

Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala

23. zenbakia**Data 2006-02-03****2790 orria**

6 ELKARTE AUTONOMOKO ADMINISTRAZIOA
EUSKO JAURLARITZA - JUSTIZIA, ENPLEGUA
Adineko pertsonentzako Egoitzei buruko lan hitzarmena.

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Harreman Kolektiboak Zk. 396/05-F.1464

ERABAKIA, 2005eko abenduaren 28koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2005-08rako Gipuzkoako Zaharren Egoitzen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2002435).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2005eko abenduaren 23an aipatutako hitzarmena aurkeztu da, ordezkaritza honetan, ACGG-ADEGI eta LARES-ek, enpresarien ordezkapenean, eta LAB, CC.OO. eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2005eko benduaren 20an sinaturik.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikulua –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2005-10-27ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenegoa. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena. Ebazpen honen aurka, administrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtoa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorritz.

Donostia, 2005eko abenduaren 28a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkarria.

(783) (951)

2005-2008 HITZARMEN KOLEKTIBOA GIPUZKOAKO ADINEKOEN EGOITZETARAKO

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. art.Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau jardute-eremuko enpresa guztietan ezartzeko da, baita Gipuzkoako Lurralde Historikoan lana egiten duten guztiei ezartzeko ere, enpresak helbidea duen tokia kontuan izan gabe.

2. art.Jardute-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko da adinekoen arretarako egoitzen sektorean aritzen diren enpresetan eta establezimenduetan, adarretan, negozio-lineetan edo enpresa-ataletan; nola behin betiko hala behin-behineko egonaldiak egiten direnak izan daitezke egoitza horiek. Eguneko zentroetan, zentro sozio-sanitarioetan eta tutoretzapeko etxebizitzetan ere ezarriko da hitzarmen kolektibo hau.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren eraginetarako, zentro sozio-sanitarioak honakoak izango dira: Mendekotasuna dutenei (adinekoari) arreta eta babesa eskaintzen dizkieten zentro guztiak.

Era berean, hitzarmen honek eragina izango du jardute-eremuan zerbitzua eskaintzen duten adarretan, negozio-lineetan, ataletan edo beste unitate produktibo autonomoetan, baita enpresaren jardura nagusia beste bat baldin bada edo zenbait sektore produktibori dagozkien jardura bat baino gehiago baditu ere.

Hitzarmen hau ezartzeko eremutik kanpo geldituko dira espresuki jardura nagusia berariazko osasun zaintzak edota prestakuntzak egitea duten enpresak. Salbuespen honek, ordea, egoiliarren eta erabiltzaileen osasun laguntzari ez die kalterik egingo, adinagatik edota mendekotasunagatik dituzten arazoei dagokienez. Hitzarmen hau ez da ezarriko, halaber, etxez etxeko laguntza eskaintzen duten enpresetan.

3. art.Langileen eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko zaie 2. artikuluan xedatutako jardute-eremuko enpresa edo establezimenduren batean besteren kontu aritzen diren langile guztiei.

Hitzarmen kolektibo honetatik kanpo geldituko dira zuzenean Administrazio Publikoaren mende egonda zerbitzua eskaintzen duten langileak.

4. art.Denbora eremua. Indarraldia eta salatzea.

Hitzarmen honek indarraldia 2005etik 2008ra artekoa da. Ordainsariei begira, honakoak izango dira ordainsariak: Eranskinetako lansari-tauletan zehaztutako ordainsariak eta soldata errearen gaineko igoera. 2005eko urtarrilaren 1etik jarriko da indarrean. Beste ordainsari osagarrien eta plusen kasuetarako eta bestelako eraginetarako, 2006ko urtarrilaren 1etik jarriko da indarrean.

Bi aldeek adostu dute hitzarmena salatutzat joko dela 2008ko urriaren 15ean, eta hurrengo Hitzarmenerako negoziatio-batzordea osatzeko hitza ematen dute gehienez ere hilabeteko epean. Hitzarmen honen ordezkio hitzarmen berririk sinatzen ez den bitartean, berariaz luzatutzat joko da.

Dena dela, hitzarmen berri baten negoziatioak hasi eta negoziatiozko azken bileraren eta hurrengoaren artean urtebete igaroko balitz negoziatio-batzordeko sindikaturen batek edo enpresa-elkarteren batek inolako ekimenik hasi gabe, hitzarmen honen indarraldia amaitutzat emango da.

5. art. «Ad personam» bermea. Baldintzarik onuragarrienak.

Aurretik zeuden baldintzak errespetatu egingo dira, orokorrean pertsonentzat onuragarriak badira, hitzarmen hau ezarri delako inor kaltetu ez dadin. Baldintza horiek enpresak ezarritakoak dira eta ekonomikoak edo beste mota batekoak izan daitezke.

6. art. Izaera.

Hitzartutako baldintzek oso organiko eta zatiezina osatzen dute eta ezarpen praktikoaren ondorioetarako globalean hartuko dira kontuan, baldintza onuragarriari buruz artikulua dituen eraginak kontuan izanda beti ere.

Lan-jurisdikzioak, lan agintearen aginduz edo kaltetutako edozeinen aginduz hitzarmen kolektibo honetako artikuluren batzuk deuseztatuz gero, horiek eraginik gabe geldituko dira, baina beste artikulua mantendu egingo dira I eta V kapituluetan dagoen artikuluren bat deuseztatu ez bada behintzat, kasu horretan Hitzarmen honetako artikulua guztiak indargabe geldituko dira.

Deuseztatuko testuen bernegoziatioa hasteko negoziatio mahaia bilduko da epaiaren irmotasunetik bi hilabeteko epean.

7. art. Hitzarmenerako batzorde misto parekidea.

Erakunde sinatzaileen artean Batzorde Mistoa sortu da hitzarmen kolektibo hau betetzen dela zaintzeko, arbitraje, adiskidetze eta interpretazio organo gisa. Horko ebazpenak lotesleak izango dira, bileretako aktak egin beharko dira, artxibatu eta hartutako akordioak erregistratu.

Batzorde Mistoa hori osatuko dute enplegu-elkarte eta -erakundeetako 6 kidek eta sindikatuen beste 6 ordezkariak. Sinatu duen organizazio bakoitzak Batzordean gutxienez kide bat izango duela ziurtatuko da, eta horietako bakoitzak sinadura akordioan ondorioztatutako boto proportzio bera izango du Batzordean.

Organizazio bakoitzak pertsona laguntzaile bat izan dezake batzordean, egoki irudituz gero, ahotsa bai baina botorik izango ez duena.

Akordioak baliozkoak izateko, batzordea osatuta dagoela esango da alde bakoitzetik gutxienez ordezkarien %50 etorri bada eta akordioak boto kualifikatu bidez hartuko dira, batzordeko organizazioen ordezkariaren arabera. Akordioak onartuak izateko, beharrezkoa da %50ek onartzea, nola enpresei dagokienez hala sindikatuei dagokienez.

Batzorde Mistoa honen deialdiak bertako presidentek egingo ditu printzipioz, edo hori ezean, edozein alderdik. Erabakiak adierazteko ardura Aktan idazkari izendatutakoak izango du.

Batzorde Mistoaren egoitza, komunikazioetarako eta bilerak egiteko, Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseilua izango da: Hondarribia kalea, 6, Donostia.

II. KAPITULUA

SAILKAPENA ETA FUNTZIOAK

8. art. Maila profesionalen definizioa.

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko den eremuko langileak, duten titulazioaren arabera eta egiten dituzte lanak kontuan izanda, honako talde eta azpitalde profesionaletan banatuko dira:

A.1) taldea:

—Administratzailea.

—Gerentea.

—Zuzendaria.

A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak:

—Sendagilea.

—Besteak (psikologoa, etab.).

B) taldea. Erdi mailako tituludunak:

—Gainbegiralea.

—OLT/EUD.

—Gizarte-langilea.

—Fisioterapeuta.

—Lanaren bidezko terapeuta.

—Erdi mailako beste tituludun batzuk.

C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak:

—Gobernantea.

—Animazio soziokulturaleko teknikaria.

—Mantentze-lanetako ofiziala.

—Ofizial administraria.

—Gidaria.

—Sukaldaria.

D) taldea. Langile laguntzaileak:

—Gerokultorea/ Erizaintzako laguntzailea.

—Mantentze-laguntzailea.

—Administrari laguntzailea.

—Atezaina-Harreragilea.

—Lorazaina.

E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak:

—Garbitzailea - Lisatzailea.

—Sukaldeko laguntzailea.

—Zenbait lanetako laguntzailea.

—Kualifikatu gabeko beste langileak.

Aipaturiko mailak aipamenezkoak dira eta Zentroak bete beharreko baldintza administratiboen erreserbapean, ez dira denak horniturik egon behar, bolumenak, indarrean dauden legezko xedapenek edo zentroaren jardueraren ondoriozko beharrek horrelakorik eskatzen ez badute.

Baina enpresa batean maila jakin bateko definizioan zehaztutako funtzioak betetzen dituen pertsonaren bat dagoen unetik, horren arabera ordainsaria eman beharko zaio, Hitzarmen honen edo indarrean dagoen legediaren arabera tokatzen zaizkion beste eskubideei kalterik egin gabe.

9. art. Maila profesionalen funtzioak.

1. Sendagilea-Sendagile espezialista (geriatra, errehabilitziokoa, etab.):

Pertsona berri bakoitzari mediku-azterketa egin eta dagokion mediku-historia eta ziurtagiri profesionalak bete. Hor adieraziko dira bizitza mota egokienerako azalpenak, behar den errehabilitazioa eta egin beharreko tratamendua, horrelakorik behar izanez gero.

Erabiltzaileen asistentzia-beharrak artatu. Medikuz-azterketak egin, diagnostikoak, kasu bakoitzean tratamendurik egokienak agindu, terapia prebentiboak, asistentzialak eta errehabilitziokoak egiteko zentroko egoiliarren diagnostiko kliniko eta funtzionalen arabera.

Erabiltzaileen mugikortasun eta errehabilitazio programak zuzendu, taldean finkatu banaka eta taldean garatu beharreko programak. Jarraipena egin eta programak ebaluatu parte hartzen duten denek osatutako talde osoarekin batera.

Zentrorra destinatutakoak artatu behar dutenetan eta larrialdi kasuetan.

Sendagileen departamenduko erantzule nagusi gisa, zentroak behar bezala ezin baditu artatu erabiltzaileak ospitale edo osasun-zentro batera bideratu.

Erabiltzaileen gainbegiratze eta jarraipen batzordean parte hartuko du egoiliarren eta eguneko zentrokoen behar asistentzialei eta eguneroko bizitzakoei buruz. Hori lankidetzan egingo du zuzendariarekin, gizarte laguntzailearekin, psikologoarekin eta beste profesionalekin erabiltzaileen egoera fisikoaren, lortu beharreko helburuen eta zentroaren ezaugarrien arabera.

Egoiliarren edo erabiltzaileen menuak eta elikadura dietak programatu eta gainbegiratu.

Langileen lana gainbegiratu.

Zentroko dependentzien sanitate-egoera gainbegiratu.

Oro har, bere titulazioaren eta lanbidearen arabera eskatzen zaion zehaztu gabeko jarduera oro.

2.Goi mailako beste tituludun batzuk:

Titulazioaren eta lanbidearen arabera eskatzen zaion jarduera oro.

3.OLT/EUD:

Egoiliarrek zaindu eta artatu, horien giza eta osasun mailako behar orokorrak, batez ere egoiliarrek OLT/EUDen zerbitzua behar dutenean.

Sendagaiak prestatu eta eman medikuaren esanen arabera, batez ere tratamenduak.

Odol-presioa, pultsua eta tenperatura hartu.

Sendagileekin elkarlanean aritu erabiliko den materiala eta sendagaiak prestatzen.

Historia klinikoak ordenatu, agertu beharreko funtzioarekin zerikusia duten datuak idatzi.

Gaixo egoteagatik ohean dagoen egoiliarra artatu, esanda bezala aldatu posturaz, gaixoen janari zerbitzuak kontrolatu eta jateko instrumentalizatu beharrekoiei (zunda nasogastrikoa, zunda gastrikoa, etab.) zuzenean eman jana.

Egoiliarren higiene pertsonala kontrolatu, baita logeletan dituzten sendagaiak eta janariak ere.

Zentroan lanean ari direnen behar sanitarioak artatu, eskumenekoak baditu.

Fisioterapeutekin elkarlanean aritu jardueretan, horien kalifikazio maila OLT/EUD titulazioarekin bateragarria bada, berriazko funtzioek uzten dietenetan.

Espezialistarik ez dagoen zentroetan, farmaziako, analitikako eta erradiologiako eskariak egin.

Sendagileak emandako jarduera fisikoak zaindu eta egiten dituztela kontuan izan, egiten ari direla izan ditzaketan gorabeherak gogoan hartu.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

4.Gizarte-langilea:

Zentroko gizarte-lana planifikatu eta antolatu helburuak egoki programatuta eta lana arrazionalizatuta. Egoiliarren gizarte alderdiak aztertzeko ikerketak egin eta lankidetzan aritu.

Administrazio-jarduerak burutu eta egoiliarren gizarte-txostenak egin, baita zentroko zuzendaritzak eskatutakoak ere, bertako eta besteen baliabideei buruzko informazioa eman eta egoera pertsonalaren, familiarraren eta sozialaren balorazioa egin.

