

BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

4822

EBAZPENA, 2021eko uztailaren 22koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko xedatzen den Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpekoak diren eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zaintzaileen hitzarmen kolektiboa ikasturte hauetarako: 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 (Hitzarmenaren kodea: 86002445012005).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2021eko uztailaren 5ean, arestian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak 2021eko ekainaren 21ean sinatu zuten hitzarmen hori.

Bigarrena.– Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (Lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak) Lan eta Enplegu Saila sortu du 2. artikuluan, eta 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeriak lan-harremanei buruz ezartzen duena egikaritu behar du, besteak beste. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikatu beharreko funtsezko araudia honako hauetan dago jasota: 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, eta 9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa.

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuak (Lan-hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoak) 2.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak, eta, beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoak) 9. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, honako hau

2021eko irailaren 21a, asteartea

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Agindua ematea hitzarmena inskribatu eta gordailutu dadin Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan, eta horren berri ematea alderdiei.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko uztailaren 22a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

EUSKO JAURLARITZAREN HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILAREN
MENPEKOAK DIREN ESKOLA-GARRAIOKO LAGUNTZAILEAK ETA JOLASTOKIKO
ZAINTZAILEAK, IKASTURTE HAUETAN: 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020,
2020-2021, 2021-2022, 2022-2023

I. KAPITULUA

APLIKAZIO-EREMUA

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako lurralde historikoetan Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko ikastetxeetan eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zaintzaileen zerbitzua ematen duten enpresa emakidadunen langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen hau.

2. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2016ko irailaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra arte.

2024ko urtarrilaren 1ean, hitzarmen hau denuntziatutzat joko da.

Hitzarmen honetako artikulua guztiak indarrean egongo dira hurrengo hitzarmena sinatu arte.

3. artikulua.– Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1.– Enpresek 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arazoak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultak egiteko aldian, fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko asmoarekin. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengo ordezkariak badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio Batzorde Paritarioari.

2.– Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik zenbatzen hasita.

3.– Batzorde Paritarioan akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez eta bost eguneko epean, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko 2000ko otsailaren 16ko Konfederazio arteko Akordiora (PRECO) (EHAA, apirilaren 4koa). Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela. Baldintzak ez aplikatzearen inguruko desadostasunak ORPRICCEren esku utzi ahal izango dira, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna beharko da horretarako.

4. artikulua.– Berme pertsonalak.

Dena dela, hitzarmen hau indarrean hasteak ez du ekarriko hasi baino lehen langileek aitortuta zituzten baldintza onuragarriagoak murriztea. Berariaz artikulua honetatik kanpo geratzen dira soldatai lotutako baldintzak.

5. artikulua.– Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatietan bakarrik osatzen dute, eta, aplikatzeko garaian, orokorrean interpretatuko dira urte osoko zenbaketan.

Hitzarmen honetan adostutako kontzeptu ekonomikoek xurgatu eta konpentsatu egingo dituzte Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako langileei ordura arte aplikatu izan zaizkien hitzarmenetan jasotzen diren kontzeptu guztiak, haien izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

6. artikulua.– Ordezko arauak.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez denari dagokionez, Langileen Estatutuan eta/edo aplikatzeak diren gainerako lege-arauetan xedatutakoa hartuko da kontuan.

7. artikulua.– Jarraipenerako eta Bermerako Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzeari buruz sor daitezkeen auziak konpontzeko, Jarraipenerako eta Bermerako Batzorde Paritarioa eratzen da. Sindikatu sinatzaile bakoitzeko ordezkari bat izango da Batzordean, eta eskola-garraioko laguntzaileen zerbitzuaren enpresa emakidadunak edo emakidadunek ordezkari kopuru bera izango dute; alabaina, alderdi bakoitzak gehienez 4 ordezkari izango ditu guztira.

Kide guztiek hitza eta botoa izango dute, eta aholkularien laguntza ere bai, alderdiek hori egitea egokitzat joz gero. Aholkulariek hitza izango dute baina ez dute botorik izango.

Batzordearen akordioak baliozkoak izan daitezzen, alderdi bakoitzeko batzordekide guztien gehiengo soilaz hartu beharko dira.

Batzordea edozein alderdik eskatzen duenean batzartuko da, gutxienez zazpi egun lehenago jakinarazita. Deiarekin batera, eguneko gai-zerrenda, eta bilera egingo den eguna, ordua eta lekua adieraziko dira.

Jarraipenerako eta Bermerako Batzorde Paritarioaren egoitza PRECOk Bilbon duena izango da.

8. artikulua.– Batzorde Paritarioaren eginkizunak.

Hitzarmen hau interpretatzeko organoa den aldetik, Jarraipenerako eta Bermerako Batzorde Paritarioak eginkizun zehatz hauek izango ditu:

1.– Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Horretan zuzeneko interesa duten guztiek eska dezakete.

2.– Itundutakoa betetzen ote den jarraitzea, erakunde edo agintari publikoei emandako esku-menak alde batera utzi gabe.

3.– Alderdiek hitzarmen honetako arauak interpretatzeko eskatzen diotenean, gatazketan bitartekari lanak egitea.

4.– Soldata-taulak egitea, Hezkuntza Saileko lan-kontratuko langileekiko soldatak homologatzeko hitzartutako ehunekoak aplikatuta.

Eginkizun horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien egitekoak.

Batzorde Paritarioak bere eskumeneko edozein gairi buruz dituen desadostasunak PRECO lanbide arteko akordioaren prozeduren bidez ebaztuko dira.

9. artikulua.– Lanaldia.

Lanaldi osoa duten langileen urteko lanaldia benetan lan egindako 1.592 ordukoa izango da.

Lanaldi partzialei dagokien kalkulua proportzionala izango da, eta hitzarmenaren indarraldi bakoitzeko urteko benetako lanorduen arabera egingo da.

Zenbaketa eta egutegi guztiak hitzarmenaren indarraldi bakoitzerako urteko gehieneko lanaldia erreferentziatzat hartuta egingo dira.

Nolanahi ere, baldintza onuragarriagoak dituzten langileei banaka errespetatuko zaizkie baldintza horiek.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin.

ZERBITZUEN ZENBAKETA

Eskola-garraioko laguntzaileen zerbitzuan, benetako ordutegia eta laguntza-denbora honako hauek izango dira: ikasleak batzen diren lehenengo geralekuan ibilbidea hasten denetik garraiatutako azken ikasleen eskolak hasten diren arte igarotzen den denbora, eta eskolak amaitzen direnetik ikasleen azken geralekura arte igarotzen den denbora. Hori guztia Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak egiten dituen kontratuen arabera izango da.

Kontuan hartu behar da zerbitzuan gorabeherak gerta daitezkeela (hala nola itzarote-denborak, atzerapenak, ezustekoak, etab.), eta zerbitzuaren amaiera agian ez datorrela bat zerbitzuaren hasierarekin; ondorioz, eskola-garraioko laguntzaileari kontratu-ordu hauek esleitzen zaizkio:

Laguntza-denbora zerbitzu bakoitzean (autobusetako laguntzaileak bakarrik)	Kontratu-orduak zerbitzu bakoitzean (autobusetako laguntzaileak bakarrik)
Ordu 1/4raino	1/2 h
Ordu 1/2raino	3/4 h
Ordu baten 3/4raino	1h
1 h-raino	1/4 h
1 h eta ¼-eraino	1 h eta 1/2
1 h eta 1/2raino	1 h eta ¾-eraino
1 h eta 1/2tik gora	Benetan laguntzen eman den denbora

Bide bakoitzean ezarri diren ibilbideei eta denborei lotuta arazo edo zalantzaren bat sortzen bada, erreklamazioa aurkeztu ahal izango da edo neurketa berria eskatu ahal izango da Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailean. Ebazpena loteslea izango da bi alderdientzat.

Ez da zerbitzu bikoitzik ezarriko buelta bat baino gehiago egiten badira modu jarraituan.

Kode desberdina duten ibilbideetan bi zerbitzu egiten dituzten langileek (baina ez modu jarraituan) laguntza-denbora moduan zenbatuko dute zerbitzu baten eta bestearen artean geratzen den itxarote-denbora, baldin eta gehienez ere ordu erdikoa bada.

Autobuseko laguntzaileei soldata ordaintzeko, taulan zerbitzu bakoitzerako ezartzen diren kontratu-orduak hartuko dira aintzat.

Jolastokiko zaintzaileek jolastokian bakarrik egiten dute lan, hau da, zerbitzua toki berean hasten eta amaitzen dute; horrez gain, ia ez dute gorabeherarik izaten zerbitzua ematean. Horrenbestez, zaintzaile horiei esleitu zaien kontratu-denbora benetako lanaldiarekin bat etorri beharko da; ez zaie aplikatuko denbora-zenbaketen taula. Nolanahi ere, zerbitzu bakoitzeko ordu erdikoa izango da kontratuaren gutxieneko denbora.

Artikulu honetako salbuespen gisa, hitzarmen honen akta osagarrian zenbait langileren zerrenda ezarriko da, kontratuz esleitzen zaizkien orduak eta orduoi doazkien ibilbideak zehaztuta; horiek eurentzako bakarrik izango dira, iraungi eta irenstekoak, baldin eta beren ibilbidea funtsean aldatzen ez bada, zerbitzu-kopurua aldatzen bada, edo zerbitzua kentzen bada. Baina horrelakorik gertatzen bada, aipatu aktan zehaztutakoari dagokionez minoratu zaizkien orduak errekupeartzeko lehentasunezko eskubideari eutsiko diote langileek.

10. artikulua.– Oporrak.

