



XXII. BANKAKO HITZARMENA



LEHEN KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Aurretiatzko xedapena

1. Datozen artikuluetan beste zehaztapenik egin gabe "Hitzarmena" aipatzen denean, Talde Hitzarmen hau aipatzen dela ulertuko da.
2. Hitzarmen honetan beste zehaztapenik egin gabe "enpresak" aipatzen direnean, ulertu behar da Hitzarmen honen eraginpeko banka enpresa pribatuak, hau da, 2. artikuluan zehazten direnak, aipatzen direla.
3. Datozen artikuluetan "langileak" esaten denean, hitz horiek Hitzarmenaren 7. artikuluan aipatzen diren talde guztietan dauden enplegatu guztiei dagozkie, artikuluen testuinguruak hitzok talderen bati edo batzuei bakarrik dagozkiela ulertarazten duenean salbu.

2. artikulua. Aplikazio eremua

Talde Hitzarmen honek banka enpresa pribatuen, banka konpentsazioko ganbaren eta oro har banku izena duten enpresen lan harremanak arautzen ditu eta halako enpresetan aplikatu beharrekoa da, beti ere enpresa hauen jarduera banka enpresa pribatuei dagokiena delarik eta langileek 2011-01-01ean lan lotura dutelarik edo hori baino beranduago Enpresan sartzen direlarik.

Goi Zuzendaritzako, Goi Gobernamentuko eta Goi Kontseiluko funtzioak dituzten karguak, hau da, ondoren zehazten direnak eta haien antzekoak, Hitzarmen honen eraginpetik kanpora gelditzen dira, hots: zuzendari nagusia, Enpresaren zuzendaria edo gerentea, zuzendariorde nagusia, ikuskatzaile nagusia, idazkari nagusia... Edozertara ere, Hitzarmen honen eraginpetik kanpora egoteko, beharrezkoa izango da Hitzarmenean ezarritako ordainsaririk handiena baino handiagoa edukitzea.

Hitzarmenaren lurralde eremua Estatu osoa izango da.

Espainian kontraturiko langile espainolek Espainiako enpresentzat atzerrian egiten duten lana, horretarako berriaz egindako kontratuak arautuko du eta Espainiako legediaren menpean egongo da beti ere.



Langile horrek gutxienez, Espainiako lurraldean lan egingo balu izango lituzkeen eskubide ekonomikoak edukiko ditu.

Langileak eta enpresariak, haien auziak Espainiako jurisdikzioaren menpean jar ditzakete.

3. artikulua. Lehenagoko hitzarmenak

Hitzarmen honek aurreko Hitzarmena, Lan Zuzendaritza Nagusiak 2007ko uztailaren 1eko Erabakiaren bidez homologatu zuena eta Estatuko Aldizkari Ofizialean (EAO) urte bereko abuztuaren 16ean argitaratu zena, ordezkatu egiten du.

4. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia

Hitzarmen hau 2011ko urtarrilaren 1etik 2014eko abenduaren 31 arte egongo da indarrean. EAO n argitaratzen den egun beretik eragina izango du.

Aurreko paragrafoan aipatzen den Hitzarmenaren indarraldia urtez urte luzatuko da berez, baldin eta Langileen Estatutuko 87. artikulua arabera negoziatzeko legebidezkotasuna duten enpresari elkarte edo sindikatuetako batek Hitzarmena salatzen ez badu. Edozertara ere, salaketa hori indarraldia edo indarraldiaren edozein luzapen amaitzen den urtean egin beharko da, eta horretarako epea urriaren 1ean hasi eta abenduaren 31n amaituko da.

5. artikulua. Konpentsazioei eta irispenei buruzko klausula orokorra

1. Hitzarmenak konpentsatu eta irentsi egiten ditu langileek lortutako hobekuntza guztiak, bai beste hitzarmen batzuen edo bete beharreko arauen bidez lortzen badira, bai enpresen alde bateko erabakien bidez lortzen direnean.
2. Era berean, Hitzarmena sinatu ondoren indarrean hasten diren lege zein administrazio xedapenetatik etor litezkeen ondore ekonomikoak ere, ahal den neurrian, Hitzarmenak irentsi egingo ditu. Irispena praktikatzearen ondoretarako, alderatu egingo dira, batetik Hitzarmena aplikatzeak dakarren egoera, eta bestetik lege eta administrazio xedapenak aplikatzeak lekarkeena; azken xedapen hauek ez dira kontuan hartuko beste talde hitzarmen batzuk ontzat emate hutsa direnean.

6. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

Hitzarmeneko artikuluek batasuna duen multzoa osatzen dute. Ez da onartuko, hitzartutako estipulazioak bananban hartuta, taldeko zein banakako egoerak epaitzeko interpretatzea edo aplikatzea.

BIGARREN KAPITULUA **LANBIDE SAILKAPENA**

7. artikulua. Lanbide taldeak

1. Teknikariak: Beren ezaguera eta lanbide eskarmentuagatik, zuzendaritza zein ordezkarietza funtzioak betetzen dituzte, edo erabakitzeke, koordinatzeko zein aholkua emateko ardura dute; halaber, ezarrita dauzkaten funtzioen arabera, ikuskatzeko ahalmena eta ardura dituzte.

Talde honetan unibertsitateko tituludunak espresuki sartzen dira, haien tituluak gaitzen dituen zerbitzuak egiteko bereziki kontratatuak direnean.

Teknikarien talderako izendapena, aldaketak eta funtzio aldiaren amaiera, enpresaren aukerakoak dira, finkatuta dagoen mailari dagokion soldatari eustearen kalterik gabe.

Ordainketetarako, I. mailatik VIII. mailara banatuta daude.

Banka bulego bateko zuzendariak gutxienez VI. maila izango du.

2. Administrariak: Langile hauek bankako administrazio edo kudeaketa lanak egiten dituzte eta hartarako behar den prestakuntza dute. Lanean, inork emandako prozedurak eta argibideak aplikatzen dituzte eta hierarkiaren ikuskatzearen pean daude; haien ardura egin behar dituzten lanen arabera da.

Talde honetan espresuki sartuko dira XVI. Hitzarmenean ofizialei, administrari laguntzaileei, eta telefono eragileei ezarritako eginbeharrak, hala nola telefonozko marketingari dagozkionak ere.



Ordainketetarako, IX. mailatik XI. mailara banaturik daude.

3. Zerbitzu orokorrak: Zehazki bankakoak ez diren zerbitzuak egiten dituztenek osatzen dute talde hau (atezainek, begiraleek, mantenukoek, garbitzaileek eta horrelako beste edozeinek).

Ordainketetarako IX. mailatik XII.era kokatuta daude. XII. maila garbiketako langileentzat soilik izango da.

8. artikulua. Goragoko taldeetako lanak

Langileek goragoko talde bateko lanak urtebetean sei hilabetez edo bi urtean zortzi hilabetez egiten dituztenean, beste lanbide talde horretakoak izango dira ordutik aurrera, eta egiten duten lan horri dagokion ordainsaria jasoko dute.

9. artikulua. Mugikortasun funtzionala.

Enpresaren barneko higikortasun funtzionalak muga mota bakar bi izango ditu: batetik egin beharreko lana egin ahal izateko beharrezkoak diren akademi edo lanbide titulaziotik datozenak, eta bestetik lanbide talde jakinaren barnean egotea.

Teknikariek, ahala kentzen zaienean, administrarien taldeko funtzioak bete ahal izango dituzte, Enpresarekin horretan ados jarritz gero, edo bestela Enpresak hala erabakirik, egoera hau gehienez ere hiru urtez luzatuko delarik, eta bitartean lanbide taldearen barnean iraungo dute eta beren mailari dagokion ordainsaria jasoko dute.

10. artikulua. Igoerak.

Langileak, ondoren zehazten diren moduez igoko dira goragoko maila edo taldeetara, hots:

I. Langilearen eta Enpresaren arteko akordioz.

II. Antzintasun bidez. Halakoan, talde eta maila bakoitzean emandako denbora honako modu honetara hartuko da kontuan:



1. Administrarien taldean X. mailara XI.ean sei urtez egonda pasatuko da. Gauza bera gertatuko da X. mailatik IX.era pasatzeko. Horri begira, langileak Teknikarien Taldean emandako denbora zenbatuko da.

