. artikulua.- Osotasunarekiko lotura**

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

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

## **7. artikulua.- Ordezko eskubideak**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gaietarako, une bakoitzean lan-arloan zein jardueraren azpisektore bakoitzeko berariazko araudian aplikatu beharrekoa den legezko arautegian ezarritakoa hartuko da kontuan.

## II. kapitulua. Batzordeak

**8. artikulua.- Batzorde paritarioa**

Batzorde paritario bat sortzen da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

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

**9. artikulua.- Batzordearen osaera**

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

Alderdi sinatzaile bakoitzak batzordeko kide bat bermatuta edukiko du gutxienez; nolana ere, alderdi bakoitzak negoziazio-mahaian duten boto kopuruaren proportzio bera izango du batzordean.

Bi ordezkarietarako egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

**10. artikulua.- Funtzionamendua**

Batzordea hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 15 egun naturalen barruan eratuko da. Lehenengo bilera, burua eta idazkaritza aukeratuko dira, eta behar izanez gero, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori erabakitzen badute, espresuki eta boto nahikoz, bilera-deialdiaren data baino gutxienez bost egun lehenago.

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

Batzordea biltzeko deialdia buruak egin behar du printzipioz, edo bestela, edozein alderdik. Idazkaritza arduratuko da erabakien berri emateaz.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, eta bileren akta egin eta landutako gaiak artxibatu beharko ditu, bai eta lan-agintaritza eskudunean erregistratu ere.

**11. artikulua.- Egoitza**

Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua, Landaberde, 35, behea, Gasteiz.

**12. artikulua.- Langileek parte hartzeko mekanismoa**

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

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

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

## II. titulua. Lanaren antolaketa

### 13. artikulua.- Definizioa

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua erakundeei dagokie, Hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariari entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarrerako aitortutako eskubideak bazter utzi gabe.

## III. titulua. Kontratazioa eta prestakuntza

### I. kapitulua. Kontratazioa

### 14. artikulua.- Bereizkeriarik ezaren klausula orokorra

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

Emakumeek zein gizonen aukera berberak izan behar dituzte alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta laneko garapenean.

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

Beharrezko neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izan daitezen.

Halaber, alde sinatzaileek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatzeko Arabako esku-hartze sozialaren eremuan, esparru honetan jasotako edukien arabera:

- Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

- 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarrizketari buruzko Gailurrean onartutako baterako Aitorpena. Gailur horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: "Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorten bateratua"

- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauan (enplegu eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko zuzentaraua) islatzen diren eta oro har aplikatzekoak diren iruzkinak, proposamenak eta irizpide orokorrak.

### 15. artikulua.- Kontratazioa, oro har

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

### 16. artikulua.- Kontratu-motak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak gaur egun legez indarrean dauden kontratu-motetako edozeinetan kontratatatu daitezke. Dena den, hitzarmen honen eraginpean dauden erakundeak kontratuak mota hauetan egiten saiatuko dira:

1. Kontratazio mugagabea: mota horretako kontratuak lanpostu iraunkor eta finkoen premiei erantzuteko erabiliko dira. Kontratazio-mota horren modalitate guztiak erabil daitezke: lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobiai izateko eskubidearekin edo gabe, etab.

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

2. Aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea: modalitate horren barruan, erakundeak lanaldi osoan edo partzialean erabili ahalko du. Halaber, denboraldikoak diren edo denboraldikojarduerekin lotuta dauden lanak egiteko hitzartu ahalko da, edo izaera hori ez duten baina behin-behinekoak izanik egikaritze-aldi jakin batzuk (zehatzak edo zehaztu gabeak) dituzten lanak egiteko. Aldizkako lan-kontratu finkoa hitzartu ahalko da, era berean, aurreikusteko modukoak izanik erakundearen ohiko jardueraren parte diren merkataritza- edo administrazio-kontratak egikaritzeko esparruan zerbitzuak emateko lanak garatzeko.

Lanaldi partzialeko aldizkako lan-kontratu finkoak hitzartu ahalko dira, baldin eta garatu beharreko jardueraren izaerak edo zerbitzu edo baliabide zehatzak partzialtasuna badakarte.

Inola ere ezingo da erabili aldizkako lan-kontratu finkoa oporrak estaltzeko edo lanpostua erreserbatuta hartzen diren lizentziak ordeztzeko.

Aldizkako lan-kontratu finkoa nahitaez formalizatu beharko da idatziz. Bertan, lan-jardueraren funtsezko elementuak azaldu beharko dira, besteak beste, jarduera-aldiaren iraupena, lanaldia eta ordu-banaketa. Hala ere, azken horiek gutxi gorabeherakoak izan ahalko dira, eta deia egiten den unean zuzendu ahalko dira.

Deia idatziz egin beharko da, ahalik eta azkarren, eta, edonola ere, zerbitzua ematen hasi baino hamar egun natural lehenago. Gainera, deiak lan-egutegia, lanaldia eta jardueraren iraupena zehaztu beharko ditu. Langileak deia erantzun beharko dio, hura egin eta 72 orduko epean, zerbitzuaren hasiera bermatzeko. Langileak hirugarren deia uko egiten badio, borondatez baja hartu duela ulertuko da.

Egindako deiaren aurrean, aldizkako langile finkoak hitzarmen kolektibo honen 43. artikuluan aurreikusitako borondatezko eszedentzia eskatu ahalko du.

Erakundeek urteko deialdiari dagozkion aurreikuspenak dituen egutegi bat edo, bestela, sei hileko baterako aurreikuspenak dituen helarazi beharko die langileen legezko ordezkari. Halaber, aldizkako langile finkoen arloan benetan emandako altei buruzko datuak helarazi beharko dizkie, altak gauzatu ondoren. Erakundeak batzorde paritarioari jakinarazi beharko dizkio urte bakoitzaren barruan egindako lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak, jakinaren gainean egon dadin, betiere datuen konfidentzialtasuna zainduz.

Erakundeek aldizkako langile finkoen errolda prestatu beharko dute, eta urtero eman langileen legezko ordezkari. Bertan, antzinatasuna ere jaso beharko da.

Jarduerarik gabeko aldia gehienez ere lau hilabetekoa izango da urtean.

Aldizkako langile finkoek bi opor-egun hartuko dituzte, jarduera-aldiaren barruan. Egun horiek ezingo dira ekonomikoki konpentsatu.

Aldizkako langile finkoek ezingo dute kalterik jasan kontzilio-eskubideak baliatzeagatik, lanpostua gordetzeko eskubidea daukaten hutsegiteagatik, eta bestelako arrazoi justifikatuenagatik, legean eta hitzarmen kolektibo honetan aitortutako eskubideen arabera.

Aldizkako langile finkoak lehentasunezko kolektiboa izango dira jarduerarik ez dagoen aldian lan-eremuan enplegurako lanbide-heziketaren sistemako prestakuntza-ekimenetara sartzeko orduan.

3. Iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahal izango dira soilik produkzioari lotutako inguruabarrengatik edo langilea ordezkatzegatik.

3.1. Produkzioari lotutako inguruabarren ziozko aldi baterako kontratatutako joko dira jardueraren ezusteko eta noizbehinkako igoerak eta oszilazioak artatzeko hitzartzen direnak, baldin eta, oszilazio horiek enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren artean, eta, betiere, aldizkako modalitate finkorako jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren oszilazioen artean sartuta egongo dira urteko oporren ziozko horiek. Hala ere, erakundeek oporrak estaltzean epe mugagabearen langileak kontratatzeke ahalegina egingo dute.

Gehienez ere, urtebetekoa izango da horien iraupena. Hala ere, kontratu hori urtebete baino laburragoa bada, luzatu egin ahal izango da, bi aldeek hala erabakitzen badute, behin bakarrik. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.

Era berean, produkzioari lotutako inguruabarren ondoriozko kontratuak formalizatu ahal izango dira, ezustekoak, noizbehinkakoak eta iraupen mugatu eta murriztekoak diren egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Enpresek kontratu hau urte naturalan gehienez ere laurogeita hamar egunez erabili ahal izango dute, egun horietako bakoitzean egoera zehatzak artatzeko beharrezkoak diren langileak gorabehera. Edonola ere, langileak kontratuan behar bezala identifikatuta agertu beharko dira. Laurogeita hamar egun horiek ezin izango dira jarraian erabili.

Hori gorabehera, hogeita lau hilabeteko epean hamazortzi hilabete baino denbora gehiago kontrataturik egon baldin badira, etenik gabe edo etenekin, enpresa berean edo enpresa-talde berean, berdin dio lanpostu berean edo ezberdinetan, produkzioari lotutako inguruabarren-gatik, bi kontraturen edo gehiagoren bidez, langile finko bihurtuko dira. Aurreikuspen hori aplikatzeko izango da, halaber, enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa legez edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera gertatzen denean.

Produkzioari lotutako inguruabarrak direla-eta kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du kalte-ordaina jasotzeko, zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi soldata-egun ordaintzearen zioz egokituko litzaiokeen zati proportzionalaren pareko zenbatekoan.

3.2. Ordezkapenatarako lan-kontratuak egin ahalko dira lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko. Horretarako, alabaina, ezinbestekoa izango da ordezkatutako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehaztea kontratuan. Kasu horretan, ordezkatutako pertsona falta baino lehen hasi ahal izango da zerbitzuak ematen; izan ere, biak batera egon ahal izango dira lanean lanpostuaren eginkizunak behar bezala betetzen direla bermatzeko behar den denboran zehar, eta, gehienez ere, hamabost egunez.

Era berean, ordezkapen-kontratu hitzartu ahal izango da, lanaldi murriztua beste langile batekin osatzeko, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan legez ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada eta kontratuan ordezkatutako langilearen izena eta ordezkapena egiteko arrazoia zehazten badira.