Oporraldia 31 egun naturalekoa izango da. Hileko soldataren eta iraupen-plusaren arabera ordainduko dira oporrak. Lehen aipatutako 31 egunak urte osoan lan egiten duten langileek hartu ahal izango dituzte; gainerako langileek dagokien zati proportzionala hartuko dute.

Langileari oporrak esleitzen zaizkion egunetan edo aldietan, enpresak Gizarte Segurantzaren kotizatzeke betebeharra izango du.

Aipatu 31 egun naturaleko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute aldi baterako ezintasun-egoerarekin bat datozenen; langileak eta enpresako zuzendaritzak adostutako egunetan hartuko dituzte aldi baterako ezintasun-egun horiek.

Oporrak ezin dira hasi igandean edo jaiegunean.

11. artikulua.– Lan-egutegia.

Lan-egutegia ikastetxe bakoitzaren egutegiari egokituko zaio. Bertan zehaztuko dira lanegunak, asteko atsedeen-egunak, oporrak, berreskuratutako egunak eta abar. Lan-egutegiak urte bakoitzeko irailaren 15a baino lehen egingo dira.

Aurrekoaren ondorioz, langileei gizarte-segurantzako erregimenean alta emango zaie zerbitzua eman behar duten lehen egunean, ikastetxean eskolak hasi ondoren, eta baja emango zaie zerbitzuak emateko edo ikasturtea amaitzeko azken egunean; baina ikasturtea ostiralean amaitzen bada, bajak hurrengo igandean izango ditu ondorioak.

12. artikulua.– Ordezkapenak.

Aldi baterako ezintasunengatik, lizentziengatik, baimenengatik, ordu sindikalengatik eta antzekoengatik txanda eta/edo lantokietan gertatzen diren baja edo absentzia guztiak betetzeko behar diren ordezkapenak egin beharko dituzte enpresek, baldin eta gutxienez bi egun baliodun lehenago jakinarazi badira. Baja edo absentzia horiek irauten duten bitartean egingo dira ordezkapenak.

Ordezkoen poltsa bat sortuko da eskualdeka, eta enpresek hilero jakinaraziko diete langileen ordezkariei.

13. artikulua.– Aparteko orduak.

Autobuseko laguntzaileen taulak, bertan sartzen dena eta soldatak barne hartzen dituenak kon-tuan izanik, hitzarmen honetan aparteko ordutzat hartuko dira lanaldi arrunta gainditzen duten orduak, ezusteko, ezinbesteko edo aparteko gertaerek eragindakoak, hala nola istripuak, elurteak, ibilbideen denbora gehiegi atzeratzen duten obrak, etab.

Ezin da aparteko ordurik egin; laneko arau orokorra da hori. Hala ere, salbuetsita geratzen dira ezbeharren edo bestelako ohiz kanpoko arrazoiaren edota premia larria duten lanen ondorioz egin behar direnak.

Aurreko paragrafoan adierazitako aparteko orduak egin behar izanez gero, langileak aukeratuko ditu ordu horiek, eta konpentsatu egingo ditu: denbora librearekin (lan egindako ordu bakoitzeko ordu eta erdi hartuz), lanaldi osotan, betiere enpresak ezartzen duen egunean edo egunetan iris-ten badira ordu horietara; edo proportzio berean ordainduko dira.

Enpresek egin diren aparteko orduen kopuruaren berri emango diete hileroko enpresa-batzordeari, langileen ordezkariari eta sindikatuen ordezkariari, horiek egiteko arrazoiak eta ikastetxe bakoitzean egindakoak zehaztuz.

14. artikulua.– Lekualdatzeak, eta zerbitzuak eta ikastetxeak kendu eta aldatzea.

Langileak ez dira ohiko lantokitik lekualdatuko, soilik egingo da honako arrazoi hauetakoren bat ematen bada:

1.– Ikasleen kopurua murriztea eta, ondorioz, ezarrita dagoen zerbitzua laburtu edo kendu behar izatea.

2.– Ikastetxeak garraio-ordutegiak aldatzea.

3.– Ikastetxean zerbitzuren bat kentzen bada, edozein arrazoi dela medio, ikastetxe horri atxi-kita dauden aldizkako langile finkoen eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zaintzaileen jarduera, hau da, ikastetxean zerbitzua eta jarduera egiten duten egunen kopurua lehentasunezko irizpide gisa ezarriko da; beraz, langileak ikastetxe horretan duten antzinasunaren alderantzizko hurrenkeran aterako dira, eta langileak egiaztatu beharko du inguruabar hori. Berdinketa badago, langileen adina hartuko da berdinketa hausteko irizpide moduan: adinez nagusienak izango du lehentasuna.

Arestian ezarri den irizpidea aintzat hartuta, zerbitzua kendu delako kaltetuta geratu diren langileek eutsi egingo diote zerbitzua kendu arte aitortutako kontratu-orduak berreskuratzeko lehentasun-eskubideari.

Enpresek ahalegina egingo dute bizilekua ikastetxetik gertuen duten langileak enplegatzeko.

Ezin dira lekualdaketak edo aldaketak erabili langileak diskriminatzeko.

Langile baten heriotzaren, borondatezko bajaren, kargua uztearen, ezintasunaren, erretiroaren edo borondatezko eszedentziaren ondorioz enpresan lanpostu bat hutsik geratzen bada, (egoera horrek denboran irauten badu) enpresak barne-sustapenerako prozesua hasiko du ikastetxe horretara atxikita dauden langileen artean, baina betiere antzinasunaren hurrenkera zorrotz zainduta. Hala ere lanpostua betetzen ez bada, gainerako langileak sartuko dira barne-sustape-nerako prozesuan, irizpide hauek betez: langileen antzinasuna eta haien bizilekua ikastetxetik hurbil egotea. Azkenik, oraindik lanpostua bete ez bada, enpresako plantillakoak ez diren langilee-kin beteko da lanpostua.

Lanpostu bat kentzen bada, edozein arrazoi dela medio, enpresa langileari lanpostu berria ematen saiatu beharko da, langileak lan egiten zuen ikastetxetik ahalik eta hurbilen. Langileak bi aukera izango ditu: lanpostu berri hori onartzea edo egoki den kalte-ordaina onartzea; azken kasu horretan, zerbitzuan berriz lanean hasteko eskubidea galduko du.

III. KAPITULUA

15. artikulua.– Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.

Hitzarmen honetan jasotzen diren kontzeptu batzuk, hau da, ordainsariak eta kalte-ordainak beranduenez ere dagokion hila pasatu eta laugarren egunera ordainduko dira, nomina egin ondoren. Enpresari gomendatuko zaio langileei ematea soldatak sartzeko ezarrita dagoen egunerako. Zehazki, honako hauek dira kontzeptuak:

1.– Ordainsarien kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata

b) Osagarria:

1) Iraute-plusa.

2) Ekaineko eta Gabonetako aparteko haborokinak.

Langileak jasoko dituen ordainsarien eta soldataren zenbatekoak ezartzeko kontuan izan dira egin behar den lanaren ezaugarri bereziak (adibidez: itxarote-denborak, atzerapenak, ustekabe-koak eta abar) eta zerbitzua ematen hasteko eta amaitzeko tokia desberdina izatea. Ordainsariak eta lanpostuak baloratzean inguruabar horiek jasota daude, eta ez da horiengatik sortzapenik izango edo gasturik sortuko.

Ibilbide bereziki konplexuak badaude edo hasieran garraio publikoaren geralekutik urrun gertzen badira, enpresak kasua aztertuko du eta, ahal den neurrian, konponbideren bat ematen ahaleginduko da.

16. artikulua.– Soldata kalkulatzeko eta ordaintzeko modua

Ordainsari eta kalte-ordain finkoei dagozkien kontzeptuak 30 eguneko unitateka ordainduko dira, sortzapeneko hilak zenbat egun dituen kontuan izan gabe.

Hileko soldata kalkulatzeko erabili den irizpide berbera erabiliko da aparteko haborokinen eta oporren likidazioak egin eta haien sortzapena zehazteko:

– Ekaineko edo Gabonetako aparteko ordainsariak; sei hilabeteri dagokiena = 30 eguneko sei unitate.

– Oporrak; urte osoko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Aparteko ordainsariak hainbanatu egingo dira eta hilero ordainduko dira, horien kotizazioari eta ordainketari dagokionez; hilero ordainduko dira, halaber, egoki diren oporrak.

Osatu gabeko hilabeteetan koefizientea kalkulatu da sortzapen-egunak 30 unitateaz zatituta.

Soldata kalkulatzeko eta ordaintzeko aukera guztietan oinarriztat hartuko dira hitzarmenaren indarraldi bakoitzeko soldata eta urteko lanaldia.

17. artikulua.– Oinarrizko soldata.

a) Oinarrizko soldata:

2016-2017 ikasturteetik 2020-2021 ikasturtearen amaierara arte, ordainsariek gaur egun indarrean duten zenbatekoa izango dute.

2021eko irailaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arteko aldirako, urteko konputuan 22.821,70 eurokoa den ordainsaria ezartzen da; zenbateko hori, hitzarmena sinatzean, % 99koa izan da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.

2022. urterako, aldiz, % 99,5eko ordainsaria ezartzen da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera % 100eko ordainsaria ezartzen da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.

Urte horietarako, ekitaldi bakoitzerako aurreikusitako igoera aplikatuko da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei dagokien erreferentzia-taula argitaratu eta hurrengo hilabetean.