Ordainsariei dagokienez bakarrik, zerbitzuko 24 urte dituzten administrarien taldeko IX. mailako langileak VIII. mailaren parean jarriko dira, horretarako, maila bien artean dagoen soldaten aldea kobratuko dutelarik. Gainera, langileak Teknikarien Taldean emandako denbora ere zenbatuko da, beti ere lanean 24 urte betetzean Administrarien Taldean baldin badago.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako sistemaren alternatiba gisa, IX. mailako administrarien soldata VIII. mailakoekin parekatzeari dagokionez, administrazio taldean 20 eta enpresan 30 urteko antzinatasuna betetzean egin ahal izango da. Baldintza hau 2011ko urtarrila baino lehenagotik betetzen dutenek, aipatutako datatik kobratuko dute eta gainontzeko indarraldia bitarte betetzen dutenek baldintza betetzen denetik:

2. Zerbitzu orokorretako taldean XI. mailatik X.era igaro ahal izango da, eta honetatik IX.era; horretarako aurreko mailan sei urte eman beharko dira.

III. Gaikuntzaz, honako modu hauetara:

1. Administrarien taldeko lanpostuen ehuneko 10 gutxienez, gaikuntza bidez IX. mailara igo nahi duten enplegatuentzat gordeko da; era berean, talde horretako XI. mailan dauden enplegatuen ehuneko 10, gaikuntza bidez X. mailara igo nahi dutenentzat gordeko da.

IX. eta X. mailetak gaikuntza bidezko portzentajeetan ez dira kontuan hartuko maila horietara antzinatasunaren bidez heltzen direnak; hala, ezarritako epea betetzen denean, gaikuntza bidez igotakoak hutsunea utziko dute haien portzentajeetan, horregatik aitortzen zaizkien eskubideak beti berenak izango diren arren.

Urterourtero Enpresak aurreko paragrafo biek aipatzen dituzten kalkuluak enpresaren eremurako argitaratuko dituzte dagokion deialdia egiten denean. Deialdi hau zerrenda itxi eta hurrengo urteko lehen seihilekoan argitaratu beharko da, eta igoerak aipaturiko seihileko horretako urtarilaren 1etik egongo dira indarrean, baita egiteko epea gaindituko balitz ere.



Sustapen honetan administrarien eta zerbitzu orokorretako taldeetako langileek parte hartu ahal izango dute. Horretarako administrarien taldekoek gutxienez bi urteko antzinasuna eduki behar dute eta zerbitzu orokorretakoek gutxienez lau urtekoa.

Zerbitzu orokorretako IX. mailako langile bat administrarien taldeko X. mailako lanpostu batera igotzen denean, epealdi batez lehengo soldata jasoko du. Soldata bien arteko aldea, hirurtekoak jaso ahala eta hauen neurrian txikiagotuz joango da; igo zenetik langileari dagozkion hirurtekoen zenbatekoa aipatutako soldaten arteko aldea bezain handia edo handiagoa den momentutik aurrera, langilea igo den mailako soldata jasotzen hasiko da.

2. Enpresek urterourtero teknikarien taldeko VIII. mailarako zenbait sustapenatarako deia egin behar dute. Sustapen horien kopurua, maila horretara urtean zehar sartu diren enplegatuen ehuneko 20 izango da.

Sustapen horietan administrarien taldeko IX eta X. mailetan hiru urteko antzinasuna duten langileek parte hartu ahal izango dute.

Enpresek egoki irizten dieten deialdiak egin ahal izango dituzte, gehienez ere urtean lau egin arte.

Urte bakoitzeko abenduaren 31an aipatutako portzentajerako deia egin ez bada, hurrengo urteko lehen seihilabetean behar diren deialdiak egingo dira, eta igoerak seihilabete horretako urtarilaren 1ean hasiko dira indarrean..

3. Hitzarmen honetako 11. artikuluan ezartzen den moduan izendatutako epai mahaiek, hurrengo paragrafoak dakartzan hautapenak eta frogak gauzatuak dituzte.
4. Igo nahi dutenen hautapena eta gaikuntza frogak, baliorik gabeko oroimen ahaleginik eta baliorik gabeko ahalegin praktikorik gabe egingo dira; haietan, programetako alderdi interesgarrietan dauden alde teorikoak eta praktikoak bateratuko dira. Programa horiek aurretiaz ezagutarazi behar dira eta ziurtatuko da, lan eta zerbitzu espirituagatik merezi dutenak hautatzeko ahalik eta baliagarrienak izango direla.

