

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

**Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da GORABIDE (Adimen ezintasuna dutenen aldeko Bizkaiko Elkarte) enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48004032011981).**

*Aurrekariak*

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako akordioa.

*Zuzenbideko oinarriak*

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

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

Honen ondorioz,

**ERABAKI DUT:**

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

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2017ko irailaren 28an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

**GORABIDE HITZARMEN KOLEKTIBOA 2014-2019****I. KAPITULUA****BALDINTZA OROKORRAK ETA JARRAIPEN-BATZORDEA****1. artikulua.— Langile-eremua, eta funtzio-eremua**

1. GORABIDE, adimen-ezintasuna dutenen aldeko Bizkaiko Elkarte enpresaren eta bertako langileen arteko lan-baldintzak arautzen ditu Hitzarmen Kolektibo honek.

2. Aurrekoa gorabehera, honako hauek ez dira Hitzarmenaren eraginpean egongo:

a) Langileen Estatutuko 2. artikuluan aipatzen diren goi-mailako zuzendariak.

b) Eta, aurreko atalaren barruan ez egonagatik ere, Sail, Zentro edo Zerbitzu batean Zuzendaritza-lanak betetzen dituzten langileak, hautaketaren, ordainsarien eta lanaldiaren sistemari dagokionez.

**2. artikulua.— Indarraldia**

1. Hitzarmen hau indarrean hasiko da legeztatutako alderdiek hitzarmena izenpetuko duten egunetik aurrera, baldin eta artikuluko batek 2014ko urtarrilaren 1erako atzeraragina duela berariaz adierazten ez bada.



2. Hitzarmen honen indarraldia 2019ko abenduaren 31 arte izango da. Hori gora-behera, indarrean egongo da harik eta hitzarmen kolektibo berri baten testuaren gaineko akordioa iritsi arte.

3. Negoziazioa sustatuko duen alderdiak idazki bat igorriko dio beste alderdiari, Hitzarmenaren eremuen eta negoziatu beharreko gaien berri emanez. Ondoren, Negoziazio Batzordea osatuko da, komunikazioa jaso eta gehienez 15 egun naturaleko epean.

### **3. artikulua. — Xedea**

1. Gorabideren eta haren langileen, funtzioen eta denboraren eremuetan bildutako langileen arteko lan-harremanak arautzen ditu Hitzarmen honek.

2. Hitzarmenean aurreikusten ez diren gaien kasuan, unean uneko indarreko lan-legeak aplikatuko dira, baita gainerako xedapen orokorrak ere.

### **4. artikulua. — Izaera**

Hitzarmena beharrezkoa eta zatiezina izango da ondorio guztietarako, bertan adostutako baldintzek osotasun organiko bakarra osatuko baitute. Baldintza horiek aplikatzeko, osotasunari lotuko zaizkio, eta, beraz, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, berraztertu edo partzialki hartu, beren testuingurutik kanpo. Horren ondorioz, ezinezkoa izango da artikulua batzuk aplikatzea gainerakoak alde batera utzita, eta Hitzarmena betiere bere osotasunean aplikatu eta aintzat hartuko da.

### **5. artikulua. — Diskriminaziorik eza**

Debekatuta daude sexuaren, adinaren, arrazaren, erlijioaren, politikaren, pertsonaren eta sindikatuen arazoiek eragindako diskriminazioak, soldadari, kategoria-igoerei, erantzukizunei, lanpostu hutsak esleitzeari eta beste edozein gairi dagokienez.

### **6. artikulua. — Berdintasun politikak**

Emakume eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoari jarraikiz, Gorabidek neurri batzuk hartuko ditu gizonen eta emakumeen artean lan-arloan egon daitekeen diskriminazio mota oro ekiditeko. Neurri horiek langileen ordezkariekin negoziatu, eta, ahal bada, adostuko ditu.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute Hitzarmen Kolektibo hau izenpetu eta lehen hiru hilabetean berdintasuneko batzorde paritario bat osatzeko, Berdintasun Planaren lan-ketarako.

### **7. artikulua. — Baldintzarik onuragarrienak**

1. Hitzarmen hau gaindituko duten baldintza jakin batzuk berariaz mantendu ahal izango dira, baldin eta hitzarmena izenpetu aurretik alderdiek adostu badituzte.

2. Berme hori guztiz pertsonala izango da, eta, beraz, ez zaio ezein lanposturi edo lanbide talderi lotuko.

3. Hobekuntza ekonomikoak badira, hitzarmenaren ohiko ordainsariak hobetuko dituzten zenbatekoak «Osagarri Pertsonal» gisa ageriko dira soldata-ordainagiritan, eta legezko osagarri pertsonalak izango dira.

### **8. artikulua. — Batzorde Paritarioa eta gatazkak konpontzeko sistema**

1. Hitzarmen hau interpretatu, zaindu eta aplikatzerakoan planteatuko diren gai guztiak aztertzeko batzorde misto paritario bat sortu da, Zentroen arteko Batzordeko eta Zuzendaritzako launa kidek osatua.

2. Alderdi bakoitzak izendatuko ditu batzorde horretan izango dituen ordezkariak, hitzarmena izenpetuko den egunetik hamabost eguneko epean. Ordezkarri-aldaketarik egiten badute, horren berri emango dute.



3. Batzordeak kontsulta idatziak jasoko ditu, Zentroko Batzordeen edo Zuzendaritzaren bitartez, eta alderdiek bilera deitu beharko dute kontsulta jasotzen duten egunetik kontatzen hasita zazpi eguneko epean; aztertu beharreko gaien zerrenda deialdi horren barnean hartuko dute.

4. Akordioak ordezkartza bakoitzaren kideen gehiengo absolutuz hartuko dira.

5. Alderdietako batek horrelakorik eskatzen badu, lan-gatazkak konpontzeko indarreko borondatezko prozeduren sistemaren eraginpean jarriko dira Batzorde Misto Paritarioan sortuko diren desadostasunak.

#### **9. artikulua.— Laneko auziak**

Hitzarmena izenpetu duten alderdiek konpromisoa hartu dute elkartearen barruan elkarrizketaren bidea agortzeko, diziplinazko arau edo jarrera gatazkatsu kolektiboak hartu aurretik.

### II. KAPITULUA

#### **LANALDIA, URTEKO EGUTEGIA, OPORRAK**

#### **10. artikulua.— Lanaldia**

1. Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietarako urteko lanaldia urtean 1.592 ordukoa izango da.

#### **11. artikulua.— Lan-egutegiak eta lanaldiaren banaketa**

1. Unean uneko lege-xedapenekin bat etorri, zerbitzu eta zentro guztiei dagozkien egutegiak egingo ditu Zuzendaritzak; egutegiak urte bakoitzeko urriaren amaieran helaraziko zaizkie batzorde eskudunei; eta, Batzorde horiekin negoziatu eta adostu ondoren, egutegi horiek aplikatuko ditu, lanaren eta ordutegiaren modalitate guztiak aintzat hartuta.

2. Egutegien negoziazioan desadostasunik izanez gero, indarreko legeria beteko da, eta, ahal dela, aurreko urteko egutegien irizpideak aldi baterako luzatuko dira, desadostasuna eragin duten gaiak lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozeduren (PRECO) eraginpean jarri eta horiei buruzko erabakia hartu arte. Zentroko Batzordeek Zuzendaritzatik proposatutako egutegiak onartzen ez badituzte, beren proposamen zehatza idatziko dute, desadostasunak lehenbailehen aipatutako borondatezko prozeduren eraginpean jartzeko. Bestela, Zuzendaritzaren proposamena aplikatuko da.

3. Lanaldi jarraituko langile guztiek 15 minutuko atsedena hartuko dute, eta denbora hori lan egindakotzat joko da. Zentro edo Bulego bakoitzaren Zuzendaritzak erabakiko du lanaldi-eten hori egiteko unea, horrek zerbitzurako eragin negatiborik ekar ez dezan.

#### **12. artikulua.— Oporrak, atsedeen-egunak eta lanaldi-gehiegiak konpentsatzeko egunak**

Irizpide orokor gisa, Garabide osoan, 12. artikulua honi dagokionez, ezartzen da ezen zentro edo zerbitzu bakoitzean profesional-kopurua, gutxienez, plantilla finkoaren heren bat izango dela.

Ondorio horretarako, heren horretan sartuko dira ohiko ordezkioak, baldin eta bost irizpide hauetakoren bat betetzen badute, gutxienez:

1. Aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
2. Eszedentzia-egoeran dagoen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
3. Lanaldi-murrizketa duen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
4. Txanda-kontratua duen langile mugagabe bat ordezten aritzea.
5. Ohiko ordezkioak, gutxienez, 120 egunez lan egin izatea (840 ordu) eta gutxienez gaitasun hauek bilduko dituen profila izatea indarrean: 4 gaitasun, profil optimoan, eta bakar bat ere ez, profilaz kanpo.



### 1. *Oporrak*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute, eta lan-egutegien ondoriozko lan-egunen baliokidetasunaren arabera baliatuko dira egun horiek. Aipatutako oporraldi hori bi alditan banatu ahal izango da gehienez, atsedenaldirik hartzeko eskubiderik ez duten kategoria eta lanpostuetarako izan ezik; kasu horretan, oporraldia lau zatitan banatzeko aukera izango da. Oporraldia zehazteko garaian, zerbitzuaren premiak eta lan-egutegian itundutakoa izan behar dira kontuan.

A) Oporraldien banaketa bi alderdiak ados jarrita egingo da, Zentro bakoitzaren berariazko ezaugarrien arabera eta erabiltzaileei ahalik eta arreta indibidual egokiena eman behar zaiela aintzat hartuta. Eguneko zentroetako zerbitzuko eta arreta goiztiarreko zerbitzuko langileek abuztuan hartuko dituzte oporrak, La Ola-ko eguneko zentroko asteburuko atsedeen-zerbitzuko langileek izan ezik; izan ere, zentro hori irekita egongo da abuztuko asteburuetan.

B) Zerbitzuaren premiak direla-eta, enpresak oporrak hartzeko eguna aldatzen badu hilabete baino gutxiagoko aurrerapenaz, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortu dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, alde zuretik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

C) Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu —ez oso-osorik, ez zatika—, honako bi kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana iraungitzen bada, edo langileari eszedentzia-egoera ezartzen bazaio oporraldi osoa baliatu baino lehen.

D) Opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahaliko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko altako datatik aurrera.

### 2. *Atsedeen-egunak*

Gainera, urtean zehar honako bi atsedenaldirik hauek izango dira:

- a) Zazpi egun natural Aste Santuan.
- b) Zazpi egun natural Eguberrian.

Egoitzen zerbitzuetan eta horiei laguntzeko zerbitzuetan atsedenaldirik horiek txandaka hartuko dira.

Alabaina, Gaueko Zaindari-Monitorearen eta Zuzeneko Arretako Profesionalen kategorietako langileek ezin izango dituzte bi atsedenaldirik horiek baliatu, beren berariazko sistema dela-eta: lanaldi kontratatutak, antolaketa, txandak, urteko lanaldiaren banaketa, eta oporren eta lanaldi-gehiegiak konpentsatzeko egunen kudeaketa.

Langileek kasu honetan baino ez dute izango eskubidea atsedenaldirik horiek hartzeko: euren lan-kontratua kasuan kasuko atsedenaldirik hasten den eguna baino gutxienez hiru hilabete lehenago indarrean sartu bada, eta, betiere, haien benetako lan-egutegiak atsedenaldirik horiek hartzeko behar bezainbeste lanaldi-gehiegiko ordu sortzen badu (oporraldiko orduak deskontatu ondoren).

### 3. *Lanaldi-gehiegia konpentsatzeko egunak*

a) Urteko lanaldia betetzen delarik, lanaldi osoko langileen lan-egutegietan eta lanaldiaren banaketak oporretarako beharrezko diren orduak baino ordu-gehiegi handiagoa sortzen duen egutegietan, urteko lanaldi-gehiegiaren konpentsaziotzat kontabilizatuko dira.



b) Lanaldi-gehiegia konpentsatzeko egunak banaka, jarraian edo txandaka har daitezke, eta haien asmoa da bizitza pertsonala eta laneko bizitza uztartzen laguntzea.

c) Baldin eta lan-egutegiak, benetakoak, opor-egunak eta atsedeen-egunak deskontatuta, orduan langileak —banaka, jarraian eta txandaka— gehienez ere lanaldi-gehiegia konpentsatzeko sei egun aukeratu ahal izango ditu (esan bezala, gehienez ere sei egun edo sei egun horien eta beraren egutegiak lanaldi-gehiegiko konpentsazio gisa sortzen dituen egunen arteko diferentzia), artikuluko honetako 1.A) atalean arautzen diren 30 opor-egunetatik, egun horiek opor-egun gisa hartzeko, banaka, jarraian edo txandaka. Opor egun horiek hartzeko, hurrengo d) idatz-zatian ezarritako araubide berari jarraituko zaio.

d) Lanaldi-gehiegia konpentsatzeko egunak —eta, kasuan kasu, c) idatz-zatian aurreikusten diren opor egunak— hartzeko, zerbitzu eta zentro bakoitzak zehatuko ditu egun horiek hartzeko baldintza eta salbuespenak; baldintza eta salbuespenok, betiere, zuzenean lotuta egon behar dira zerbitzuak egoki eskaintzea bermatzeko beharrezanarekin.

Egun horiek hartzeko eskaera gutxienez astebete lehenago egingo da, planifikatu eta aurreikusi ezin daitezkeen beharrezan bati erantzuteko erabiltzen ez badira.

### **13. artikulua.— Aparteko orduak**

1. Ohiko aparteko orduak kentzeari eutsiko zaio.
2. Jardueraren edo zerbitzuaren ondoriozko egiturazko ustekabeei, absentziei, zerbitzu-etetei eta aldaketei erantzuteko soilik onartuko dira aparteko orduak.
3. Egingo diren aparteko orduak atsedenaldien bitartez konpentsatuko dira; horietako bakoitzak eskubidea emango du oro har bi orduko atsedenaldi konpentsagarria hartzeko.

### **14. artikulua.— Malgutasuna: ordu-poltsa**

1. Ordu-tegi-malgutasuneko 80 orduko poltsa bat ezartzea adosten da honen bidez; baina horrek ez du ekarriko, inola ere, gure hitzarmen kolektiboan itundutako urteko lanaldiaren iraupena luzatzerik, ez eta banakako lan-egutegietan ezarrita dauden ordu eta benetako lanaldien kopurua igotzerik ere, betiere eragindako langileekin egon daitezkeen banakako akordioak alde batera utzita. Ordu-poltsa onartzeko aukera ere erabat borondatezkoa izango da langilearen aldetik, eta Zuzendaritzaren adostasunarekin kudeatuko da beti.

2. Poltsa hori osatzen duten orduak ezin izango dira ezein kasutan dirutan konpentsatu, eta ondorio guztietarako aparteko ordutzat hartuko dira. Hori gorabehera, langileari ordaindu egin beharko zaizkio benetan lan egindako orduei dagozkien plusak; hau da, lan efektibo delakoari dagozkienak. Ordu-kompentsazio hori ondorengo puntuetan adierazten dena izango da.

3. Programazioa bera eta langile bakoitzari egin zaion ordu-esleipena izenduna (prestakuntza baimendua, bilerak: soslaiak, zeharkakoak,...) ezagutzen den unean, halakotzat zenbatuak izango dira, eta langile horrek alde aurretik hartu ahal izango ditu ordu horiek, dokumentu honetako 4 eta 5. puntuen arabera.

4. Ordu horiek hartzeko aukera, izan ere, urte bakoitzeko abenduaren 22a arte luzatuko da, urtarrilaren 1etik abenduaren 30a bitarte sortutako orduetarako. Urte bakoitzeko urriaren 1etik abenduaren 31 arte sortutako orduak, berriz, hurrengo urteko otsailko azken eguna arte hartu ahal izango dira. Aipatutako data hori erabiliko da (irailaren 30a, alegia) alde aurretik hartutako urteko orduen saldoa eguneratzeko, bigarren aldi hori (hurrengo urteko otsailaren amaiera) baino lehenago erregularizatzeko ordu horiek.

5. Ordu horiek hartzeko, une bakoitzean lana eta familia uztartzeko dauden beharrezanetara egokitze ahalegina egingo da, eta gutxienez sortu zeneko zatiki-muga bera ezarriko da.



6. Ordu-poltsa, era berean, beste jarduera batzuk eskaintzeko erabili ahal izango da, hala nola iraupen jakin eta zehatzeko irteera eta lagun-egiteak, banakako egutegiko orduen gaintekoak, kontratu mugagabea duen langile batek estaliak ahal izango dira, bi alderdiei interesatzen bazaie, eta horren bidez, aukera emango da lehenengo puntuan zehazten den ordu-erabilgarritasuneko poltsa horretako kide izateko, baldin eta

- Bi alderdientzat interesgarria bada eta, beraz, langileak bere borondatez onartzen badu.
- Ondoriozko ordu-banaketan (txanden arteko atsedena, txandako gehieneko lanaldia, lanegun jarraituen gehieneko kopurua,...) legezko eta antolaketako berme guztiak betetzen badira.

7. Orduak sortzeko zein orduak hatzeko jakinarazpena, arau orokor gisa, egutegiko 7 eguneko izango da.

8. Edozein kasutan, aldi baterako ezintasun egoerak, oporrak, baimen ordainduak, baimen ordaindu gabeak, etab. izaten direnean, langile bakoitzari urte bakoitzaren hasieran ematen zaion kasuan kasuko urteko egutegian markatutako orduak zenbatuko dira.

### III. KAPITULUA

#### ORDAINSARIAK

#### 15. artikulua.— *Urteko soldata*

1. Urteko Soldata Taulak (2014eta 2015ekoak) jarraian erakusten den taulan ezarrita daude, urte horiei dagokien zutabeen.

2. 2016. urterako, 2015eko Euskadiko KPIa gehi 0,3 puntuko igoera ezarri da; hau da, urtean %0,6ko soldata-igoera. (ikusi taula eta dagokion zutabea).

3. 2017. urterako, 2016ko Euskadiko KPIa gehi 0,2 puntuko igoera ezarri da 2016ko taulekiko; hau da, urtean %1,7ko soldata-igoera. (ikusi taula eta dagokion zutabea).

4. 2018. urterako, honako soldata-igoera hau ezarri da: Euskadiko 2017. urteko KPIa gehi 0,5 puntu, 2017ko taulen gainean, gutxienez 1,5 puntu bermatuta.

5. 2019. urterako honako soldata-igoera hau ezarri da: Euskadiko 2018. urteko KPIa gehi 0,5 puntu, 2018ko taulen gainean, gutxienez 2 puntu bermatuta.