Soldata-taula berrien ondorio ekonomikoak indarrean egongo dira hitzarmen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunetik.

b) Hitzarmenaren osagarria:

Alderdi sinatzaileek adostu dute aldi baterako osagarria sortuko dutela, «hitzarmenaren osagarria» izenekoa; soilik egongo da indarrean 2021eko irailetik 2023ko ekainera bitarteko ikasturteetan, eta horren zenbatekoa aldakorra izango da, langile bakoitzak duen lanaldiaren eta antzinasunaren arabera. Osagarri hori tauletan jasotzen da, eranskin moduan. 2021-2022 ikasturtea hasten denean, enpresan, lanpostu bakoitzean, alta emanda dauden langileei ordainduko zaie osagarri hori. Baina ez zaie ordainduko data horretatik aurrera lanean hasten diren langileei.

Zerbitzua ematen den hilabeteetan ordainduko da osagarria, 2021eko irailetik 2023ko ekainera bitartean, erantsitako tauletan zehazten diren hileko zenbatekoetan. Osagarri hori ordaintzen den hilabete bakoitzean langilearekin lan-harremana indarrean duen enpresak ordainduko du.

Aldizkako kontratu finkoa duten langileentzat, 2021-2022 ikasturtea hasten denean lanik egiten ez badute, hitzarmenaren osagarriagatik zerbitzuan baja ematen zaienetik osagarriaren indarraldia amaitzen den arte jasoko lituzketen hileko zenbatekoen baturaren baliokidea izango den kalte-ordaina ezartzen da.

Baja ematen den unean langilearekin lan-harremana indarrean duen enpresak ordainduko du kalte-ordain hori.

Lanpostuak gordeta kontratuak eteten direnean, hitzarmenaren osagarria indarrean dagoen epealdian araubide berezi bat ezarriko da, zeinaren bidez ordezkapena egiten ari den langileak jasoko duen hitzarmenaren osagarria, baina soilik ordezkapena egiten duen bitartean; hala ere, kasu horretan, ordezkoak ez du kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik izango ordezkapenaren kontratua amaitzen denean. Hitzarmenaren osagarria indarrean dagoela, ordezkatu den langilea lanera itzultzen bada, osagarria ordezkatua izan den langileari ordainduko zaio, baina soilik lanera itzuli den unetik aurrera.

18. artikulua.– Iraute-plusa.

Hitzarmen honetan aipatzen diren langileek aldizkako igoera bat jasoko dute, modu jarraituan lan egindako 3 urteko aldi bakoitzeko, erantsitako soldata-tauletan zehazten diren zenbatekoetan.

2004ko irailaren 1etik aurrera hasiko da zenbatzen, eta ondorioz, lehenengo aldiz 2007ko irailaren 1etik aurrera emango da.

Sektoreak dituen berezitasunak kontuan hartuta, aurreko paragrafoan jasoko da iraute-plusaren urteko zenbaketa ikasturtearekin bat etorri beharko dela.

Plus honen ondorioetarako, aldi baterako langileei zati proportzionala zenbatuko zaie, ikasturtea urte naturalarekin parekatuta.

Urtero ordainduko da, erantsitako tauletan ezarritakoaren arabera.

Langileren batek hirurtekoak jasotzeko eskubidea aitortuta badu, bete dituelako, eta esku-ratutako eskubide edo norbanakoaren baldintza onuragarriena moduan ordaintzen bazaizkio, ordaindutakoaren zenbatekoak errespetatuko dira baldin eta erantsitako taulan zehaztutako zenbatekoak baino altuagoak badira, hau da, zenbateko horiek jasoko ditu harik eta xurgatuak izan arte.

2016-2017 ikasturtetik 2020-2021 ikasturtearen amaierara arte, plusaren zenbatekoak gaur egun indarrean duen zenbatekoa izango du.

2021eko irailaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arteko aldirako, iraute-plusaren zenbatekoa 405,41 eurokoa izango da urtean; zenbateko hori, hitzarmena sinatzean, % 99koa izan da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.

2022. urterako, aldiz, % 99,5eko zenbatekoa ezartzen da iraute-pluserako, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera % 100eko iraute-plusa ezartzen da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.

Urte horietarako, ekitaldi bakoitzerako aurreikusitako igoera aplikatuko da, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei dagokien erreferentzia-taula argitaratu eta hurrengo hilabetean.

19. artikulua.– Aparteko haborokinak.

Oinarrizko soldatak eta iraute-plusak osatzen duten aparteko haborokina.

Hitzarmen honetako 33. artikuluan ezartzen den subrogazioa gertatzen denean, zerbitzua uzten duen enpresak altaren arabera ordainduko du ordainsarien zati proportzionala.

Aparteko haborokinak ordaintzeko, zati proportzionala hilabete bakoitzean hainbanatuko da.

20. artikulua.– Garraio-plusa.

Banakako garraio-gastuengatiko kalte-ordainen kontzeptuak sartzen dira plus horretan.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean plusa jasotzen zuten langileek hura jasotzen jarraituko dute, baldintza onuragarriena baita haientzat.

Azaldutakoa dela bide, eta aldi batez, garraio-plusa jasotzen zuten langileek banako moduan jasotzen jarraituko dute plus hori, baina aurreko atalean ezarri dena betetze aldera, garraio-plusa urtez urte xurgatu eta konpentsatuko da hitzarmen honetan ituntzen diren soldaten arabera. Ez du inolako eraginik izango soldata kontzeptu bat izateak eta kotizatze modukoa izateak, ezta garraio-plusa soldataz kanpoko eta kotizatu gabeko kontzeptu bat izateak ere. Xurgapenetik eta konpentsaziotik kanpo geratuko da eskola-garraioko plusei buruzko eranskinean zehaztutako pertsonen plusa eta epai bidez pertsonalki onartuta dutenen plusa. Paragrafo honen helburua da, garraio-plusean zenbateko handiak dituzten salbuespenezko kasuetan diru-sarrerak ez murriztea hitzarmen honen homologazioaren hasierako aldian.

21. artikulua.– Betebehar sozialak

Langilearen kontura izango dira betebehar sozialak; esate baterako, Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZa edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga, gai horri buruz indarrean dagoen araudiari jarraiki.

IV. KAPITULUA

22. artikulua.– Aldi baterako ezintasunagatiko (AE) prestazio osagarriak.

Lanbide-gaixotasunagatik edo lan-istripuagatik aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langile guztiek ordainsari guztien % 100 jasoko dute egoera horrek irauten duen bitartean.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasun-egoerak ospitaleratzea eskatzen duenean, kontingentzia horren ondoriozko osagarria ordainsari guztien % 100 izango da, lehen egunetik eta ospitaleko egonaldiak irauten duen bitartean.

Gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua gertatzen denean, ordainsari guztien % 80 ordainduko da, aldi baterako ezintasunaren lehen egunetik 15.era arte; eta 16. egunetik aurrera ordainsari guztien % 100 ordainduko da.

Enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak formula batzuk ezarriko dituzte lan-absentismoa kontrolatzeko.

23. artikulua.– Berdintasun-planak eta haurdun dagoen emakumearen lanpostua.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen artean Langileen Estatutuaren 85.2 artikulua arabera berdintasun-planak garatu behar dituztenek plan horiek ezarriko dituzte, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoaren IV. tituluko III. kapituluan ezartzen diren irismena eta edukia betez.

Enpresa haurdun dagoen emakumeari lanpostu egokia esleitzen ahaleginduko da (haurdun dagoen bitartean), baldin eta espezialistak egokitzapen horren premia dagoela adierazten badu. Lanpostua egokitzat hartzeko arazorik baldin badago, berariazko akordioa hartzeko konpromisoa edo erabakia Preco II-n jasotzen diren arbitrajeetako baten esku uzteko konpromisoa hartzen dute alderdiek.

Bularra emateko baimena gehienez ere ordubetekoa izango da egun bakoitzeko, berdin dio langileak zein lanaldi duen. Ezkontide biek enpresan lan eginez gero, bietako batek, edozeinek, har dezake ordu hori.

Bularra emateko aldiak metatzeko eskubidea ezartzen da: aldiak metatu daitezke edo egunero erabili. Egunean ordubete hartu ahal izango da, edozein izanda ere langile bakoitzaren lanaldia.

Gainerako alderdiei dagokienez, indarrean dagoen legeria aplikatuko da.

24. artikulua.– Desgaitasuna duten langileak.

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz, langile bati gutxitu egiten baldin bazaizkio gaitasun fisiko eta psikikoak, bere egoera berriari egokitutako lanpostu bat ematen ahaleginduko da enpresa; betiere, ez bazaio baliaezintasunik aitortzen.

25. artikulua.– Laneko arropa.

Indarreko legeriak une bakoitzean ezartzen duen arropa emango zaio langileari.

Salbuespeneko kasuetan, eta aldeaz aurretik enpresekin adostu bada, enpresek erosiko dituzte ikasleen eta ibilbidearen ezaugarriak aintzat hartuta beharrezkoak diren material higienikoak.

26. artikulua.– Erretiroa.

Erretiro aurreratua.

Aukera hau 2013-01-01etik aurrera kendu da, baina abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 12.2 azken xedapenean ezarritakoa aplikatu ahal zaien langileek baliatu ahal izango dute.

27. artikulua.– Iraunkortasun-saria.

Gutxienez 25 urteko antzintasuna duten langileek beren borondatez uzten badute enpresa, kalte-ordaina jasoko dute. Beheko eskalan zehazten da adinaren arabera zenbateko kalte-ordaina izango den:

60 urte: 5 hileko soldata

61 urte: 4 hileko soldata

62 urte: 3 hileko soldata

63 urte: 2 hileko soldata

64 urte: 1 hileko soldata

28. artikulua.– Txanda-kontratua.

Txanda-kontratua hartu nahi duten langileen erabakia bultzatuko da, baldin eta arautegian ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

29. artikulua.– Istripuen aseguru-polizak.

Enpresak dagokion aseguru-polizaren bitartez ziurtatuko ditu kalte-ordain hauek, hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

– Lan-istripuak eraginda hiltzen bada: 17.040 euro.