Enpresak, gertatzen diren hutsunez baliatuz, gaikuntzaz igotako enpleguak lan egokietan jartzen saiatuko dira, egiaztatu zuten gaikuntza garatu ahal izan dezaten.

Adingabeko seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzia duten langileek eskubidea izango dute, egoera horretan dauden bitartean, bankuan egiten diren sustapen azterketetan parte hartzeko.

IV. Enpresak hala erabakita, lanbide taldearen barruan, baldin erabaki horrek langilearentzako hobekuntzarik badakar.

Mailako igoerak, antzinasun eta gaikuntza bidezkoak salbu, hara heldu eta sei hilabetera finkatuko dira.

VIII. mailara igotako langileek ezin izango dute Hitzarmenaren arabera egoera horretan kobratu beharko luketen zenbatekoa baino gutxiagorik kobratu. Hori aplikatzen da langile horiek -II.1. atalaren bigarren paragrafoak dioena betez- VIII. maila bereganatu beharko luketen egunetik. Horrelako diferentziarik dagoen bitartean, zenbateko hori "10.VI. artikuluari dagokion diferentzia" izenez agertuko da nominan.

11. artikulua. Azterketetarako epai mahaiak

Gaikuntza azterketak epaitu behar dituen epai mahaia Enpresak izendatuko du eta bertan sindikatuek ordezkatu egin behar dute.

Ordezkaririk Enpresako enplegatua izan beharko du; ordezkaritzarik handiena duten sindikatuek hautatuko dute langileen ordezkaritzat eta gutxienez deialdiko maila eduki beharko du.

Epai mahaikide guztiak berdinak izango dira, haien ahalmen eta betebeharrei dagokienez.

HIRUGARREN KAPITULUA

ORDAINSARIAK

12. artikulua. Ordain kontzeptuak

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileen ordainsarien araubidea honako kontzeptu hauek bakarrik osatuko dute:

- a) Soldata
- b) Antzinasuneko kausazko igoerak
- c) Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak
- d) Mozkinetako partaidetza
- e) Ordainsari eta esleipen osagarriak edo bereziak
- f) Ekoizpenerako bultzagarria
- g) Aparteko orduak
- h) Gehigarriak

2. Aurreko paragrafoan aipatzen diren ordainsari kontzeptuek, datozen artikuluetan ezartzen diren edukiak izango dituzte eta han ezartzen den hedadurakoak izango dira.

3. Datozen artikulua aplikatzeari dagokionez, "hileko" edo "ordainketa" esaten denean, langile bakoitzak benetan jasotzen duen soldataren eta antzinasuneko kausazko igoeren hamabirena ulertuko da.

4. Enpresa bakoitzaren eremuan, langilearekin adostuta, Hitzarmenaren kontzeptu batzuen ordean unean-unean araudiak ahalbidetzen dituen ordainsariak eman ahal izango dira espeziatan. Hitzarmenean ezarritako soldataren urteko zenbateko gordina aldatu gabe, soldata espeziatan kobratzeko une bakoitzean ezarritako mugen barnean. Kasu horietan, enpresaren eskaintzak langile guztiengana zuzenduko dira. Aldez aurretik, horien berri emango zaio ordezkari sindikalari, eta kontzeptuak zehaztasunez agertuko dira nominan, hitzarmenaren gainerako kontzeptuetatik bereiztuta.

13. artikulua. Soldatak

1. Langileen soldatak, haien mailaren arabera, ondorengo tauletan agertzen direnak izango dira:



Teknikarien taldea

| Maila | 2011.1.1etik | 2012.1.1etik | 2013.1.1etik | 2014.1.1etik |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| I | 33.644,10 | 33.644,10 | 34.064,65 | 34.575,62 |
| II | 29.091,75 | 29.091,75 | 29.455,40 | 29.897,23 |
| III | 24.604,44 | 24.604,44 | 24.912,00 | 25.285,68 |
| IV | 23.442,22 | 23.442,22 | 23.735,25 | 24.091,28 |
| V | 20.268,86 | 20.268,86 | 20.522,22 | 20.830,05 |
| VI | 18.978,33 | 18.978,33 | 19.215,56 | 19.503,79 |
| VII | 18.031,59 | 18.031,59 | 18.256,98 | 18.530,83 |
| VIII | 17.084,49 | 17.084,49 | 17.298,05 | 17.557,52 |