Ordezkapen-kontratu egin ahal izango da, era berean, lanpostu bat behin-behinean estaltzeko, hura kontratu finko bidez behin betiko estaltzeko hautaketa- edo promozio-prozesuan zehar. Edonola ere, haren iraupena ezin izango da hiru hilabetetik gorakoa izan, eta, gainera, gehieneko iraupen hori gainditutakoan, ezingo da beste kontratu bat egin xede berarekin.

Legez eta arauz xedatutako kasuez gain, honako arrazoi hauek ezartzen dira aplikatzeko: enplegua eta soldata etetea, diziplina-arrazoiaren ondorioz; eszedentzia hartzea, lanpostua gordeta; baimen ordainduak; guraso-baimenak edo haurdunaldiko arriskuagatik baimenak; aldi baterako ezintasuna, medikuaren bajaren zioz; edo legean aurreikusitako beste kasu batzuk.

### **17. artikulua.- Kontratu mugagabe bihurtzea**

guztiak finko bihurtuko dira automatikoki baldin eta, kontratuan zehaztutako epea amaituta, beren jarduerak garatzen jarraitzen badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik izan ez bada.

### **18. artikulua.- Txanda-kontratu**

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta egoera hori lortzeko une bakoitzean indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintzak betetzen badi-tuzte langile horiek.

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

**19. artikulua.- Probaldia**

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

Langile berri guztiek probaldia egin beharko dute: hiru hilabetekoa izango da 1A, 1B, 1C, 2A, 2B eta 2C lanbide-taldeetarako. 3A, 3B eta 3C lanbide-taldeetarako bi hilabetekoa izango da. 4A, 4B eta 3C lanbide-taldeetarako hilabete batekoa izango da. 5B eta 5C lanbide-taldeetarako 15 egunekoa izango da. Probaldi horiek aplikatzeko, kontratuak betiere 9 hilabetetik gorakoa izan behar du. Kontratua 9 hilabetetik beherakoa bada, probaldia proportzionalki murriztuko da, hurrengo kontratazioen probaldietarako artikulua honetan ezarritakoa bazter utzi gabe. Kontratuaren iraupena edozein dela ere, probaldia ez da 15 egunetik beherakoa izango, aurrez aipatutako lanbide-talde guztientzat.

Probaldian, kontratatutako pertsonak zein erakundeak kontratua hautsi ahal izango du, aurreabisuko eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

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

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

**20. artikulua.- Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea**

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

Erakundearen zuzendaritzak, aurrez langileen legezko ordezkariari jakinarazi ondoren, horretarako gorde beharreko lanpostuak zein diren zehaztuko du, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuek behar dituzten egokitzeak kontuan hartuta.

**21. artikulua.- Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak**

Kontratazio berriek, lanpostu berriei zein hutsik dauden lanpostuei dagozkienek, mesedegarriak izango dira erakundeko langileen barne-sustapenerako.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzan diren erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei –sei (6) hilabeteko antzintasun aitortua dutenei– eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak. Lehen aipatutako araua langileen legezko ordezkariekin batera egin beharko da, eta, gutxienez, honako hauek jasoko ditu:

– Hitzarmenaren 14. artikuluaaren arabera genero, arraza, sexu, aukera sexual, erlijio, etnia, aukera politiko eta sindikal edo adinaren ziozko diskriminazioa saihesten duten mekanismoak.

Horretarako, lanpostu bakoitzera sartzeko baldintzak adostuko dira, horiek aldatzea saihestuz, hautagai posibleei mesede edo kalte egiteko asmoz. Baldintza horiek erakundeko zuzendaritzak zehaztuko ditu. Hala ere, barne-aplikazioko arauak berak aipatu beharko ditu estaltzeko orduan kontuan hartuko diren irizpideak.

Eranskinean jasoko diren baldintzen artean, lanpostuari lotuta, honako hauek agertuko dira:

1.1. Lanpostuaren definizioa (eginkizunak, eskatutako profila).

1.2. Hutsik dagoen edo sortu berri den lanpostua komunikatzeko prozesua (epea, komunikabidea).



### 1.3. Hautaketa-irizpideak.

1.4. Hautaketa-prozedura (hautagaitzak aurkezteko epeak, beharrezko dokumentazioa, ebazteko epea).

1.5. "Konfiantzako lanpostuak" eranskina: protokoloan eranskin espezifiko bat gehituko da, konfiantzako lanpostuetara sartzeko modua jasoz, erakundeak zehaztutakoaren arabera.

Beren ardurapean senide bat duten langileek eskubidea izango dute beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo haietatik hurbilago dagoen beste lantoki batera aldatzeko, lanpostu berdina 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, antzinasuna, eskatutako prestakuntza edo titulazioa, lanposturako egokitasuna eta antzeko irizpideak kontuan hartuko dira, egungo kontratuak hobetzera jotzeko, kontratazio berriak egin aurretik. Nolanahi ere, horrek ezingo du ekarri gizarte-segurantzaren hobariei uko egitea.

Erakunde bakoitzak, langileen legezko ordezkarien parte-hartzearekin, lan-poltsa sistema bat ezarriko du, ahalik eta egokiena dauzkan neurriaren, beharren, antolaketaren eta abarren ikuspuntutik, aldi baterako langileekin ezarri ere, langileok lantaldeetan duten egonkortasuna sustatzeko.

## II. kapitulua. Lan-uzteak

### 22. artikulua.- Lana nork bere borondatez uztea

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

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

## III. kapitulua. Prestakuntza

### 23. artikulua.- Prestakuntzarako eta hizkuntza-normalizaziorako sektore-batzordea

Hitzarmen honen esparruan, eta argitaratzen denetik sei (6) hilabeteko gehieneko epean, sektoreko prestakuntzako eta hizkuntza-normalizazioko batzordea eratuko da. Hitzarmena negoziatu duten alderdiek osatuko dute hura, ehuneko 50eko proportzioan.

Batzorde horrek eginkizun hauek izango ditu:

– Sektoreko etengabeko prestakuntzaren beharrak aztertzea.

– Era berean, batzorde horren helburua Hizkuntza Normalizaziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatzeko izango da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, bigarren xedapen gehigarrian xedatutakoa hartuko da kontuan.

### 24. artikulua.- Etengabeko prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

a) Txanda aukeratzeko lehentasuna, enpresak erregimen hori badu langilea ikasketa arautuak egiten ari denerako titulu akademiko edo profesionalen bat lortzeko.

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

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jasotzea, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldatetara moldatzeko behar den prestakuntzarako eskubidea. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da kasu guztietan.

2. Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek erabiltzeko terminoak itunduko dira; terminoak bi sexuetak langileen bereizkeria zuzenik edo zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara moldatuko dira.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogei orduko baimen ordaindua izateko, enplegurako lanbide-prestakuntza egiteko, enpresaren jarduerari lotua. Baimenaren orduak 5 urtean metatu daitezke. Eskubidea bete dela ulertuko da, baldin eta langileak enpresaren ekimenez garatutako eta negoziazio kolektiboan adostutako prestakuntza-plan batean enplegurako lanbide-prestakuntzako jarduerak egiten baditu. Aurrekoa bazter utzi gabe, beste lege batzuetan aurreikusitakoaren arabera enpresak nahitaez eman beharreko prestakuntza ez da sartuko atal honetan adierazitako eskubidearen baitan. Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez denerako, baimena gozatzeko modua zehazteko, langilearen eta enpresaburuaren arteko adostasuna beharko da.

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

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

6. Hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakundeek urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen erakundeko urteko prestakuntza-plana edukiko dute, edukien proposamenak, eta, hala badagokio, prestakuntza-orduak metatzeko aukera jasota. Langileen legezko ordezkariak eskatzen badu, lehentasuna emango zaio langileek une bakoitzean egokien eta beharrezkoen ikusten dituzten gaien buruzko prestakuntzari.

Erakundeak prestakuntza-orduak urteko egutegian sartzen saiatuko dira. Era berean, prestakuntza-orduak lehentasunez goizez egingo dira, eta lan-ordutegiak errespetatu egingo dira.

#### IV. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

##### **25. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna**

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

Lan-istripuen mutualiterik ez duten erakundeek edo beste bat kontratatzeke beharra dutenek aurrez langileen ordezkariak kontsultatuko dituzte, hura aukeratzeko.

Azkenik, hitzarmen honen eraginpean dauden erakunde guztiek urtero mediku-azterketa egingo dien zerbitzua izan beharko dute kontratatuta, eta mediku-azterketak sektoreko langile guztientzat behar bezala moldatuta egon beharko du. Azterketa medikoak espezifikoa izango dira lanpostuari dagokionez, eta irizpide erreal eta objektibo batzuei erantzuniko diete, eta, era berean, beharrezko prebentzio-neurriak egiaztatu eta diseinatu ahal izango dituzte.

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

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzean eta haien eraginkortasuna zaintzean lehentasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta pres-takuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanetik eratorritako arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Erakundeak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak eratorritako arriskuen aurrean bereziki sentiberak diren langileen babesa, desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne. Xede horretarako, inguruabar horiek aintzat hartu beharko ditu, arriskuak ebaluatzean, eta, ebaluazio horien arabera, prebentzio- eta babes-neurri egokiak hartuko ditu.

Prebentzio-plan horren baitan, eta esku-hartze sozialaren sektorearen berariazko ezaugarriak kontuan hartuta, arrisku psikosozialen prebentzio-plan bat gutxienez bi urtean behin, sartu behar da, LAPLak jasotzen duen moduan, hauek barne hartuko dituen:

- Lanean gizakien akatsak, estresa edo/eta indarkeria-egoerak sor ditzaketen arrisku psiko-sozialak identifikatzea (15. eta 16. artikulua).
- Prestakuntza-ekintzak enpresako zuzendaritzako kideentzat, agintarientzat eta langileentzat, lanean pertsonetikoz izan beharreko tratuari buruzkoak (19. artikulua).
- Langileen osasun psikikoari buruzko osasun-zainketa (22. artikulua).