6. Aurreko guztiaren ondorioz, 2017ko Urteko Soldata Taula honela geratuko da:

Deskribapena / Kategoria	Urteko soldata, 2014 eta 2015	Urteko soldata 2016	Urteko soldata 2017
Administraria	26.507,18	26.666,22	27.119,55
CADeko etxeko zerbitz. eta etxebiz. lag. eta garbik. lag.	21.050,33	21.176,63	21.536,63
Egoitzako etxeko zerbitzuaren laguntzailea	21.229,58	21.356,96	21.720,03
Egoitzako fisioterapia-lag. eta -koordinatzailea	38.049,14	38.277,43	38.928,15
CADeko garraio-laguntzailea	22.272,66	22.406,30	22.787,21
CADeko fisioterapia-lag.	38.049,14	38.277,43	38.928,15
Sukaldaria	22.344,05	22.478,11	22.860,24
Kontramaisua	27.862,12	28.029,29	28.505,79
Egoitzako zuzeneko arretako koordinatzailea	35.115,35	35.326,04	35.926,58
Zuzeneko arretako eta langileen koordinatzailea	34.334,81	34.540,82	35.128,01
Egoitzako osasun-arretako koordinatzailea	36.836,66	37.057,68	37.687,66
CADeko zaindari monitoreak	24.779,06	24.927,73	25.351,50
Egoitzako gaueko zaindari monitoreak	33.568,93	33.770,34	34.344,44



Deskribapena / Kategoria	Urteko soldata, 2014 eta 2015	Urteko soldata 2016	Urteko soldata 2017
Egoitzako zaindari monitoria	25.730,80	25.885,18	26.325,23
Fisioterapeuta	36.836,66	37.057,68	37.687,66
Lorezaina	25.018,24	25.168,35	25.596,21
Administrazio burua	29.569,26	29.746,68	30.252,37
Hezkuntza Bereziko maisua/maistra	34.814,68	35.023,57	35.618,97
Medikua	40.637,00	40.880,82	41.575,79
Mediku espezialista	47.231,00	47.514,39	48.322,13
Etxebizitzetako monitoria	25.717,37	25.871,67	26.311,49
Ordenantza/Telefonista	18.589,04	18.700,57	19.018,48
Egoitz. eta etxebizitz. zuzeneko arretako profesionala	25.730,80	25.885,18	26.325,23
Psikologoa	40.637,00	40.880,82	41.575,79
Astaldi-arloaren arduraduna	33.386,39	33.586,71	34.157,68
Astaldi Elkartearen arduraduna	27.633,50	27.799,30	28.271,89
Familien prestakuntzaren arduraduna	33.662,80	33.864,78	34.440,48
Langileen eta egoitzako adminis. arduraduna	36.675,79	36.895,84	37.523,07
Egoitzako zerbitzu osagarrien arduraduna	30.433,34	30.615,94	31.136,41
Giza baliabideetako teknikaria	36.675,79	36.895,84	37.523,07
Prebentzioko teknikaria	33.386,39	33.586,71	34.157,68
Gizarte Langilea	33.386,39	33.586,71	34.157,68

6. Urteko ordainsari finkoa hamalau ordainsaritan banatuko da: hamabi hileko ordainsari arruntak eta bi apartekoak (azken horiek uztailearen 15aren eta abenduaren 24aren aurretik ordainduko dira, hurrenez hurren). Zatiketa horren ondoriozko kopuruak oinarritzko soldataren kontzeptua osatuko du.

7. Aparteko ordainsariak kalkulatzeko, hileko oinarritzko soldata eta langile bakoitzari antzintasun-osagarri gisa dagokion zifra batu behar dira.

8. Aipatutako urteko soldata lanaldi osoari eta urtean adostutako ordu kopuru osoari dagokie, eta, beraz, lanaldi partzialeko kontratua duten langileek jasoko duten ordainsaria urtean benetan egingo duten lanaldiaren proportzionala izango da.

#### 16. artikulua.— Antzintasun-osagarria

1. Langile guztiek osagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute, elkartearen zerbitzura benetan emango duten hiru urteko aldi bakoitzeko.

2. Sortzen diren hiruhilekoak (gehienez ere, hamar hiruhileko ordainduko dira), hileroko ordainduko dira, honako eskala honen arabera eta urteko soldataren portzentajezko gehikuntza bereberkin.

	Hiruhilekoaren zenbatekoa (2014 eta 2015) lanaldi osoan	Hiruhilekoaren zenbatekoa lanaldi osoan-2016	Hiruhilekoaren zenbatekoa lanaldi osoan-2017
Administraria	48,98	49,27	50,11
CADeko etxeko zerbitz. eta etxebiz. lag. eta garbik. lag.	38,89	39,12	39,79
Egoitzako etxeko zerbitzuaren laguntzailea	39,22	39,46	40,13
Egoitzako fisioterapia-lag. eta -koordinatzailea	70,30	70,72	71,92



	Hiruhilekoaren zenbatekoa (2014 eta 2015) lanaldi osoan	Hiruhilekoaren zenbatekoa lanaldi osoan-2016	Hiruhilekoaren zenbatekoa lanaldi osoan-2017
CADeko garraio-laguntzailea	41,15	41,40	42,10
CADeko fisioterapia-lag.	70,30	70,72	71,92
Sukaldaria	41,28	41,53	42,24
Kontramaisua	51,48	51,79	52,67
Egoitzako zuzeneko arretako koordinatzailea	64,88	65,27	66,38
Zuzeneko arretako eta langileen koordinatzailea	63,44	63,82	64,90
Egoitzako osasun-arretako koordinatzailea	68,06	68,47	69,63
CADeko zaindari monitorea	45,78	46,05	46,83
Egoitzako gaueko zaindari monitorea	62,02	62,39	63,45
Egoitzako zaindari monitorea	47,54	47,83	48,64
Fisioterapeuta	68,06	68,47	69,63
Lorezaina	46,22	46,50	47,29
Administrazio burua	54,63	54,96	55,89
Hezkuntza Bereziko maisua/maistra	64,32	64,71	65,81
Medikua	75,08	75,53	76,81
Mediku espezialista	87,27	87,79	89,28
Etxebizitzetako monitorea	47,52	47,81	48,62
Ordenantza/Telefonista	34,35	34,56	35,15
Egoitz. eta etxebizitz. zuzeneko arretako profesionala	47,54	47,83	48,64
Psikologoa	75,08	75,53	76,81
Astaldi-arloaren arduraduna	61,69	62,06	63,12
Astaldi Elkartearen arduraduna	51,06	51,37	52,24
Familien prestakuntzaren arduraduna	62,20	62,57	63,63
Langileen eta egoitzako adminis. arduraduna	67,76	68,17	69,33
Egoitzako zerbitzu osagarrien arduraduna	56,23	56,57	57,53
Giza baliabideetako teknikaria	67,76	68,17	69,33
Prebentzioko teknikaria	61,69	62,06	63,12
Gizarte Langilea	61,69	62,06	63,12
Astialdirako espezialista	16,23	16,33	16,61

3. Aurreko puntutik ondorioztatzen denez, 10 hiruortekori dagozkien ordainsariak ordainduko dira gehienez. Hamaikagarren eta ondorengo hiruhilekotik aurrera, aukera libreko denbora gehituz konpentsatuko da (urtean 35 ordu gehiago).

4. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuetan, ezarriko diren kopuruak edo astialdia kontratuan ezarritako lanaldiarekiko proportzionalak izango dira.

5. Antzinasunagatiko igoera hiruortekoa beteko den hilabete berean ezarriko da.

#### **17. artikulua. — Jantokiko osagarria**

1. 2014 eta 2015. urteetarako, jangelako 4,57, 2016. urterako 4,60 eta 2017. urterako 4,68 euroko osagarria ezartzen da benetan lan egindako egun bakoitzeko. osagarria 1977ko uztailaren 15eko Lan Ordenantzaren (168. BOE) 44. artikuluko 1. paragrafoko betebeharrak betetzen dituzten lanpostuetan jarduten duten langileek izango dute





jangelako osagarri hori jasotzeko eskubidea. Paragrafo horrek honela dio, hitzez hitz: «Mantenu-erdiko edo barnetegiko zerbitzuak eskaintzen dituzten zentroetan jarduten duten langileek mantenurako eskubidea izango dute gauzazko soldata-osagarri gisa, baldin eta bazkariko eta afariko orduetan lan egin behar badute. Dena dela, osagarri hori eskudirutan konpentsatu ahal izango da, enpresak eta langileak horrela adosten badute; akordiorik lortu ezean, langileak egingo du aukera». Kopuru hori eraginkorra izango da, betiere lan-txanda bat badator bazkari- edo/eta afari-ordutegiarekin; biak batuz, hala gertatzen bada.

**18. artikulua.— Gaueko lanaren osagarria**

1. Gaueko lantzat edo gaueko txandako lantzat honako hau hartuko da: gaueko hamarretatik goizeko seietera bitarte egindakoa; nolana ere, lanaldiaren erdia edo gehiago gauean egiten bada, oso-osorik gauean egindakotzat joko da.

2. Sistema orokor gisa, gauean lan egindako orduak 3,82 euroko soldata-osagarria izango dute 2014 eta 2015. urteetan, 3,84 euro 2016. urtean eta 3,91 euro 2017. urtean.

3. Osagarri hori ez dagokie Atxarteko eta Sopuertako egoitzetako gaueko zaindari monitorearen kategoria duten langileei, haien urteko soldatan barne hartua baitago.

4. Haurdun dauden langileak ezin izango dira gaueko lanak egitera behartu, ez haurdunaldian zehar, ez erditzearen ondokoan, osasun- eta segurtasun-arloko agintari eskudunek zehaztutakoaren arabera. Langileak aukera hori baliatu nahi badu, aldiz, ahal dela eguneko lanpostu bat ezarriko zaio.

**19. artikulua.— Erabilgarritasuneko osagarria**

1. Zuzendaritzak prestasuneko edo aurrez aurreko zaintzarik gabeko sistema ezartzen badu, langilea elkartearen zerbitzura geratuko da lanaldia amaitzerakoan, zerbitzuaren edo erabiltzaileen berezko beharrekin zerikusia duten gertaerei erantzuteko. Ondorioz, langile horiek lantokiarekin edo zerbitzuarekin konektatuta egongo dira, telefono mugikorraren edo antzeko teknologien bidez, eta gorabehera horiei erantzun beharko diete, baita, egoerak eskatzen badu, lantokian bertaratu ere. Langile horiei guztiei 8,71 euro ordainduko zaie prestasun-egun bakoitzeko 2014 eta 2015. urteetan, 8,76 euro 2016. urtean eta 8,91 euro 2017. urtean.

2. Sistema honen eraginpeko gertaerak konpontzeko sartutako orduak denborarekin konpentsatu ahal izango dira, aparteko orduetarako aurreikusitakoaren arabera.

**20. artikulua.— Igandetako, jaiegun ofizialetako, Eguberri eguneko eta Urteberri eguneko osagarria**

1. Igande eta jaiegun ofizialetan jardungo duten langileek 23,00 euroko soldata-osagarria jasoko dute egun horietan egindako lan-txanda bakoitzeko 2014 eta 2015. urteetan, 23,14 euro 2016. urtean eta 23,53 euro 2017. urtean.

2. Abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a egun berezizat joko dira, eta, beraz, 68,22 euroko osagarria jasoko dute langileek egun horietan egingo duten txanda bakoitzeko 2014 eta 2015. urteetan, 68,63 euro 2016. urtean eta 69,80 euro 2017. urtean; osagarri hori ezin izango zaio aurreko puntukoari metatu.