Gizarte-tratamenduak egin gizarte-zerbitzuen bidez kasu bakoitzean eta taldean egoiliar guztiei.

Egoiliarrak zentroko bizitzan eta beraien inguruan integratzea eta parte hartzea sustatu.

Taldeko lanak eta animazio soziokulturaleko jarduerak koordinatu.

Batzorde teknikoan parte hartu.

Egoiliarrei eragiten dieten gizarte-arazoak konpontzeko behar diren kudeaketak egin, batez ere tokiko erakunde eta elkarteekin.

Talde multiprofesionalarekin edo sendagile departamenduarekin parte hartu egoiliarren orientazioa edo behar duten arreta lantzen.

Gelak eta jangelako mahaiak izendatzen eta aldatzen parte hartu erizaintza departamenduarekin eta zuzendaritzarekin.

Gaixo dauden egoiliarrek bisitatu.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

5.Fisioterapeuta:

Agindutako errehabilitazio tratamenduak eta teknikak egin.

Eskatzen zaioenean zentroko talde multiprofesionalan parte hartu probak edo balorazioak egiteko, bere espezialitate profesionalarekin zerikusia dutenak.

Egindako tratamenduaren aplikatutakoan jarraipena eta ebaluazioa egin.

Bere espezialitateko tratamendua dagoenean tratamendu hori ezagutu, ebaluatu eta informatu eta, dagokionean, aldatu, besteen baliabideak erabilita.

Bere espezialitateko baliabideak ezagutu lurralde-eremuan.

Zentroan deitutako bilera eta lan-saioretan parte hartu.

Trebakuntza eta informazio programak egiten direnean eragindakoen familientzat eta erakundeentzat, bere eskumeneko gaitan parte hartu programa horiek egitean.

Behar duten profesionalei aholkuak eman mobilizazioen jarraibideei buruz eta fisioterapiako teknikek zeresana duten tratamenduei buruz.

Zentroetan tratamenduak gainbegiratzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko egiten diren saioretara joan.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

6.Lanaren bidezko terapeuta:

Zentroko jardueren plan orokorrean parte hartu.

Jarduera lagungarriak burutu psikomotrizitatean, hizketan, dinamiketan eta egoiliarren errehabilitazio pertsonal eta profesionalan.

Zentroko egoiliarren errekupeazio edo asistentzia prozesuaren jarraipenean edo ebaluazioan parte hartu.

Zentroko erabiltzaileen aisia eta denbora libreko arloetan parte hartu.

Trebakuntza eta informazio programak egiten direnean eragindakoen familientzat eta erakundeentzat, bere eskumeneko gaitan parte hartu programa horiek egitean.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

7.Gobernantea:

Jangelako eta officeko zerbitzuak, ikuztegia, arropa zuriak eta garbiketa antolatu, banatu eta koordinatu.

Bere kargura dauden langileen jarduera gainbegiratu, berari izendatuko lagunen jarduerak eta txandak banatu, eta bere kargu dauden materialak, erremintak, tresnak eta makinak ongi erabiltzen direla zaindu, baita horien ekonomia ere; zenbatu eta inbentarioa egin.

Sukaldeko departamenduarekin koordinazioan honakoak ongi ibiltzeaz arduratuko da: Jangela zerbitzua, janari banaketa, erregimenen kontrola, zerbitzu bereziak, muntaia, garbiketa eta zerbitzua kentzea.

Departamenduak egindako eguneko zerbitzu kopurua jakin.

Erizaintzako langileekin koordinazioan eta atxikitako langileak kontuan izanda, egoiliarrek geletan dituzten elikagaiak onak direla kontrolatu.

Zenbait zentrotan jatorduak hirugarrenekin egindako kontzertuen bidez egiten dira, horrelakoetan menuak elkarlanean egin eta dependentzien eta emandako elikagaien egoera sanitarioa gainbegiratu.

Bere kargura daudenek zeregin profesionala betetzen dutela zainduko du, horien higieena eta uniformitatea ere bai.

Garbiketarako kontratua dagoenean, kontratatutako zerbitzuak ongi dabilzala gainbegiratuko du.

Premiazko edo aurreikusi ezindako beharregatik zentroko jarduera normalak eskatuz gero, bere aginduetara dauden langileen jardueretan parte hartu.

8.Jardueren monitorea:

Jarduera soziokulturaletako teknikariek beraien lana hezkuntza arloan egin behar dute, jarduera kulturaletan, sozialetan, hezitzaileetan eta aisiakoetan parte hartuta.

Partehartze kulturalako prozesuak ezagutu, proposatu eta operatibo bihurtu kudeaketa eta heziketa alderdian.

Kultur eta heziketa arloaren eta prozesu sozial eta ekonomikoen arteko harremanak ezarri.

Behar diren baliabideak lortzeko eta prozesu kulturalak abian jartzeko informazio iturriak eta prozesuak eskura izan.

Partehartze kulturalako estrategiak diseinatzerakoan eta inplementatzerakoan zenbait kualifikaziotako profesionalekin koordinazioa izan.

Zenbait proiektu eta programa burutu eta aurrekontuak egin, baita txosten eta ebaluazio egokiak ere.

Berriazko programak eta proiektuak egin.

Erabiltzaileen osoko garapena sustatu jarduera ludiko-hezitzailearen bidez.

Zenbait animazio teknika garatu eta burutu, banaka edota taldeka, erabiltzaileek beraien denbora librean erabili ahal izateko eta teknika horien bidez erabiltzaileak taldean sartu eta garatzeko.

Egoiliarak sustatu parte hartzeak duen garrantziaz integrazteko eta inguruarekin harreman positiboa izateko.

Gertatzen den edozein gorabeheratan erantzukizuna, norberaren edo animatzaile soziokulturalenetan edozein motatako lanetan.

Aldizkako bilerak taldeko besteekin, baita animazio soziokulturala duten beste zentroetako arduradunekin ere.

Boluntarioak eta praktikak egiten ari diren animazio soziokulturaleko ikasleak koordinatu.

Maila profesional honekin zerikusia duten irakaskuntza, hitzaldiak eta ponentziak.

Zenbait zentroyen jardueren plan orokorrean eta aurrekontuetan parte hartu.

Animazio soziokulturaleko lantaldeak, jarduerak eta aurrekontuak koordinatu.

Bere funtzioen garapenean ikusitako gorabeherak edo anomaliak jakinarazi nagusi hurrenari.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, aurrekoekin lotura badute.

9.Mantentze-lanetako ofiziala:

Zentroko instalazio guztiak ustiatzekoa eta mantentzeko arduradun zuzena da; egin beharreko lana programatzen du, berak zuzenean egiten du eta zerbitzu teknikoetako laguntzaileei agintzen die egiteko.

Instalazio batzuen mantentze-lanetarako enpresaren bat baldin badago kontratatuta, horien ikustaldiak eta egindako lana kontrolatu.

Instalazioen erregelamenduetan edo garatzen dituzten jarraibide teknikoetan definitutako arauzko eragiketak egin, eta parametro desberdinei dagozkien balioak eskatutako muga barruan mantendu.

Mantentze-planak egin berariaz legez definitzen ez diren ofizioenak.

Mantentze-liburuak, erabilera-eskuliburuak, bisita-liburuak gorde eta zaindu indarrean dagoen legediak ezarrita baldin badaude edo etorkizunean ezar daitezkeenak baldin badira. Instalazioetan egindako eragiketak idatzi eta zentrokoak ez diren enpresek egindakoak gainbegiratu.

Makina-gela, instalazioak, koadro elektrikoa, transformadoreak, tailerra eta bereak ez diren beste materialak zaindu.

Zentroko jarduerak behar bezala burutzeko behar diren oholtzak, eszenatokiak, eserlekuak, zine proiektoreak, bozgorailuak, etab. muntatzearen, funtzionatzearen eta desmuntatzearen kontrola izan.

Zerbitzu teknikoetako ofizialek adierazi dituzten funtzio guztiak egin, eta departamendu horretako arduradun gisa, erantzukizun zuzena izan egindako lanena eta horiek banatzearena, enpresak emandako aginduak bete eta burutzearena, atal bakoitzeko buruen matxura-partek jasotzearena.

Kontuan izan bere kargu dituen langileek jarduera profesionala erregulartasunez betetzen dutela eta zuzendaritzari adierazi ikusitako akatsak.

Bere karguan ahalik eta erraztasun handienak eman heziketa profesional ona izateko.

10.Ofizial administraria:

Langile hau zentroko zuzendarien aginduetara aritzen da eta zerbitzu jakina du bere kargu; zerbitzu horretan ekimena eta erantzukizuna ditu, bere agindura beste langile batzuk izan ditzake edo ez, eta ber kalkulak, azterketak, prestaketak eta baldintza egokiak egin behar izaten ditu, hala nola, estatistika kalkulak, kontu korronteen liburuak transkribatu, eskutitzak idatzi bere ekimenez, soldaten nominak likidatu eta kalkulatu, soldatak eta antzeko eragiketak, eskuz edo mekanizatuta.

Maila honetan sartuta jotzen dira sinadurarik gabeko ordainketa eta kobrantza kutxazainak dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain plusa jasotzen dutenak.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

11.Gidaria:

Bere espezialitateko lanak egin beharko ditu, zentroen zerbitzura dauden ibilgailuei dagokienez eta tailerreko elementurik behar ez duten konponketak ere egin beharko ditu.

12.Gerokultorea/ Erizain lag.:

Langile hauek zentroko zuzendaritzaren edo zehaztutako pertsona baten mende egoten dira. Beraien zeregina da egoitzako erabiltzaileei laguntzea eguneroko bizitzako gauzak egiten, erabiltzaileek beraien kabuz ezin badituzte egin gai ez direlako, arreta pertsonalera eta ingurura bideratutako lanak ere egingo dituzte. Besteak beste:

a)Erabiltzailearen garbitasun pertsonala.

b)Egoitzetako plan funtzionalaren arabera, egoiliarraren tresneria garbitu eta mantendu beharko du, oheak egin, arropa jaso, ikuztegiara eramane eta logeletako mantentze-lanetan parte hartu.

c)Jaten eman beraien kabuz jan ezin duten erabiltzaileei. Zentzu horretan, erabiltzaileentzako janaria jaso eta banatzeaz ere arduratuko da.

d)Posturaz aldatu beharko ditu eta bestelako laguntza-zerbitzuak ere egin beharko ditu, bere prestakuntza teknikoarekin bat baldin badatoz eta egiteko agindu bazaio.

e)Erabiltzaileen osasunean izandako gorabeheren berri eman beharko du.

Botikineko altzariak, materialak eta tresnak garbitu eta prestatu.

Erabiltzaileari lagunduko dio irteeretan, itzulietan, ibilaldietan, jokoetan eta denbora librean oro har.

Profesionalen taldearekin lankidetzan arituko da oinarrizko lanak egiten, profesional horien zerbitzuak osatuko ditu, egoiliarrari autonomia pertsonala eman eta gizarteratu dadin.

Egoiliarrarekin egingo diren jarduera edo harreman guztietan dagozkien profesionalak eskaintako lan asistentziala, hezitzailea eta prestakuntzazkoa osatzen saiatuko da.

Profesional batzuen mende egongo da zuzenean, eta horiekin koordinazioan eta horien ardurapean arituko da.

Ez du egoiliarren prozesu patologikoei buruzko ezer esango, ezta horien intimitateari buruzko ezer ere.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio, bere ogibidean eta prestaketa teknikoan sartuta baldin badaude eta aurrekoekin lotura badute.

13.Sukaldaria:

Departamentuko erantzule gisa, sukaldeko langile guztiak antolatzeaz, banatzeaz eta koordinatzeaz arduratuko da, baita jatorduak egin eta gozatzeaz ere, menuaren eta elikadura erregimenen arabera. Menua zentroko zuzendaritzari proposatuko dio onar dezan eta sendagile departamenduak gainbegiratuko du.

Egunero komunikatu zaizkion ohiko zerbitzuak, bereziak eta apartekoak gainbegiratuko ditu.

Sukaldeko langileen artean beteko dituzte egindako menuekin karroak.

Egunero zainduko du despentsa, horko artikuluak biltegira hornitzeaz arduratuko da, despentsaren egoera zainduko du, eta egin behar dituen zerbitzuen arabera behar dituen gauzak ateratzeaz arduratuko da.

Izakinak birzenbatuko ditu egoitzetako administratzaileekin batera, ikusitako gabezien berri emango dio zuzendaritzari eta bere kargu dauden langileen eginbehar profesionalak betetzen dituztela kontuan izango du eta horien higieena zainduko, baita uniformearekin joatea ere.

Zehaztu ez arren bere laneko tokiarekin eta kualifikazio profesionalarekin bat datozen funtzio denak egin.

Departamenduko berezko makinaren eta tresnen mantentzea gainbegiratuko du, behar bezain garbi eta funtzionatzen egon daitezen, besteak beste: Erretiluak, labeak, frijiontzia, erauzgailua, iragazkiak, moztekoak lapikoak, etab.

14.Mantentzeko laguntzailea:

Langile honek zuzenean edo laguntzaileekin egiten ditu zentroko, instalazioetako eta kanpoaldeko ustiaketa eta mantentze lanak; instalazio mota guztiak muntatu, doitu eta puntuan jartzen ditu, tenperatura erregulatzen eta kontrolatzen du modu sinplean edo automatikoan, emariak, beroa, uraren aztertze maila eta antzekoak aurreikusten ditu, etab.