Arriskuak langileekin batera aztertu ondoren, erakunde bakoitzean honelako neurriak hartzea baloratuko da:

- Laneko zereginak betetzean indarkeria- edo jazarpen-egoerei aurre egiteko protokoloak.
- Antolaketa-neurriak hartzea; esate baterako, lanpostua norberaren baldintzetara egokitzea (LAPLren 15.1d artikulua) edo norberaren ezaugarriekin edo, besteak beste, ezaugarri psikofisi-koekin (LAPLren 25.1 artikulua) bateragarria den lanpostu berri batera atxikitzea.

Jarduera horiek laneko segurtasun- eta osasun-batzordean onartu eta ebaluatu behar dira.

Arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: haurdun dauden edo berriki erditu diren langileek beren edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen agente edo laneko prozedura edo baldintzekiko duten esposizioaren nondik norakoa, maila edo iraunaldia, arrisku espezifikoak izan dezakeen edozein jardueratan.

Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute aipatutako langileen segurtasunerako edo osasu-nerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskialdian arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta, horretarako, lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat. Neurri horietako bat izango da, beharrezkoa denean, gaueko lanik edo txandakako lanik ez egitea.

Hitzarmen honi lotutako erakundeak saiatuko dira, haien antolamenduaren eta kudeake-taren ikuspegitik posible duten neurrian, 60 urtetik gorako langileak haiei egokienak zaizkien lanpostuetan birkokatzen.

Edonola ere, birkokatze hori egiteko, aldean arteko adostasuna beharko da, eta, aldez aurretik, kontsulta egin beharko zaie langileen legezko ordezkariari.

#### IV. titulua. Lanaldia eta ordainsariaren egitura

##### I. kapitulua. Lanaldia

###### 26. artikulua.- Gehienezko lanaldia

Erakunde bakoitzean aurreikusitako urteko gehienezko lanaldia honako hau izango da:

2021: 1638 ordu (1618 ordu benetako gehienezko lanaldian).

2022: 1630 ordu (1610 ordu benetako gehienezko lanaldian).

2023: 1620 ordu (1600 ordu benetako gehienezko lanaldian).

2024: 1608 ordu (1588 ordu benetako gehienezko lanaldian).

Lanaldia jarraitua edo etena izan daiteke, baina etena baldin bada, etenaldi bat bakarrik egon daiteke. Salbuespenez, eta zerbitzu motak bigarren eten bat egitea eskatzen badu, enpresak langileen legezko ordezkariekin adostu ahal izango du bigarren etenaldia. Langileen legezko ordezkariarik ez baldin bada edo ordezkariak enpresarekin ados jartzen ez badira, bigarren etena egiteko premia eta dagozkion baldintzak aztertzeko batzorde paritarioari eskatuko zaio. Batzordeak egutegiko 15 eguneko epean onartu edo baztertuko du.

Dauzkaten ezaugarri bereziengatik lan-egutegi aldaezina betetzea ezin bada bermatu, halako jardueren kasuan, egutegia aldean artean erabaki beharko da, eta erabakia batzorde paritarioari jakinarazi.

Nolanahi ere, hitzarmen honen aurretik dauden akordioak errespetatuko dira egoitza eta funtzionamendu jarraituko zentro edo proiektuetan. Sartzeko eta irteteko orduetan malgutasunez jokatzeko hitzartu ahal izango da, dauzkaten izaeragatik, ordutegiagatik eta egutegiagatik horretarako aukera ematen duten lantokietan eta lanpostuetan.

Laneko denboratzat hartuko dira erabilzaileekin zuzeneko esku-hartzean pasatutako orduak; esate baterako, agindutako jarduera edo egitekoa garatzeko beharrezkoak direnak (koordinazioa, txostenak, ohiko lanaldiko joan-etorriak...). Dena den, erakundeari dagokio orduen egozpena egitea.

Lanaldi eraginkorra izango da txanda-aldaketekin bat datorren denbora (gainjartzea), bai eta atsedeen ordainduak ere, halakorik hartzen duten erakundeetan.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak lan eraginkorreko denbora gisa zenbatuko dira.

Gainera, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden erakunde guztiek, urte bakoitzeko urtarilaren 31 baino lehenago, gutxienez erakundearen laneko egutegi orokorra eta horrekin lotuta dauden eta orokorraren ordutegi desberdina duen unitate funtzional, programa edo proiektu bakoitzeko azpiegutegi bana eduki beharko dituzte.

Egutegi eta azpiegutegi horiek jakinarazi baino lehenago, Legearen arabera legitimatuta dauden langileen ordezkariekin negoziatuko da, haiei buruzko akordioak lortzen ahalegintzeko.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartu da lanaldiaren ehuneko 100a erregulartasunez banatuko dela eta ez dela banaketa irregularrik izango hitzarmen honetan berariaz xedatutakotik kanpo; hori urteroko lan-egutegietan islatuko da, zerbait desberdina adostu ezean, lan-zentroetan edo erakundeetan. Gainera, akordioei buruzko informazioa batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio.

Gaueko txandan, igandean eta/edo jaiegunean soberan egindako orduak benetako lan-denboraren ehuneko 125eko konpentsazioa izango dute, gaueko txandan, igandean eta/edo jaiegunean hartzen badira, edo ehuneko 150eko konpentsazioa, beste aldi batean hartzen badira.

Kompentsazioa atsedenerako denbora gisa emango da eta zenbaketa hilean behin egingo da.

Ordu horiek noiz hartu erabakitzeko, soberako orduak egin ondorengo 4 hilabeteko epean, langilearen eta arduradunaren artean ados jarri beharko dute.

**27. artikulua.- Aurkitu gabeko zaintza-egoerak**

Guardia ez-lokalizatuko egoeratzat honako hau joko da: langilea lantokian egon gabe enpresaren esanetara dagoenean eta edozein unetan lanera joateko eta dagokion lana egiteko deia jasotzeko prest dagoenean, lanera iristeko denbora, ezta lanposturako gehieneko distantzia ere zehaztuta egon gabe.

Erakundeak erantzukizun-osagarriaren bidez konpentsatzen ez den eskuragarritasuna edo guardia ez-lokalizatua izateko premia baldin badu, kontzeptu horiek erabiltzeko, langileen legezko ordezkariekin adostu beharko ditu egoera horien baldintzak eta konpentsatzeko moduak.

Esku-hartzerik ez badago, konpentsazio ekonomiko bat jasoko da prestutasun-orduagatik, igande eta jaiegunetako plusaren balio berean.

Enpresaren betebeharra izango da lokalizatu gabeko guardiak eta esku-hartzeen orduak erregistratzea.

Lokalizatu gabeko guardia-egoera batean esku hartu behar izanez gero, esku-hartzeetan erabilitako denborak eskubidea emango du konpentsazioa jasotzeko, benetan lan egindako denboraren ehuneko 125ean.

Lokalizatu gabeko guardia-egoeran gauez, igandean edo jaiegunean egindako lanordua konpentsatu egingo dira, benetan lan egindako denboraren ehuneko 150ean.

Kompentsazio hori atsedeen-denboran egingo da, eta hilero zenbatuko da. Atsedena hartzeko unea orduak egiten direnetik 4 hilabeteko epean aukeratuko da, langileen eta arduradunaren artean adostuta.

Era berean, ezin dira bi konpentsazioak (ekonomikoa eta atsedena) metatu.

Nolanahi ere, erakunde bakoitzean itundu daitezkeen konpentsazio-akordioak errespetatu egingo dira.

Hemen zehaztutako guardia ez-lokalizatuak ezinbesteko kausa baten ondoriozko egoerei aurre egiteko soilik erabiliko dira, eta inoiz ere ez lanpostu bat era arruntez betetzeko.

**II. kapitulua. Oporrak****28. artikulua.- Oporrak**

Urteko oporrak, gutxienez:

2021: 38 egun natural.

2022: 26 lanegun edo 38 egun natural.

2023: 27 lanegun edo 39 egun natural.

2024: 28 lanegun edo 40 egun natural.

Opor-egun horietatik gehienez ere 2 egun (urteko) bereiz eska daitezke, hau da, gainerako oporrak hartu gabe. Eskaera egun librea hartu baino 15 egun lehenago aurkeztu beharko da eta 7 egun baino lehenago erantzungo zaio. Erantzuna baiezkoa izango da, egun librea ematea eragozten duten antolamendu arrazoiak egiaztatzen ez badira behintzat.

Oporrak zatika hartzen direnean, opor-egunak zenbatzeko, langileari asteko atsedenen ondoren egokitzen zaion lehen lan-egunetik hasiko da zenbaketa.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian ABE egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, eta lanaren antolamenduarekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri eginez.

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

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

## III. kapitulua. Lanbide-sailkapena

**29. artikulua.- Lanbide-sailkapena**

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeetan zerbitzuak ematen dituzten langileak lanbide-taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera.

Langileak bost lanbide-mailatan sailkatuko dira, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta besteak beste, honako faktore hauen baterako haztapenaren bidez: lanpostu bakoitzean eraginkortasunez jarduteko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, ezagutzak eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoen bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Egungo lanbide-kategoriak lanbide-talde berrietara behar bezala egokitzeko, lanbide-kategoriak eta lanpostuak dagozkien lanbide-taldeetan multzokatu dira, 5 maila eta 3 funtzio-arlotan:

- Esku-hartze sozialaren arloa (gizarte-arloko eginkizunen ardura duten langileak).
- Administrazio- eta kudeaketa-arloa (erakundearen edo erakundearen zentro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

## 1. maila.

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

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

1A lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: psikologoa, medikua, abokatua, esku-hartze sozialeko goi-mailako tituluduna, etab.