3. Txandakako langileen kasuan, osagarri horiek jasotzeko aukera emango duen gaua aurreko egunean hasi eta igandean edo jaiegunean amaituko den txandakoa izango dela hartu da aintzat.

4. Osagarri horiek ez dagozkie gaueko zaindari monitorearen kategoria duten langileei (Sopuertako eta Atxarteko egoitzak). Eta hori hala da haien urteko soldatan bildutako soldata- eta berme-osagarrien sistema globala aldatzen ez delako.

5. Norberaren baldintza gisa, Atxarteko eta Sopuertako Egoitzetan hitzarmen hau sinatu den egunera arte indarrean zegoen jaiegun eta igandetako ordainsari-sistema errespetatuko da, kontratu mugagabea duten eta horrelakorik eskatuko duten langileentzat. Sistema horren arabera, 14 jaiegun ofizialengatiko osagarri bakarra ordainduko da inarrizko soldatari dagokion orduko prezioaren %100ean, jaiegunean sartutako ordu



kopuruaren arabera. Bestela esanda, une honetan jaiegun ofizialeko plusa %100ean jasotzen ari diren langileek aukeratu ahal izango dute egungo egoeran geratzea (jaiegun ofizialak %100ean kobratzea, igandeko plusik gabe) edo artikuluko lehen 3 puntuen erregulaziora behin betiko jotzea. Maiz gertatzen den bezala, lanaldi partzialeko kontratu mugagabea aldi baterako eteten bada, eta horren ordez lanaldi handiagoko aldi baterako kontratua egiten bada (behin-behinekotasunagatik, lanak metatu direlako, zerbitzu jakin bategatik, txandagatik edo antzeko kasuengatik), aldi baterako kontratu horrek iraungo duen bitartean hitzarmen honetan araututako sistema orokorraren arabera kobratuko dute langileek, lanaldi partzialeko kontratu mugagabearen etetea amaitu arte.

6. Jaiegun ofizialak (2 ordu lan egindako ordu bakoitzeko) eta igandeak (ordu bat lan egindako ordu bakoitzeko) denborarekin konpentsatzeko sistema aldi baterako mantenduko da, etxebizitzetako zerbitzuko monitoreentzat.

#### **21. artikulua.— Soldata-osagarriak metatzea eta ordaintzea**

1. Jangelako, gaueko, prestasuneko, eta igandeetako, jaiegunetako, Eguberri-eguneko edo Urteberri-eguneko osagarriak metatuko dira, eta lan egindako egunen arabera ordainduko dira.

#### **22. artikulua.— Zerbitzuagatiko kalte-ordainak: kilometroak eta dietak**

1. Lan-arrazoia direla-eta langileek mantenua ordaindu behar badute, elkarteak, orain artean egin duen bezala, horri dagokion kopurua ordainduko du, langileak dagokion faktura aurkeztu ondoren.

2. Langileak bere ibilgailua Elkartearen zerbitzura erabiltzen badu, kilometroko 0,33 euro emango dio Elkarteak, 2014 eta 2015. urteetan, 0,33 euro 2016. urtean eta 0,34 euro 2017. urtean.

3. Lantoki bat baino gehiago esleitu zaion langile batek lanaldi berean lantoki batetik bestera ibili behar badu, lekualdatze horien ondoriozko gastuak konpentsatuko zaizkio.

### IV. KAPITULUA

#### **LANGILEAK HAUTATZEA, LANBIDE-GARAPENA ETA -SAILKAPENA, MAILA-IGOERAK, LEKUALDATZEAK, PRESTAKUNTZA**

#### **23. artikulua.- Langileak hautatzea, maila-igoerak eta lekualdatzeak**

1. Elkartearen sortzen diren lanpostu hutsen kasuan, honako hau hartuko da lanpostu hustzat: lehendik bazegoen lanpostu batean behin betiko baja gertatzen denean edozein arrazoiengatik, eta lanpostu hori berriz ere modu mugagabean betetzea erabakitzen bada; edo bestela, elkartearen lehendik bazen zentro batean ordura arte finkatutako plantilla modu mugagabean handitzea erabakitzen bada. Kasu horretan, zuzendaritzak zehaztuko ditu lanpostua lortzeko baldintzak; baldintza horiek batzorde eskudunei jakinaraziko zaizkie eta dagokion deialdian argitaratuko dira. Deialdia behar besteko aurre-rapenaz argitaratuko da, interesdun guztiek izena emateko aukera izan dezaten.

Baldintza horien artean honako hauek, gutxienez, sartuko dira:

— Lanpostua lortzeko behar izango den gutxienerako titulazioa eta haren baliokideak zehaztu beharko dira.

— Lanpostuaren gutxienerako gaitasun-profila. Gaitasun-profil horretan, lanpostuaren gaitasunak ez ezik, lanpostua lortzeko gutxienerako gaitasun-maila ere bilduko da.

Goiko baldintzak betez gero, hautagaiak aztertuko dira honako lehenetsun-ordena honi jarraituz:

1. Lekualdatzeak: lekualdatzetzat hartuko dira kontratu mugagabea, kategoria berdina eta lanaldi berdina dituzten hautagaiak.

2. Enplegu-hobekuntzak: enplegu-hobekuntzetzat hartuko dira kontratu mugagabea eta kategoria berdina baina lanaldi ezberdina dituzten hautagaiak.



3. Lanpostu-aldaketa: lanpostu-aldaketatzat hartuko dira kontratu mugagabea baina kategoria ezberdina dituzten hautagaiak, lanaldia gorabehera.
4. Ohiko ordezkioak: elkartearen barruan lan-harreman egonkorrik ez duten hautagaiak.
5. Kanpokoak: aurreko ezein taldetan barne hartu gabeko hautagaiak.

Lekualdatzeen eta enplegu-hobekuntzen kasuan, kontratu mugagabea duten langile guztiak homologatuta daude gutxieneko baldintzei dagokienez (prestakuntza eta gaitasun-profila).

Aurreko talderen bateko hautagai kopurua esleitu beharreko lanpostu kopurua baino handiagoa baldin bada, hautaketa egiteko deialdian zehaztutako irizpideei erreparatuko zaie, bereziki lanpostua egoki betetzeko garrantzitsuak direnei, hala nola:

- 1) Gaitasun-profil optimoari. (lekualdatzea eta enplegu-hobekuntza izan ezik).
- 2) Egungo postuko antzinasunari.
- 3) Elkarteko antzinasunari, okupatutako lanpostua edozein izanik ere.
- 4) Esperientzia.
- 5) Lanpostuarekin loturiko prestakuntza osagarria.
- 6) Bi hizkuntza ofizialak jakiteari.
- 7) Zuzendaritzaren eta dagokion batzordearen artean adostutako beste edozein irizpideri.

Goiko alderdi horien ponderazioa bete beharreko lanpostuaren arabera izango da, baina nolahi ere, eta arau orokor gisa, balioetsi beharreko alderdi guztien % 60, gutxienez, osatuko du lehenengoak.

2. 23. artikulua honi dagokionez, zuzeneko arretako profesionalen kategorian sartuko dira honako hauek:

- CADeko zaindari monitorea.
- Egoitzako gaueko zaindari monitorea.
- Egoitzako zaindari monitorea.
- Etxebizitzetako monitorea.
- Astialdi elkartearen arduraduna.
- Zuzeneko arretako profesionala.

3. Zentro berriak irekitzen direnean, lanpostuak argitaratu aurretik hautaketa-batzordea bilduko da hautaketa-baremo zehatzak erabakitzeko, baita artikulua honetako lehenengo puntuan jasotako taldeetarako zenbat lanpostu gordeko diren erabakitzeko ere: lekualdatzea, enplegu-hobekuntza, lanpostu-aldaketa, ohiko ordezkioak eta kanpokoak.

4. Lanpostu bakoitzaren deialdia argitaratu baino 8 egun lehenago, batzorde eskudunari deialdiari buruzko datuak igorriko zaizkio, egoki irizitako alegazioak egin ditzan, dagokionean. Eskaeak aurkezteko gutxieneko epea 10 egun izango dira.

5. Lanpostu bakoitzerako hautagaiak bildu ostean, -batzorde eskudunari eta/edo bestela batzordeko presidentziari dokumentazio guztia helaraziko zaio, hautaketa-batzordea bildu baino hiru egun lehenago. Hautaketa-batzordean zuzendaritzako 2 kide eta batzordeko kide bat egongo dira, eta alderdietako bakoitzak egoki irizitako aholkulari/laguntzaile kopurua (ahotsarekin baina botorik gabe) eraman ahal izango du, betiere hautaketa-batzordeko kide kopuruaren (3) hirukoitza gainditu gabe. Kasu guztietan, batzordeko kideen artean genero-oreka izateko ahalegina egin behar da. Hautaketa-batzordean hartutako erabakiak eta bi alderdiek adierazitako iritzia aktan idatziko ditu zuzendaritzak, baita erabilitako hautaketa-irizpideak ere.

6. Lanpostu bakoitzean ikasteko eta finkatzeko aldiari eutsi behar zaiola kontuan izanik, erabiltzaileen eta langileen ezagutza-mailaren eta egindako zerbitzuaren nahiz lan-zentroaren bilakaeraren arabera, lanpostu baterako hautatutako lagun bakoitzak ezin izango du beste lanpostu baterako hautagai izan gutxienez 2 urtez (betiere probal-



dia eta/edo egokitzealdia gaindituta), mailaz igotzeko eta enplegua hobetzeko lanpostu-tzat hartutakoen kasuan izan ezik.

7. Salbuespen bat finkatu da:

- Langile bakarreko zentroetan, arreta eman beharreko kolektiboarekin esperientzia frogatua duten hautagaiei lehentasuna emango zaie, eta horien atzetik, ohiko ordezkoei, antzeko esperientzia izanez gero.

8. Artikulu hau osorik aplikatuko da aldi baterako bete beharreko lanpostuen kasuan ere, bi baldintza hauek betetzen badituzte:

- Iraupen jakina, egiazkoa eta urtebetekoa edo gehiagokoa izatea.
- Lanpostu osoa betetzea, hau da, urteko lanaldiak bat etorri behar du zentroko plantillan bete beharreko lanpostuari esleitutako ordu kopuruarekin.