Administrarien taldea

| Maila | 2011.1.1etik | 2012.1.1etik | 2013.1.1etik | 2014.1.1etik |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| IX | 15.787,52 | 15.787,52 | 15.984,86 | 16.224,63 |
| X | 14.066,07 | 14.066,07 | 14.241,90 | 14.455,53 |
| XI | 12.639,39 | 12.639,39 | 12.797,38 | 12.989,34 |

Zerbitzu orokorretako taldea

| Maila | 2011.1.1etik | 2012.1.1etik | 2013.1.1etik | 2014.1.1etik |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| IX | 15.787,52 | 15.787,52 | 15.984,86 | 16.224,63 |
| X | 14.066,07 | 14.066,07 | 14.241,90 | 14.455,53 |
| XI | 12.639,39 | 12.639,39 | 12.797,38 | 12.989,34 |
| XII (hora) | 3,26 | 3,26 | 3,30 | 3,35 |

2. Aurreko atalak aipatzen dituen soldatak urtekoak izango dira eta hamabiretanordainduko dira, hilabetea igarotakoan

14. artikulua. Antzintasuneko kausazko igoerak

1. Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, antzintasunaren araberako ordainsariak, datozen hiru artikuluetan ezartzen den moduan erabakiko dira.

2. Antzinasuna eta Enpresan emandako benetako zerbitzuko denbora ez dira nahastu behar; horrela, antzinasuna osorik edo zati batez galtzeak ez dakar zerbitzuko denbora gutxitzea, berau gertaera hutsa baita.
3. Hitzarmenak antzinasuneko kausazko igoerak, "hirurtekoak" edo "antzinasun hartukizuna" aipatzen dituzenean, 15 eta 16. artikuluen arabera jaso beharreko zenbatekoak aipatzen direla ulertuko da.

15. artikulua. Antzinasuna Enpresan

1. Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, Enpresako antzinasunaren arabeko ordainketa sistema bat indarrean egongo da; sistema horrek datozen paragrafoetan ezartzen dena izango du arautzat:
2. Antzinasuna, Enpresan emandako benetako zerbitzuko edo Enpresak berak aitortutako hirurteko osotan neurtuko da.

Hirurtekoak eta oro har zerbitzuko denboragatik jasotzen diren igoerak, betetzen diren hilaren lehen egunean betetzat emango dira beti ere.

3. Antzinasuneko kausazko igoeren zenbatekoak, ondorengo taulan azaltzen direnak izango dira:

| | Zenbatekoa orduko hirurteko bakoitzagatik | | |
|--|---|-------------|-------------|
| | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
| Zerbitzu orokorretako taldea XII. maila | 0,18 | 0,18 | 0,18 |
| | Zenbatekoak urteko hirurteko bakoitzagatik | | |
| | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
| Lanaldi osoa ez duten tituludun langileak | 218,58 | 221,31 | 224,63 |
| Gainerako langileak | 437,14 | 442,60 | 449,24 |

4. Hirurtekoen zenbatekoa hamabirenetan ordainduko da, hilak igarotakoan, XII. mailako langileen kasuan izan ezik; langile hauei hileko edo eguneko zenbatekoa, zerbitzua ematen duten ordu kopuruaren arabera ordainduko zaie.

16. artikulua. Antzinasuna teknikarien taldean

1. Teknikariak, Enpresako antzinasuneko kausazko hiru urtekoek gainera, beren taldeko maila berean benetan emandako hiru urte oso bakoitzagatik, hiru urtekoak jasoko dituzte, hiru urteko hauek ondorengo taulan agertzen diren zenbatekoak izango dituztelarik:

| Maila | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------|--------------------|-------------|-------------|
| I | 499,09 | 505,33 | 512,91 |
| II | 380,03 | 384,78 | 390,55 |
| III y IV | 329,04 | 333,15 | 338,15 |
| V | 270,45 | 273,83 | 277,94 |
| VI y VII | 181,48 | 183,75 | 186,51 |
| VIII | 141,79 | 143,56 | 145,71 |

2.I. mailatik VI. mailarako tartean (biak ere barne direla) dauden teknikariak dagokienez, hiru urteko hauek jasotzea bakarrik egokituko zaie ahalduak izan diren edo diren urteen arabera.