- Goi-mailako tituludunak, aipatutakoez gain: pedagogoak, psikopedagogoak, soziologoak, antropologoak, ingurumen-zientzietako tituludunak, humanitateetakoak, biologiakoak, etab.

1B lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: administrazio- eta kudeaketako goi-mailako tituluduna.

- Goi-mailako tituludunak: ekonomialaria, enpresa-zientzietan lizentziaduna, abokatua, erakunde-ingeniaria, etab.

1C 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 administrazioaren eta kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako erdi-mailako unibertsitate-prestakuntza (diplomatura edo antzekoak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

2A lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: gizarte-hezitzailea, gizarte-langilea, esku-hartze sozialeko edo gizarte- eta kultura-animazioko erdi-mailako tituluduna, OLT-EUD, lan babestuko tailerreko burua, laguntzako irakasleak, etab.

- Erdi-mailako tituludunak, aipatutakoez gain: lan-harremanak, terapia okupazionala, hezkuntza-zientziak, etab.

2B lanbide-taldea. Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: administrazioaren eta kudeaketaren arloko erdi-mailako tituluduna, enpresa-zientzietako diplomaduna, lan-harremanetakoa, etab.

2C 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, batxilergoa eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar diren trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

3A lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: gizarteratzailea, gizarte- eta kultura-animatzailea, egoitza-zentroetako hezkuntza-laguntzailea (adingabeena, gaixotasun mentalak dituztenena eta beste kolektibo batzuen), senide-zaintzaileak.

•Titulazio baliokideak, aipatutakoez gain: gizarte- eta kultura-zerbitzuetako goi-mailako teknikaria, haur-hezkuntzakoa, etab.

3B lanbide-taldea. Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: administraria (administrazioko eta finantzetako goi-mailako teknikaria, idazkaritzako goi-mailako teknikaria, etab.); autonomiaz administrazio-kudeaketak antolatze, gainbegiratzeko eta egiteko ardura duten langileak.

3C lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: jatetxe-arloko goi-mailako teknikaria, turismoko goi-mailako teknikaria, etab.

4. maila.

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

Orientazio eta erreferentzia gisa, lanbide-talde honen barnean antzinako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek sartzen dira:

4. A talde profesionala: esku-hartze sozialeko arloa: aisialdiko eta denbora libreko begiralea, gizarte- eta kultura-zerbitzuetako teknikaria eta erkidegoaren zerbitzuetako teknikaria, arreta soziosanitarioa eta abar.

4. B talde profesionala: administrazio- eta kudeaketa-arloa: administrari-laguntzailea (administrazio-kudeaketako teknikaria): arduradun baten ikuskaritzapean administrazioko izapide eta kudeaketarekin, atezaintzarekin, eta agintaritzarekin lotutako zereginak egiten dituzten langileak; titulazio espezifikorik behar ez duten arloetan zeregin osagarriak egiten dituzten langileak, esaterako telefonoa erantzun, fotokopiak egin eta abar.

4. C talde profesionala: zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: mantenamendu eta zerbitzuetako langileak: horren barruan sartuta barruko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta artatzen dituztenak, bai eta honako hauek ere: banaketa, ibilgailuen gidaritza, sukaldea, zerbitzari-lana, garbiketa-arduraduna, egoitzako etxeko andrea/gizona eta zerbitzu osagarrien oinarrizko eginkizunak dituzten laguntzaileak, esaterako instalazioak zaindu eta sarbideak kontrolatzea, ateak itxi eta zabaltzea, bulegoak garbitzea, atea zaintzea, bisitei harrera egitea eta abar.

5. maila.

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

Lanbide-talde honetan, ez dago esku-hartze sozialaren arlo funtzionaleko langilerik, eta orientazio eta erreferentzia gisa lanbide edo lanpostu hauek sartzen dira:

5B lanbide-taldea. Administrazioaren eta kudeaketaren arloa: etxezaina, mandataria; arloko lan lagungarriak egiteko langileak, berariazko titulurik behar ez dutenak (telefonoa hartzea, fotokopiak egitea, etab.).

5C lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: zerbitzuetako oinarrizko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisakoak. Adierazitako eginkizunak hauek dira: instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, atek ireki eta itxi, egoitza garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

Lehen adierazi den bezala, lanbide-talde jakin bateko langile izateak ez du ezinbestean titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez) eskatzen, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkari baitaitezke titulazioak; salbuespen bakarra hau da: legeak agintzen duelako edota dago-kion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipena, hitzarmena edo ituna edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguan eskatzen delako ezinbesteko betebeharrak bati erantzuten dioten kasuak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, lan-batzorde espezifiko bat sortuko da, eta batzorde horrek berariaz aztertuko du egungo lanbide-sailkapenaren berrikuspena. Batzorde horrek osatuta egon behar du hitzarmena sinatu eta 6 hilabeteko epean.

#### IV. kapituluak. Ordainsari-egitura

##### 30. artikulua.- Oinarrizko soldata

Kategoria bakoitzerako eta indarraldiko urte bakoitzerako oinarrizko soldatak eranskinean jasota daude, irizpide hauekin: 2021. urtea: +ehuneko 0,9; 2022. urtea: +ehuneko 3,4; 2023. urtea: +ehuneko 4,5; 2024. urtea: +ehuneko 4,1.

Soldata-igoera kontzeptu guztietan egingo da, antzinasun-plusa salbu.

2024ko abenduan, soldata-taulak jarraian zehazten den formularen arabera eguneratuko dira: 2021, 2022 eta 2023rako KPIen baturaren eta hitzarmenaren indarraldian aplikatutako ehuneko finkoen baturaren (ehuneko 12,9) arteko aldea.

Aurreko paragrafoan zehaztutako eran eguneratutako taularen ziozko soldataren eta 2024ko urtarriletik 2024ko azarora bitartean benetan ordaindutako soldataren arteko aldea 2024ko atzerapen moduan ordainduko da, 2024ko abenduan.

Aipatutako urteren baten KPIren balioa negatiboa bada, 0 dela ulertuko da. KPIren gainean egindako erreferentzia Euskal Autonomia Erkidegoko KPIari buruzkoa da.

Negoiazio-mahaia 2024ko otsailean bilduko da, PRECO-n, soldata-taula berriak egiteko. Hala ere, EHAARA bidaliko dira, 2024. urteko abenduan argitaratu daitezten.

##### 31. artikulua.- Antzinasun-plusa

Betetzen den hirurteko bakoitzerako, 5 hirurteko bete arte, lanaldi osoko langile guztiek, bai langile finkoek, bai aldi baterakoek, eskubidea edukiko dute hilean 21 euro jasotzeko 2021ean, 2022an eta 2023an, eta hilean 22 euro jasotzeko 2024an, eranskinean jasotakoaren arabera.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, ehuneko 50eko edo hortik gorako lanaldia duten langileek eta adingabe bat, desgaitasuna duen pertsona bat edo menpeko pertsona bat legez zaintzeko lanaldia murriztuta duten langileek 2023 eta 2024rako, hurrenez hurren, aurreko paragrafoan ezarritako zenbatekoen ehuneko 100a jasoko dute.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, ehuneko 50etik beherako lanaldi partziala duten langileek 2023rako eta 2024rako, hurrenez hurren, lehen paragrafoan ezarritako zenbatekoen ehuneko 50a jasoko dute.

Hirurtekoa bete eta hurrengo hileko nominatik aurrera jasoko da hirurteko bakoitzeko zenbatekoa.



### 32. artikulua.- Erantzukizunagatiko osagarria

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

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak eranskinean bildutakoak izango dira.

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

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren erakundeek hitzarmena argitaratzen denetik sei hilabeteko epean, langileen ordezkariekin adostu behar dute, baldin badaude, erakundearen antolaketa-egiturara egokitutako eginkizun-osagarriak definitzeko sistema bat.

Interpretatzeko batzorde mistoak erantzukizun-osagarrien sistema horren ezarpenaren segimendu egokia egin dezan, aurrez sistema bat bazegoela edo sistema berri bat abian jarriko dela jakinaraziko dio batzorde horri erakunde bakoitzak, eta betiere aipatutako 6 hilabeteko epean.

Deskribatutako tarte ekonomikoen kopuruak ez du esan nahi erakundeen esparruan alderdiek kopuru hori handitzea adostu ezin dutenik, edo aplikatutakoak deskribatutako batzuk soilik direla, erakundearen tamainaren, zerbitzuen aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta abarren arabera.

Deskribatutako tarteak funtzionalki definitzeko, erakundeek irizpide eta faktore hauek hartuko dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, bolumen ekonomikoaren kudeaketa, barne- eta kanpo-erantzukizunaren maila, eginkizunak betetzean izaten den autonomia-maila, faktore horien integrazioaren konplexutasuna.

Nolanahi ere, erakundeek, osagarri funtzionalen definizioan, gutxienez maila bat bermatuko dute, 1. tarteari dagokiona, berezko substantibotasuna duen oinarrizko produkzio-unitate baten koordinazio-osagarri gisa. Unitate hori pertsona bat eta lau arteko giza talde batek eta/edo urtean 100.000 eurotik gorako bolumen ekonomiko batek osatuko dute.

Osagarri funtzionalen definizioan, 2. tarteari dagokion maila bermatuko diete, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-ardurak dituzten pertsoneri. Unitate hori bost eta hogeita langile bitartean eta/edo urtean 250.000 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa dituen giza talde batek osatuko du.

Osagarri funtzionalen definizioan, 3. tarteari dagokion maila bermatuko zaie, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-ardurak dituzten pertsoneri. Unitate hori giza talde batek osatuko du, eta giza talde horrek hogeita eta hogeita hamar langile bitartean eta/edo urtean 400.000 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa izango ditu, edo berezko substantibotasuna duten bi produkzio-unitate edo gehiago koordinatzeko erantzukizunak eta guztira hogeita eta hogeita hamar langile bitartean eta/edo urtean 400.000 eurotik gorako bolumen ekonomikoa.