23. artikulua honi dagokionez, denbora hori lanpostua betetzen emandako denboratzat hartuko da.

#### **24. artikulua.— Lanbide-garapena eta lanbide-sailkapena**

Gorabidek prestakuntzako eta lanbide-garapeneko bere politika dauka bere plantillako kideentzat, hitzarmen kolektibo honetako 23 eta 29. artikuluetan xedatutakoarekin bat etorrira.

Gorabidek, bestalde, lanbide-sailkapeneko bere sistema ere badauka; sistema hori erakundearen eremura egokitzen da, eta lanbide-sailkapenaren eremuan indarrean dagoen legediari lotzen zaio. Lanbide-sailkapeneko sistema hori 6 lanbide-taldetan banatzen da: Zuzendaritza, Koordinazioa, Zuzeneko Arretako Langilea, Zerbitzu Espezializatuak, Zerbitzu Lagungarriak, eta Antolaketari Laguntzeko Zerbitzuak. Xehetasunez:

##### *Zuzendaritza*

- Gerentzia.
- Zentroko zuzendaritza.
- Unitateko/Saileko zuzendaritza.

##### *Koordinatzailea*

- Egoitzako zuzeneko arretako koordinatzailea.
- Zuzeneko arretako eta langileen koordinatzailea.
- Astialdi-arloaren arduraduna.

##### *Zuzeneko arretako profesionala*

- Etxebizitzetako monitorea.
- CADeko zaindari monitorea.
- Egoitzako zaindari monitorea.
- Egoitzako gaueko zaindari monitorea.
- Hezkuntza Bereziko maisua/maistra.
- Egoitz. edo etxebizitz. zuzeneko arretako profesionala.
- Astialdi Elkartearen arduraduna.

##### *Zerbitzu espezializatuak*

- Mediku espezialista.
- Medikua.
- Egoitzako osasun-arretako laguntzailea.
- Fisioterapeuta.
- CADeko fisioterapia-laguntzailea.
- Egoitzako fisioterapia-lag. eta -koordinatzailea.
- Familien prestakuntzaren arduraduna.



- Famili esku-hartzeko arduraduna.
- Gizarte-langilea.
- Psikologoa.

**Zerbitzu lagungarriak**

- Egoitzako zerbitzu osagarrien arduraduna.
- Kontramaisua.
- Sukaldaria.
- Lorezaina.
- CADeko etxeko zerbitz. eta etxebiz. lag. eta garbik. lag.
- Egoitzako etxeko zerbitzuaren laguntzailea
- CADeko garraio-lag.

**Antolaketari laguntzeko zerbitzuak**

- Komunikazioko arduraduna.
- Giza baliabideetako teknikaria.
- Prebentzioko teknikaria.
- Administrazioburua.
- Idazkaria.
- Administraria.
- Ordenantza/telefonista.
- Langileen eta egoitzako administrazioaren arduraduna.

Beraz, ez zaio aplikatzekoa izango Gorabideko plantillari, inola ere, pertsona desgaituen arretarako zentro eta zerbitzuen XIV. Hitzarmen Kolektibo Orokorren bigarren

**25. artikulua.— Trukeak**

Lanpostu-trukeak (aldi baterakoak edo iraunkorrak) ahalbidetzea kategoria bereko langileen artean (ondorio horietarako, aplikagarritzat hartuko da 23.2 artikuluan adierazitako kontzeptua).

Gorabiden kontratu mugagabea duten langile guztiek egin ahal izango dituzte trukeak, zeinahi delarik ere horien urteko lanaldia.

Trukatzeak, gutxienez, 6 hilabeterako izango dira (iraupen hori izan behar du, gutxienez, eskatutako trukatzek), eta, gehienez, 5 urterako. Gero, bi alderdiek erabakiko dute trukatzeko hori mugagabe bihurtu nahi duten ala ez.

Nolanahi ere, aldi horiek langile bakoitzeko zenbatuko dira, eta, beraz, 5 urteko aldi horretan zehar, trukatzeko egin duten pertsonak alda daitezke. Behin behineko denbora hori eginda, langileak ezingo du beste trukatzeko eskatu, harik eta 2 urte eta erdi igarozten diren arte azkenekoa amaitu zenetik.

Trukatze batean dagoen langile batek lanpostu bat eskatzen badu, hautaketarako, jatorrizko lanpostua (kategoria, antzintasuna eta urteko lanaldia) hartuko da kontuan, probaldia alde batera utzita.

Behin betiko lanpostu baterako hautatua izaten bada trukatzeko batean dagoela, trukatzeko batean dagoen beste pertsona (hautatua izan denarekin trukea egin duena) bere jatorrizko lanpostura itzuliko litzateke hautatua izan den pertsonari lanpostu berriaren probaldi-eta/edo egokitzapen-aldia amaitzen zaion unean.

Eskatutako aldiaren amaieran, trukatzeko ezeztatu ahal izango da, betiere, hura eskatu zuten langileak ados badaude.

**26. artikulua.—*Desgaitasun intelektuala duten pertsonak***

Erakundearen eginkizun berezia izango da desgaitasun intelektuala duten langileen-tzat haien beharretara egokitzen diren lanpostuak erreserbatzea. Batzorde Paritarioak erabakiko du lanpostuak egokiak diren edo ez.

**27. artikulua.—*Lanaldi osoko langileak aldi baterako ordezteak, kontratu mugagabea duten lanaldi partzialeko langileekin***

1. Atxarteko, Eguzkiako eta Haizeako Egoitzetan lanaldi partzialeko kontratu mugagabea duten langileek lehentasuna izango dute beren zentroetako kategoria bereko lanaldi osoko langileen absentziak betetzeko, orain artean egin den bezala, hori posible bada eta zerbitzuari kalterik eragiten ez bada.

2. Inplikaturako Zentroek lehentasun hori kudeatzeko aukera izan dezaten, inplikaturako langileek urtean behin jakinaraziko diote beren Zentroko Zuzendaritzari lanaldi osoko ordezteak egiteko borondatea.

**28. artikulua.—*Maila desberdineko lanak***

Behar izanez gero, edo langileak eta Zuzendaritzak ados jarri ondoren, Elkarteak agindu ahal izango die langileei beren lanbide-kategoriakoak ez diren beste lan batzuk egiteko, eta aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean jatorrizko lanpostura itzuliko da berriro langilea.

Aldaketaren baldintzak Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera arautuko dira, lanpostua erreserbatua duen beste langile bat ordeztu izanagatik kategoria handiagoko lanak egin behar diren kasuetan izan ezik; kasu horietan, sei hileko epea ez da egoeraren goreneko muga izango, baizik eta aldaketa eragin duen gorabeherak iraungo duen denbora.

Langileak kategoria handiagoko lanak egiten baditu sei hilabete baino denbora gehiagoan urtebetean edo zortzi hilabete baino gehiagoan bi urtetan, eta aurreko atalean aipatu den kasu berezia gertatzen ez bada, goragoko kategoria bermatuko zaio.

**29. artikulua.—*Lanbide Heziketa***

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

2. Prestakuntza-politika hori garatzeko, honako oinarrizko puntu hauek ezarri dira:

a) Zuzendaritzak, Zentroen arteko Batzordearen parte-hartzearekin, profesionalentzako kalitatezko prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, bere ekonomia- eta antolaketan ahalmenaren barruan betiere.

b) Etorkizunean garatuko diren lanpostuen ondorioz sortuko diren era guztietako beharrek zehaztuko dute prestakuntza-ekintza guztien xedea.

c) Zuzendaritzak, atzemandako prestakuntza-beharren arabera, Prestakuntza Plan bat landuko du, eta Zentroen arteko Batzordeari emango dio horren berri.

d) Zuzendaritzak Plan hori aplikatu eta garatuko du bere eskuduntzaren esparruan.

e) Prestakuntza-ekintzaren batean bildutako langile guztiek ahalik eta etekinik handiena atera beharko diete bertan erabiltzen dituzten baliabideei.

f) Prestakuntzaren aprobetxamendua kontuan hartuko da hautaketak egiterakoan.

3. Prestakuntzako edo lanbidea hobetzeko ikasketak egin nahi dituzten langileek lanaldia egokitzeko eskubidea izango dute eskolara joan ahal izateko, eta zerbitzuan horrelakorik egin badaiteke.

Zuzendaritzak prestatzen duen urteko prestakuntza-proposamena batzordeari jakinaraziko zaio, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, eta batzordea partaide egingo du ha-



ren ekarpenen bidez. Proposamen horrek prestakuntza-ekintza hauek eduki ahal izango ditu:

#### *Oinarrizko prestakuntza-ekintzak*

Zuzendaritzaren iritziz langile guztientzat edo batzuentzat oinarrizkoak diren prestakuntza-ekintzak dira.

Prestakuntza-ekintza horiek ezaugarri hauek izango dituzte:

- Nahitaezkoak izango dira Zuzendaritzak identifikatzen dituen pertsona edo pertsona-taldeentzat.
- Betiere, benetako lanalditzat hartuko da prestakuntza-ekintza horietan parte hartzen duten pertsonentzat. Ekintza horiek langileen lanaldiaz kanpoko egun eta/edo orduetan egiten badira, hitzarmen honetako 14. artikuluan ezartzen diren malgutasun-orduen poltsaren kontura jokatuko da.
- Ekintzaren kostua, diru aldetik, Elkarteak finantzatuko du oso-osorik.

#### *Prestakuntza-ekintza komenigarriak*

Zuzendaritzaren iritziz langile guztientzat edo batzuentzat komenigarriak diren prestakuntza-ekintzak dira.

Prestakuntza-ekintza horiek ezaugarri hauek izango dituzte:

- Borondatezkoak izango dira Zuzendaritzak identifikatzen dituen pertsona edo pertsona-taldeentzat.
- Prestakuntza-ekintza bakoitzaren iraupen-orduak lanalditzat hartuko dira ekintza horietan parte hartzen duten pertsonentzat, baina bakarrik Zuzendaritzak prestakuntza-ekintza bakoitzerako ezartzen duen ehunekoa arte.
- Ekintzaren kostua, diru aldetik, Elkarteak finantzatuko du oso-osorik.