– Lan-istripuagatik ezintasun iraunkor osoa: 12.622 euro.

– Lan-istripuagatik ezintasun iraunkor absolutua: 20.826 euro.

– Lan-istripuagatik baliaezintasun handia: 20.826 euro.

V. KAPITULUA

30. artikulua.– Langileen kontratazioa.

Norbait kontratatu behar denean, une bakoitzean indarrean dagoen legeria beteko da, eta mugagabeak ez diren kontratu guztiak indarrean dagoen araudia beteko da.

Dena den, azalpen moduan, honako hau azaltzen da:

– Ekoizpen kopuruaren arabera behin-behineko kontratuak izango dira Estatutuaren 15.1.b artikuluan xedatutakoa betez egindakoak, merkatuaren inguruabarrek, zeregin-metaketak, gehiegizko eskaerek edo aldi baterako beste arrazoi batzuek hala eskatzen dutenean, nahiz eta enpresaren ohiko jarduera izan. Kontratu horien iraupena lege ezarritako gehienekoa izango da.

– Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuak izango dira zerbitzu berezi hori justifikatzen duten inguruabarrengatik egiten direnak. Horien iraupena arestian azaldutakoaren arabera izango da.

– Bitarteko kontratua izango da edozein langile ordezkatzeko lege ezartzen dena, baldin eta langileak lanpostua gordetzeko eskubidea badu.

– Kontratu finko etenak izango dira aldi baterako jarduerarako egiten direnak, ikasturteka egindakoak adibidez.

2004ko irailtik aurrera kontratatzen diren langileak, aurreko ikasturte osoan aldi baterako obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua izan badute eta zerbitzuak jarraipena badu, lan-kontratu finko etenaren modalitatean kontratatuko dira; langile horiei, gainera, 2004ko irailtik aurrera zenbatuko zaie enpresan duten antzintasuna, ondorio guztietarako.

2005eko irailtik aurrera, enpresan aldi baterako lan-kontratu batekin (obra- edo zerbitzu-kontratu) ikasturte bat lanean daramaten langileei dagokienez, zerbitzu bereziak hurrengo ikasturtean iraungo badu eta zerbitzu hori emateko aurreko pertsona bera kontratatuko bada, langile hori lan-kontratu finko etenaren modalitatean kontratatuko da.

31. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

Bi lanbide-kategoria ezarri dira: bata eskola-garraioko laguntzailearena eta bestea jolastokiko zaintzailearena. Honako hauek izango dira haien eginkizunak:

Eskola-garraioko laguntzailearen eginkizunak.

Zerbitzuaren enpresa adjudikaziodunek beren jarduketa-protokoloak izango dituzte une bakoitzean indarrean dauden Hezkuntza Sailaren arauak garatzeko.

Enpresek ikasturte bakoitza hasi baino lehen emango dizkiete protokolo horiek zerbitzua emango duten langileei.

Laguntzaileen eginkizun batzuk bakarrik aipatzen dira, ez guzti-guztiak:

1.– Ibilbidea osorik egingo du: garraioko lehen geralekutik (hor hasiko da lanean) ibilbidea amaitu arte. Umeei autobusera igotzen eta handik jaisten lagunduko die eta, batez ere, zailtasun bereziak dituzten ikasleei; autobuseko jarlekuetan jarri behar ditu, eserita daudela begiratu behar du eta gidariari trabarik egiten ez diotela zaindu behar du. Une oro ikasleen ongizateaz arduratuko da. Autobusetik kanpoko inor ez dela sartzen kontrolatuko du, eta, itzulerako ibilbideari dagokienez, ume bakoitza bere geralekuan jaisten dela egiaztatuko du. Umeei ezin izango dute aldatu

autobusez ezta geralekuz ere, salbu eta zuzendaritzaren berariazko baimena izan. Autobusetik ikastetxe barruraino lagunduko die umeei, eta, beharrezkoa bada, eskolak hasi arte zainduko ditu ikasleak.

2.– Umeak guraso batek edo izendatutako pertsonak batzen dituztela egiaztatuko du; horrela ez bada, ez die umeei autobusetik jaisten utziko, eta gurasoekin harremanetan jarriko da. Halaber, ikastetxeari eta enpresari jakinaraziko die gertatutakoa, eta horiek esan beharko dute zein neurri hartuko diren.

3.– Autobusa erabili dezaketen ikasleen zerrenda bat jasoko du, eta kontrolatu egingo du zerrenda horretan jasotzen direnek bakarrik erabiltzen dutela zerbitzua.

4.– Ibilbidean aldaketarik edo gorabeherarik gertatzen bada, ikastetxeko zuzendariari eta enpresari horren berri emango die.

5.– Ibilgailuko segurtasun-mekanismoak ezagutuko ditu, eta botika-kutxa non dagoen jakingo du.

6.– Ibilbidean zehar norbait alditxartzen bada edo norbaitek lehen sorospena behar badu, zaindu egingo ditu ikasle afektatuak, bestela, egoki denean, larrialdietako mediku-zerbitzuei deituko die.

7.– Segurtasunaren alde, egiaztatu egingo du fardelak, motxilak, poltsak, etab. leku egokian kokatuta daudela, eta ez dutela trabarik egiten pasabideetan eta sarbideetan.

8.– Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako garraio-arduradunarekin elkarlanean arituko da eskola-garraioaren zerbitzua hobetzen lagun dezaketen kontrolak eta datu-bilketak egiten.

9.– Agertzen den autobusaren konpainia eta matrikula egiaztatuko ditu, eta ibilbidea egiteko ezarritakoa ez bada, horren berri emango die ikastetxeko zuzendariari eta enpresari.

10.– Zerbitzuaren ezaugarriak aintzat hartuta, laguntzaileak ezin izango du erre zerbitzua ematen duen bitartean, umeen aurrean; horrez gain, ondo zainduko ditu bere hizkera eta jarrera.

11.– Zaintzaileak arazoren bat badu autobuseko ikasleren batekin eta, ondorioz, ikaslearekin hitz egitea ezinezkoa bada, inoiz ez du eraso-jarrerarik izango. Ikastetxeari emango dio ikaslearen jarreraren berri, ikastetxeak berak har ditzan egoki diren neurriak.

12.– Zaintzaileak ez du umerik kanporatuko autobusetik, ibilbidean zehar.

Jolastokiko zaintzailearen eginkizunak.

Zaintzaileen eginkizun batzuk bakarrik aipatzen dira, ez guzti-guztiak:

1.– Umeen segurtasuna zainduko du, autobusetik irteten direnetik eskolak hasi arte. Halaber, irakasjarduna amaitzean, jolastokian umeez arduratuko da, harik eta dagokien ibilgailua hartzen duten arte.

2.– Umeak ikastetxeko jolastokian egongo dira eta zaintzailearen ardura izango da umeak jolastokitik ez joatea.

3.– Umeen ongizatea zainduko du, hau da, arriskurik ez dutela zainduko du (joko arriskutsuak, borrokak, etab.). Jolastokian dauden denbora osoan ikuskatu eta kontrolatuko ditu.

4.– Ikastetxeko botika-kutxa non dagoen jakingo du, eta eskolako jolastokian dauden bitartean ondoezik den ume orori arreta emango dio.

5.– Umeen aurrean ondo zainduko ditu bere hizkera, janzkera eta jarrera, eta ez du erreko.

6.– Jolastokian dagoen bitartean izandako arazoak edo gorabeherak ikastetxeko zuzendariari eta enpresari jakinaraziko dizkie.

7.– Ikasleren batekin egoera zailen bat gertatzen bada, inoiz ez du eraso-jarrerarik izango. Ikastetxeari emango dio ikasle horren jarreraren berri, ikastetxeak berak har ditzan egoki diren neurriak.

Zerbitzua emateko beharrezkoak diren beste eginkizun batzuk ere egingo ditu.

32. artikulua.– Enpresaren subrogazioa.

Enpresaburua aldatzeagatiko bermeak.

Bermeei dagokienez, zerbait egin behar bada, langileek beren datu pertsonalen babesari lotuta dituzten eskubideak begirune handienaz zainduko dira. Sektoreko langileen enplegu-egonkortasuna bermatze aldera, berariaz onartzen da lan-subrogazioaren printzipio orokorra emakiden titulartasuna aldatzeko prozesuetan.

1.– Aplikatu beharreko araudia. Jarduera horietan edozein tituluren bidez parte hartzen dutenen artean langileak xurgatzeko, eranskin honetan adierazitako baldintzak bete beharko dira, honako hauen arabera:

a) Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 44. artikulua aplikatu daitekeenean (1/1995 Legegintzako Errege Dekretua), berezko araubidea eta ondorioak beteko dira.

b) Titulartasun aldaketa ezin bada sartu Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 44. artikuluan aplikazio-eremuan (1/1995 Legegintzako Errege Dekretua), kolektiboekin jarduten dela eta jarduera horrek ezaugarri bereziak dituela kontuan hartuta, subrogazioaren ondorioak ezartzeko, arau itundu horretan ezartzen diren baliozko kasuak eta arauak bete beharko dira; eta, nolahi ere, bertan ezartzen ez den guztian, berariaz aplikatuko da Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 44. artikulua (1/1995 Legegintzako Errege Dekretua).

Hori gorabehera, bi kasuetan aplikatuko dira ezarritako betebeharrak formalak eta dokumentalak.