Instalazioak edo eraikina mantentzeko behar diren paleta, plantxisteria, pintura, arotz lanak egiten ditu.

Makinak edo instalazioak aldizka begiratzen ditu, beraien arauetan edo jarraibide teknikoetan adierazi bezala, arau edo jarraibide horietan aipatzen diren balioak baimendutako mugen barruan egon daitezen.

Makina-gelak, instalazioak, koadro elektrikoak, transformadoreak, tailerra, etab. garbitzen ditu.

Zentroko jarduerak behar bezala burutzeko behar diren tronadurak, oholtzak, eszenatokiak, eserlekuak muntatzen ditu eta bozgorailuak, musika-ekipoak, proiektzioak, etab. puntuan jarri.

Eragiketa txikiak egiten ditu aipatutako instalazioen dispositiboetan eta tresneriatzat jotako tresna garraiarrietan.

Konpondutako tresna bakoitzaren lan-komunikatuak eta errebisio- edo egiaztatze-fitxak betetzen ditu, zerbitzua behar bezala ibil dadin.

15.Administrari-laguntzailea:

Langile honek ekimena eta erantzukizuna mugatuta ditu eta zentroko zuzendaritza organoen mende dago. Mekanografia lanak, artxibatzeak eta administrazio-teknikako bestelako jarduerak egiten ditu.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

16.Atezaina/Harreragilea:

Langile honen zereginak dira, korrespondentzia jaso eta bidaltzea, etorritakoak bideratzea, noizik eta behin telefonoko zentralitan egotea, sarbide puntuak zaintzea eta atezain lanak egitea.

Batzuetan langileekin aritzen da pisu handiagatik langileek bakarrik egin ezin dituzten lanetan.

Egoiliarren irteera eta sarrera parteak betetzen ditu, baimena dutelako edo oporregatik egiten badira.

Egoiliarren irteera eskariak edo atzerapenak artxibatuko ditu, egoitzako barne arautegian adierazten den arabera.

Behar duten egoiliarrei laguntzen die gelatik eta gelara ekipaia eramaten, zentrorra datozen pertsonak dakartzaten paketeak kontrolatuko ditu nahitaez eta modu diskretuan, baita langileen sarrerak eta irteerak ere.

Zuzendaritzak ezarritako erregimena mantentzen du egoiliarrak eta bisitariak erakundeko dependentzietara sartzeko.

Aberia-parteen kargu egiten da eta mantentze-zerbitzura igortzen ditu.

Bere kargu dago egoiliarrak batetik bestera eramatea erakundearen barruan eta autobusera, anbulantziara eramane behar direnean.

17.Garbitzailea-lizaintzailea:

Bere lana gobernantearen edo zuzendaritzaren zuzeneko aginduen arabera egiten du.

Honako funtzioak bete beharko ditu:

a)Jangela-officeko berezko lanak egin, eta arreta berezia izan beharko du bere kargu utzitako materiala erabiltzean.

b)Ikuztegiko eta arropa zurien lanak egin, makinak erabili eta zaindu, egoiliarren eta zentroko arropa zaindu, eta materialak ahalik eta egokien erabili.

c)Logeletako eta denek erabiltzen dituzten tokietako berezko garbiketa lanak egin (oheak egin, aldatu, bainugelak, leiho eta balkoiak, altzariak, etab.) egoiliarrei ahalik eta enbarazu gutxien eginda.

d)Nagusia hurrenari adierazi bere lanean izandako gorabeherak edo anomaliak (matxurak, narriadurak, ageriko desordena, egoera txarreko janariak, etab.).

18.Sukaldeko laguntzailea:

Sukaldariaren aginduetara prestatuko ditu elikagaiak gozatzeko, labeak eta suak piztu eta mantenduko ditu, baita sukaldeko eta jangelako tresnak garbitu ere.

19.Zenbait lanetako laguntzailea:

Beste profesional batzuen mende aritzen dena da, bere prestakuntza profesionala eskuratuko du eta ahalik eta gehien saiatuko da agindutako lanetan.

Zentroko makinak eta tresneria garbi eta funtzionatzen mantenduko ditu.

20.Kualifikatu gabeko beste langileak:

Oinarrizko lanez arduratuko dira, beraien mailei dagozkienak baina kualifikazio berezirik behar ez dutenak.

Funtsezko zeregina indar fisikoa ematea izango da, adibidez: Zaborrak bildu eta kalean dauden edukiontzietara bota, tresnak batetik bestera eraman, etab.

Desadostasunak egonez gero, lehen instantzian Hitzarmen Kolektiboko Batzorde Mistoaren eskumena izango da horri buruz ebaztea, eta akordiorik ezean, aldeek dagozkien instantzietara jo ahal izango dute.

III. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

10. art. Kontratu-motak.

Kontratu mugagabea: Zerbitzua eskaintzeko denbora-mugarik ezartzen ez duena. Honakoak izango dira langile mugagabeak: Mota bateko edo besteko kontratua izanda ere, Gizarte Segurantzaren alta eman ez zaienak proba garairako legez finkatutako epea iragandakoan eta aldi baterako kontratua dutenak lege-iruzurreko kontratua egin badute.

Merkatuko gorabehereri erantzuteko egindako kontratu ebentualak: Lanak pilatu, eskari gehiegi, denak Langileen Estatutu Legearen Testu Bategineko 15.1.b) artikuluan aurreikusitakoak (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako ED). Gehienez ere hamabi hilabete iraungo dute, hemezortzi hilabeteko epean, zergati horiek gertatutako unetik kontatzen hasita. Baimendutako gehieneko epea baino denbora gutxiagorako eginez gero, behin bakarrik luzatu ahal izango da eta osora egindako denbora ezingo da gehieneko epea baino handiagoa izan.

Praktikaldiko kontratuak: Ez dira hamabi hilabete baino gutxiagokoak izango, sei hilabetez luzatu ahal izango dira legeak agindutako gehieneko epera arte. Kontratu horien ordainsariak, gutxienez honakoak izango dira: Mota honetara kontratatutako mailen %80 lehenbiziko urtean eta %90 bigarrenean. Praktikaldiko kontratudunak ezingo dira plantillaren %5a baino gehiago izan.

Prestakuntzako kontratuak: Ez dira hamabi hilabete baino gutxiagokoak izango, sei hilabetez luzatu ahal izango dira legeak agindutako gehieneko epera arte. Kontratu horien ordainsariak, gutxienez honakoak izango dira: Kontratu diren prestakuntza mailaren %80 lehenbiziko urtean eta %90 hurrengo beste bietan, eta ezingo da inondik inora legeak ezarritakoa baino gutxiago izan. Ezingo zaie hogeitertietatik gorakoei egin eta prestakuntzako kontratuak dituztenak ezingo dira plantillaren %5 baino gehiago izan.

Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua: Kontratu honen babesean kontratatutako zerbitzuak zehatzak eta jakinak izango dira, eta lan-harremanaren gaia eta zergatia hartuko ditu bere baitan, hau da, zerbitzu zehatzak eta denboran edo tokian erraz zehatz daitezkeenak, nahiz eta epea ziur jakin ez. Burututakoan prestazioa, obra edo zerbitzua ere amaitu egingo dira. Kontratu mota hori ezarri ahal izango zaie zerbitzu-enpresei hitzarmen honen ezarpen-eremuan egon eta adinekoentzako zuzeneko laguntza-zerbitzuak enpresaburu nagusi baten bidez kudeatzen badituzte.

Lan-harremana indarrean egongo da, lan-zentroari edo enpresa nagusiari atxikita, kontratu-harremana ezarri zen jarduera edo zerbitzua eskaintzen den bitartean, kudeatzen duen enpresa dela delakoa izanda ere. Ez da kontratu eredu hori erabiliko egiturazko hutsuneak betetzeko, ezta bitarteko kontratuen kasuan ere.

Lanaldi partzialeko kontratua: Kontratua idatziz formalizatu beharko da nahitaez eta asteko, hileko edo urteko lanorduak eta horien banaketa agertu beharko dira bertan.

Errelebo-kontratua: Errelebo-kontratua egin ahal izango zaie langabezia daudenei edo enpresarekin luzapen jakineko kontratua hitzartuta dutenei, partzialki erretiratzen diren langileak partzialki ordezkatzeko.

Zuzendaritzak legezko ordezkariari jakinaraziko eta emango dio erreleboa egingo duenari buruzko informazio eta dokumentazio guztia partzialki erretiratu aurretik.

Laneratzeko kontratua: Irabaz asmorik gabeko erakundeek laneratzeko kontratuak egin ahal izango dituzte enplegu bulegoan izena emandako langileekin, aldi bateko kontratu horren gaia denen edo gizartearen intereseko lan edo zerbitzu bat egitea baldin bada; lan esperientzia lortzeko eta langabetu partehartzailearen okupabilitatea hobetzeko bitarteko gisa erabiliko litzateke, arauz zehaztutako programa publikoen eremuan.

Honela kontratatuko langileei hitzarmen honetan jarritako baldintzak ezarriko zaizkie.

11. art. Enplegu-egonkortasuna.

Kontratazio mugagabea sustatzeko eta indarrean dauden kontratuei egonkortasun handiagoa emateko, hitzarmen honek eragina duen enpresa guztietarako adostu da 2006ko abenduaren 31rako langileen %75 kontratu mugagabeekin izatea eta 2007ko abenduaren 31rako langileen %85. Enpresa sortu berrien kasuan, jarduera hasi eta lehenbiziko urtean %75 eta %85 bigarreanean. Kontratu mugagabeekiko langileen kontzeptua honakoak zehaztuko ditu: Eguneko 24 orduetan eta urteko 365 egunetan ongi funtzionatzeko behar den ordu kopuruak.

Beraz, hitzarmen honetan aurreikusitako edozein motatan egingo liratekeen aldi baterako kontratuen gehieneko ehunekoak lortzeko, plantillaren %100i aurreko paragrafoan ezarritako kontratu mugagabeen konpromisoak kenduko zaizkio, praktikaldiko, prestakuntzako, ordezkotzako eta errelebo kontratua dutenak izan ezik, baita 10. artikuluan aipatzen diren lan edo zerbitzu jakin baterakoak ere.

12. art. Enplegu-batzorde iraunkorra.

Kontratazioaren eboluzioa aztertzeko eta lanegunak egonkortu eta normalizatzeko uniformetasun eta erregularutasun irizpideak erabilita, batzorde iraunkor bat sortuko da hitzarmena aldatzeko gaitasuna duena eta eboluzio hori enplegu-egonkortasunera bideratuko duena.

Sektorea gero eta gehiago eta hobeto ezagutzeko eta bertako egoera, sortzen den enplegu kopurua eta kalitatea, eremu funtzionalean zerbitzuak eskaintzen dituztenen kualifikazioak gero eta gehiago eta hobeto ezagutzeko eta hitzarmen honetako 11. artikulua betetzen den jakiteko, batzorde iraunkorra sortuko da hitzarmen kolektiboa sinatu duten erakundeetako ordezkariak osatua. Batzordea gutxienez sei hilean behin bilduko da eta sektoreko enpleguaren eta kualifikazioen eboluzioaren txostenak egingo ditu.

13. art. Lanpostu hutsak, berriak, sustapena eta igoerak.

Enpresetako lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzeko (A taldea izan ezik) aurrez kontuan izango da zentro bereko langileek bete ote dezaketen lanpostu hori beti ere behar diren ezaugarriak edo profila izanez gero.

14. art. Beheragoko eta goragoko mailako lanak.

Ezingo dira langileak beheragoko mailako lana egitera bidali, ohikoa balitz bezala.

9. artikuluan zehaztutako funtzioen helburua da zereginak izendatzea hitzarmen kolektibo honen alorrean sartutako enpresetan zerbitzuak eskaintzen dituzten profesionali. Profesional horiek salbuetsita daude beraien maila eta talde profesionalari ez dagozkion funtzioak egitetik, eta bereziki bereizten dira erabat asistentzialak (sendagilea, gainbegiralea, OLT, gizarte-langilea, lanaren bidezko terapeuta, fisioterapeuta, gobernanta, animazio soziokulturaleko teknikaria, gerokultorea), administraziokoak (administrari lag., ofizial administraria), zuzendaritzakoak (administratzailea, gerentea, zuzendaria) eta Mantentzekoak eta Ofizioak (Gidaria, lorazaina, mantentze-lanetako lag., sukaldaria, atezain/harreragilea, garbitzailea, sukaldeko laguntzailea, langile kualifikatu gabeak).

Goragoko mailako lanen bat egiteko esandakoan langileei, urtebetean lau hilabete baino gehiagoz edo bi urtean sei hilabete baino gehiagoz, gora igotzeko eska dezake postuak eskatzen duen eta dagokion titulazioa baldin badu. Dena dela, izendatutako mailaren eta egiten duen lanaren arteko ordainsariaren aldea jasoko luke.

15. art. Probaldia.

Probaldia ezartzen da, baina ezingo da inondik inora kontratuaren iraupenaren hiruren bat baino handiagoa izan, Langileen Estatutuan araututakoaren arabera:

A taldearentzat: Sei hilabete.

B taldearentzat: Berrogei eta bost lanegun.

C taldearentzat: Hogeita hamar lanegun.

D taldearentzat: Hogei lanegun.

E taldearentzat: Hamalau lanegun.

Probaldia idatziz hitzartu beharko da eta indarrean dagoen bitartean parte kontratugileek beren kasa eta askatasun osoz ebatzi ahal dezakete lan-harremana aurrez oharrik eman gabe eta inolako kalte-ordainik izateko eskubiderik gabe.