#### *Prestakuntza-ekintza osagarriak*

Zuzendaritzaren iritziz langile guztientzat berariazkoak diren prestakuntza-ekintzak dira.

Prestakuntza-ekintza horiek ezaugarri hauek izango dituzte:

- Borondatezkoak izango dira Zuzendaritzak identifikatzen dituen pertsona edo pertsona-taldeentzat.
- Ez dira inola ere lanalditzat hartuko ekintza horietan parte hartzen duten pertsonentzat, nahiz eta Zuzendaritzak konpromisoa hartzen duen, antolaketa aldetik posible den heinean, bidezko diren ordutegi-aldaketak egiteko, nahi duten pertsonen prestakuntza-ekintza horietara bertaratzea ahalbidetzeko.
- Ekintzaren kostua, diru aldetik, Elkarteak finantzatuko du oso-osorik.

Era berean, baldin eta langile batek edo langile-talde batek, urteko edozein unetan, bere lanpostuari lotutako prestakuntza-ekintzako proposamen bat aurkezten badu, Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du proposamen hori aztertu egingo duela eta beraren iritziz egokia den tratamendua emango diola, duen izaeraren arabera eta erakundearen aurrekontu-aukerei begiratuta.

Arestian aurreikusitakoaren arabera benetako lanalditzat hartzen diren prestakuntza-ekintzak, betiere, Langileen Estatutuaren 23.3 artikuluan aurreikusitakoaren arabera zenbatuko dira.



**V. KAPITULUA**  
**NORBERAREN, FAMILIAKO ETA LANEKO BIZITZA BATERAGARRI EGITEA**

**30. artikulua. — Ordainduriko lizentziak**

Langileek, aldez aurretik abisatu eta justifikatu ondoren, lanera ez joateko eta ordainsariari eusteko eskubidea izango dute, jarraian zehaztuko diren arazoengatik eta denbora-tarteetan. Lizentzia horiek arazoia gertatuko den unean hartuko dira nahitaez.

Lizentziaren arazoia	Lizentziaren denbora	Egiaztagiria
1. Ezkontza edo izatezko bikote egonkorra	20 egun natural, gehienez ezkontza-egunetik aurrera zenbatuta	Familia Liburua, Epaitegiaren egiaztagiria edo elkarbizitza-egiaztagiria
2. Semea edo alaba jaiotzea	3 Egutegiko egunak 6 egun natural zesartarraren edo gaixotasun larriaren kasuan	Familia-liburua edo medikuaren edo klinikaren egiaztagiria, gaixotasun larriaren edo zesartarraren kasuan
3. Ezkontidea, bikotekidea, seme/alaba, gurasoak eta aitaginarreba/amaginarreba ospitaleratzea (a)	5 egun natural.	Ospitaleko egonaldiaren egiaztagiria
4. Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideen ebakuntza, ospitaleratzerik gabe, baina etxean atsedean hartzea eskatzen badu.	2 egun natural Lurralde Historikoaren barruan 4 egun natural 150 km baino urrunago dauden probintziatara bidaiatu behar izanez gero	Medikuaren edo ospitalearen ziurtagiria.
5. Suhl/errainak, koinatu/koinatak eta aitona/amonak ospitaleratzea	2 egun natural Lurralde Historikoaren barruan 4 egun natural 150 km baino urrunago dauden probintziatara bidaiatu behar izanez gero	Ospitaleko egonaldiaren egiaztagiria
6. Adin pediatrikoan dauden edo adimen urritasuna duten seme-alaben kontsultak, tratamenduak, probak eta azterketa medikoak	Behar den denbora	Egiaztagiria
7. Ezkontidea, bikotekidea, gurasoak eta aitaginarreba edo amaginarreba hiltzea	5 egun natural	Egiaztagiria
8. Ezkontzako seme-alaben, neba-arreben, ezkontzako zako neba-arreben, aitona-amonen, ezkontzako aitona-amonen eta biloben heriotza	2 egun natural 4 egun natural 150 km baino urrunago dauden probintziatara bidaiatu behar izanez gero	Egiaztagiria
9. Etxebizitaz aldatzea	Egun natural 1	Langileen Administrazioari aldaketa horren berri ematea.





Lizentziaren arrazoia	Lizentziaren denbora	Egiaztagiria
10. Aita edo ama, semea edo alaba, neba edo arreba, aitona edo amona, eta bilobak (odol-ahaidetasunezkoak edo ezkontza-ahaidetasunezkoak) ezkontzea	Egun natural 1	Egiaztagiria
11. Zentro ofizialetan egin beharreko azterketak, lan-gilea titulu ofizial bat lortzeko ikasketak egiten ari delako	Azterketa hori ikastetxe ofizialetan egitera joateko beharrezko denbora	Zentroaren egiaztagiria
12. Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme/alaba edoskitzea (b)	Eguneko lanaldia ordubete murriztuko da, horren hasieran edo amaieran nahitaez. Metatu ahal izango da	Familia Liburua edo Auzitegiaren egiaztagiria
13. Adopzioaren edo familian hartzearen kasuan	LEko 48.4. art.	Familia Liburua, Epaitegiaren egiaztagiria edo administrazio-egiaztagiria
14. Seme/alabaren bataioa, jaun-hartzea edo beste erlijio-erritu batzuk	Ospakizunaren eguna	Egiaztagiria

(a) Ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek eta gurasoek gaixotasun edo ebakuntza larriagotiko lizentziaren kasuan (3. puntua), lizentzia horrek baimena ematen duen 5 egun naturalak hamabost eguneko epean hartu behariko dira, lizentzia eragin duen gertaeraren egunetik aurrera, honako arau honi jarraituz: 5 egun naturalak hartuko dira, lizentzia eragin duen gertaeraren egunetik aurrera zenbaituak, eta, dagokion lan-egutegian, alpatutako 5 egun naturalen barruan zenbat lanegun biltzen diren adieraziko da. Lanegun horiek 15 eguneko epe baten barruan ballatu ahal izango dira, arrazoia eragin duen gertaeratik zenbatzen hasita. (Esaterako, lizentzia eragin duen gertaera ostiralean gertatzen bada, hasierako baimena ostiraletik asteartera bitartekoa izango da. Ostiraletik asteartera biartea, lan-egutegiaren arabera, ostiralean, larunbatean, astelehenean eta astearean lan egun behar du langileak. Beraz, 15 eguneko epean ostiraletik zenbatzen hasita, lau lanegun ballatu ahal izango ditu, betiere epe horren barruan lizentzia eragin duen arrazoia irauten badu; interesdunak egiaztatu behariko du hori).

(b) Aurrez aipatu den bezala, eguneko lanaldia ordubete murriztz daiteke, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme/alaba bat edoskitzeagatik. Ordu horiek meta daitezke, eta lanaldi osoen arabera ballia daitezke. Ordu guztiak ere meta daitezke, eta aldiaren amaieran ballatu. Benetan lan egingo diren eguneko orduak emango dute eguneko ordua murrizteko eskubidea.



15. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen badira, edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lana ordubetez uzteko eskubidea izango du. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; orduan, soldata proportzio berean murriztuko zaie. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago eman beharko dio horren berri langileak enpresari.

16. Langilea bera eta adin pediatrikoan dauden edo desgaitasun intelektuala duten seme-alabak kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia. Langileek eskubidea dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko, baita adin pediatrikoan dauden edo desgaitasun intelektuala duten seme-alabak eramateko ere, baldin eta joan beharra ongi justifikatzen bada, eta horietara lan-ordue-tatik kanpo joatea ezinezkoa bada, horiek egiten dituzten Zentroaren ordutegia eta langilearen lanaldiaren ordutegia aldi berean direlako.

17. Dokumentu pertsonalen izapideak egiteko beharrezko denboraz, baldin eta langilearentzat ezinezkoa bada izapide horiek atsedeen-egunetan edo ordu libreetan egitea.

18. Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonal bat betetzeko ezinbesteko denboraz.

19. Autonomia Erkidegoko edo Estatuko udal-kargu probintzial publikoak eta kargu sindikalak betetzen dituzten langileek lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute, indarreko legeriak adierazitako denboraren eta baldintzen arabera, eta kargu horientzat ordainsaririk jasotzen ez badute.

### **31. artikulua.— Ordaindu gabeko lizentziak**

1. Elkarteko langile guztiek aukera izango dute arrazoi pertsonalengatik urtean ordaindu gabeko 15 lizentzia-egun hartzeko, zerbitzuaren beharrek horretarako bide ematen badute.

2. Orobat, langileak zentro edo eskola ez-ofizialetara joan behar badu azterketak edo probak egitera, horiek egiteko beharrezko denbora hartzeko aukera izango du, alde zurretik ongi justifikatu ondoren.

3. Azkenik, familiaren arazo larri —beren ardurapeko lehen mailako senideen gai-xotasun larria edo ezintasuna, esaterako— aurre egin behar dieten langileek ere soldatarik gabeko lizentzia eskatzeko aukera izango dute, sei hilabetez gehienez ere.

### **32. artikulua.— Zati batez ordaindutako baimena**

Elkartean 10 urte baino gehiagoko antzintasuna duten profesionalek urte «sabatiko» bat eskatzeko aukera izango dute; urte horretan, partzialki ordainduko zaie eta ez dute inolako lan efektiborik egingo, betiere honako baldintza hauetan:

Akordioak irauten duen bost urteetan oinarrizko soldataren %81 eta antzintasuna kobratuko dira; lehenengo 4 urteetan lan eginda, lanaldiaren %100 kobratuko da, eta bost urte horietan urte bakoitzean kobratutako zenbatekoa kotizatuko da. Langileak ez du inolaz ere horregatik antzintasunik galduko.

Zentro bakoitzeko langileen %10ek baino gehiagok ezin izango du baimen hori hartu, laneko zentroan gutxienez langile bat egonik.

Baimen hori hartzen duenak dokumentu bat sinatu behar du, akordio pertsonala jasoko duen dokumentua, alegia.

— Baimenari uko egin ahal izango zaio, gerora sortutako arrazoiengatik, zerrendatutako kasuetakoren bat gertatzen bada, eta kasu horietan baimenari eusteak kalte larria eragin badezake norberaren, familiaren, lanaren edo lanbidearen arloan:

- Ezkontidea/bikotekidea edo seme-alabak hiltzea.
- Interesdunaren gaixotasun larria.
- Ezintasunagatiko uneko espedienteak.