Honako kasu hauetakoren batean dauden langileei aplikatuko zaie subrogazioa:

a) Zerbitzua amaitu aurreko lau hilabeteetan, gutxienez, ikastetxean lanean ari diren langileak, haien lan-kontratua edozein izanik ere, baldin eta ikastetxe horretarako kontratatatu badira eta horrela jasota agertzen bada lan-kontratuan, kontratu-berrikuntzan edo alderdi horiek jasota dituen baliozko beste edozein dokumentutan.

b) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, baldin eta aurrekoen baldintza berberak betetzen badituzte eta, zerbitzua amaitu ostean, kontratua etenda badute Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 45. artikuluan ezarritako arrazoiren batengatik [a) eta b) apartatueta izan ezik], edo eszedentzian, oporretan, aldizkako kontratu finkoan jarduerarik gabeko aldian edo antzeko beste egoeraren batean badaude.

c) Bitarteko kontratua duten langileak, baldin eta b) atalean adierazitako langileren bat ordeztzen badute, antzintasuna alde batera utzita eta kontratatzeko arrazoia amaitu arte.

d) Langileen ordezkariak edo, egoki bada, enpresa batzordeko kideak edo subrogazioan sartuta dauden lantokietako ordezkariak. Agintaldian jarraituko dute enpresa berrian hauteskundeak egin arte.

Bestalde, bi kasutan ez da inolako antzintasunik izango eta subrogazio osoa egingo da: bate-tik, zerbitzua uzten duen enpresak egiaztatzen duenean bere zerbitzu-kontratua sei hilabete baino

gutxiagoan hasi zela, eta bestetik, langile sartu berriak direnean, borondatezko baja hartu duten edo kaleratze bat eragin duten kasuetan hutsik utzitako lanpostuak betetzera datozenak.

Kontratua uzten duen enpresak edo entitateak agiri bidez egiaztatu beharko dizkio sartzan den enpresari arestian aipatutako kasu guztiak; horretarako, atal honetako 2. atalean zehazten diren agiriak aurkeztu beharko ditu, zazpi eguneko epean, kontratua amaitu dela jakiten duenetik zenbatzen hasita, eta, nolana ere, kontratuaren titulartasuna eskualdatu edo aldatu aurretik.

Edonola ere, ez zaizkie eranskin honetan ezarritako subrogazio-ondorioak aplikatuko hirugarrenen kalterako hizpaketa bidez ezarritako lan-baldintzei; beraz, langile horiek kargua uzten duen titularrari lotuta jarraitu beharko dute.

2.– Dokumentazioa eta prozedura-arauak:

a) Zerbitzua uzten duen enpresaren betebeharrak:

a) Zerbitzua uzten duen enpresak titulartasun aldaketa jakinarazi beharko die subrogazioan sartzan diren langileei eta, bereziki, langile horien ordezkari bateratuei, halakorik badago. Jakinarazpenean ezinbestean jaso behar dira adjudikaziodun berriaren izena edo sozietate-izena eta subrogazioaren data; halaber, berariaz jaso behar da enpresak errespetatu egingo dituela langileek aurreko enpresan zituzten lan arloko eskubide eta betebeharrak guztiak.

b) Horrez gain, zerbitzua uzten duen enpresak edo entitateak subrogazioaren egunean sartzutako hartzekoen likidazioa egin beharko die eragindako langileei, baina ez da beharrezkoa izango inolako kalte-ordainik ematea. Era berean, enpresa horrek baja izapidetu beharko du Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean, zerbitzuaren titulartasuna duen azken egunetik aurrera.

Subrogazioa gertatzean arauzko oporrak osorik edo partzialki hartu ez dituzten langileek zerbitzuaren adjudikaziodun berriarekin hartuko dituzte opor horiek. Adjudikaziodun berriak berari dagokion zati proportzionala baino ez du ordainduko, eta aurreko adjudikaziodunari egokituko zaio aurreko aldia ordaintzea, hartzekoen likidazio horren aurrean.

c) Bestalde, zerbitzua uzten duen entitateak dokumentu jakin batzuk aurkeztu beharko dizkio enpresa berriari, aurreko artikuluan ezartzen diren epeen barruan. Honako dokumentu hauek:

– Dagozkien erakundeek emandako ziurtagiriak, zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean dituztela egiaztatzen dutenak.

– Tartean dauden langileen soldaten azken lau ordainagirien fotokopiak.

– Titulartasuna uzteagatiko zati proportzionalen likidazio-ordainagirien fotokopiak.

– Gizarte Segurantzaren kotizazioaren azken lau buletinaren fotokopiak.

– Lan-kontratuen eta horien luzapenen (halakorik badago) fotokopiak.

– Lan-harremanak. Honako hauek zehaztuta: izen-abizenak, Gizarte Segurantzako kide-zenbakia, antzinatasuna, lanbide-sailkapena, lanaldia, lan-ordutegia eta txandakako lanaren araubidea (halakorik badago).

– Lan-egutegia eta oporrak.

– Lehendik dauden itunak (berezkoak nahiz subrogatuak), hitzartutako soldata-plusak eta horien zergatia eta antzeko beste berezitasun batzuk jasotzen dituen agiria.

Atal honetako 1.b puntuan jasotako langileei buruzko informazioa ere emango da, hala dagokionean.

d) Azkenik, zerbitzua uzten duen enpresak prozesuen, auzien eta lan-agintaritza eskudunaren edo beste edozein erakunde publikoren aurrean egiteke edo abian dauden lan-gaien egoera zehatzaren berri emango dio titular berriari, bai jardunean dauden langileei dagokienez, bai ustiategiari aurrez lotuta egon diren gainerako langileei dagokienez.

b) Langileen betebeharrak:

a) Eraginpeko langileak hitzartutako baldintzetan xurgatuta geratuko dira, eta lanera itzuli beharko dira emakidadunaren benetako aldaketa gertatzen den egunean, aldaketa hori gertatu ezean lanera itzuli beharko zukeen egunean, titular berriak deialdia egin ondoren.

Lanera itzultzen ez badira, ulertuko da langileek lanpostuari uko egiten diotela; orduan, baja emango zaie eta horrek borondatezko baja baten ondorioak izango ditu.

b) Zerbitzua uzten duen enpresaren informazioa erkatu edo ordeztu behar bada, subrogatu behar diren langileek behar den dokumentazioa eman beharko diote titular berriari, hark hala eskatuz gero.

Alde horretatik, ulertuko da titular berriak ez dituela errespetatu behar aplikatu beharreko sektoreko hitzarmenean ezartzen direnak baino harago doazen antzinatasuna edo baldintzak (soldata- edo gizarte-baldintzak), harik eta zerbitzua uzten duen adjudikaziodunak edo langileek hemen aurreikusitako moduan egiaztatzeko betebeharrak hori bete arte.

c) Bestelako hizpaketak:

a) Emakidadun berriak ezin izango die langileei probaldirik egin; subrogazioaren unean indarrean zeudenak normaltasunez errespetatu eta mantenduko ditu, eta hura amaitzeko geratzen den denboran.

b) Titular berriak, erregelamenduz ezarritako epean, Gizarte Segurantzako Erregimen Oroko- rrean alta emango die subrogatutako langileei, eta dagokion jakinarazpena egingo dio INEMi. Horrez gain, langile berrien ondorioz ezartzen zaizkion lan-arloko gainerako betebeharrak guztiak beteko ditu.

3.– Kanpoan utziak. Hala, eranskin hau aplikatuz kanpo geratzen dira, eta ez dira lotesleak izango, honako kasu hauetan eta honako gai hauei dagokienez:

- Zerbitzua ematen duen enpresa titularraren lanpostu exekutiboak eta zeharkako langileak badira eta, bereziki, betetzen duten eginkizun bereziagatik beren jardueran zentroaren edo ustiatzearen muga gainditzen duten eta enpresako beste zentro edo jarduera batzuetara hedatzen diren langileak badira.

- Zerbitzuaren titulartasun-aldaketarekin batera zerbitzuaren prestazioan aldaketak sartzen badira, bai Hezkuntza Sailak eskatuta, bai titular berriak eskainita. Aldaketa horiek ez dituzte inola ere aldatuko artikulua honetan ezarritako subrogazio-baldintzak.

VI. KAPITULUA

33. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Langilea, abisatu eta justifikatu ondoren, lanera joan gabe geratu ahalko da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako bat dela medio eta honenbeste denboratarako:

- a) Ezkontzagatik: 21 egun natural.
- b) Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoen heriotzagatik: 5 egun natural.
- c) Gurasoen, anai-arreben, biloben, aitona-amonen (politikoa barne) heriotzagatik: 3 egun natural.
- d) Ezkontidearen, seme-alaba naturalen edo politikoen gaixotasun larriagatik, ebakuntzagatik edo ospitaleratzeagatik: 4 egun natural.
- e) Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen gaixotasun larriagatik, ebakuntzagatik edo ospitaleratzeagatik (politikoa barne): 2 egun natural.
- f) Semea edo alaba jaiotzen bada, 4 egun natural; zesarea edo gaixotasun larria gertatzen bada, beste 3 egun hartu ahal izango dira.
- d), e) eta f) ataletan aurreikusitako lizentziei dagokienez, gaixotasun larritzat hartuko da edozein ebakuntza kirurgiko, etxegabetze-egoera edo ospitaleratzea; salbuespenak dira, alabaina, egoera horiek langilearen borondatez sortzen direnean, hala nola estetikari lotutako egoerak, etab.
- d), e) eta f) ataletan araututako ahaidetasun-maila duten ahaideen ospitaleratze edo ebakuntza kirurgikoaren kasuan, ospitaleratzea beharrezkoa den guztietan, baimena senide hori ospitalean dagoen bitartean hartu ahal izango da; ospitaleratze-datak agiri bidez justifikatu beharko dira, ospitaleak emandako ziurtagiriaren bidez, eta alta ematen zaionean amaituko da. Langileak, gertatzen den egoera bakoitzeko, ezin izango du arestian aipatutako ataletan ezarritako egunak baino gehiago hartu. Hala ere, ospitaleratze-datak agiri bidez justifikatu beharko ditu, ospitaleak emandako ziurtagiriaren bidez.
- Aurreko b), c), d), e) eta f) ataletan, lizentziak 2 egun gehiago luzatuko dira, baldin eta lizentzia eragin duen gertakaria dagokion lantokitik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada.
- g) Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben eta neba-arreba politikoen ezkontzagatik: egun natural 1, baina langileak 2 egun hartu ahal izango ditu lurralde historikotik kanpora joan behar badu.
- h) Etxebizitzaz aldatzeagatik: 2 egun natural.
- i) Medikuntza orokorreko edo espezialistetako mediku-kontsultetara joateko behar duten denbora ordainduko die enpresak langileei, betiere lan-ordutegian joaten badira.
- j) Haurdunaldian dagoen emakumeak erditzea prestatzeko teknikak ikastera eta jaio aurreko azterketak egitera joateko behar beste denborarako baimena izango du, eta ordaindu egingo zaio. Aste-lau ordu izango dira, gehienez. Ondorio horretarako, egiaztatu behar da ikastaroak lanaldian zehar egitekoak direla ezinbestean, baita bertaratu izana ere. Lizentzia hori ezkontideak ere hartu ahal izango du, biak enpresako langileak badira.
- k) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonal bat egiteko, behar beste denbora izango du langileak. Legezko arau batek sorrarazten baldin badu betebeharrak hori, arauak adierazten dena beteko da denborari eta diru-konpentsazioari dagokienez.
- l) Behar adina denbora izango da 18 urtetik beherako seme-ari edo alabari medikuntza orokorreko kontsultetara laguntzeko, baita ezkontideari edo seme-ari edo alabari (adina edozein dela ere) espezialisten kontsultetara laguntzeko ere. Egiaztagiria aurkeztu beharko dira, eta lizentzia hori ez da ordainduko.
- m) Beharrezko denbora izango du azterketak egiteko, baina hezkuntza arautuari lotutako azterketak izan behar dira. Bertaratzearen egiaztagiria aurkeztu beharko du langileak.

Aurreko lizentziak, ezkontza-lotura dagoenean ez ezik, izatezko bikotea dagoenean ere baliatuko dira; kasu horretan, bizikidetza-ziurtagiria aurkeztu beharko da justifikazio moduan.

Gertaera, ospitaleratzea edo heriotza jaiegun edo asteburu batean bada, baimena hurrengo lanegunean hasiko da.

34. artikulua.– Lizentziak adopzioagatik.

Adoptatzen bada, langileak, adoptatuaren amak edo aitak 50 egun naturaleko lizentzia ordaindua izateko eskubidea izango du, betiere ezkontideak adingabe bat adoptatu badu eta bera bada lizentziaren eskatzailea. Adopzioa behar bezala justifikatu beharko da egiaztagiri bidez, eta adoptatua etxe berrira zaintzan iristen denetik hasiko da zenbatzen lizentzia. Langileak ezingo du, kasu horretan, ordaindutako lanik egin. Hitzarmen hau bi ezkontideei aplikatu behar bazaie, lizentzia-egunak bien artean banatu ahal izango dira.

Bederatzi hilabetetik beherako haur bat adoptatuz gero, baimena 8 astekoa izango da, eta ordaindu egingo da.

35. artikulua.– Eszedentziak eta ordaindu gabeko baimenak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatarik gabeko eszedentziak eskatu ahal izango dituzte enpresan gutxienez urtebete badaramate edo, bestela esanda, ikasturte osoa badaramate. Eszedentziak gutxienez hilabetekoak izango dira eta gehienez bost urtekoak.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren eskaerak idatziz egin beharko dira, eta gehienez ere 15 eguneko epean ebatziko dira. Eszedentzian dagoen bitartean eta langileak eskatutako amaiera-data baino lehen lanpostura itzultzea eskatzen badu, 20 egun lehenago jakinarazi beharko du, eta automatikoki bere lanpostura itzuliko da. Era berean, langileak eszedentzia bost urte baino gutxiagorako eskatu badu, eszedentzia luzatzeko aukera izango du, baldin eta bere lanpostura itzuli ez bada eta guztizko aldiak artikuluko honetan jasotako gehieneko epea gainditzen ez bada.

Eskatutako epea igarotzeagatik baimen-aldia amaitzean, langilea automatikoki onartuko da bere lanpostuan eta lantokian. Emandako baimenak mugatuak izango dira: plantillan gutxienez urtebete egin beharko da azkenekoa eman zenetik.

Langileek urtean ordaindu gabeko 2 baimen-egun hartzeko eskubidea izango dute, eta, salbuespen gisa, soldatarik gabeko hamar eguneko eszedentzia hartzeko eskubidea, gehienez ere bi alditan. Eszedentzia hori hartu ahal izateko nahikoa da dagokion arduradunari lau eguneko aurrerapenez jakinaraztea. Ordaindu gabeko baimen-egunak eta aparteko eszedentzia hori hartzeko aldiak ezin izango zaizkie inola ere oporrei eta jaiegunei metatu. Eszedentzia hartzen duen pertsona oro ordezkaturik izango da lehenengo egunetik eta egoera horrek irauten duen bitartean.

36. artikulua.– Euskara.

Ahal den neurrian, enpresen barne-bizitzan euskararen erabilera bultzatuko da: errotulazioak, inprimaki ofizialak, iragarki-tauletako jakinarazpenak, nominak, propaganda, etiketak, barne-informazioak, etab. Horrez gain, hautaketa- eta kontratazio-irizpide orokor gisa, lehentasuna emango zaie euskaraz dakiten langileei.

VII. KAPITULUA

37. artikulua.– Lanerako prestakuntza.

Ez dira ordaintzeko modukotzat hartuko langileak enpresetan prestatzeko behar diren ikastaroak, zerbitzuak emateko lehentasunezko zat jotzen direnak; euskalduntzeko ikastaroak ere

multzo horretan sar daitezke. Lan-ordutegitik kanpo egin beharko dira, kontrakorik hitzartu ezean, eta Hobetuz Langileen Prestakuntzarako Euskal Fundazioaren bidez egingo dira. Egoera hori ez da baztertzaileria izango; egiaztatutako beste erakunde batzuen bidez egin ahal izango dira ikastaroak.

Etengabeko lanbide-heziketako egungo ereduaren barruan aurreikusitako hobariak, zerbitzuari atxikitako langileek sortuak, langileen ordezkariekin adostuko den urteko prestakuntza-plan batera bideratuko dituzte enpresek. Plan horretan, langileak euskalduntzeko behar den prestakuntza lehenetsiko da.

VIII. KAPITULUA

38. artikulua.– Berme sindikalak.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 23ko 11/1985 Lege Organikoak eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak xedatutakoaren osagarri gisa, hitzarmen honetan honako berme hauek ezartzen dira:

1.– Ezin izango da langilerik diskriminatu, zigortu edo kaleratu sindikaturen bateko kide izateagatik edo haren jardueretan parte hartzeagatik.

2.– Sindikatu baten probintziako edo estatuko zuzendaritza-organo bateko karguren bat betetzen duen langileak eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, karguak dirauen bitartean.

Hura amaitzean, automatikoki hasiko da berriz lanean langilea, eta eszedentzia-egoera gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3.– Enpresek langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari jakinaraziko dizkiete langileei ezarritako zehapen astunak edo oso astunak. Baina lehenbizi interesdunari jakinarazi beharko diote.

4.– Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak indarrean dagoen legeriak ezarritako egitekoak beteko dituzte. Gainera, enplegu-erregulazioari eta lanbide-sailkapenari buruzko espedienteen informazioa jasoko eta emango dute.

5.– Enpresa-batzordeko kideak edo langileen ordezkariak hilean 40 lanordu izango dituzte beren sindikatuak deitutako kongresu, batzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko. Sektorean lanaldi osoa egiten ez duten langileen gehiengo dagoenez, ordu sindikalak erabiltzeko orduan, sistema edo antolaketa bat bilatuko da lantoki bakoitzean: ordu-kreditua erabiltzea eragozti gabe, ikastetxeko lanaren garapenari eragiten ez diona. Horren bidez lortu nahi da ordu-kreditua erabiltzeagatik ikastetxea inolako langilerik gabe ez geratzea. Enpresa-batzordeko kideak edo sindikatu bereko langileen ordezkariak ordu sindikalak beren artean metatu ahal izango dituzte, eta haien banaketa sindikatu bakoitzaren eskumenekoa izango da.

Atal sindikalak. Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileak, sindikaturen batean afiliatuta badaude, eskubidea dute enpresaren barruan atal sindikalak antolatzeko. Atal sindikalek ordezkari bat izendatuko dute eta idatziz eman beharko diote abala, dagokion sindikatuaren sinadura eta zigiluarekin.

Enpresa batean sindikatu-ordezkaria egon dadin, gutxieneko afiliazioa beharko du kasuan kasuko sindikatuak, baremo honen arabera:

– Enpresako plantilla. 50 langile arte: afiliatu kopurua 5, ordezkari kopurua 1. 50 langile baino gehiago: afiliatu kopurua 10, ordezkari kopurua 1.

Ordezkarri sindikalek enpresa-batzordeko kideen berme eta eskuduntza berberak izango dituzte atal sindikalari dagokionez, eta beren sindikatuko afiliatuak bakarrik ordezkatzeko dituzte.

IX. KAPITULUA

39. artikulua.– Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea.

Hitzarmen honen sinatzaileek konpromisoa hartzen dute segurtasun eta higienaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan aplikatu beharreko legeria zabala berariaz betetzeko.