16. art.Lan-uzteak enpresan.

Enpresako zerbitzua borondatez utzi nahi duten langileek, enpresari jakinarazi beharko diote honako aurreabisu-aldiak beteta:

a)Laguntzaileak eta kualifikatu gabeak: Hamabost egun.

b)Beste langileek: Hilabetea.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENAK ETA JAIK, OPORRAK ETA APARTEKO ZERBITZUAK

17. art.Lan-denbora.

Lanaldiak asteko batez beste 35 ordu izateko joera izango du benetako lanean, hau da, urtean 1.592 ordu. Horretarako, laneko zentro bakoitzean formula hau ezarriko da urtean lanaldia murrizteko finkatutako helburura iritsi arte:

(2005ean zentro bakoitzean izandako urteko benetako lanaldia) ken (1.592 ordu) zati hiru. Horren emaitzak esango digu urtero zenbat ordu murriztu behar den lanaldia 2006an, 2007an eta 2008an.

Lanegun normalaren edo ohikoaren iraupenari dagokionez, ez dira kontuan izango ezbeharrak eta bestelako aparteko kalteak eta larrialdiak aurreikusteko edo konpontzeko sartutako orduak.

Lanaldi partzialen kasuan, lanaldia murrizteak (eragindako pertsonak aurkakorik eskatu ezean) esan nahiko du urteko lanaldiaren ehunekoia igo egiten dela.

Lanaldia etengabea denean 20 minutuko atsedena egongo da, eta ez da benetako lan denboratzat joko. Dena dela, mantendu egingo dira enpresa eta langileen ordezkariak adostuz gero, 20 minutukoak ez diren atsedanak (gehiago edo gutxiago), eta ez dira horiek ere benetako lan denboratzat joko.

18. art.Lan-egutegia.

Lan-ordutegia eta lan-egutegiak finkatzea enpresako Zuzendaritzaren lana izango da soilik.

Urteko lanaldiaren banaketa lan-karteldegian jasoko da eta erregularitasun irizpideekin egingo. Bertan urte osoko lanaldiak, atsedenaldiak, oporrak, etab. agertuko dira, eta ezarritako gehiengo lanaldira egokituko da.

Horretarako behin-behineko karteldegi bat egingo da aurreko urteko abendua eta arautu beharreko urteko urtarrilaren artean, eta urte horretako martxoaren 31 baino lehen argitaratuko da behin betiko karteldegia bakoitzaren oporraldiarekin.

Urteko lan-karteldegia egiteko, langileen ordezkariak eskuratutako txostena izango da kontuan eta, beraz, enpresak ezarri beharko ditu hori eraginkor egiteko behar diren komunikazio-bideak.

19. art. Gutxieneko atsedena.

Lanaren antolakuntza erregimena dena delakoa izanda ere, lanegun bat amaitu eta bestea hasi bitartean gutxienez hamabi ordu igaroko dira.

Langileek astean etenik gabe egun eta erdiko (36 orduko) gutxieneko atsedena izateko eskubidea dute. Atsedena hori nahitaez igandean izango da gutxienez bost astean behin, asteburuetako berariazko kontratua duten langileek izan ezik.

Hori horrela bada ere, formula oro errespetatuko da enpresaren eta langileen ordezkarien artean hitzartu bada edo hitzartzen bada, edo, hitzarmenik ezean, langileekin beraiekin egin bada.

20. art. Lanaldi partzialeko lana.

Gerokultoreentzat eta garbitzaileentzat orokorrean, lanaldi partzialak gutxienez urteko edo asteko hitzartutako lanaldiaren %60 izango dira. Arau orokor horretatik kanpo daude maila horientzat egiten diren kontratuak eguneko zentroetan, tutoretzapeko pisuetan edo 30 egoiliar baino gutxiagoko egoitzetan.

Lanaldi partzialak jarraituak izango dira; larunbat, igande, jai egun eta egun berezietakoak -gehienez ere bi zatitan bana daitezke- eta langileak eta Zuzendaritza ados jarri eta ezartzen diren haiek izan ezik.

Dena dela, eta antolakuntza aldetik ahal izanez gero, enpresak kontratazio berri bat egin aurretik, luzatu egingo du hitzarmen honetan hitzartutako asteko edo urteko lanaldira arte.

21. art. Oporrak.

Urteko oporrak ordaindu egingo dira eta urtean hogeita hamaika egun natural edo 26 lanegun izango dira, eta ezingo dira, aldeak adostu ezean, bi aldi baino gehiagotan hartu. Benetako lan-urtea osatu ez den kasuetan, langileek dagokien zatiaz gozatzeko eskubidea izango dute. Enpresek egutegia egitean, gutxienez oporretako hamabost egun ekaina eta iraila artean izaten saiatuko dira.

Oporrak finkatutakoan, oporrak hasi baino lehen langileak lan-istripuren bat izan eta baja hartu beharko balu, oporrak alta hartutakoan egingo lituzke, beste data batean.

Oporrak urte naturalaren barruan hartu behar dira, eta ezin dira hurrengo urterako pilatu, ezta ekonomikoki konpentsatu ere lan-harremaneko azken kitatze kasuetan izan ezik. Horregatik, arrazoia edozein dela ere, urte naturalean ez hartzeak oporrak edo dagokion oporren zatikia galtzen ekarriko du.

22. art. Gauez lana egitea.

Gauez edo gaueko txandan lan egiten dela esango da gaueko hamarrak (22:00) eta goizeko zortziak (08:00) bitartean egiten denean.

23. art. Igande eta jaiegunetako lana.

Igande edo jaiegunetan lana egiten dela esango da bezpera gaueko 22etatik igande edo jaieguneko 22ak arte egiten bada.

24. art. Ordu estrak.

Ez dago ordu estrarik egiteko aukerarik, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

V. KAPITULUA
ORDAINSARIAK

25. art. Ordaintzeko modua eta soldata jasotzea.

Langileek beraiek aukeratutako banketxe edo aurrezki-kutxetako kontu edo libretetan helbidera ditzakete nominak.

Hileko ordainsaria amaitutako hilen arabera egingo da eta hurrengo hileko laugarren eguna baino lehenago.

26. art. Lansarien egitura. Soldata-kontzeptuak. Osagarriak.

A) Oinarrizko soldata: Langileen ordainsaria hiru denbora unitateko ezartzen da eta bakoitzaren talde eta maila profesionalaren arabera, berariazko lanpostuagatik edo beste gorabeheraren batengatik tokatzen den ordainsariaz aparte.

Urteko oinarrizko soldata 14 ordainketatan emango da honela banatuta: 11 hileko oinarrizko soldatari dagozkionak, 1 oporrena eta 2 aparteko ordainsariei dagozkienak.

Likidazioari dagokiolarik, hileko oinarrizko soldataren orduko balioa, aparteko ordainsaria eta oporrik gabea, honakoek zehaztuko dute: Hileko oinarrizko soldata bider 11 zati hitzartutako urteko lanaldia.

B) Antzinasun plusa:

Antzinasunaren arabera osagarria dela eta, hilean 18,03 euro emango dira maila guztietan enpresan egindako hiru urteko aldi bakoitzeko osagarri pertsonal gisa. Lehenbiziko kontratua eta ondorengoak egin zirenetik hasiko da kontatzen, langilea enpresarekin modu jarraituan lotzen badute behintzat, kontratu mota dena delakoa izanda ere. Hirurteko bakoitzaren zenbateko aldia bete eta hurrengo hilabeteko lehenbiziko egunetik hasiko da jasotzen eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez du inolako igoerarik izango. Kontuan hartuko dira beti oporraldiak, ordaindutako baimenak, behin-behineko ezgaitasuna, amatasunagatiko eszedentzia berezia eta nahitaezko eszedentzia.

Lan egiten duten enpresetan edo laneko zentroetan hemen aipatutakoa ez bezalako antzinasun plusa duten langileek, hirurtekoa amaitutakoan finkatuko dute, 2006ko urtarrilaren 1era arte lan egindako epearekiko proportzioan eta zentro bakoitzean ezarritako kopuruen arabera eta egun horretatik aurrera Hitzarmen honekin batera doan soldaten taulan ezarritakoaren arabera.

C) Aparteko ordainsariak: Aparteko bi ordainsari emango dira, sei hileko sortzapenarekin, hileko oinarrizko soldata gehi antzinasuna emango da kasu bakoitzean. Lehenbizikoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarteko sortzapenarekin, uztailaren 15ean ordainduko da eta bigarrenak uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko sortzapenarekin, abenduaren 15ean ordainduko da.

Urtean zehar lana utzi edo lanean hasten direnei, lehen aipaturiko hilabetetik gorako muga-egunaren osagarriak ordainduko zaizkie, horien zenbatekoa zerbitzualdiaren heinean hainbanatzen dela, sei hilabeteka.

Enpresako titularra eta langileen legezko ordezkariak ados jarriz gero, aparteko bi ordainsariak 12 hileko sarien

artean hainbanatzea erabaki dezakete.

D)Gaueko lanaren plusa: Langile guztiek, gaueko lanak egiteko berariaz kontratatutakoek izan ezik, gaueko lanagatik osagarri bat jasoko dute egun bateko gaueko hamarretatik hurrengo eguneko goizeko zortziak arte lanean aritutakoan. Lana egindako gaueko ordu bakoitzeko plusa III. Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoa izango da.

Gaueko lanak egiteko berariaz kontratatutako langileek ordainsari osagarri bat izango dute lana egindako gaueko ordu bakoitzeko, soldaten taulan gaueko ordu bakoitzeko ezarritako osagarriaren balioaren %50ekoa.

E)Jaiegun eta igandeetako plusa: Urte natural batean dauden ordaindutako jaiegun berreskura ezinetan lanean arituz gero eta dagokien atsedeen eguna beste egun batean edukiz gero, ekonomikoki konpentsatuko dira, lan egindako ordu bakoitzeko II. Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoaren arabera. Era berean, berdin konpentsatuko dira igandean tokatzen diren lanegunak.

Esanahi berezia dutelako, jaiegun berezizat joko dira Eguberri eta Urteberri Egunak. Abenduaren 24tik 25erako gaueko txanda hasi eta abenduaren 25eko arratsaldeko txanda amaitu arte eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gaueko txandaren hasieratik urtarrilaren 1eko arratsaldeko txanda amaitu arte lana egiten dutenei, II. eta III. Eranskinetako Soldaten Taulan jaiegun eta igandeetarako ezarritako balioaren hirukoitza emango zaie.

G)Dietak eta joan-etorrietako gastuak: Dieta hauxe da: Irteera mota ororen ondoriozko egonaldiek eta mantenuak dakartzaten gastuak betetzeko egunero ezarritako diru kopurua; beti ere, gastuak langilearen kontu baldin badira eta langilea titularrak bidalita edo titularrak langilearen proposamena onartuta joan bada. 2006rako dietak honakoak izango dira:

Gosaria: 3 euro; bazkaria: 15 euro; afaria: 15 euro; ostatua: 40 euro.

Joan-etorrietako gastuak: Zentroko titularrak langileari zerbitzua langilearen beraren autoz erabilita egiteko eskatuz gero, kilometroko 0,20 euro emango zaizkio, autobideko ordainsaria eta aparkalekua ere ordainduko zaizkio, justifikatu ondoren.

Zuzendaritza eta langileen arteko akordio bidez, enpresa bakoitzean beste formula batzuk hitzartu daitezke konpentsaziorako.

Dena dela, dietak eta kilometroen zenbatekoa urtero igoko dira, 2007an eta 2008an, aurreko urteko KPIk izandako hazkundearen arabera.

Art. 27. Lansari-igoera.

Hitzarmeneko soldatak:

Hitzarmeneko soldatak I. Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoak dira. Horiek egiteko, enpresen errealitateak hartu dira kontuan eta soldaten lau taula egin dira 2005ean soldata erreala taula bakoitzean ezarritako erreferentziazko soldata baino txikiagoa izatearen arabera.

Enpresek soldata kontzeptuak taula horietara egokituko dituzte, Hitzarmen honetan aipatu gabeko plusak edo osagarriak edo hemen aipatutakoak ez bezalakoak irentsi eta konpentsatu egingo dituzte.

Soldata-taulak ezartzeagatik ez da inondik inora langileen soldata erreala aurreko urteko KPI baino gutxiago igoko.

Soldata erreala:

Urteko lansari gordin guztiek osatzen dute soldata erreala da; lansari horiek ohiko lanaldian jasotzen direnak izango dira, antzintasun plusa, gauetakoa, igandeetako edo jaiegunetakoa kontuan izan gabe, ezta izaera ez finkagarriarekin hitzartutako osagarriak ere.

Soldata errealak handitzea:

2005eko soldata errealak handituko dira, 2005eko urtarrilaren 1etik eraginarekin, 2004an jasotakoei 2004ko KPIa erantsita.

2006: 2006ko soldata errealek izango duten igoerari dagokionez, 2005eko soldata errealei 2005eko KPIa erantsiko zaie.

2007: 2007ko soldata errealen kasuan, 2006ko soldata errealei 2006ko KPIa erantsiko zaie.

2008: 2008ko soldata errealen kasuan, 2007ko soldata errealei 2007ko KPIa erantsiko zaie.

VI. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

28. art. Ordaindutako lizentziak.