— Baimena ezeztatu egingo da honako kasu hauetako bat gertatzen bada:

- Interesdunaren heriotza.



- Ezintasunagatiko uneko espediente izatea, aldeko irizpen edo proposamenarekin.
  - Hutsegite larri edo oso larriagatiko diziplina-zehapena.
  - Lan-harremana etetea.
- Uko egitea eta ezeztapena onartzeko edo ez onartzeko hiru hilabeteko epea du Zuzendaritzak. Baimena hartzen den bosgarren urtea hasiz gero, ez dira onartuko.
- Baimenari uko egiteak eta horren ezeztapenak baimena amaitzea dakar, baita baimena hasi zenetik sorrarazitako ordainsari eta kotizazioen erregularizazioa ere, langileak enpresan ematen dituen hurrengo 12 hilabeteetan.

**33. artikulua.— Borondatezko eszedentziak**

1. Arrazoi partikularrak direla-eta langileari ematen zaiona da borondatezko eszedentzia.
2. Hura eskatuko duen langileak elkartean gutxienez urtebete eraman beharko du eszedentzia hori hartzeko.
3. Hura eskatuko duen langilea borondatezko eszedentzian egongo den bitartean, eskubide eta betebeharrak guztiak etengo zaizkio, eta, beraz, ez du ezein kontzepturengatik inolako ordainsaririk jasoko; gainera, eszedentzian emango duen denbora ez da antzinatasunerako zenbatuko.
4. Borondatezko eszedentzia gutxienez lau hilerako emango da, eta, gehienez, bost urterako. Eskatzen den eszedentzialdia hogeita bost hilabete artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, elkarrekin lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere langilea, lanpostua hutsik badago betiere. Hala ez bada, antzeko edukia izango duen lanpostu batean jarriko du. Eszedentzia hartu duen langilea ordezttera etorritako lagunaren kontratuan adieraziko da baldintza hori.
5. Borondatezko eszedentzia hartu duenak lanera itzultzea eskatzen ez badu eszedentzia amaitu baino hamabost egun lehenago, Elkartean behin betiko baja emango zaio.
6. Eszedentzia bat amaitzen denetik urtebete igaro beharko du beste bat eskatu aurretik. Aurreko eszedentzian aipatutako 25 hilabeteak hartu ez badira, aldiz, beste eszedentzia bat eskatu ahal izango du langileak urtebeteko epea amaitu aurretik, 25 hilabeteak bete arte.

**34. artikulua.— Lanaldi-murrizketa**

Legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo urritasun fisiko, adimen edo zentzumenezkoa duen pertsona bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarrizko soldadari.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odol bidezko edo ezkontza bidezko ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin lotutako arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

**35. artikulua.— Genero indarkeria**

Genero-indarkeriaren biktima den langileak, bere babesa edo dagokion gizarte-laguntza integrala bermatze aldera, eskubidea izango du lanaldia murrizteko (soldataren murrizketa proportzionalarekin), edo lan-denbora berrantolatzeako (ordutegia egokitzuz, ordutegi malgua aplikatuz edo elkartean lan-denbora antolatzeako erabiltzen den beste-lako moduen bidez).

Eraginpean hartutako langileek laneko zentroz aldatzeko eskubidea edo lehentasuna izango dute, gertakaria frogatzen duen egiaztagiria aurkeztuta (kautelazko neurrien autoa, ebazpen judiziala edo antzeko dokumentua).

**36. artikulua.— *Eszedentzia bereziak***

Elkarteko langile finkoak eszedentzia bereziko egoeran egongo dira, honako arrazoi hauengatik:

1. Kargu publikorako, edo kargu sindikal edo politikorako izendatzea, kargu hori baliatzea Enpresari zerbitzuak ematearekin bateraezina bada.

2. Bekak eta ikasketa-bidaia baliatzea, eta hobetzeko ikastaroetan parte hartzea, baldin eta langilearen espezializazioarekin zerikusia badute; interesdunak ahalik eta lasterren eskatu beharko ditu.

Kasu batean zein bestean, langilea eskatu eta berehala itzuliko da lanera, edo hautatua izan den aldia, bekaren aldia, ikasketa-bidaia edo hobekuntza-ikastaroa amaitzean.

## VI. KAPITULUA

**LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA****37. artikulua.— *Lan-arriskuak eta osasuna zaintzea***

Elkartek langileen osasun-egoera aldizka zaintzea bermatuko du, lanpostuaren be-rezko arriskuen arabera eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 22. artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz.

**38. artikulua.— *Jazarpen sexualaren edo moralaren aurkako babes-neurriak***

Pertsona guztiek beren errespetua eta duintasuna aintzat hartzeko eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, Gorabidek prebentzioaren bitartez lan egiteko kezka eta konpromisoa adierazi du, langileen jazarpen sexuala edo morala saihesteko.

**39. artikulua.— *Laneko arropa***

1. Elkartek laneko bina uniforme jarriko ditu beren eginkizunak direla-eta horrelakorik beharko duten langileen eskura, plantillan sartuko diren unean eta urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

2. Urtean behin, Zuzendaritzak langile bakoitzari hautatzeko aukera emango dio: laneko arropa hartu edo horren ordeko konpentsazio ekonomikoa; kasu horretan, langile bakoitzari 94,43 euro emango dizkio 2014 eta 2015an, 25,55 euro 2016an eta 25,98 euro 2017an.

3. Orobat, eta lanerako oinetakoak erosteko, Elkartek 25,40 euro ordainduko dio langile bakoitzari 2014 eta 2015an, 25,55 euro 2016an eta 25,98 euro 2017an.

4. Lanaldi partzialeko kontratua duten langileei uniforme bana edo horren kopuru baliokidea emango zaie urtean.

5. Kasu guztietan, langileak erositako edo Enpresak haren esku utzitako arropa eta oinetakoek lanpostu bakoitzaren lan-arriskuak ebaluatzerakoan adierazitako jarraibide edo gomendioak bete beharko dituzte.

## VII. KAPITULUA

**BERME-OSAGARRIA, ASEGURUAK, LAGUNTZAK ETA ERRETIROA****40. artikulua.— *Aldi baterako ezintasun kasuetarako edo amatasunagatiko edo adopzioagatiko baimenetarako osagarria***

1. Gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasunaren kasuan, oinarrizko soldataren eta antzinatasunaren kontzeptuengatik langileak jasotzen duen soldata osoa bermatuko du Elkartek, hileko ordainsariei eta aparteko ordainsariei dagokienez. Hala, lehen egunetik eta gehienez 360 egunetan zehar, Gizarte Segurantzak ematen duen prestazioaren eta oinarrizko soldata eta antzinatasuna batzearen ondoriozko kopuruaren arteko aldea ordainduko du Enpresak.

2. Arrazoi berdinak eragindako aldi baterako ezintasun-egoera behin eta berriz errepikatzearen ondorioz bermealdia agortzen bada eta alta baten eta hurrengo bajaren



artean sei hilabete baino gutxiago igarotzen badira, langileak ez du beste bermealdi bat edukitzeko eskubiderik izango.

3. Amatasunagatiko eta adopzioagatiko baimenen edo lan-istripuak eta lanbide-gai-xotasunak eragindako AEen kasuan, soldata erreala bermatuko da baimen edo egoera horrek iraungo duen aldi osoan zehar.

#### **41. artikulua.— Bizi- eta istripu-asegurua**

1. Elkartearen kontura plantilla osoa estaltzen duten bizitza-eta istripu-asegurua hitzarmen honen indarreko urte guztietarako ezarri dira, honako kopuru hauetan:

- Bizitza-asegurua 25.000 euro.
- Istripu-asegurua 20.000 euro.

2. Aseguru horiek heriotza eta ezintasun iraunkor absolutua estaltzen dituzte.

3. Artikulu honen 1. eta 2. puntuak ez dira aplikatuko honako kasu hauetan:

a) Erakundeetan sartu berri diren langileak, baldin eta, lan-harremana hasi aurretiko osasun-baldintzak direla-eta, Aseguru Konpainiak onartzen ez baditu.

b) Onartutako gehienezko adina gainditzeagatik aseguru-konpainiak baztertutako lagunak.

#### **42. artikulua.— Erantzukizun zibileko aseguru**

1.000.000 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat kontratatuko du Elkartek.

#### **43. artikulua.— Adimen-urritasuna duen seme edo alabarengatiko laguntza**

1. Adimen-urritasuna duten eta laguntza-beharrak duten seme-alabak dituzten langileek eskubidea izango dute Elkarteko zentroetan lehentasunezko eta doako plaza bat betetzeko, zentroan sartzeko eta kuota ordaintzeko erabakimena soil-soilik Gorabiderena den kasuetan. Alabaina, plaza hori betetzeagatik edozein Erakunde Publiko edo Pribatuen inolako laguntza ekonomikorik jasotzen badute, Elkartearen eskura utziko dituzte diru kopuru horiek plazaren kostuari egindako ekarpen gisa.

2. Adimen-urritasuna duten eta CAD zerbitzuko hitzarmen kolektiboaren 32. artikulua ezarritako doako baldintzak baliatu dituzten emakumezko langileek (zentro eta zerbitzu horiek Aldundiarekiko hitzarmena izenpetu duten arte) konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango dute, Aldundiak zerbitzu horretarako ezarritako prezio publikoaren zenbatekoan (gehienez, 135,23 euro hilean). Eskubide hori pertsonala izango da, hitzarmenaren 5. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta profesional horien eta Gorabideren arteko lan-harremanak iraungo duen bitartean egongo da indarrean.

#### **44. artikulua.— Erretiro aurreratua eta txanda-kontratua**

1. Elkartek erraztasunak emango dizkie 64 urterekin erretiro aurreratua hartu nahi duten langileei, 1.194/85 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, horrek indarrean jarraituko duen bitartean.

2. Orobat, eta zerbitzuak horretarako bide ematen badu, erakundeak erretiro partziala emateko konpromisoa hartu du, legezkoa bada eta Txanda Kontratua izenekoaren bitartez hura estaltzeko modua badago.