Osagarri funtzionalen definizioan, 4. tarteari dagokion maila bermatuko zaie, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-erantzukizunak dituzten pertsoneri. Unitate hori giza talde batek osatuko du, eta giza talde horrek 30 eta 50 langile bitartean eta/edo urtean 600.000 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa izango du, edo berezko substantibotasuna duten bi produkzio-unitate edo gehiago koordinatzeko erantzukizunak eta guztira 30 eta 50 langile bitartean eta/edo urtean 600.000 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa.

Osagarri funtzionalen definizioan, 5. tarteari dagokion maila bermatuko diete, gutxienez, berezko substantibotasuna duen produkzio-unitate propio batean koordinazio-erantzukizunak dituzten pertsoneri. Unitate hori giza talde batek osatuko du, eta giza talde horrek 50 langiletik

gora eta/edo urtean 1.000.000 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa izango du, edo berezko substantibotasuna duten bi produkzio-unitate edo gehiago eta guztira 50 langile baino gehiago eta/edo urteko 1.000.000 euro baino gehiagoko bolumen ekonomikoa.

Hitzarmen kolektibo honen 29. artikuluan ezarritako lan-batzordeak berrikusi eta landuko du erantzukizun-osagarri funtzional horiek definitzeko beste edozein irizpide eta faktore.

### **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, antzinasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

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

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

### **34. artikulua.- Gaueko lanaren plusak, gaueko lanaren osagarria, txandakako lanagatiko plusa, igande eta jaiegunetako plusa, eta jaiegun berezietako plusa**

Indarreko urte eta modalitate bakoitzeko plusak eranskinean jasoko dira, honako irizpide hauen arabera: 2021. urtea +ehuneko 0,9; 2022. urtea +ehuneko 3,4; 2023. urtea +ehuneko 4,5; 2024. urtea +ehuneko 4,1.

2024ko abenduan, artikulua honetan aipatutako plusak jarraian zehazten den formularen arabera eguneratuko dira: 2021, 2022 eta 2023ko KPIen baturaren eta hitzarmenaren indarraldian aplikatutako ehuneko finkoen baturaren (ehuneko 12,9) arteko aldea.

Aurreko paragrafoan zehaztutako eran eguneratutako taularen ziozko zenbatekoaren eta 2024ko urtarriletik 2024ko azarora bitartean benetan ordaindutako zenbatekoaren arteko aldea 2024ko atzerapen moduan ordainduko da, 2024ko abenduan.

Aipatutako urteren baten KPIren balioa negatiboa bada, 0 dela ulertuko da. KPIren gainean egindako erreferentzia Euskal Autonomia Erkidegoko KPIari buruzkoa da.

Gaueko lanaren plusa. Gaueko langileena. Hitzarmen honetan ezarritakoaren ondorioetarako, gaueko lantzat hartzen da gaueko hamarrak eta goizeko seiak artean egindakoa. Erregular-tasunez gaueko lana baliatzen duen erakundeak horren berri eman behar dio lan-agintaritzari. Gaueko langileen lanaldia ezin da izan batez beste egunean zortzi ordutik gorakoa, hamabost eguneko erreferentzia-tartea hartuta. Langile horiek ezin dute aparteko ordurik egin. Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatzeko, gaueko langiletzat hartuko da bere lanaldiaren hiru ordu baino gehiago gauez egiten dituenak, eta bere urteko lanaldiaren herena baino gehiago gauez egingo duela aurreikusten dena.

Gaueko plus hori ez da bateragarria txandakako plusarekin eta igandeetako plusarekin. Hala ere, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaueko plusa bateragarria izango da igandeetako plusarekin.

Gaueko eta txandakako pluserako eskubidea edukiz gero, gaueko plusa kobratuko da.

Gaueko lanaren osagarria. Gaueko langile ez izanda lanak gaueko ordutegian, 22:00etatik 6:00etara, egiten dituzten langileei dagokie. Lana gaueko txandan egiteko kontratatu ez diren eta Langileen Estatutuaren arabera gaueko langiletzat hartzen ez diren langileek gaueko hamarretatik goizeko seiak artean egiten dituzten lan-orduak hartuko dira gaueko lantzat. Gaueko lana bertan egon beharreko denboraren ehuneko 125 gisa zenbatuko da. Alde hori soldatan ordain daiteke edo ordutan meta daiteke, egun oso gisa hartzeko, baita jaiegunekin eta/edo opor-egunekin batera ere, enpresarekin adostu eta gero.

Txandako lanagatiko plusarekin bateraezina da, txandetako bat gauekoa bada.

Txandakako lanagatiko plusa. Txandakako lanean diharduten langileena. 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. Enpresak egunean hogeita lau orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolatzeke, honako hauek hartuko dira kontuan: txandak txandakatzeko eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu. Jardueren ezaugarriak direla-eta txandakako erregimenean lan egiten duten enpresek (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: jarduera aste osoetan gauzatuko duten langile-taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz. Txandakako langiletzat hartzen direnek txandakako lanagatiko plusa jasotzeko eskubidea izango dute. Txandakako lanagatiko plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegi-tako (goizez/arratsalde/gauez/asteburuan; larunbatean eta igandean 14 ordu edo gehiago 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 araberrako ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu, eta lanaldiko irregulartasun horrek asteko atsedendia irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar. Hitzarmen honetan jasota ez dauden kasuak edo adostasunik gabeko kasuak batzorde paritarioan aztertuko dira.

Gaueko lanaren plusarekin eta igande eta jaiegunetako plusarekin bateraezina da, txandetakako bat asteburukoa bada.

Igande eta/edo jaiegunetako plusa. Igande eta/edo jaiegunetan lan egiten duten langileena.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, igande eta/edo jaiegunetako plusa gaueko lanaren plusarekin bateragarria izango da.

Jaiegun berezietako plusa. Jaiegun berezietan lan egiten duten langileena. Jaiegun berezizat hartuko dira abenduaren 24a, 16:00etatik 24:00 arte, abenduaren 25a, 00:00etatik 24:00 arte, abenduaren 31, 16:00etatik 24:00 arte.

Lanaldi bereziaren plusa Esku-hartze espezializatuko programetan, zerbitzuaren ezaugarriak direla eta langileek "lanaldi berezi irregularrak" badituzte, hau da, beren lanaldia zatitua edo txandakakoa ez bada ere, esku-hartzea erabiltzaileekin zuzenean egiten dutenez eta esku-hartzeari loturiko zereginak dituztenez (lantaldearen bilerak, koordinaketa-lanak eskolarekin edo medikuekin...) eguneko ordutegi zehatzik ez badute, eta ondorioz, bizitza, familia eta lana uztartzeko zailtasunak badituzte, "lanaldi bereziaren plusa" jasoko dute, eta horren zenbatekoa txandakako lanaren plusari dagokiona bezalakoa izango da.

Erabakia ezin da arbitrarioa izan, baizik eta zerbitzuaren jardueraren erabilgarritasunari eta premiari lotuta egon behar du; hori dela eta, aldeek ados jarri beharko dute, eta erabakiak batzorde paritarioari jakinarazi beharko dizkiote. Ados jartzen ez badira, batzorde paritarioak erabakiko du, aldeetako edozeinek eskatuta, langileak plusa jaso behar duen ala ez.

Nolanahi ere, eguneroko atsedendiak bete beharko dira beti, indarrean dagoen legediarekin bat.

Dena den, ahaleginak egingo dira zerbitzu guztiek langileekin eta administrazioekin lankidetzan aritzeko konpromisoa har dezaten, eredu hori desagerrarazteko.

### **35. artikulua.- Aldi baterako ezintasuneko aldian kobratzea**

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

Kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasuna duten langileei honela ordainduko zaie: 1. egunetik 20. egunera arte, oinarri arautzailearen ehuneko 75era arte osatuko zaie; 20. egunetik aurrera, oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatuko zaie, bajako aldian sortutako soldata-igoerak barne.

Hala ere, oinarri arautzailearen ehuneko 100eko osagarria jasoko da lehenengo egunetik, honako egoera hauetan: ospitaleratzea, etxekoa barne; ebakuntza kirurgikoa; haurdunaldiko arrisku-egoerak, indarrean dagoen araudian aurreikusi gabeak; eta tratamendu mediko luzeak, ABE aldi laburrak eragin ditzakeena; betiere aurreko 12 hilabeteetan langilea ez bada kontingentzia arruntek sortutako aldi baterako ezintasunean egon.

Langileen legezko ordezkartzaren gehiengoarekin aurkakoa adostu ezean, enpresak kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio sistema publikoan, baita kontingentzia horiengatik izandako alten eta bajen osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu. Hitzarmen hau sinatu aurretik kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurarako eta kontingentzia horietan izandako alten eta bajen osasun-kontrolerako erakunde laguntzaile bat dagoeneko kontratatuta daukaten enpreetan, ez dute behar puntu honetan islatutako obligazioa, salbu eta langileen kolektiboak edo haien legezko ordezkariak berariaz eskatzen badute.

Aldi baterako ezintasunen kasuan, kontratuak etenda jarraituko du ezintasunak irauten duen denboran zehar, baita erakundeak Gizarte Segurantzaren kotizatzeari utzi dion aldian ere.

### **36. artikulua.- Gastuen konpentsazioa**

Langile batek, bere eginkizunak direla eta, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 0,35 euro/km, autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu.

Gastu horiek ordaintzeko, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitartekoak erabiltzea. Garraiorako bitarteko publikoak erabiltzea aginduko balu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du erakundeak, baina kostua 15 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.

Erakundeek inola ere ezingo dituzte langileak behartu langile horiek beren ibilgailu pribatuetan zerbitzuetako erabiltzaileak eraman edo garraia ditzaten. Erakundeek konpromisoa hartzen dute lekualdatu behar diren erabiltzaileen ezaugarriak aintzat hartuta prestatutako eta egokitutako ibilgailuak edukiko dituztela premia hori duten zerbitzuetan, eta ibilgailu horiek mantentzeaz arduratuko direla.