Langileek, ahal denean aurrez adierazita eta behar bezala justifikatuta, ordaindutako lizentziak izateko baimena izango dute eta artikulua honetan ezarritakoaren arabera gozatuko eta abonatuko dira.

Era berean, baldintza berdinetan, langileek adieraziko diren ordaindu gabeko lizentziak izango dituzte.

Lizentziak guztiak hori eragin duen gertakizuna gertatu denean erabili beharko dira.

Enpresek lizentziak emango dituzte ondorengo kasuetan, justifikatu egiten baldin badira. Ordaindutako lizentzia guztiak dagokion karteldegiaeren arabera abonatuko dira.

a) Ezkontzagatik: 18 naturaleko ordaindutako lizentzia, gehienaz ere beste 10 egun natural gehiago har daitezke, baina horiek ez lirateke ordainduak izango.

Lizentzia hori ezingo da irentsi osorik edo zati batean oporraldian gertatuz gero.

b) Emazteak haurra izateagatik: 3 egun, ordaindutako beste 3 egun gehiago luza daiteke, erditzea zesarea bidez izan bada.

c) Gaixotasun larriagatik:

1) Ezkontidearen edo seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen kasuan: Ordaindutako 3 egun natural, ordaindu gabeko beste 3 hiru egun gehiago ere har daitezkeela.

Atal honetan aipaturiko sendikoen kasuan, gaixotasun larria izango da ospitalizatuta egon eta gaua bertan igaro behar izatea, baita etxean bertan baldin badago ere. Kasu horretan lizentzia benetako ospitalizazioaren egunetara mugatzen da.

2) Gurasoen edo anai-arreben kasuan: Ordaindutako 2 egun natural, ordaindu gabeko beste egun bat ere har daitekeela.

3) Biloben, aiton-amonen, ezkon gurasoen edo ezkon seme-alaben kasuan: Ordaindutako egun natural bat, baina senitarteko horiek langilearekin bizi badira 2 egun natural.

Hori eragin duen zergatia (gaixotasun larri egoera) indarrean dagoen bitartean, langileak aukera izango du, enpresarekin ados jarrita, lizentziaz gozatzeko egunak aukeratzeko. Adostasunik ezean, egunak jarraian hartuko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraituz gero:

—Ordaindutako bigarren lizentzia bat izateko eskubidea izango du, 3 egunekoa, ezkontidearen edo seme-alaben kasuan; lizentzia 2 egunekoa izango da langilearekin bizi diren guraso edo anai-arreben kasuan. Lehenbiziko lizentzia amaitu zenetik hogeita hamar egun jarraitu igaro beharko dira eta ez da joan-etorriengatik luza-pena ezarriko oraingoan.

—Aurreko lizentzia bukatzen denetik 30 egun jarraitu igaro ondoren ordaindu gabeko lizentziak hartzeko eskubidea izango du, zergati eta iraupen berdina izango dute eta ez da joan-etorriengatik luza-penik izango.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larria da dagokion sendagileak horrelakotzat jotakoa, nola hasierako ziurtagirian edo aldeetako edonork gero eskatuta egindakoetan. Zalantza egonez gero, Interpretazio Batzorde Mistoak ebatziko du honako irizpideak kontuan hartuta: Ospitalizazio beharra eta iraupena, interbentzio kirurgiko larri samarra, laguntza beharra, etab.

d)Heriotzagatik:

1)Ezkontidea edo seme-alabak: Ordaindutako 5 egun natural.

2)Gurasoak edo anai-arrebak: Ordaindutako 2 egun naturak, horietatik gutxienez bat laneguna izango da enpresako egutegian.

3)Bilobak, aiton-amonak, ezkon gurasoak edo ezkon seme-alabak: Ordaindutako egun natural 1, hildako senitartekoa langilearekin biziz gero 2 egun natural.

Ezkontidea, seme-alaba, guraso edo anai-arrebaren bat hiltzeagatik lizentziak ez dira irentsiko oporraldian edo langilea ezkondu delako lizentzian dagoela gertatuz gero.

b), c1), c2), d1), d2) eta d3) kasuetan (ezkon gurasoak), 200 km baino gehiago eta 500 km baino gutxiago egin behar izanez gero, egun natural bat gehiagoko lizentzia emango da eta 500 km baino gehiago egin behar izanez gero, 2 egun natural gehiagokoa. Bestetik, c3) eta d3) kasuetan (beste senitartekoak), 500 km baino gehiago egin behar izanez gero, ordaindu gabeko egun natural bat gehiagoko lizentzia emango da.

e)Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik: Ordaindutako egun natural 1.

f)Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: Ordaindutako egun natural 1.

g)Behar den adinako denbora emango zaio langileak Gizarte Segurantzako espezialistarengana joan behar badu, kontsulta laneko orduetan duenean. Kontsulta hori Medizina Orokorreko sendagileak agindutakoa izango da eta langileak aurrez aurkeztu beharko dio enpresari agindu mediko hori justifikatzen duen bolantea.

Bestelako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako medikoarengana (Medizina orokorreko fakultatiboarengana) edo partikular joan behar denean, urtean ordaindutako 16 ordu izango dira, eta horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urteko 16 ordu horien barruan sartuko dira laguntzagatik lanera joan gabeko orduak. Behar bezala justifikatu beharko da eta medikuaren kontsultara, errebisioetara, ospitaleratzera edo hain larriak ez diren interbentzioak egitera laguntzeagatik izango da, beti ere, ezkontideari, seme-alabei edo langilearekin bizi diren mendeko senitartekoei lagundu bazaie. Zalantza egonez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren ebazpenera jo daiteke.

h)Emakume langileek ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute bularra emateko epean (9 hilabetera arte). Etenaldi hori bitan zati dezakete edo, nahi izanez gero, eskubide horren ordean lanaldia ordubete gutxitzeko eskatu, helburu berarekin. Baimen hori nola amak hala aitak eska dezake, biak lana egiten badute. Enpresak eta langileak adostuz gero, baimen horren ordean eguneroko ordubete hori pilatu eta baimen oso eta jarraitua har dezake amatasun baimenaren ondoren.

i)Izatezko bikoteek, kideen sexua kontuan izan gabe eta elkarbizitza behar bezala egiaztatuz gero (gutxienez bi urtean jarraian elkarrekin bizi direla adierazten duen errolda ziurtagiria) edo izatezko bikoteen erregistro ziurtagiria aurkeztuz gero, artikuluko honetan ezkontidearen kasuan dauden eskubide berdinak izango dituzte.

j)Langileak behar duen denbora, izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharra betetzeko. Lanera ez etortze hori ordaindu egingo da.

Aurrez aipaturiko betebeharrak hori dela eta hiru hilabetean lanorduen %20 baino gehiago ezin sartuz gero, enpresak langile hori eszedentzia egoerara pasa dezake. Egoera hori Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean dago araututa.

Langile horrek betebeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordaina jasoz gero, enpresan duen soldatetik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

29. art. Amatasuna, adopzioa eta harrera.

Emakume langileek dagozkien lizentziak hartzeko eskubidea izango dute haurdunaldiagatik edo erditzeagatik. 16 aste jarraituko lizentzia horiek haur bat baino gehiago izanez gero bi astez luzatuko dira izandako haur bakoitzeko, beti ere erditu eta berehala 6 aste hartuz gero. Ama hilez gero, aitak baimen osoa edo, dagokionean, gelditzen den epea, hartu ahal izango du, semea edo alaba zaintzeko.

Lizentzia hori 16 astekoa izango da adopzioa edo harrera dagoenean ere, haurra 6 urtez beherakoa baldin bada. Haurrak 6 urte baino gehiago izan arren ezindua edo elbarria bada ere 16 astekoa lizentzia izango da, baita egoera eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritik etorri eta gizarteratzeko eta familiako egiteko zailtasun bereziak dituelako ere; horrelakoetan eskumendun gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuko dute. Amak eta aitak lana egiten badute, baimena interesatuek aukeratu bezala banatuko da, biek batera edo txandaka har dezakete, beti ere etenik gabe.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatukoaren sorterrira aurrez joan behar dutenetan, kasu bakoitzerako aurreikusitako baimena adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke gehienez ere.

30. art. Eszedentziak.

Bat. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezkoa bada, lanpostua gordetzeko eskubidea dago eta indarrean dagoela antzinatezkoa ere bai. Kargu publiko baterako izendatu edo aukeratu izanagatik izaten da, eta ondorioz lanera ezin delako joan. Lanera itzultzeko eskaria kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean egin beharko da.

Bi. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatezkoa duen langileari bi urte baino gehiago eta bost baino gutxiagoko borondatezko eszedentzia izateko aukera aitortzen zaio. Eskubide hori langile berak berriro erabiltzeko, beharrezkoa izango da aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igarotzea.

Eszedentzian dagoen langileak enpresan izan edo sor daitezkeen hutsuneetan maila bereko edo antzekoetan sartzeko baizik ez dauka lehentasunezko eskubidea.

Hiru. Langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia-eskubidea dute, seme-alaba bakoitza zaintzeko, nola naturalak direnean hala adoptatuak edo harreran hartuak badira behin-behineko edo adoptatu aurretikoa, jaiotza datatik hasita edo, hala dagokionean, ebazpen judizial edo administratibotik aurrera.

Langileek senitartekoak zaintzeko gehienez ere urtebeteko eszedentziarako eskubidea izango dute, hitzarmen kolektibo bidez luzatzen ez bada behintzat. Senitarteko horiek odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailakoak izan daitezke eta adinagatik, istripuren bat izan dutelako edo gaixo daudelako besteren beharra izan eta ordaindutako lanik egiten ez dutenak izango dira.

Atal honetan aipatzen den eszedentzia langileen, gizon eta emakumeen, banako eskubidea da. Baina, enpresa bereko bi langile edo gehiagok eskubide hori erabiliko balute pertsona berarengatik, enpresak aldi bereko gozamina mugatu ahal izango du enpresako funtzionamendu arrazoiengatik.

Beste eszedentzia bat izateko bidea ematen duen gertaera bat sortuz gero, eszedentzia berria hastean aurretik zegoena amaitu egingo da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen denboran antzinatasuna kontatu egingo da eta langileak eskubidea izango du lanbide heziketako ikastaroetara joateko. Enpresariak deitu beharko dio ikastaro horretan parte hartzeko, batez ere berriro lanean hasi behar duenean. Lehenbiziko urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitutakoan talde profesional edo maila berdineko lanpostua gordeko zaio.

Lau. Era berean, enpresan eszedentziara igarotzeko eska dakieke probintzia mailan edo maila handiagoan sindikatu lanak egiten dituzten langileei, kargu hori indarrean dagoen bitartean.

VII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

31. art.Laneko osasuna.

1.Printzipio orokorrak: Laneko Arriskuei Aurre hartzeari buruzko 31/1995 Legean xedatutakoaren arabera, langileek eskubidea dute laneko segurtasun eta osasun arloan babes eraginkorra izateko. Sektorearen ezaugarri bereziak direla eta, arrisku psikosozialen ebaluazioa ere kontuan izango da. Eskubide horrek esan nahi du enpresak bere zerbitzura dauden langileak babestu egin behar dituela laneko arriskuetatik. Babesteko betekizun hori beteaz, enpresak bere zerbitzura dituen langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko ditu lanarekin loturiko alderdi guztietan eta, behar izanez gero, aurrez emango die langileei laneko arriskuak ekiditeko jarduera protokoloa.

Era berean, enpresak langileei behar adinako trebakuntza teoriko eta praktiko egokia bermatuko die prebentzio arloan eta, bereziki, jarduera eta lana aldatzen direnean edo teknologia berriak sartzen direnean edo lanpostuz aldatutakoan.

Langile bakoitzari dagokio kasu bakoitzean hartuko diren prebentzio-neurriak betetzen direla zaintzea.

2.Langileen partehartzea:

2.a)Prebentzioko ordezkariak: Prebentzioko ordezkariak enpresan laneko osasunarekin loturiko gauzetan langileen partehartzea egituratzen den oinarria dira. Era berean, laneko arriskuen prebentzio arloan ordezkari izateko espezializatutakoak ere badira.

Prebentzioko ordezkariak izendatzea, dituzten eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legeko 35. eta 36. artikuluetan daude definituta; Segurtasun eta Osasuneko Batzorde Zentralaren erabakietatik eta Batzorde beraren araudietan adostutakoetatik eratorritakoak ere izango dituzte.

Prebentziorako ordezkari izendatu daiteke zentroko langileen ordezkari legalak iritzitako edozein langile. Prebentziorako ordezkaria langileen ordezkaria denean, bere ordutegi kreditua prebentzio gaietarako erabili ahal izango du. Dena dela, gai horretan prestatzeko erabilitako denbora laneko denboratzat joko da ondorio guztietarako eta gastua ez da, inondik inora, prebentzioko ordezkarien gain joango.

Enpresariak eman beharko die prebentzioko ordezkariari prebentzio gaietako informaziorako eta prestakuntzarako sarbidea, bere funtzioak betetzeko nahitaezkoa denean. Dituen eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legearen 36. artikuluan daude jasota.

Prebentzioko ordezkariari Laneko Arriskuei Aurre hartzeko 31/1995 Legeko 37. artikuluan eta Langileen Estatutuko 65.2 artikuluan xedatutakoa ezarriko zaie, eta enpresan duten jardueraren ondorioz eskura izan dezaketen informazioa isiltasun profesionalean gordeko dute.