3. Izenpetu duten alderdiek konpromisoa hartu dute aldi baterako erretiro partzialagatiko txanda-kontratuaren aplikazioa sustatzeko, une bakoitzean eskatzen diren legezko baldintzak betetzen dituzten langileentzat. Gorabideak konpromisoa hartu du elkartean lanaldi partzialeko kontratua duten langileak kontratatuko dituela, erretiro partziala hartuko dutenak ordeztuko. Ordezitutako langileak erretiro partziala baliatzeko indarreko legerian ezarritako baldintzak bete beharko dituzte azken horiek.



## VIII. KAPITULUA

**EUSKALDUNTZEA ETA HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA****45. artikulua.— Euskalduntzea eta hizkuntza-normalizazioa**

1. Hizkuntza-normalizazioaren prozesuaren errealitatea gizartearen eskakizunekin eta bilakaerarekin bateragarri egiteko, eta elkarte eta hitzarmen honen eraginpeko langileak errealitate horretan murgilduta daudela aintzat hartuta, konpromisoa hartzen dugu helburu hori lortzeko beharrezko neurriak abian jartzeko.
2. Hala, elkarteak, hitzarmen honek iraungo duen bitartean, euskalduntzeko eta hizkuntza-normalizaziorako plana sustatu eta diseinatzeko konpromisoa hartzen du. Ordezkaritza sindikalarekin negoziatuko du plan hori, eta eskainitako lan eta zerbitzuak eta langileen prestakuntza eta euskalduntzea hartuko ditu barne.
3. Bestetik, langile berriak kontratatzerakoan, euskaraz jakitea behar bezala balioetsiko da, euskara erabiltzea beharrezkoa ez den lanpostuak betetzeko ere.
4. Orobat, elkarteak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu ahalik eta lasterren, iragarki-tauletan argitaratu beharreko ohar eta abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idazteko.
5. Era berean, euskararen erabilera erraztu eta sustatuko du esparru guztietan.

## IX. KAPITULUA

**LANGILEEN ORDEZKARITZA****46. artikulua.— Zentro arteko batzordea**

1. Zentroen arteko Batzordea osatzen da, eskubide osoa izango duten 11 kideekin. Zentro Batzorde bakoitzak hautatuko ditu bere kideen artean, eta betiere ordezkari-tza-proporzionaltasuna errespetatuko da, azken hauteskunde sindikalen arabera.
2. Zentro Batzorde bakoitzak hautatuko ditu batzorde horretako kideak hamabost eguneko epean, hitzarmen hau indarrean hasiko den egunetik zenbatzen hasita. Hautaketa egin ondoren, Zuzendaritzari idazkia igorriko dio, hautaketa horren berri emanez; orobat, une horretan ordezkari-tza horretan egingo diren aldaketa guztiak ere jakinaraziko dizkio.
3. Batzordekideek honako eskumen hauek izango dituzte:
  - a) Sektore ekonomikoaren bilakaerari buruzko informazioa jasotzea.
  - b) Balantzearen, emaitza-kontuaren eta memoriaren berri izatea.
  - c) Elkarteak jarraian aipatzen diren gaiak buruz hartutako erabakiak gauzatu aurretik, erabaki horiei buruzko txostena egitea: a) plantillak berregituratzea, b) lanaldi-murrizketak eta instalazioak lekualdatzea, c) elkarteko lanbide-prestakuntzako planak, d) lana antolatzeke eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea, e) denbora-azterketak, prima edo pizgarrien sistemak ezartzea, eta lanpostuen balioespena.
  - d) Txostena egitea, baldin eta bat-egiteak, xurgatzeak edo elkartearen estatus juridikoa aldatzeak enplegu-bolumenari eragingo dion edozein gorabehera ekartzen badu.
  - e) Elkartearen erabiltzen diren lan-kontratu idatzietarako ereduak ezagutzea, baita lan-harremana amaitzeari buruzko agiriak ere.
  - f) Hutsegiteek eragindako zigor guztien berri izatea.
  - g) Absentismo-indizeari eta horren arrazoiei, lan-istripuei, eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei buruzko estatistikak berri izatea.
  - h) Langileak hautatzea: hautatzeko eta ordezteko irizpide orokorrak ezagutzea, eta horiei buruzko txostenak egitea.
  - i) Lanaren, eta gizarte-segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta elkartearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, elkartearen eta erakunde edo auzitegi eskudunetan.



- j) Hitzarmen Kolektiboa lantzea eta negoziatzea.
- k) Ordezkariei informazio egokia ematea, lan-harremanetan zuzeneko edo zeharkako eragina izan dezaketen gai eta arazo guztiei buruz.
- l) Lanpostu guztien edukien berri izatea.

**47. artikulua.— Enpresa-batzordeak**

Zuzendaritzak 100 euro emango die urtero Zentroko Batzordeei kide bakoitzeko, beren eginkizunak direla-eta egin beharreko gastuak konpentsatzeko.

## X. KAPITULUA

**HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK****48. artikulua.— Hutsegiteak eta zigorrak**

1. Langileen hutsegiteak edo zigorrak badira, Elkarteak dagokion Zentroko Batzordeari eman beharko dio alde zuzenetik horien berri.
2. Hitzarmen honen eraginpeko edozein langileren hutsegite larriarengatik edo oso larriarengatik zigor-kasu guztietan, Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek Batzorde Paritarioaren bilera eskatu ahal izango dute, gertaeraren berri izan eta bost eguneko epean. Batzorde Paritario hori hurrengo zazpi egunetan bilduko da nahitaez kasua aztertzeko, eta zigorra ezartzeko preskripzio-epea eten egingo da une horretan.

## XEDAPEN GEHIGARRI

**Bakarra.— Zaindari-laguntzailea eta astialdirako espezialista**

1. Zaindari-laguntzailearen kategorian, urteko lanaldia 1.592 ordu izango dira.
  - 1.1. Ohikoak ez diren edo adostu edo kontratatu ez diren une jakin batzuetan erabiltzaileentzako arretari eta laguntzari eusteko, zaindari-laguntzailearen lanbide-kategoria sortu dugu:
    - 1.2. Honako arrazoi hauengatik balia ditzakegu kategoria horretako profesionalak:
      - a) Gure zerbitzuetan bizi diren erabiltzaileak ospitaleratzen badira (edozein modalitatetan), eta ohiko zuzeneko arretako profesionalen presentziaren beharrik ez duten larrialdi eta osasun-kontsulta xumeetan laguntzeko.
      - b) Beren etxe edo gure zentroetara, udako astialdiko elkarte edo programetara lekualdatzean, zerbitzuen arteko joan-etorrietan, edo antzeko egoeretan laguntzeko.
    - 1.3. Kategoria berri horrek ezin du inola ere kontratu mugagaberik ekarri, hura eragin duten arrazoen berezko ezaugarriak direla-eta, eta zerbitzu jakineko edo zereginak metatzeagatik aldi baterako kontratazioak bakarrik sorraraziko ditu. Horregatik, eta luza litezkeen ospitaleratze-egoerak alde batera utzita, eguneko eta asteko lanaldiaren banaketak beharren errealitateari erantzun behar dio, eta, horren ondorioz, banaketa hori ia-ia planifikatu gabe egingo da. Orobat, eta banaketa hori txandaka antolatuko dela edo lekualdatzeak izango direla aurreikusten denez, lanaldi-murrizteak bi astean behin zenbatuko dira.
    - 1.4. Eta aurrekoagatik guztiagatik, soldata orduko prezioan ezartzen da. Eguneko eta gaueko orduak bereiziko dira, eta ordu horietan kontzeptu eta soldata-osagarri guztiak bilduko dira, atsedenaldira konpentsagarri eta oporraldien ondoriozkoak barne (azken horiek hainbanatu dira).
  - Eguneko orduak dagokienez, zenbateko hauek ezarri dira: 2014 eta 2015. urteetarako, 12,10 euro; 2016rako, 12,17 euro; eta 2017rako, 12,38 euro. Gaueko orduak dagokienez, zenbateko hauek ezarri dira: 2014 eta 2015. urteetarako, 14,14 euro; 2016rako, 14,22 euro; eta 2017rako, 14,46 euro.
  - 1.5. Ekitaldi-amaieran, Zuzendaritzak langileen ordezkarien eskura jarriko du lanbide-kategoria honen arabera egindako kontratazioen zerrrenda.



2. Orobat, astialdirako espezialistaren kategoria sortzen da, Imbersoren Oporretako Bidaietan eta urtero diruz lagunduko diren Aldundiko Udalekuetan zuzeneko arretaren ardura profesionala hartzeko. Programen diru-laguntzen zenbatekoek zehaztuko dute kategoria horren ordainsaria.

**XEDAPEN GEHIGARRI IRAGANKORRA****Lehenengoa. — Urteko berrikuspena, herenaren aplikazioa**

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute berrikusteko zer ondorio izan dituen herenaren kontabilizazioan (12. artikulua) akordio berriak, martxan jarri eta urtebetera, eta, halaber, akordioa egokitzeko, problematikoak izan diren egoerak zuzentze aldera.

**Bigarrena. — Aurre-erretiroen mahaia**

Elkarteak eta langileen Legezko Ordezkaritzak erabaki dute lan-mahai paritario bat eratzea, aztertuko duena langileei aurre-erretiroa hartzen lagunduko dieten neurri batzuk aplikatzeak daukan bideragarritasuna, horren baldintzatzaileak eta eskakizun juridikoak.

Bi alderdiek erabaki dute lan-mahai paritario bat eratzea, aurre-erretiroen edukia, baldintzatzaileak eta eskakizun juridikoak aztertu ahal izateko:

Mahai hori hitzarmena sinatu eta 15 eguneko epean eratuko da, eta gehiago zehaztuko du azterketaren helburua. Urtean zehar, hilean behin elkartuko dira.

Urte hori igarota, mahaiak txosten bat egingo du, zer ondorio atera dituen aditzera emateko.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen duten mahai horretan fede onez lan egiteko eta alderdi guztientzat ona izango den akordio bat lortzen saiatzeko.

Lan-taldeak izaera teknikoa izango du. Akordioak gauzatzeko, negoziazio-mahaiaren gehiengoaren adostasuna izan behar da.