Zerbitzuaren enpresa adjudikaziodunek arriskuen ebaluazioa egin eta dagokion prebentzio-plana prestatu beharko dute, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta aplikatu beharreko gainerako araudian ezarritakoa betez.

Gainera, alderdiek adostu dute pixkanaka ezarriko dituztela arrisku psikosozialak, laneko indarkeria, sexu-jazarpena eta mobbinga definitu, kudeatu eta zuzentzeko neurriak. Neurri horiek jarduera-protokolo batean zehaztuko dira, eta, protokolo horretan jasoko dira arrisku horiek agertzea prebenitzeko edo, gertatu direnean, eragilea kargutik kentzeko eta biktima babesteko garatu beharreko estrategiak.

40. artikulua.– Azterketa medikoak.

Enpresek azterketa medikoak egiteko aukera emango diete bi urtean behin azterketa medikoa egiteko zerrendetan borondatez izena ematen duten langileei. Enpresaren kontura izango da azterketa hori, eta istripuen mutualitatean edo Osalanen egingo da. Alabaina, enpresek eskubidea izango dute azterketak beste mediku-zerbitzu batzuekin egiteko, egoera hori onuragarriagoa bada azterketak egiteko. Enpresek langileei emango diete txosten medikoa, jaso bezain laster. Azterketak, gutxienez, lanpostuaren arrisku espezifikoari buruzkoak izango dira. Nolanahi ere, azterketa medikoa lanorduetatik kanpo egingo da.

X. KAPITULUA

41. artikulua.– Diziiplina-araubidea.

Langileen faltak eta zehapenak.

Enpresa-zuzendaritzek langileen laneko ez-betetzeak zehatu ahal izango dituzte, testu honetan ezartzen diren falta eta zehapenen mailaren arabera.

Falten eta enpresa-zuzendaritzek ezarritako zehapenen balioespena beti berrikusi ahal izango du eskumena duen jurisdikzioak, hargatik eragotzi gabe ezarrita dauden edo ezar daitezkeen bitartekotza edo arbitrajeko prozeduren pean ezartzea.

Falten mailaketa.

Langileak egindako faltak arin, astun edo oso astuntzat hartuko dira, kontua izanik hala horien garrantzia, eragina edo intenzionalitatea nola giza faktorea, une horretako inguruabarrak eta errealtate soziala.

Zehapen-prozedura.

Faltak idazki bidez jakinarazi beharko zaizkio langileari eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan; langileak jaso izanaren adierazpena egin behar du eta jakinarazpenaren jakitun dela sinatu behar du.

Lan-arloan ezar daitezkeen zehapenak beste edozein arlo edo instantzian egin daitezkeen jarduketak eragotzi gabe ezarriko dira.

Zehapenak jarri behar badira, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 64.1 artikuluan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 10.3.3 artikuluan ezarritakoa beteko da.

Falta arinak.

Falta arinak izango dira:

1.– Edozein lan burutzean eginiko axolagabekeria, hutsegite edo berandutzea, betiere horrek ez duenean arazo berezirik sortzen eskatutako zerbitzuan, halakoetan falta astuntzat joko baita.

2.– Lanera beranduago iristea justifikaziorik gabe –ordu erdi baino gutxiago–, hilean behin, bitan edo hirutan, betiere horrek ez dituenean kalte larriak eragiten enpresak esleituta dituen lan eta betebeharretan, halakoetan falta astuntzat joko baita.

3.– Enpresari ahalik eta arinen ez jakinaraztea lanera ez agertzea eragin duen egitatea edo motiboa, betiere lanera ez agertze hori aldi baterako ezgaitasunak edo justifikatutako beste kausa batek eragin badu, eta frogatzen ez bada jakinarazi ezin izana, hargatik eragotzi gabe ez-agertze hori justifikatzeko agiriak epe egokian aurkeztea.

4.– Lanetik lehenago ateratzea justifikaziorik gabe –hogeita hamar minutu baino gutxiagoko aurrerapenez–, nahiz eta denbora laburrez edo lana lehenago amaitzeagatik izan, betiere lanean kalte berezirik sortzen ez bada, halakoetan falta astuntzat joko baita.

5.– Materialen edo jeneroen kontserbazioan eginiko arduragabekeria txikiak.

6.– Enpresari etxe-aldaketaren berri ez ematea.

7.– Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

8.– Enpresak ezartzen duen uniformea edo laneko arropa zabar eramatea.

9.– Zerbitzuan, behar den garbitasunik ez izatea.

10.– Egun batez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez agertze horrek kalte larriak sortzen ez badu zerbitzuak emateko orduan.

Falta astunak.

Falta astunak hauek izango dira:

1.– Lanera garaiz ez iristea justifikatu gabe, hirutan baino gehiagotan hilabetean. Edo bestela, behin iristea berandu, lanean ondorio edo kalte larriak eraginez; kalte larritzat jotzen da jendearen-tzako zerbitzua hasteko atzerapena eragitea.

2.– Hilabetean bi egunez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez agertze horiek kalte larriak sortzen ez badu zerbitzuak emateko orduan.

3.– Lana uztea edo lehenago amaitzea justifikatu gabe, 30 minutu baino gehiagoz hilean behin, bitan edo hirutan.

4.– Bere kargurako senitartekoen datu-aldaketen berri ez ematea behar bezain azkar, enpresan eragina baldin badute atxikipen fiskalei edo bestelako betebeharrei dagokienez. Kasu hauetan, fede txarra falta oso astuntzat joko da.

- 5.– Laneko orduetan jokoan aritzea, horiek edozein izanik ere.
- 6.– Lanera berandu iristea, lana uztea eta lanera ez etortzea justifikatzeko gaixorik egoteko itxurak edo istripua izandako itxurak egitea.
- 7.– Ez betetzea enpresak nahiz enpresak eskuordetutako pertsonen zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituzten aginduak eta jarraibideak. Falta oso astuntzat jo daiteke baldin eta ez-betetzea behin eta berriz egiten bada, horrek lanean ageriko nahastea sortzen badu edo enpresari edota beste langileei kalte nabarmena eragiten badie.
- 8.– Deskuidu handia izatea establezimenduko genero, artikulu edo materialen zaintzan.
- 9.– Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.
- 10.– Beste lankide batzuekin eztabaidatzea edo eztabaidak sortzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.
- 11.– Norberaren erabilerarako enpresako artikuluak, tresnak edo arropak erabiltzea, enpresako sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena badu.
- 12.– Lanean horditurik egotea edo drogak kontsumitzea, edo lanetik kanpo, enpresaren uniforme jantzita. Falta hori oso astuntzat jo daiteke baldin eta egoera hori errepikatu, eta interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu badute.
- 13.– Zerbitzuan zehar enpresak eskatzen duen uniforme edo jantziak ez jantzea.
- 14.– Jendeari arreta egokia ez eskaintzea, betiere jokabide horrek enpresari edo langileei kalte berezia sortzen ez badie, halakoetan oso astuntzat joko baita.
- 15.– Zerbitzuari dagokionez enpresaren jarraibideak ez betetzea, oker betetzea, edo laneko parteak eta eskatzen zaizkion inprimakiak ez betetzea.
- Falta oso astuntzat jo daiteke baldin eta aipaturiko jarrera hori errepikatu, eta interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu badute.
- 16.– Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauen ondoriozko betebeharrak ez betetzea, eta, bereziki, laneko arriskuen babesari eta prebentzioari buruzkoak.
- 17.– Arduragabekeria lanean, istripu-arriskua eragin liezaiokeena norberari, beste langileei edo hirugarren pertsonari, edo matxura-arriskua edo kalte materiala eragin lezakeena enpresako instalazioetan. Arduragabekeria horiek errepikatuz gero falta oso astuntzat jo daitezke, aurretik interesduna ohartarazi edo zehatu baldin badute.
- 18.– Zerbitzua ematen den bitartean, hitz desegokiak edo iraingarriak maiz erabiltzea.
- 19.– Txukuntasun eta garbitasunik eza, lehendik ohartarazi edo zehatu baldin badute eta langileen edo publiko orokorraren kexa justifikatuak eragiten badituzte.
- 20.– Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea –nahiz eta falta ezberdinak izan–, aurretik interesduna ohartarazi edo zehatu baldin badute.
- 21.– Lanera berandu iristea.
- Falta oso astunak.
- Falta oso astunak dira:
- 1.– Lanera ez joatea justifikatu gabe: hilean behin, bitan edo hirutan, sei hilean hamar aldiz edo urtebetean hogeitaz aldiz.

2.– Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste langileekiko tratuan ere, edota enpresako beste edozein pertsonarekiko tratuan, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresaren esanbidezko baimenik gabe.

3.– Enpresako materialak, lanabesak, erremintak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta dokumentuak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

4.– Ondasunak lapurtzea, ebastea edo bidegabeki erabiltzea enpresa barruan.

5.– Enpresaren gutun, dokumentu edo datu erreserbatuen sekretua bortxatzea, edo enpresa-koak ez diren pertsonen horien edukiaren berri ematea.

6.– Hitzezko eta egintzazko tratu txarrak, gehiegizko agintea edo errespetu eta begirune falta larria erakustea enpresariarekiko eta hark eskuordetutako pertsonetikiko, edo langileekiko eta publiko orokorrekiko.

7.– Nahita eta modu jarraituan moteltzea laneko errendimendu arrunta edo itundutakoa.

8.– Gainerako lankideekin behin eta berriro sortzea liskarrak eta borrokak.

9.– Lanera ez joateko langileak gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea; halakotzat hartuko da aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langileak bere kontura edo besteren kontura edozein motatako lanak egiten dituenean, bai eta baja-egoera luzatzea dakarren manipulazio, engainu edo jokabide pertsonal inkontsekente oro ere.