Beraien funtzioak betetzeko bakarrik utzi diezaiekete langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideek prebentzio ordezkariari ordaindutako ordu sindikalaren kreditu bat horietako bakar bati dagokion ordu kreditu mugarekin.

2.b) Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea: Organo parekide eta kolegiatua da laneko arriskuei aurre hartzeko lantokietako jardueretan ordezkari izateko eta aldizka parte hartzeko. Eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legearen 39. artikuluan jasotakoak dira.

Segurtasun- eta osasun-batzordea gutxienez hiru hilean behin bilduko da eta ezohiko bilerak, berriz, bertako ordezkariaren batek eskatutako bakoitzean egingo dira, bilera egitea larria dela justifikatuta.

32. art. Osasuna zaindu.

1. Enpresariak bere zerbitzura dauden langileei osasuna aztertzeke aukera emango die aldizka, lanaren berezko arriskuen arabera.

Azterketa hori langileek baimena emandakoan egingo da. Azterketa nahitaez egingo da, langileen ordezkarien txostena aurkeztu ondoren, beharrezkoa denean lanaren baldintzek langileen osasunean duten eragina ikusteko edo langileen osasun-egoera arriskugarria izan daitekeenean beraientzat, beste langileentzat edo enpresarekin loturiko jendarentzat edo legezko xedapen batean hala ezarrita dagoenean berariazko arriskuetatik eta bereziki arriskutsuak diren jardueretatik babesteko.

Dena dela, aukeratutako azterketek edo probek ahalik eta enbarazurik gutxien egingo die langileei eta arriskuarekin bat etorriko dira.

Azterketak bereziki lanorduetan egingo dira, ohiko txandarekin bat baldin badator, eta nahitaezkoak direnean, laneko denbora bezala joko dira.

2. Langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak pertsonak intimitaterako duten eskubidea eta duintasuna gordeta egingo dira beti. Osasun-egoerarekin loturiko informazio guztia isilpean gordeko da.

3. Langileei behar bezala eta isilpean emango zaie egindako osasun-azterketako emaitzen berri.

4. Beraien jardueran berariazko arriskuren bat duten langileek, urtero azterketa egiteko eskubidea izango dute arrisku horri buruz, eta enpresaren kargu egingo da.

VIII. KAPITULUA

LANGILEEN ESKUBIDEAK SINDIKATUETAN IZENA EMATEKO, ORDEZKATZEKO ETA BILTZEKO

33. art. Sindikatuetan izena emateko eskubidea

Langileek sindikatuetan askatasun osoz izena emateko eskubidea dute, beraien interes profesionalak, ekonomikoak eta sozialak defendatzeko eta bultzatzeko. Legez osaturiko sindikatuetan eman dezakete izena, eta sindikatu batean izena emandako enpresa berekoek atal sindikala osa dezakete, enpresaren aurrean erabateko jarduera independentzia duena. Atal sindikala osatu izana, enpresako zuzendaritzari adierazi beharko zaio.

Inor ere ezingo da baztertu sindikatu bateko kide izateagatik.

34. art. Ordezkatze eskubidea.

Enpresa bateko langileek eskubidea dute beraien ordezkari izango diren langile-ordezkariak edo enpresa-batzordeak aukeratzeko. Indarrean dagoen legedian aurreikusitako osaera, eskumenak eta bermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarritako berariazkoei kalterik egin gabe.

Enpresa-batzordeek eta langile-ordezkariak honako eskubideak eta funtzioak izango dituzte, besteak beste, Langileen Estatutuko 64. artikuluan adierazitakoez gain:

a) Enpresan akats larri eta oso larriengatik jarritako zigor guztien informazioa jasotzekoa.

b) Lanera ez etortze indizeei buruzko estatistikak eta horien zergatiak, laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak eta horien ondorioak, ezbehar-indizeak, laneko ingurumenari buruzko azterketa bereziak edo aldizkakoak eta prebentziorako erabiltzen diren mekanismoak ezagutzekoa.

c) Lan, gizarte-segurantza eta okupazio arloan indarrean dauden arauak betetzen direla zaintzekoa, baita beste hitzarmen, baldintza eta enpresariaren erabilerak ere. Behar izanez gero, beharrezko jarduera legalak egingo zaizkio enpresariari eta erakundeei edo eskumendun epaimahaiei.

d) Enpresako laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak zaindu eta kontrolatzekoa, Langileen Estatuaren 19. artikuluan zentzu horretan aurreikusten diren berezitasunekin.

Hileko ordu kredituak erabiltzeak lehentasuna izango du. Muga bakarra dago, ahal denean gutxienez hasi baino 48 ordu lehenago emango da horren berri, lanera itzuli izanaren berri ere emango da, hala egindakoan.

Era berean, iragarki-taulak ezarriko dira, sindikatuko ordezkariaren erantzunpean, egin beharreko ohar eta adierazpenen berri emateko, nahitaezkoak direla irudituz gero. Taula horiek ikusteko moduko toki eta puntuetan ezarriko dira, langileek informazioa erraz jasotzeko modukoetan.

Atal sindikalak: Enpresak errespetatu egingo du langileek askatasunez sindikatuetan izena emateko duten eskubidea. Sindikatu batean izena emandakoek bilerak egiteko baimena emango du, baita kuotak bildu eta sindikatuko informazioa banatzekoa ere, lanorduetatik kanpo eta ohiko jardueran gorabeherarik sortu gabe.

Langile bat sindikatu batean izena emanda egoteak edo eman gabe egoteak edo sindikatuan baja emateak ez du bere jarduera baldintzatuko, eta ezingo zaio langileari traba egin edo kalte egin, inolaz ere, sindikatu batean izena emanda dagoelako edo lana egiten duelako.

Era berean, Askatasun Sindikalari buruzko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan ezarritakoaren arabera, osatutako atal sindikalek beraien ordezkariak aukeratzeko eskubidea dute.

Enpresetan iragarki-taulak egongo dira bertako sindikatuek adierazpenak jarri ahal izateko.

Sindikatuak edo konfederazioak atal sindikalak ezar ditzakete enpresetan edo probintzia mailako taldeak (hauteskunde prozesuetan horrela agertzen direnek dute izaera hori).

Atal sindikalaren ordezkariak sindikatuko ordezkari batek izango du, eta dagokion enpresako langile aktiboa izan beharko da.

Sindikatuko ordezkariaren zeregina izango da bere sindikatuko edo konfederazioko interesak defendatzea enpresan eta bere sindikatua edo konfederazioa eta enpresaren arteko komunikazio tresna izatea, SALOn islatutako funtzioen arabera.

Enpresak eta sindikatu adierazgarriek sistemak adostu ditzakete lan sindikalak egin ahal izateko, aipaturiko erakunderen bateko kide den pertsona kopuru baten alde.

35. art. Biltzeko eskubidea.

1. Enpresa bateko langileek batzarrak egiteko eskubidea dute. Batzarrak langile ordezkariak edo enpresa-batzordeak deituko ditu, baita mahaiburu izan ere. Enpresako zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio data eta gai-zerrenda. Enpresek ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango dute, nola lanorduetan hala lanorduetatik kanpo, urtean gehienez ere 8 batzar eta 4 ordu badira.

2. Era berean, atal sindikal bateko kideek bilerak edo batzarrak egiteko eskubidea dute, lanorduetatik kanpo aurreko paragrafoan aipaturiko batzar orduek kanpo. Batzarrak sindikatuko ordezkariak deituko eta mahaiburu izango dituzte, eta enpresako zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio data eta gai-zerrenda.

IX. KAPITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

36. art. Soldata ziurtatua ABE egoeran.

Aldi baterako ezintasuna izanez gero laneko istripuagatik eta gaixotasun profesionalagatik, enpresak hobekuntza ekonomiko gisa abonatu du langileak behin-behineko ezintasunaren laguntza bezala jasotzen duenaren aldea, soldataren 100% bermatuta, bajako lehenbiziko 21 egunetan.

37. art. Laneko arropa eta oinetakoak.

Enpresaren kontu izango dira uniformeak langileek beraien funtzioak betetzeko nahitaezkoak direnean. Enpresek beharrak betetzeko adina uniforme emango dituzte. Enpresaren kontu egongo da garbitzea ere.

38. art. Erantzukizun zibileko aseguruua.

Enpresa guztiek izan beharko dute aseguru poliza bat erantzukizun zibila estaltzen duena, baita banako istripuak ere, hitzarmen honek eragiten dien langile guztientzat.

Hitzarmen honen mendeko enpresak poliza horri atxikiko zaizkio eta publikoki adieraziko dizkiote urte bakoitzaren hasieran plantillaren ordezkariak bertako gorabeherak eta kalteak izanez gero, jarraitu beharreko prozedurak.

Aseguratuta egon beharko dira enpresetako langile guztiak Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean alta emanda daudenak, TC-2 buletinako ziurtapenen bidez.

Labur esanda, aipatutako poliza horren bermeak hauek izango dira:

Erantzukizun Zibila: Aseguratutakoak beraien jardura profesionalengatik, eta ez beste ezergatik, beren gain har dezaketena, fidantza eta zigor-defentsa barne; kanpoan utziko dira automobilen alorrak aseguru ditzakeen arriskuak eta poliza honek bermatzen dituen kalte material edota gorputzekoen zuzeneko ondorioa ez den edozein kalte inmaterial. Ezbeharrak izanez gero, gehienez ere hogeita hamar mila euro emango dira.

Norbanakoen istripuak: Munduko edozein tokitan lanean arituta istripua izanez gero, sorospen medikoa, kirurgikoa eta farmazeutikoa.

Aseguratutako diru kopurua:

Hilez gero: Hamazortzi mila euro.

Betiko elbarri geldituz gero: Hogeita hamar mila euro.

X. KAPITULUA EUSKALDUNTZEA

39. art. Euskalduntzea.

Kontuan izanda gizartean gertatzen ari diren aldaketak euskararen normalizazio-prozesurantz doazela, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prozesu horrekin bat egiten dute eta konpromisoa hartzen dute prozesu hori hitzarmen honi atxikitako enpresa bakoitzean egokitzeko, horregatik adostu dute:

1. Euskarako Batzorde Parekidea sortzea. Enpresako Batzordean dauden sindikatuetakoko hiru lagun eta enpresaren aldeko beste hiru egongo dira Batzordean.

2. Batzorde parekide horrek sei hilabeteko epea izango du euskararen normalizazio plana garatzen hasteko lantokian.

3. Plan hori garatzeko, enpresak aholkuak eskatuko dizkie administrazioko teknikariei edo hizkuntza-aholkularitzan aritzen diren enpresetakoei.

4. Enpresak lantokian lortu nahi dituen hizkuntz helburuak egongo dira planean, baita hori aurrera eramateko bitartekoak eta plana garatzeko epeak ere.

5. Enpresak plan hori burutzeko zenbait iturritatik izan dezakeen finantzazioaz gain, aurrekontu partida bat izango du hurrengo ekitaldirako.

Hitzarmen hau sinatzen denetik enpresako bakoitzak bere egiten du komunikazio guztiak euskaraz ere egitea, baita enpresako zerbitzuen errotulazioak bi hizkuntzetan egotea ere.

XI. KAPITULUA LANEKO GATAZKAK ERABAKI (PRECO)

40. art. Gatazka kolektiboei buruzko erabakiak.

Hitzarmen hau sinatu dutenen iritziz, gatazka kolektiboei buruzko erabakiak hartzeko borondatezko prozeduran (PRECO) dauden prozedurek lehentasuna dute gatazka kolektiboak erabakitzerakoan; sindikatuen eta enpresen autonomia kolektiboaren adierazpena baita eta lan-harremanetan elkarriketa eta negoziazioa indartzea sustatu.

Beraz, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek beraien burua behartzen dute PRECOren bitartekaritza izatera gatazka kolektiboak daudenean eta bitartekaritza prozedura hori eskatu duenean bi aldeetako gehiengo batek. Hitzarmen edo itun kolektiboan interpretatzerakoan edo ezartzerakoan gerta daitezkeen gatazken kasuan, PRECOn hizbatutakoaren arabera, aurrez Hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da.

XII. KAPITULUA

BERDINTASUN-POLITIKAK

41. art. Aukera berdintasuna.

Gizon eta emakumeen arteko laneko aukera-berdintasun batzordea sortzea adostu da, hitzarmen honen peko enpresa bakoitzeko sindikatu eta enpresen partehartzearekin.

Aukera-berdintasun batzordea arduratuko da egoeraren diagnostikoa egiteaz, jarduera planaren oinarri izango dena, eta behar den laguntza teknikoa eskatuko du.

Batzordearen bidez sentsibilizazio kanpaina bat bultzatuko da aukera berdintasun printzipioari buruz, pertsonen arteko errespetu-jarrera bultzatzeko tresnak jarriko ditu (hizkuntza ez sexista erabiltzea eta euskarri grafikoen erabilera egokia, besteak beste), erantzukizuneko postuetan emakumeen presentzia gehitu eta irizpideak finkatu trebakuntza eta promozio arloan.

42. art. Prebentzioa eta prozedura/protokoloa sexu-jazarpenean.

1991ko azaroaren 27ko 92/131 Europako Gomendioak laneko sexu-jazarpena honela definitzen du: Izaera sexuarekiko jarrera edo jarduera laneko harremanetan gizon eta emakumeen duintasuna ukitzen duena. Honen barruan sartzen dira jarrera fisikoak, ahozko edo ez ahozko doilorrak eta ezaugarri nagusia da jarrera horiek ez dituela nahi biktimak edo horiek jasaten dituen pertsonak.