### **37. artikulua.- Lan-baldintzak nabarmen aldatzea**

Gai honetan, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoa hartuko da kontuan.

## **V. titulua. Lizentziak eta eszedentziak**

### **I. kapitulua. Lizentziak**

### **38. artikulua.- Ordaindutako lizentziak**

Langilea, alde 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 bikote egiten bada, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, 15 egun natural. Baimen hori ezkondu edo izateko bikote egin aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.

b) Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarte-koaren edota izatezko bikotekidearen heriotza, istripu edo gaixotasun larriaren, ospitaleratzearen edo ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoaren kasuan (egoera horiek behar bezala egiaztatu edo ziurtatu beharko dira dagozkien profesionalak igorritako agirien bidez), 3 lanegun.

Arrazoi hori dela eta, langileak 180 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio. Egunduek behar izanez gero, oporraldiari kenduta baliatu ahal izango ditu langileak, horretarako baimena eskatu ondoren, betiere zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badu.

c) Langileak egin behar dituen eta aurretik prestaketa eskatzen duten edo ostean atsedena eskatzen duten proba medikoetarako (amniozentesia, biopsia koriala, jaiotze aurreko probak, kolonoskopiak, loaren probak eta abar), 3 lanegun. Edonola ere, kasuan kasuko arrazoia medikuaren egiaztatgiri bidez ziurtatu beharko da.

d) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

e) 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 ofizialeko erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

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

Ordezkaritzaren kargu publikoa betetzea. Lehen adierazitako egitekoa betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiagoan lanik ez egitea badakar, erakundeak hitzarmen honen 40. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko batekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

Eginkizunei dagokienez eskumena duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, betiere eskubide horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuta.

Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

Baldin eta jaio aurreko azterketak egin behar badituzte, edo erditzeko prestatzeko teknikak landu, haurdun dauden langileek eta beste gurasoa eskubidea izango dute lanera ez joateko, ordainsaria kobratzeko eskubidea izanik, betiere, erakundeari aurrez jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean izan behar duela egiaztatzen badute.

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

Edozein motatako lizentzia edo/eta baimena behar duen eta gauez lanean ari den langileak aurreko edo hurrengo gaua aukeratu dezake.

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

### **39. 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 gutxieneko epea 3 egunekoa da, eta asteko atsedinari, 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.

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

#### **40. artikulua.- Adingabea, menpekoa edo desgaitasuna duena jaiotzea, adoptatzea, harreran hartzea eta zaintzea: kontratu-etenaldiak, baimenak eta eszedentziak egoera horietan**

Artikulu honekin lotutako edozein legezko hobekuntza berehala aplikatuko da.

##### a) Kontratu-etenaldiak:

1. Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 17 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, ama biologikoaren osasunaren babesari ziurtatzeko. Amaren heriotzaren kasuan, hori lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, parte bat hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartu duen zatia deskontatu gabe.

2. Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 17 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

3. Garaia baino lehenagoko erditzea badago edo, beste edozein arrazoiren ondorioz, jaioberria ospitaleratuta egon behar bada erditu ostean, etenaldia zenbatu ahal izango da ospitaleko alta ematen den datatik aurrera, amak hala eskatuta edo, horrek eskatu ezean, beste gurasoak eskatuta. Zenbatze modu horretatik kanpo egongo dira haurra izan osteko hurrengo sei asteak, horietan derrigorrean egongo baita etenda amaren kontratua.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimenaldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

4. Jaioberria hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendaldiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

5. Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etena, behin jaiotzaren ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, astea bana daiteke —metatuta edo etenik gabe—, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik umeak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, eskubidearen egikaritzea ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Lan-kontratuaren etenaldia, jaiotzaren ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean har daiteke, enpresak eta langileak alde aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek erakunde berean lan egiten badute, erakundeak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

6. Seme-alabak jaiotzako desgaitasunen bat badu, kontratu-etenaldia 2 aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza anizkoitzetan, lehenengo ez beste seme-alaba bakoitzeko.

7. Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua araberako adopzioa, adopzio aurreko zaintza eta harrera dagoenean, etenaldiak etengabeko hamazazpi asteko iraupena izango du adoptatzaile, harreragile edo zaintzaile bakoitzarentzat; adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

8. Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenik gabe, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

9. Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

10. Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari.

11. Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, erakundeak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoï sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoï horien berri.

12. Adopzio, adopziorako zaintza eta harrera kasuetan, seme-alabak desgaitasuna duenean, kontratuaren etenaldia beste bi astekoa izango da; bana gurasoetako bakoitzarentzat. Luzapen bera aplikatuko da adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoaz bestelako seme-alaba bakoitzeko.

13. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitze naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz edoskitzaileak bederatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

14. Kontratua aurreko apartatueta aipatu diren kasuetan eten bitartean langileek izan zitzaizketen lan-baldintzen hobekuntza guztiak izango dituzte.

15. Langileen Estatutuaren 45.1.n) idatz-zatian jasotako kasuan, etenaldiak hasieran sei hilabetetik gorakoa ez den iraupena izango du, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen denean kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

16. Enpresaren oporretako egutegian ezarritako oporraldiak iraun bitartean haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak aldi baterako ezintasuna eragiten badu, edo aurreko apartatuek ezarritako kontratu-etenaldia badago, eutsiko zaio oporrak izateko eskubideari, beste aldi batean edo manu horren arabera baimenaren data desberdinetan, etenaldia amaitu ondoren, nahiz eta opor horien egutegiko urte naturala amaituta egon.

## b) Baimenak.

Baimena bularreko haurra zaintzeko.

1. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikularekin bat etorritik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak hamar hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzetan.

2. Eskubide horretaz baliatzen den langileak, bere borondatez, horren ordez lanaldia ordubetez murriztu dezake, xede berarekin, lanaldiaren hasieran edo amaieran. Edoskitze-baimenaren ordu guztiak metatu ahal izango dira, eta etenik gabe baliatu ahal izango dira amatasunagatiko baimena amaitutakoan. Langileen eskubide indibiduala da aipatu baimen hori, baina guraso biek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili.

3. Langileek ordubetez lana uzteko eskubidea izango dute, haurra behar baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela-eta, erditu ondoren ospitaleratua izan behar badu. Lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta. Baimen hau baliatzeko, 7. atalean ezarritakoa bete behar da.

Adingabea, menpekoa edo desgaitasuna duen pertsona legez zaintzeko lanaldi-murrizketa.

4. Legezko zaintza dela bide, hamabi urte baino gutxiagoko adingabea, mendeko pertsona (aitortutako maila) edo desgaitasunen bat duen pertsona, ordaindutako jarduerarik egiten ez duena, zuzenean zaintzeko ardura duen pertsonak eskubidea izango du eguneroko lanaldia murrizteko, baina, halakoetan, soldata ere modu proportzionalan gutxituko da; lanaldia gutxienez lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia.

5. Gurasoek, adopzio-helburuak dituzten gordetzailak edo harreragile iraunkorrek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatutako adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharrekina. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak edo harrera iraunkorreko edo adopzio-xedeko zaintzako pertsonak hogeita hiru urte bete arte. Lanaldi-murrizketa lanaldi osoetan metatu ahal izango da, alderdi biak ados jarri gero.

6. Atal honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea langile guztien –gizon zein emakumeen– eskubide indibiduala da. Dena den, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Adingabearen edo menpeko pertsonen legezko zaintzagatiko murrizketa hartzen duten langileek lanaldi murriztuak lanaldi osoetan metatzeko eskubidea izango dute. Langileak lanaldi murriztuak lanaldi osoetan metatzea aukeratzen badu, asteko, hileko edo urteko zenbaketan metatu ahalko ditu. Erakundeak metaketa horiek ukatu ahalko ditu, soilik behar bezala justifikatuta eta idatziz, baldin eta bateraezinak badira zerbitzuaren edo errekurtsio zehatzaren antolaketa-beharrekin.

7. Langilearen erantzukizuna izango da, 1., 4. eta 5. ataletan aurreikusitakoaren arabera, bularreko haurra zaintzeko baimena eta adingabea, mendekoa edo desgaitasuna duen pertsona legez zaintzeko lanaldi-murrizketa baliatzeko aldia finkatzea edo bere ohiko lanaldiaren barnean ordutegia zehaztea. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hamabost egun arinago jakinarazi beharko dio enpresari zer egunetan hasiko den lanaldi-murrizketa edo bularreko haurra zaintzeko baimena, bai eta zer egunetan amaituko den ere.



8. Enpresaburu eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen bada baimenaren ordutegia edo baimena hartzeko aldiak zehazteari buruz, horren gaineko erabakia jurisdikzio sozialak hartuko du, Jurisdikzio Soziala arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bitartez.

c) Eszedentziak.

Adingabeak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Era berean, langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senide hori ezin bada bere kabuz moldatu –adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasun bat izateagatik– eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Atal honetan aurreikusitako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du erakundeak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Atal honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea erakundeak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean.

Lehenengo 2 urteetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, baldin eta langilea ofizialki familia ugarizat hartzen den familia bateko kidea bada, lanpostua 27 hilabetez gordeko zaio, gehienera, kategoria orokorreko familia ugaria den kasuan, eta 30 hilabetez, gehienera jota, kategoria bereziko familia ugariko kide bada.

## II. kapitulua. Eszedentziak

### 41. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia

Kasu hauek hartuko dira nahitaezko eszedentziazat:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- 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 eginkizun sindikalak amaitu arte.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira.

Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezeko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezekoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

#### **42. artikulua.- Eszedentzia bereziak**

Eszedentzia bereziak kasu hauetan emango dira:

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

Erakundearen 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 lanera itzultzen denean, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Dena den, eszedentzia bereziak ematean ulertzen da ez dela inolako ordainsaririk jasoko, nahiz eta aldi hori antzinasunerako zenbatuko den, lanbidearekin zerikusirik ez duen lanbide-hobekuntzarako jarduerak egiteko eskatutako eszedentzia izan ezean.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko kausengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezeko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezekoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

#### **43. artikulua.- Borondatezko eszedentzia**

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

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezeko batek beteko du, adostutako erreserba-denboraldian gutxienez. 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 erakundearen hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

#### **44. artikulua.- Eszedentzia amaitzeagatik lanera itzultzea**

Aurreikusitako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak enpresara itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du lanera itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzen duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko dio enpresari.

Erakundeko titularrak idatziz berretsi beharko du itzulerarako eskatutako data.

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

#### **45. artikulua.- Atxilotze-kasuetarako bermeak**

Atxilotu edo askatasunaz gabetzen diren langileei, edozein denborarako, lanpostua gordeko zaie indarrean dagoen legediaren esparruan. Horretarako, ulertuko da bete duen lanpostuan sartuko dela, eta une oro errespetatuko direla lehen zituen lan-baldintzak. Artikulu honetan eta aplikatu beharreko legerian adierazitakoa hobeto betetzeko, ordezkapen-kontratuaren modalitatea izango dira lanpostu hutsak betetzeko erabiliko diren kontratuak, baldin eta behin-behineko atxilotze- edo askatasun-gabetze-egoerak irauten badu edo behin betiko ebazten bada.

#### **46. artikulua.- Ezintasun iraunkorra**

Ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoen, ezintasun iraunkor erabatekoaren edo ezintasun handiaren kasuan, kontratuak etenda jarraituko du bi urtez, ebazpenaren datatik aurrera. Ebazpen horretan adierazitako da ea, kalifikazio-organoaren ustez, langilearen ezintasun-egoera berrikusteko asmoa dagoen, hobera egingo duelako eta lanpostura itzuli daitekeelako. Beraz, halaxe jakinarazi beharko da administrazioaren ebazpenean.

Aldi horretan ez da antzinatasunik zenbatuko.

#### **47. artikulua.- Erretiroak**

Une bakoitzean indarrean dagoen legezko araudiaren arabera.

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

### **VI. titulua. Langileentzako hobekuntzak**

#### **48. artikulua.- Laneko jantziak**

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

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

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek dituzte:

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

Enpresak gosariaren, bazkariaren eta afariaren gastuak ordainduko ditu. Ordainketa hiru otorduetako bakoitzagatik egingo da, eta justifikatzeko, faktura aurkeztuko da. Kostua langilea dagoen eremu geografikoko estandarra izango da. Otorduren batengatik edo guztiengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 15 eurotik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du haien kostua ordaintzeko dirua aurrez eskudirutan jasotzeko.

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

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

Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otordua lanaldiaren barruan egokitzen bada. Sukaldeko zerbitzu propioa edo kontratatua duten egoitza-zentroetako langileek ere eskubide hori izango dute.

Hezkuntza- edo/eta laguntza-arrazoiengatik etxetik irten eta jardueraren erabiltzaileak direnei, eta jarduerak egoitza-zentroetan edo/eta kanpamentuetan egiten badira, lagundu behar dieten langileek gaua etxetik kanpo emateko eta eguneko otorduak artatzen dituzten erabiltzaileen baldintza beretan egiteko eskubidea izango dute.

#### **50. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguria**

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

#### **51. artikulua.- Enpresaren subrogazio-klausula**

Lehiaketa publikoaren, itunaren, lankidetzeta-hitzarmenaren edo plantillak egonkortu dituen finantzaketa publikoko beste formula batzuen kasuan, bai eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna hitzarmen hau aplikatzen zaien eta/edo hitzarmen honen funtzio-eremuaren barruan dauden erakundeen artean eskualdatzearen kasuan ere, erakunde berriak subrogatu egingo ditu zerbitzu, baliabide edo produkzio-unitate horretan zerbitzuak ematen zituzten langileekiko betebeharrak eta erantzukizunak.

Dena den, beste batzuen kalterako kontratatutako langile horiek ez dituzte artikulua 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 hilabeteetik beharako aldiari, kontratatutako orduen kopurua gorantz aldatu bada, eta horrek emakidadun administrazioaren berariazko oniritziarekin egin beharreko jarduera-orduen kopuruan benetako igoerarik eragin ez badu.

Ondorio horietarako, ulertuko da zerbitzua, baliabidea edo unitate produktiboak bere horretan jarraitzen duela identitatea mantentzen duen zerbitzu, baliabide edo unitate produktiboa bitarteko talde antolatu moduan transmititzen denean, jarduera burutzeko.

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

• Langileen zerrenda, hauek zehaztuz: izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, norberaren baldintza onuragarriak, baldin badaude, eta egon daitezkeen enpresa-itunak.

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagiriaren fotokopia.
- Langileen zerrenda nominalaren eta kuoten likidazioaren ordainagiriaren fotokopia.
- Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.

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

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

Subrogazioaren peko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentu bat (kopia), hau dioena: uzten duen erakundeak emana diola aparteko lansarien eta oporren zati proportzionalen likidazioa eta abar, eta ez duela diru-kopururik hartzeko. Agiri hori esleipena hartzen duen enpresak eduki beharko 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

### 52. artikulua.- Eskubide sindikalak

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

Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.

– Ondorengo gaiei buruzko estatistikak ezagutzea, gutxienez hiruhilero: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak; lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; lan-ingurumenari buruz aldiaren behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

– 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.

– Erakundeko lanak betetzeari dagokionez, 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 sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentzioari buruzko prestakuntza erakundeak eman eta ordaindu beharko du. Lan-ordutegiaren barruan egin behar da.

– Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Era berean, batzordeko kide bakoitzak edo lantokiko langileen ordezkari bakoitzak ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean dituzten ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, eskala honen arabera:

- Ehun langilera arte, hamabost ordu.
- Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeitau ordu.
- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arte, hogeitau hamar ordu.
- Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeitau hamaibost ordu.
- Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogeitau ordu.

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

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. Ordezkari sindikalek egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak jarriko dituzte iragarki-taula horietan. Era berean, informatikako tresnak erabiltzen dituzten lan-zentroetan tresna horiek erabiltzen utziko zaie ordezkariari, langileei informazioa helarazteko, beharrezko zuhurtziaz, tresna horiek laneko jardueretan kalterik ez izateko moduan.

– 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 hautetsle izan daiteke, baita kargu sindikalak betetzeko hautagai ere, betiere Langileen Estatutuan eta SALOn ezarritako baldintzak betetzen baditu.

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

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

### **53. artikulua.- Batzarrak**

50 langiletik gorako lan-zentroetako langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla osoaren ehuneko 20ak eta 50 langiletik beherako lan-zentroetako ehuneko 30ak (betiere gehienez hamar langileko eskakizuna gaingitu gabe) bilerak deitzeko aukera izango dute, gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin, aurrez erakundeari jakinarazita.

## **VIII. titulua. Diziiplina-araubidea**

### **54. artikulua.- Diziiplina-araubidea**

Langileek laneko arauen bat urratzen badute, zehapena ezarri ahal zaie, hutsegite-gradu eta zehapen hauen arabera:

Hutsegite arinak:

Atzerapena eta utzikeria, eginkizunak betetzean, bai eta erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, arazo horien larritasun nabarmenaren ondorioz hutsegite larritzat hartu ezean.

Arazoi 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, utzikeriarik edo zabarkeriarik eragin gabe, eta erabiltzaileentzako arrisku-egoerarik sortu gabe. Arazo horiek sortuz gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

Hutsegite larriak:

Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eraginez gero.

Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.

Hiruhilekoan hiru hutsegite arin egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.

Hutsegite oso larriak:

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 jokatzeko.

Zentroko erabiltzaileengandik edo haien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzak lortzea.

Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.

Askatasun publikoek eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

Hiruhileko batean bi hutsegite larri egitea, desberdinak izanda ere, betiere arrazoi horrengatik zigorra jarri bazaio.

#### **55. artikulua.- Zehapenak**

Zehapen hauek ezar daitezke:

Hutsegite arinengatik: ahozko edota idatzizko ohartarazpena.

Falta larriengatik: lana eta soldata kentzea 3 egunetik 14 egunera bitartean.

Falta oso larriengatik: enplegua eta soldata kentzea, 15 egunez gutxienez eta 30 egunez gehienez, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

#### **56. artikulua.- Izapidetzea eta preskripzioa**

Zehapenak arrazoituta eta idatziz jakinaraziko zaizkie interesdunei, egoeraren eta ondorioen jakitun izateko, eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari ere jakinaraziko zaizkie, interesdunak aurkakoa adierazten ez badu, eta, edozein kasutan, eragindako pertsonari dagokion atal sindikalari, bien artean bost eguneko epean erakundeari egoki iruditzen zaiena jakinarazteko aukera izan dezaten, gertatutakoa argitze aldera.

Adierazitako epea igarotakoan, eta enpresa-batzordeak, ordezkariak, atal sindikalak edo langileak alegazioak egiteko duten eskubidea ez badute baliatu, egokitzen jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, hutsegitearen larritasunaren eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Hutsegite oso larriengatik zehapena jartzeko, espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Espedientea abiarazi baino lehenago, arau-haustearen berri eman behar da, ustez hutsegitea eragin duten gertakariak azaltzeko kargu-orria interesdunari igorritzen.

Enpresa-batzordeko kideen, ordezkarien edo atal sindikaletan erantzukizunak dituzten kideen kasuan, bai kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme-aldian badaude, zehapenak jartzeko kontraesaneko espedientea izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek 20 egunekoa, eta oso larriek 60 egunekoa, hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Ezarritako zigorren ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igarotakoan, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

## Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria.- Baldintza onuragarrienak eta ad personam bermea aplikatzea.