3.I. mailatik VI. mailarako tartean dauden teknikariak, beren ahalak galdu dituztenean, ahalak galdu arte zegozkien teknikarien taldeko antzinasuneko hiru urtekoak emango zaizkie. Hortik aurrera, ordea, ez dagokie horrelako hiru urtekoak jasotzea.

4. Teknikari bat bere taldeko maila batetik beste maila batera igarotzen denean, lehen zegoen mailetan zeuzkan hiru urtekoak edukiko ditu aurrerantzean ere. Hiru urteko horien zenbatekoa, jasotzea egokitu zitzaionean zegoen mailari dagokiona izango da. Maila batetik beste batera igarotzeko garaian teknikariak hiru urteko baten zatia beterik baleuka, zati hori igaro den maila berriko lehen hiru urteari dagokion zatitzat kontatuko litzateke.

Burutzako hiru urtekoak, jasotzeko eskubidea 1996-1-1a baino lehen lortu denean, Eranskinak dakarren maila berrietara aldatzeko taularen arabera jasoko dira.

5. Artikulu honek aipatzen dituen hiru urtekoak, hamabirenetan ordainduko dira, hilabetea igaro denean.

17. artikulua. Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak

Bai uztailean eta bai abenduan, langile guztiek izango dute aparteko ordainsaria jasotzeko eskubidea.

Aparteko ordainsari honen zenbatekoa, jaso behar den hilean soldataz eta antzinasunez legokioketena bezalakoa da; jakina, langileak Enpresan urtebete baino denbora gutxiago eman badu, aparteko ordainsaria eman duen denboraren proportzioan jasoko du.

18. artikulua. Mozkinetako partaidetza

1. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langileek mozkinetako parte bat jasoko dute; parte hori zein izango den datozen paragrafoetan ezartzen den moduan zehaztuko da.

2. Akziodunei ordaindutako dibidendu likidoaren ehuneko hamarra, Enpresako hileko likido baten laurdena baino zenbateko handiagoa ez bada, langileek hileko oso baten beste jasoko dute. Dibidendu likidoaren ehuneko hamarra hileko likidoaren laurdena baino handiagoa eta hileko likidoaren erdia baino txikiagoa izanez gero, langileek hileko bat eta laurdenaren beste horrenbeste jasoko dute; eta horrela jarraituz, jasotzen den zenbatekoari hileko laurdenak gehituko zaizkio, aipatutako diferentzia (hala gertatzen bada gaingiduz) iristeko adina hileko laurden gehituko direlarik.

Edozertara ere, Hitzarmen honen indarraldian kontzeptu honegatik ez dira jasoko Enpresak 2010an ordaindutakoak baino hileko laurden gutxiago, ezta hamabost hileko laurden (3,75 hileko) baino gehiago ere.

3. Atzerriko bankuetako, industria eta negozio bankuetako eta banka konpentsazioko ganbaretako mozkinen partaidetza, ondoren adierazten den moduan aplikatuko da, hots:

a) Atzerriko bankuak. Langileek, aurreko 2. paragrafoa estuki aplikatuz, hileko laurdenik gehienak jaso dituen merkatal banku nazionalako langileek adina hileko laurden jasoko dituzte (15 laurden, hau da, 3,75 paga).

b) 1962.eko apirilaren 14ko Banka eta Korritua Antolatzeke Legearen babesean

sortu eta eraberritutako industria eta negozio bankuak. Merkatal banku nazionaletan aurreko 2. paragrafoa estuki aplikatuz ordaindu diren hileko laurden kopuruen batez besteko aritmetikoa kalkulatu da. Banku hauetako langileek jasoko duten hileko laurdenen kopurua, batez besteko zenbaki hori izango da, gorantz birbilduta, hala behar izanez gero.

c) Banka konpentsazioko ganbarak. Aurreko b) paragrafoan industria eta negozio bankuetarako ezarri den arauketa bera izango dute hauek ere.