Patronalak hitza ematen du adierazpen bat egingo duela adieraziz jazarpenezko jarrerak ez direla toleratuko.

Patronalak hitza ematen du prestakuntza emango duela sexu-jazarpena identifikatu, prebenitu eta salatzeke.

Batzorde parekidea sortuko da langileen ordezkariak eta patronalaz osatua irizpideak zehatz daitezkeen sexu-jazarpena egonez gero egin beharreko prozedura/protokoloa egiteko.

Zentroetako diziplina arauetan jasoko dira jazarpen jarrerak eta dagozkien zigorrak.

Patronalak protokoloa zabaltzeko hitza ematen du.

43. art. Babes neurriak genero-indarkerian.

Genero-indarkeria gizarteko arazoa da, eta hori errotik kentzeko aldaketa sakonak behar dira pertsonen sozializazio moduetan; jarduera integralak egin beharra dago hezkuntzan, gizartean, osasun-, lege eta lan-munduan. Zentzu horretan, genero-indarkeriaren biktima diren pertsonak eta Hitzarmen Kolektibo honen esparruan aritzen direnak, laneko izaera duten eskubideak erabili ahal izango dituzte. Eskubide horiek abenduaren 28ko 1/2004 Legean daude, genero-indarkeriaren aurkako babes osoko neurrienean, enpresariaren aurrean egoera hori kreditatzen baldin badute, biktimaren alde epaileak emandako babes aginduaren bidez edo Ministerio Fiskaleko txostenaren bidez, adieraziz eskaria egin duena genero-indarkeriaren biktima den zantzuak daudela babesteko agindua eman arte.

1. Lanaldia murriztu.

Genero-indarkeriaren biktima denak, bere babesa edo osoko laguntza soziala eraginkor egiteko, laneko kontratuan ageri den lanaldia murrizteko aukera du, gutxienez 1/3 eta gehienez ere iraupenaren erdia, horrek ekarriko lukeen soldata murriztearekin.

Lanaldia murriztutako epea hasieran ezingo da sei hilabete baino gehiagokoa izan, non eta tutoretza judizialeko jarduerak ez duten adierazte biktima babesteko murriztearekin jarraitu behar dela eta hori onartzen duen. Dena dela, tutoretza jarduerak amaitutakoan, biktima bere lanpostuan sartuko da berriro aurreko lan baldintza berdinetan.

2.Lanaldia berrantolatu.

Genero-indarkeria jasaten duenak eskubidea izango du, osoko babes edo laguntza sozial integratu eraginkorra, babes edo eskubide hori ahalbideratuko duten zerbitzua prestatzeko erregimenak aukeratzeko, urteko lan-egutegian ezarritako ordutegia egokituta.

Biktimari dagokio ordutegia zehaztea eta murrizketak iraungo duen aldia zehaztea, edo, dagokionean, artikulua honetan aurreikusitako lanaldi berrantolaketa egitea.

3.Lantokiz aldatu herri berean edo beste herri bateko lantokira joan.

Genero-indarkeriaren biktima izan eta zerbitzuak eskaintzen ari zen herriko lanpostua uztera behartuta dagoenak bere babesa edo gizarte-laguntza integrala eraginkorra izateko, beste lanpostu bat betetzeko lehentasuna izango du, talde profesional berekoa edo antzeko mailakoa, enpresak bere lantokietan hutsik duen postutan.

Horrelakoetan enpresak, egoeraren berri jakiten duenean, pertsonari jakinarazteko beharra du zer hutsune dauden une horretan edo etorkizunean zer egon daitezkeen.

Tokialdatzea hasieran sei hilabetekoa izango da, eta epe horretan enpresak lanpostua gorde beharko dio. Epe hori amaitutakoan pertsona horrek aurreko lanpostura itzuli edo berriari jarraitu aukeratu beharko du. Azkenekoa aukeratuz gero, lanpostua gordetzeko eskubidea bertan behera geldituko da.

XIII. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Lansarien erregimena ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako lansarien gorakadak ez lirateke beharrezkoak edo nahitaezkoak izango enpresentzat, horiek ezartzearen ondorioz egonkortasun ekonomikoa kolokan jartzen den kasuetan.

Egoera hori alegatuko luketen enpresek langileen ordezkariari eta sindikatuetakoei aurkeztu beharko die behar den dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, dagokionean, kontu-auditoreen edo zentsoreen txostena, baita enpresak etorkizunean bideragarritasuna izateko neurriak eta prebisioak ere), lansarien tratamendu desberdina justifikatzeko.

Langileen ordezkari legalek eta sindikatuetakoko ordezkariak ahalik eta isilen tratatu eta mantendu behar dituzte jasotako informazioa eta eskura izandako datuak, aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz, isiltasun profesionala gordeko dute.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoa Hitzarmeneko lansari-igoerara mugatzen da bakarrik, eta enpresek Hitzarmeneko gainontzeko edukiak bete egin behar dituzte.

Aipaturiko komunikazioa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean Hitzarmena edo horren errebisioak argitaratu eta hamabost eguneko epean egingo da.

Epe horretan bertan jakinaraziko zaio hitzarmeneko batzorde mistoari eta langileen ordezkariari egindako idatziaren kopia emango da.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeak nahitaezkoak dira. Betetzen ez badira, enpresak ezingo dira xedapen honetan ezarritakora bildu.

Enpresaren eta langileen ordezkarien artean izandako negoziazioetan akordioaren bat izanez gero, batzorde mistoari jakinarazi beharko zaio.

Bigarrena. Jarraipen batzordea.

Jarraipen batzordea sortu da eta sinatu duten aldeek hartuko dute parte hitzarmen hau ezartzen dela ikusteko. Batzordea aldeetako edonork eskatuta bilduko da, eta Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseilua du egoitza.

I. ERANSKINA. Soldata-etaulak

(Soldata erreferentzia taularen azpitik duten mailei ezartzeko soldatak)

	Erreferentzia taula	2005	2006	2007	2008
<i>A.1) taldea</i>					
Administratzailea	1.375	1.526	1.677	1.871	2.064
Zuzendaria.	1.375	1.526	1.677	1.871	2.064
Gerentea	1.375	1.526	1.677	1.871	2.064
<i>A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak</i>					
Sendagilea.	1.263	1.402	1.541	1.719	1.896
Besterik (Psikologoa, etab.).	1.263	1.402	1.541	1.719	1.896
<i>B) taldea. Erdi mailako tituludunak</i>					
Gainbegiralea.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
OLT/EUD.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Gizarte-langilea.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Fisioterapeuta.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Lanaren bidezko terapeuta.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Erdi mailako beste tituludunak.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
<i>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak</i>					
Gobernantea.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Animazio soziokulturaleko teknikaria	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Mantentze-lanetako ofiziala.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Ofizial administraria.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Gidaria.	903	1.002	1.102	1.229	1.356

Sukaldaria.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
<i>D) taldea. Langile laguntzaileak</i>					
Gerokultorea.	803	891	979	1.092	1.205
Erizaintzako lag.	803	891	979	1.092	1.205
Mantentze-lag.	803	891	979	1.092	1.205
Administrari-lag.	803	891	979	1.092	1.205
Atezaina-Harreragilea.	803	891	979	1.092	1.205
Lorazaina	803	891	979	1.092	1.205
<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak</i>					
Garbitzailea - Lisatzailea	716	795	874	975	1.076
Sukaldeko laguntzailea.	716	795	874	975	1.076
Zenbait lanetako laguntzailea	716	795	874	975	1.076
Kualifikatu gabeko beste langileak.	716	795	874	975	1.076

I. ERANSKINA. Soldata-taulak

(Erreferentzi- taularen azpitik duten mailei ezartzeko soldatak)

	Erref. taula	2005	2006	2007	2008
A.1) taldea					
Administratzailea	1.526	1.633	1.746	1.905	2.064
Zuzendaria.	1.526	1.633	1.746	1.905	2.064
Gerentea	1.526	1.633	1.746	1.905	2.064
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak					
Sendagilea.	1.402	1.500	1.604	1.750	1.896
Besterik (Psikologoa, etab.).	1.402	1.500	1.604	1.750	1.896
B) taldea. Erdi mailako tituludunak					
Gainbegiralea.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
OLT/EUD.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Gizarte-langilea.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Fisioterapeuta.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Lanaren bidezko terapeuta.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Erdi mailako beste tituludunak.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak					
Gobernantea.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Animazio soziokulturaleko teknikaria	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Mantentze-lanetako ofiziala.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Ofizial administraria.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Gidaria.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Sukaldaria.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
D) taldea. Langile laguntzaileak					
Gerokultorea.	891	953	1.019	1.112	1.205
Erizaintzako lag.	891	953	1.019	1.112	1.205
Mantentze-lag.	891	953	1.019	1.112	1.205
Administrari-lag.	891	953	1.019	1.112	1.205
Atezaina-Harreragilea.	891	953	1.019	1.112	1.205
Lorazaina	891	953	1.019	1.112	1.205
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak					
Garbitzailea - Lisatzailea	795	851	910	993	1.076

Sukaldeko laguntzailea.	795	851	910	993	1.076
Zenbait lanetako laguntzailea	795	851	910	993	1.076
Kualifikatu gabeko beste langileak.	795	851	910	993	1.076

I. ERANSKINA. Soldata-etaulak

(Erreferentzi- taularen azpitik duten mailei ezartzeko soldatak)

	Erref. taula	2005	2006	2007	2008
A.1) taldea					
Administratzailea	1.633	1.718	1.802	1.933	2.064
Zuzendaria.	1.633	1.718	1.802	1.933	2.064
Gerentea	1.633	1.718	1.802	1.933	2.064
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak					
Sendagilea.	1.500	1.578	1.656	1.776	1.896
Besterik (Psikologoa, etab.).	1.500	1.578	1.656	1.776	1.896
B) taldea. Erdi mailako tituludunak					
Gainbegiralea.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
OLT/EUD.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Gizarte-langilea.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Fisioterapeuta.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Lanaren bidezko terapeuta.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Erdi mailako beste tituludunak.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak					
Gobernantea.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Animazio soziokulturaleko teknikaria	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Mantentze-lanetako ofiziala.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Ofizial administraria.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Gidaria.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Sukaldaria.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356

D) taldea. Langile laguntzaileak

Gerokultorea.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Erizaintzako lag.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Mantentze-lag.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Administrari-lag.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Atezaina-Harreragilea.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Lorazaina	953	1.003	1.052	1.129	1.205

E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak

Garbitzailea - Lisatzailea	851	895	939	1.007	1.076
Sukaldeko laguntzailea.	851	895	939	1.007	1.076
Zenbait lanetako laguntzailea	851	895	939	1.007	1.076
Kualifikatu gabeko beste langileak.	851	895	939	1.007	1.076

I. ERANSKINA. Soldata-taulak

(Erreferentzi- taularen azpitik duten mailei ezartzeko soldatak)

	Erref. taula	2005	2006	2007	2008
A.1) taldea					
Administratzailea	1.718	1.781	1.845	1.954	2.064
Zuzendaria.	1.718	1.781	1.845	1.954	2.064
Gerentea	1.718	1.781	1.845	1.954	2.064
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak					
Sendagilea.	1.578	1.636	1.695	1.795	1.896
Besterik (Psikologoa, etab.).	1.578	1.636	1.695	1.795	1.896
B) taldea. Erdi mailako tituludunak					
Gainbegiralea.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
OLT/EUD.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Gizarte-langilea.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Fisioterapeuta.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Lanaren bidezko terapeuta.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Erdi mailako beste tituludunak.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak					
Gobernantea.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Animazio soziokulturaleko teknikaria	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Mantentze-lanetako ofiziala.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Ofizial administraria.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Gidaria.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Sukaldaria.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
D) taldea. Langile laguntzaileak					
Gerokultorea.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Erizaintzako lag.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Mantentze-lag.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Administrari-lag.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Atezaina-Harreragilea.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Lorazaina	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak					
Garbitzailea - Lisatzailea	895	928	961	1.018	1.076

Sukaldeko laguntzailea.	895	928	961	1.018	1.076
Zenbait lanetako laguntzailea	895	928	961	1.018	1.076
Kualifikatu gabeko beste langileak.	895	928	961	1.018	1.076

II. ERANSKINA. Igande eta jai egunak

MAILAK			
	2006	2007	2008
A.1) taldea			
Administratzailea	3,2069	3,4314	3,6716
Zuzendaria.	3,2069	3,4314	3,6716
Gerentea	3,2069	3,4314	3,6716
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak			
Sendagilea.	2,9461	3,1524	3,3730
Besterik (Psikologoa, etab.).	2,9461	3,1524	3,3730
B) taldea. Erdi mailako tituludunak			
Gainbegiralea.	2,7733	2,9675	3,1752
OLT/EUD.	2,7733	2,9675	3,1752
Gizarte-langilea.	2,7733	2,9675	3,1752
Fisioterapeuta.	2,7733	2,9675	3,1752
Lanaren bidezko terapeuta.	2,7733	2,9675	3,1752
Erdi mailako beste tituludunak.	2,7733	2,9675	3,1752
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak			
Gobernantea.	2,1063	2,2537	2,4115
Animazio soziokulturaleko teknikaria	2,1063	2,2537	2,4115
Mantentze-lanetako ofiziala.	2,1063	2,2537	2,4115
Ofizial administraria.	2,1063	2,2537	2,4115
Gidaria.	2,1063	2,2537	2,4115
Sukaldaria.	2,1063	2,2537	2,4115