Halakorik balego, erakunde, atal edo ekoizpen-unitateek ezarritako baldintza pertsonalik onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte. Horrela, hitzarmen honetan adostutako ezein apartaturen ezarpenak ez du langilerik kaltetuko. Behin zenbatekoa ezarrita, ad personam berme hori ezin izango da konpentsatu, ez eta errebalorizatu edo xurgatu ere.

Bigarren xedapen gehigarria.- Lan-batzorde sektorialak.

Hitzarmena sinatzen duten aldeetako edozeinek eskatuta, laneko arriskuen prebentziorako batzorde sektoriala eratuko da, beharrak aztertzeko eta erakundeei eta langileei zuzendutako proposamenak sustatzeko.

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, honako hauek jasoko ditu: hizkuntza normalizatzeko lehentasunak (azpisektoreen eta lanbide-kategorien arabera); plana gauzatzeko epeak, giza baliabideak eta bitarteko ekonomikoak; eta erakunde publiko autonomikoek zein tokiko erakunde publikoek –aldundiek eta udalek– parte hartzeko moduak.

Amaitzeko, sinatzaileek konpromisoa hartzen dute lanpostu berrietan, euskaraz ondo jakitea nahitaezkoa ez denetan, meritutzat hartzeko.

Euskararen erabilerari buruz sektorean aplikatzeko dagoen araudia hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aldatzen bada, langileek eskuratutako lan-eskubideak gordeko dira, eta sektorea euskalduntzeko plan bat egingo da administrazio publiko eskudunen parte-hartzearekin; plan hori batzorde paritarioarekin hitzartu beharko da.

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

Sektoreko enpresaren batek aldi batean hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa izango balu, arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolaketa- edo produkzio-arrazoiengatik, eta langileen ordezkariarekin akordioaren bat lortuko ez balu, erakundearen eta langileen ordezkarien gehiengoaren arteko adostasuna beharko litzateke, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko akordiorik ezaren ondorioz, eta horretarako, arbitrajera joko litzateke: lehendabizi, PRECOra, eta ondoren, ORPRICera.

Laugarren xedapen gehigarria.- Mugigarritasun geografikoari buruzko klausula.

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, lekualdaketa hori gauzatu baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Mugigarritasun geografikoa borondatezkoa izango da, eta beraz, ezingo du enpresak ezarri: garraio publiko egoki nahikoa ez egoteagatik norberaren ibilgailua erabiltzea nahitaezkoa denean, langileak horretarako beharrezko bitartekoak ez baditu (gidabaimena edo/eta norberaren ibilgailua); dena den, lanpostu berria langilearen etxetik 50 kilometro baino gehiagora dagoenean edo/eta edozein arrazoiengatik aldaketa geografikoak etxez aldatzea eragiten badu.

Bosgarren xedapen gehigarria.- Mugigarritasun funtzionalari buruzko klausula.

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

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



Seigarren xedapen gehigarria.- Aplikazioaren zaintza eta bermeak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu nahi dituzte:

- Akordio hau sinatu duten erakunde sindikal eta enpresa-erakunde guztiek, sinatzaileen erakunde elkartuek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek eta negoziazio kolektiboaren eremuan haiek ordezkatu dituzten pertsonak ez dute Arabako esku-hartze sozialaren hitzarmen honetako edukiek baino baldintza okerragoak dituen (osotasunean edo zati batzuetan) hitzarmenik edo lan-akordiorik sustatuko, itunduko ez eta horrelakoei atxikiko ere; izan ere, hitzarmen hau osorik eta haren xedapen eta arau guztiak ezinbesteko gutxieneko zuzenbide-edukiak direla uste dute.

- Erantzukizun publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren zaintzea, eta gaian esku-dunak diren herri-administrazioei eskatzea Arabako esku-hartze sozialaren hitzarmen kolektiboa aplikatzeko.

Akordio hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkatuta 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 herri-administrazio nagusiei (Eusko Jaurlaritza, Arabako Foru Aldundia, Eudel eta udal garrantzitsuenak) igortzea, ezagutu dezaten eta beren funtzio-eremuetako jarduerak kontratatze, hitzarmenak egiteko, itunak egiteko edo finantzatzeko irizpide gisa kontuan hartu dezaten.

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 kontratistetako langileei jardueraren arabera aplikagarria den sektoreko hitzarmena bermatuko zaiela, 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 luke batzorde paritarioak:

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

- Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, batzorde paritarioak salatuko du herri-administrazioetan indarrean dauden kanporatze-zerbitzuei buruzko estatutu-izaerako akordio kolektiboen egoera, segimendua egiteko batzordetan.

- Besterik ezean, akordioa sinatu duten erakundeek administrazioarekiko auzi-erreklamazio egokia jarriko dute. Ahal den neurrian, lan-baldintzak hobetzen eta sektoreko profesionalen ahalegina aitortzen jarraituko da etorkizunean negoziatzen diren hitzarmenetan.

## Xedapen iragankorrak

Lehenengo xedapen iragankorra.

26. artikulua enpleguaren arabera, 2022. urtean zehar 1630 ordu baino gehiagoko urteko lanaldia egiten duten langileei konpentsazioa eman beharko zaie, ahal dela atsedeen-denboran, gehiegi egindako orduen zioz, 2023an zehar.

Bigarren xedapen iragankorra.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean jarri baino lehen lizitazioan dauden edo egongo diren zerbitzuen kasuan, 2021, 2022 eta 2023 ekitaldien aldean soldata erregularizatzeko betebeharrak –4. artikuluan jasotakoa eta, subrogazioaren pean dauden enpresetako langileei dagokionez, 51. artikulua arabera–, ez da indarrean jarriko, lizitazio-prozesuan dagoen kontratua formalizatu eta hilabete igaro arte. Edonola ere, ordainketa bakarrean ordainduko da. Hori bai, kontratua formalizatu baino lehen erakunderen batek soldata-erregularizazioak ordaintzen badizkie bere langileei, 2021, 2022 eta 2023ko ekitaldiei lotuta, sartzeko den erakundeak iritertzen den erakundeari ordaindu beharko dizkio soldata-erregularizazio horien kostua eta horren ziozko karga sozialak, ordainketa justifikatuta.

## Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehenengoa.

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

Azken xedapenetako bigarrena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen artean, alderdi sinatzaileek lurralde-eremua EAEko esparru berri batera zabaltzeko aukera aztertuko dute, edo EAEko lurralde-eremu osoa hartzen duen lanbidearteko akordio bat sinatzea.

Azken xedapenetako hirugarrena.

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobekiago izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

## Eranskina-taulak

ARABAKO GIZARTE ESKU-HARTZEAREN III. HITZARMENA-TAULAK					
		2021	2022	2023	2024
Urteko oinarritzko soldatal (12 ordainsari+aparteko ordainsari 2)	1. taldea	31.497,54 euro	32.568,46 euro	34.034,04 euro	35.429,43 euro
	2. taldea	27.791,95 euro	28.736,87 euro	30.030,03 euro	31.261,26 euro
	3. taldea	25.012,76 euro	25.863,19 euro	27.027,03 euro	28.135,14 euro
	4. taldea	22.789,40 euro	23.564,23 euro	24.624,63 euro	25.634,23 euro
	5. taldea	19.851,39 euro	20.526,34 euro	21.450,02 euro	22.329,47 euro
Antzintasun plusa hilabeteko (12 ordainsari+aparteko ordainsari 2)		21,00 euro	21,00 euro	21,00 euro	22,00 euro
Gaueko lanaren plusa urteko (12 pagas)		2.205,71 euro	2.280,70 euro	2.383,33 euro	2.481,04 euro
Txandakako lanaren plusa urteko (12 ordainsari)		2.205,71 euro	2.280,70 euro	2.383,33 euro	2.481,04 euro
Lanaldi bereziari dagokion plusa urteko (12 ordainsari)		2.205,71 euro	2.280,70 euro	2.383,33 euro	2.481,04 euro
Gigante eta/edo jaiegunetako plusa benetako orduko		3,80 euro	3,93 euro	4,11 euro	4,28 euro
Jaiegun berezietako plusa benetako orduko		4,35 euro	4,50 euro	4,70 euro	4,89 euro

<b>ERANTZUKIZUN-OSAGARRIAK (12 ORDAINSARI + 2 APARTEKO ORDAINSARI)</b>			
2021	1. ibilbidea	1.982,97 euro	3.884,44 euro
	2. ibilbidea	3.884,45 euro	6.057,55 euro
	3. ibilbidea	6.057,56 euro	7.714,55 euro
	4. ibilbidea	7.714,56 euro	9.887,67 euro
	5. ibilbidea	9.887,68 euro	12.767,04 euro
2022	1. ibilbidea	2.050,39 euro	4.016,51 euro
	2. ibilbidea	4.016,52 euro	6.263,51 euro
	3. ibilbidea	6.263,52 euro	7.976,85 euro
	4. ibilbidea	7.976,86 euro	10.223,85 euro
	5. ibilbidea	10.223,86 euro	13.201,12 euro
2023	1. ibilbidea	2.142,66 euro	4.197,25 euro
	2. ibilbidea	4.197,26 euro	6.545,37 euro
	3. ibilbidea	6.545,38 euro	8.335,80 euro
	4. ibilbidea	8.335,81 euro	10.683,91 euro
	5. ibilbidea	10.683,92 euro	13.795,17 euro
2024	1. ibilbidea	2.230,50 euro	4.369,34 euro
	2. ibilbidea	4.369,35 euro	6.813,73 euro
	3. ibilbidea	6.813,74 euro	8.677,57 euro
	4. ibilbidea	8.677,58 euro	11.121,96 euro
	5. ibilbidea	11.121,97 euro	14.360,77 euro