10.– Kalte larriak eragitea pertsonen –nork bere buruari barne–, enpresari eta instalazioei, enpresak emandako laneko segurtasunerako babes eta prebentzioari buruzko neurriak ez betetzeagatik.

11.– Falta astunak egitea –berdin dio izaera falta ezberdinak izatea–, lehenengoa egin denetik hasi, eta sei hilabeteko epean, betiere interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu baldin badute.

12.– Izaera sexualeko irain fisiko edo hitzezkoen bidez langileen intimitate eta duintasunerako errespetua urratzea dakarren jokabide edo portaera oro laneko eremuan. Posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada jokabide edo portaera hori, faltaren maila areagotuko da.

Zehapen motak:

Enpresak falta oso astunei artikuluko honetan aurreikusitako zehapenak ezarri ahal izango dizkie, eta astunei A eta B letretan ezarritakoak.

Kasu bakoitzean ezar litezkeen gehieneko zehapenak egindako faltaren araberakoak izango dira, eta honako hauek izan daitezke:

a) Falta arinengatik:

1.– Ohartarazpena.

2.– Enplegua eta soldata etetea, gehienez bi egunez.

b) Falta astunengatik:

Enplegua eta soldata etetea, hiru egunetik hamabost egunera bitartean.

c) Falta oso astunengatik:

1.– Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean.

2.– Diziplinazko kaleratzea.

Preskripzioa:

Falta arinak hamar egunera preskribituko dira, falta astunak, hogeiei egunera, eta falta oso astunak, hirurogei egunera, enpresak falta horiek gertatu zirela jakin zuen egunetik zenbatzen hasita eta, edozein kasutan ere, egin zirenetik 6 hilabetera.

SOLDATA-TAULAK

Epealdia	Urteko soldata	Urteko iraute-plusa
2016-2017 ikasturtean:	20.750,00 €	370,50 €
2017-2018 ikasturtean:	20.750,00 €	370,50 €
2018-2019 ikasturtean:	20.750,00 €	370,50 €
2019-2020 ikasturtean:	20.750,00 €	370,50 €
2019-2020 ikasturtean:	20.750,00 €	370,50 €
2020-2021 ikasturtean:	20.750,00 €	370,50 €
2021eko iraila-abendua	22.821,70 €	405,41 €
2022ko urtarrila-abendua	% 99,5 Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.	
2023ko urtarrila-abendua	% 100 Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.	
2024ko urtarrila-abendua	% 100 Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko sukaldeko langile lan-kontratudunei aplikatzen zaien erreferentzia-taularen arabera.	

HITZARMEN-PLUSAK

Hitzarmenaren osagarria*

Osagarria	Lanaldi osoagatik, gehienez jasoko den zenbatekoa (2021eko iraila – 2023ko ekaina)	Adibidez, % 28,57ko lanaldiarekin gehienez jasoko den zenbatekoa (2021eko iraila – 2023ko ekaina)	Adibidez, % 28,57ko lanaldiarekin hilean jasoko den zenbatekoa (2021eko iraila – 2023ko ekaina)
0 hiru urteko 2021-2022 ikasturtearen hasieran	3.639,24 €	1.039,73 €	51,99 €
1 hiru urteko 2021-2022 ikasturtearen hasieran	3.700,65 €	1.057,28 €	52,86 €
2 hiru urteko 2021-2022 ikasturtearen hasieran	3.762,07 €	1.074,82 €	53,74 €
3 hiru urteko 2021-2022 ikasturtearen hasieran	3.823,50 €	1.092,37 €	54,62 €
4 hiru urteko 2021-2022 ikasturtearen hasieran	3.884,92 €	1.109,92 €	55,50 €
5 hiru urteko 2021-2022 ikasturtearen hasieran	3.946,34 €	1.127,47 €	56,37 €

* Zenbatekoa kalkulatzeko, lanaldiaren ehunekoak aplikatuko zaio lanaldi osoaren zenbatekoari, 2021-2022 ikasturtearen hasieran metatu diren hiru urtekoen arabera. Adibide bat ematen da: % 28,57ko lanaldia duen langile batekin egin dira kalkuluak.

2021eko irailaren 21a, asteartea

ESKOLA-GARRAIOAREN PLUSAK

Langilea	Plusa
30659700X	3,41 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko
16059820R	3,41 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko
14588497B	3,41 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko
14930526F	3,41 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko
14580520S	3,41 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko
72256268C	3,41 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko
72314136C	1,90 euro likido benetan lan egindako egun bakoitzeko

ERANSKINA

ARABA

Akta osagarria, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpekoak diren eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zaintzaileen zerbitzua adjudikatuta duten enpresen sektoreko hitzarmenarena. Bertan zehaztuta daude langile batzuei esleitu zaizkien ibilbideak eta horien ordutegiak, hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Izen-abizenak	Ibilbidea	Ikastetxea	Orduak eranskinean
16263295H	102312602	CP S. Ignacio LHLI-CEP Adurza	3
16232663E	100123207	Ikas Bidea IK IPI	5,5
16252960X	100123227	Ikas Bidea IK IPI	4
16247768Q	100123223	Ikas Bidea IK IPI	4
15962732L	100123222	Ikas Bidea IK IPI	4
16226457A	101422903	Barrutia	3
14921811D	103270201	Lucas Rey	2
14873317E	103270202	Lucas Rey	2

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioan, alderdiek konpromisotzat hartzen dute eranskin honetan zuzenduko dituztela hitzarmena indarrean dagoen epealdian zehar antzematen diren akatsak, bai ordu-kopuruari bai pertsonei dagokienez.

BIZKAIA

Akta osagarria, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpekoak diren eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zainzaileen zerbitzua adjudikatuta duten enpresen sektoreko hitzarmenarena. Bertan zehaztuta daude langile batzuei esleitu zaizkien ibilbideak eta horien ordutegiak, hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Izen-abizenak	Ibilbidea	Ikastetxea	Orduak eranskiean
14593903N	502	Alonsotegi ikastetxe publikoa	2
14592457S	3401	Arratia Ikastola	2
14888194H	1301	Urkitza ikastetxe publikoa	2
14955003N	2101	S. Francisco ikastetxe publikoa	2
14254440F	2601	Deustu ikastetxe publikoa	3
33316549Z	4110	Altzaga Ikastola	2
14252024M	4102	Altzaga Ikastola	2
14560816E	4803	Andramari ikastetxe publikoa	2
14948478L	4807	Andramari ikastetxe publikoa	2,50
14552589Y	4805	Andramari ikastetxe publikoa	2
30678173Z	5403	Gorliz-Plentzia ikastetxe publikoa	3
30618545W	6601	Juan B. Eguskiza ikastetxe publikoa	2
14578724J	8401	S. Viator ikastetxe publikoa	2
45678406S	8601	San Gabriel ikastetxe publikoa	2
72245538P	8702	Mimetiz ikastetxe publikoa	2
14918957F	8701	Mimetiz ikastetxe publikoa	2
30602050K	Jolastokia	Goikolanda-Erandio LHI	2
30571768F	Jolastokia	Goikolanda-Erandio LHI	2
16054310B	Jolastokia	Andra Mari-Getxo LHI	2
16032712X	Jolastokia	Andra Mari-Getxo LHI	2

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioan, alderdiek konpromisotzat hartzen dute eranskin honetan zuzenduko dituztela hitzarmena indarrean dagoen epealdian zehar antzematen diren akatsak, bai ordu-kopuruari bai pertsoneri dagokienez.

GIPUZKOA

Akta osagarria, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpekoak diren eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zainzaileen zerbitzua adjudikatuta duten enpresen sektoreko hitzarmenarena. Bertan zehaztuta daude langile batzuei esleitu zaizkien ibilbideak eta horien ordutegiak, hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritakoaren arabera

Langilea	Ibilbidea	Ikastetxea	Orduak eranskinean
72425532G	G-003-13	Zumadi LHI	2
72568707G	G-004-61	Arrasate Herri Eskola LHI	4
72563429Q	G-006-23	Kurtzebarri LHI	2
73219689V	G-010-13	Murumendi ikastetxe publikoa	2
34099612L	G-010-23	Murumendi ikastetxe publikoa	4
15383527T	G-035-33	Elgoibar ikastetxe publikoa	2
15246831Q	G-040-13	Talaia ikastetxe publikoa	2
15248172T	G-046-13	Toki Alai ikastetxe publikoa	4
15251203H	G-046-21	Toki Alai ikastetxe publikoa	4
15982411X	G-046-33	Toki Alai ikastetxe publikoa	4
15239244L	G-046-41	Toki Alai ikastetxe publikoa	2
15373050B.	G-046-51	Toki Alai ikastetxe publikoa	4
15244717H	G-046-81	Toki Alai ikastetxe publikoa	2
15975017E	G-051-13	Lezo ikastetxe publikoa	2
72433666L	G-053-13	Urdaneta ikastetxe publikoa	4
15889473S	G-064-43	Felix Samaniego ikastetxe publikoa	2
72440950N	G-064-93	Felix Samaniego ikastetxe publikoa	2
72428651H	G-073-21	Orokietia ikastetxe publikoa	2
72458461C	G-076-13	Zumaia ikastetxe publikoa	2
34094820B	G-065-20	Langaitz ikastetxe publikoa	5

Zerrenda honetako izen jakin batzuk ez aipatzeak ez du aurretik juzgatzen zerrendan egoteko eskubidea gorde ahal izango dutenik, baldin eta judizialki aitortzen bazaie.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioan, alderdiek konpromisotzat hartzen dute eranskin honetan zuzenduko dituztela hitzarmena indarrean dagoen epealdian zehar antzematen diren akatsak, bai ordu-kopuruari bai pertsonai dagokienez.