<i>D) taldea. Langile laguntzaileak</i>			
Gerokultorea.	1,8725	2,0036	2,1438
Erizaintzako lag.	1,8725	2,0036	2,1438
Mantentze-lag.	1,8725	2,0036	2,1438
Administrari-lag.	1,8725	2,0036	2,1438
Atezaina-Harreragilea.	1,8725	2,0036	2,1438
Lorazaina.	1,8725	2,0036	2,1438
<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak</i>			
Garbitzailea - Lisatzailea	1,6710	1,7879	1,9131
Sukaldeko laguntzailea.	1,6710	1,7879	1,9131
Zenbait lanetako laguntzailea	1,6710	1,7879	1,9131
Kualifikatu gabeko beste langileak.	1,6710	1,7879	1,9131

III. ERANSKINA. Gaueko lana

MAILAK			
	2006	2007	2008
<i>A.1) taldea</i>			
Administratzailea	3,4818	3,7255	3,9863
Zuzendaria.	3,4818	3,7255	3,9863
Gerentea	3,4818	3,7255	3,9863
<i>A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak</i>			
Sendagilea.	3,1987	3,4226	3,6621
Besterik (Psikologoa, etab.).	3,1987	3,4226	3,6621
<i>B) taldea. Erdi mailako tituludunak</i>			
Gainbegiralea.	3,0110	3,2218	3,4473
OLT/EUD.	3,0110	3,2218	3,4473
Gizarte-langilea.	3,0110	3,2218	3,4473
Fisioterapeuta.	3,0110	3,2218	3,4473
Lanaren bidezko terapeuta.	3,0110	3,2218	3,4473
Erdi mailako beste tituludunak.	3,0110	3,2218	3,4473
<i>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak</i>			
Gobernantea.	2,2868	2,4469	2,6182
Animazio soziokulturaleko teknikaria	2,2868	2,4469	2,6182
Mantentze-lanetako ofiziala.	2,2868	2,4469	2,6182
Ofizial administraria.	2,2868	2,4469	2,6182
Gidaria.	2,2868	2,4469	2,6182
Sukaldaria.	2,2868	2,4469	2,6182
<i>D) taldea. Langile laguntzaileak</i>			
Gerokultorea.	2,0330	2,1753	2,3276
Erizaintzako lag.	2,0330	2,1753	2,3276
Mantentze-lag.	2,0330	2,1753	2,3276
Administrari-lag.	2,0330	2,1753	2,3276
Atezaina-Harreragilea.	2,0330	2,1753	2,3276
Lorazaina.	2,0330	2,1753	2,3276

<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak</i>			
Garbitzailea - Lisatzailea	1,8142	1,9412	2,0771
Sukaldeko laguntzailea.	1,8142	1,9412	2,0771
Zenbait lanetako laguntzailea	1,8142	1,9412	2,0771
Kualifikatu gabeko beste langileak.	1,8142	1,9412	2,0771

ANEXO I. Tablas Salariales

(Salarios aplicables a las categorías cuyo salario esté por debajo de la tabla de referencia)

	Tabla referencia	2005	2006	2007	2008
<i>Grupo A.1)</i>					
Administrador/a	1.375	1.526	1.677	1.871	2.064
Director/a.	1.375	1.526	1.677	1.871	2.064
Gerente	1.375	1.526	1.677	1.871	2.064
<i>Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:</i>					
Médico.	1.263	1.402	1.541	1.719	1.896
Otros (Psicólogo, etc.).	1.263	1.402	1.541	1.719	1.896
<i>Grupo B) Titulados/as medios:</i>					
Supervisor/a.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
ATS/DUE.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Trabajador/a Social.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Fisioterapeuta.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Terapeuta Ocupacional.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
Otros Titulados Medios.	1.189	1.320	1.450	1.618	1.785
<i>Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:</i>					
Gobernante/a.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
TASOC	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Oficial/a mantenimiento.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Oficial/a administrativo.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Conductor/a.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
Cocinero/a.	903	1.002	1.102	1.229	1.356
<i>Grupo D) Personal auxiliar:</i>					
Gerocultor/a.	803	891	979	1.092	1.205
Aux. enfermería	803	891	979	1.092	1.205
Auxiliar mantenimiento.	803	891	979	1.092	1.205
Auxiliar administrativo.	803	891	979	1.092	1.205
Portero-Recepcionista.	803	891	979	1.092	1.205
Jardinero/a.	803	891	979	1.092	1.205
<i>Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:</i>					

Limpiador/a – Planchador/a	716	795	874	975	1.076
Pinche cocina.	716	795	874	975	1.076
Ayudante Oficios Varios	716	795	874	975	1.076
Otro Personal no cualificado.	716	795	874	975	1.076

ANEXO I. Tablas Salariales

(Salarios aplicables a las categorías cuyo salario esté por debajo de la tabla de referencia)

	Tabla referencia	2005	2006	2007	2008
<i>Grupo A.1)</i>					
Administrador/a	1.526	1.633	1.746	1.905	2.064
Director/a.	1.526	1.633	1.746	1.905	2.064
Gerente	1.526	1.633	1.746	1.905	2.064
<i>Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:</i>					
Médico.	1.402	1.500	1.604	1.750	1.896
Otros (Psicólogo, etc.).	1.402	1.500	1.604	1.750	1.896
<i>Grupo B) Titulados/as medios:</i>					
Supervisor/a.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
ATS/DUE.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Trabajador/a Social.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Fisioterapeuta.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Terapeuta Ocupacional.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
Otros Titulados Medios.	1.320	1.412	1.510	1.648	1.785
<i>Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:</i>					
Gobernante/a.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
TASOC	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Oficial/a mantenimiento.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Oficial/a administrativo.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
Conductor/a.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356

Cocinero/a.	1.002	1.072	1.147	1.251	1.356
<i>Grupo D) Personal auxiliar:</i>					
Gerocultor/a.	891	953	1.019	1.112	1.205
Aux. enfermería	891	953	1.019	1.112	1.205
Auxiliar mantenimiento.	891	953	1.019	1.112	1.205
Auxiliar administrativo.	891	953	1.019	1.112	1.205
Portero-Recepcionista.	891	953	1.019	1.112	1.205
Jardinero/a.	891	953	1.019	1.112	1.205
<i>Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:</i>					
Limpiador/a – Planchador/a	795	851	910	993	1.076
Pinche cocina.	795	851	910	993	1.076
Ayudante Oficios Varios	795	851	910	993	1.076
Otro Personal no cualificado.	795	851	910	993	1.076

ANEXO I. Tablas Salariales

(Salarios aplicables a las categorías cuyo salario esté por debajo de la tabla de referencia)

	Tabla referencia	2005	2006	2007	2008
Grupo A.1)					
Administrador/a	1.633	1.718	1.802	1.933	2.064
Director/a.	1.633	1.718	1.802	1.933	2.064
Gerente	1.633	1.718	1.802	1.933	2.064
Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:					
Médico.	1.500	1.578	1.656	1.776	1.896
Otros (Psicólogo, etc.).	1.500	1.578	1.656	1.776	1.896
Grupo B) Titulados/as medios:					
Supervisor/a.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
ATS/DUE.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Trabajador/a Social.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Fisioterapeuta.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Terapeuta Ocupacional.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Otros Titulados Medios.	1.412	1.485	1.559	1.672	1.785
Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:					
Gobernante/a.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
TASOC	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Oficial/a mantenimiento.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Oficial/a administrativo.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Conductor/a.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Cocinero/a.	1.072	1.128	1.184	1.270	1.356
Grupo D) Personal auxiliar:					
Gerocultor/a.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Aux. enfermería	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Auxiliar mantenimiento.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Auxiliar administrativo.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Portero-Recepcionista.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Jardinero/a.	953	1.003	1.052	1.129	1.205
Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:					

Limpiador/a – Planchador/a	851	895	939	1.007	1.076
Pinche cocina.	851	895	939	1.007	1.076
Ayudante Oficios Varios	851	895	939	1.007	1.076
Otro Personal no cualificado.	851	895	939	1.007	1.076

ANEXO I. Tablas Salariales

(Salarios aplicables a las categorías cuyo salario esté por debajo de la tabla de referencia)

	Tabla referencia	2005	2006	2007	2008
Grupo A.1)					
Administrador/a	1.718	1.781	1.845	1.954	2.064
Director/a.	1.718	1.781	1.845	1.954	2.064
Gerente	1.718	1.781	1.845	1.954	2.064
Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:					
Médico.	1.578	1.636	1.695	1.795	1.896
Otros (Psicólogo, etc.).	1.578	1.636	1.695	1.795	1.896
Grupo B) Titulados/as medios:					
Supervisor/a.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
ATS/DUE.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Trabajador/a Social.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Fisioterapeuta.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Terapeuta Ocupacional.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Otros Titulados Medios.	1.485	1.540	1.595	1.690	1.785
Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:					
Gobernante/a.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
TASOC	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Oficial/a mantenimiento.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Oficial/a administrativo.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Conductor/a.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356

Cocinero/a.	1.128	1.170	1.212	1.284	1.356
Grupo D) Personal auxiliar:					
Gerocultor/a.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Aux. enfermería	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Auxiliar mantenimiento.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Auxiliar administrativo.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Portero-Recepcionista.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Jardinero/a.	1.003	1.040	1.077	1.141	1.205
Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:					
Limpiador/a – Planchador/a	895	928	961	1.018	1.076
Pinche cocina.	895	928	961	1.018	1.076
Ayudante Oficios Varios	895	928	961	1.018	1.076
Otro Personal no cualificado.	895	928	961	1.018	1.076

ANEXO II. Domingos y Festivos

CATEGORIAS			
	2006	2007	2008
Grupo A.1)			
Administrador/a	3,2069	3,4314	3,6716
Director/a.	3,2069	3,4314	3,6716
Gerente	3,2069	3,4314	3,6716
Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos			
Médico.	2,9461	3,1524	3,3730
Otros (Psicólogo, etc.).	2,9461	3,1524	3,3730
Grupo B) Titulados/as medios			
Supervisor/a.	2,7733	2,9675	3,1752
ATS/DUE.	2,7733	2,9675	3,1752
Trabajador/a Social.	2,7733	2,9675	3,1752

Fisioterapeuta.	2,7733	2,9675	3,1752
Terapeuta Ocupacional.	2,7733	2,9675	3,1752
Otros Titulados Medios.	2,7733	2,9675	3,1752
Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios			
Gobernante/a.	2,1063	2,2537	2,4115
TASOC	2,1063	2,2537	2,4115
Oficial/a mantenimiento.	2,1063	2,2537	2,4115
Oficial/a administrativo.	2,1063	2,2537	2,4115
Conductor/a.	2,1063	2,2537	2,4115
Cocinero/a.	2,1063	2,2537	2,4115
Grupo D) Personal auxiliar			
Gerocultor/a.	1,8725	2,0036	2,1438
Aux. enfermería	1,8725	2,0036	2,1438
Auxiliar mantenimiento.	1,8725	2,0036	2,1438
Auxiliar administrativo.	1,8725	2,0036	2,1438
Portero-Recepcionista.	1,8725	2,0036	2,1438
Jardinero/a.	1,8725	2,0036	2,1438
Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado			
Limpiador/a – Planchador/a	1,6710	1,7879	1,9131
Pinche cocina.	1,6710	1,7879	1,9131
Ayudante Oficios Varios	1,6710	1,7879	1,9131
Otro Personal no cualificado.	1,6710	1,7879	1,9131

ANEXO III. Nocturnidad

CATEGORIAS			
	2006	2007	2008

Grupo A.1)			
Administrador/a	3,4818	3,7255	3,9863
Director/a.	3,4818	3,7255	3,9863
Gerente	3,4818	3,7255	3,9863
Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos			
Médico.	3,1987	3,4226	3,6621
Otros (Psicólogo, etc.).	3,1987	3,4226	3,6621
Grupo B) Titulados/as medios			
Supervisor/a.	3,0110	3,2218	3,4473
ATS/DUE.	3,0110	3,2218	3,4473
Trabajador/a Social.	3,0110	3,2218	3,4473
Fisioterapeuta.	3,0110	3,2218	3,4473
Terapeuta Ocupacional.	3,0110	3,2218	3,4473
Otros Titulados Medios.	3,0110	3,2218	3,4473
Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios			
Gobernante/a.	2,2868	2,4469	2,6182
TASOC	2,2868	2,4469	2,6182
Oficial/a mantenimiento.	2,2868	2,4469	2,6182
Oficial/a administrativo.	2,2868	2,4469	2,6182
Conductor/a.	2,2868	2,4469	2,6182
Cocinero/a.	2,2868	2,4469	2,6182
Grupo D) Personal auxiliar			
Gerocultor/a.	2,0330	2,1753	2,3276
Aux. enfermería	2,0330	2,1753	2,3276
Auxiliar mantenimiento.	2,0330	2,1753	2,3276
Auxiliar administrativo.	2,0330	2,1753	2,3276
Portero-Recepcionista.	2,0330	2,1753	2,3276
Jardinero/a.	2,0330	2,1753	2,3276
Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado			
Limpiador/a – Planchador/a	1,8142	1,9412	2,0771
Pinche cocina.	1,8142	1,9412	2,0771

Ayudante Oficios Varios	1,8142	1,9412	2,0771
Otro Personal no cualificado.	1,8142	1,9412	2,0771