4. Aurreko paragrafoek aipatzen duten mozkinetako partaidetzarako epea urte bakoitzeko abenduaren 31an betetzat joko da; ordainketa 2011, 2012, 2013 eta 2014eko abenduan gauzatuko da eta zenbatekoa hileko oso batena izango da. Zenbateko horrez gainera aurreko paragrafoen arabera ordaindu beharrekorik balego, ordainketa hori hurrengo ekitaldiko lehen seihilabetean egingo da.

19. artikulua. Esleipen eta gehigarritzko ordainketa osagarri edo bereziak

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bakarrik ondoren adierazten diren esleipen eta gehigarritzko ordainketa osagarri edo bereziak izango dute indarra: batetik Hitzarmenak berak ezartzen eta arautzen dituenek; eta bestetik Hitzarmen honek aldatu edo espresuki ezabatu ez dituen indarreko beste xedapen batzuek ezarri dituztenek. Garraioko gehigarria espresuki irentsita geratzen da.

2. Hiru urte baino antzinatasun txikiagoa duten eta enpresetan administrarien taldeko XI. mailan kokatuta dauden langileek, esleipen iragankorra izango dute; esleipen hau urteko hamabi hil naturalen jasotzea dagokie eta, interesatua antzinatasuneko kausazko igoerak jasotzen hasten den unetik aurrera, ez du esleipen iragankorra jasoko. Esleipen honen urteko zenbatekoak ondorengo taulan adierazten dira:

| KONTZEPTUA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------|--------------------|-------------|-------------|
| Esleipen iragankorra | 63,56 | 64,35 | 65,31 |

3. Kendutako jaien konpentsazioa izeneko bat, 1958ko otsailaren 7a baino lehenago sartu ziren langileek eta, data hori baino beranduago sartuta, baldintza onuragarriagotzat jasotzen izan dutenek, hartzeko eskubidea dute. Zenbatekoa zehazteko, zatikizuntzat hamalau hileko kontatuko dira. Zatitzailea 1.700 izango da. Etxebizitzagatik kalte-ordainak jasoko dira, ez bakarrik ohiko hilekoetan eta uztaileko

eta abenduko apartekoetan, baina baita langileek beste edozein kontzeptuz jasotzen dituzten ordainsari finko eta bermatuetan ere.

1995eko abenduaren 31an atezain zirenek, etxebizitzarako eskubidea izango dute edo, bestela, urteko esleipen bat edukitzekoa. Esleipen horrek, Hitzarmen hau indarrean hasten denetik, Hitzarmenaren 12. artikuluan agertzen diren ordainsarietara izan ditzaketen ehunekoen igoera berberak izango ditu.

Beraz, urteko esleipena ondorengo taulan adierazten da, hots:

| KONTZEPTUA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------|--------------------|-------------|-------------|
| Atezainen esleipena | 274,43 | 277,86 | 282,03 |

Gehigarri iragankorra.- Jarduteko autonomia duten bulego eta agentzietan gehigarri iragankor bat kobratuko du jarduera administratibo edo operatiboaren erantzukizuna duen ahaldunak, VIII. edo VII. mailan dagoen bitartean. Urtero kobratuko duen zenbatekoa ondorengo taulan zehaztutakoa da:

| KONTZEPTUA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|--------------------|-------------|-------------|
| Gehigarri iragankorra | 588,47 | 595,83 | 604,77 |

Zenbateko hori ordaintzeko hamabirenak egingo dira; hamabiren bakoitza hilabete bakoitzaren amaieran ordainduko da.

2007tik aurrera –urte hori barne sartuta-, paga laurden bat ordainduko da “produktibitatearen hobekuntza” saritzeko; paga hori ez da pentsioetarako kontatutako, Hitzarmen honetan jasotako pentsio-osagarrien ezein ondoriotarako. Beraz, ez da kontuan hartuko Hitzarmen honetako 35., 36., 37. eta 38. artikuluetan ageri diren pentsio-osagarriak kalkulatzeko, edota, hala dagokionean, 4. klausula gehigarrian ezarritako ordezkotzat itunetarako. Paga laurden horrek urteko izaera izango du, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra sortuko da eta urte bakoitzeko abuztuan ordainduko da.

RAE Pertzepzioa. Izaera aldakorra duen pertzepzio gehigarria jasotzeko aukera ezartzen da, tauletan eragin gabe eta beraz, ez finkagarria ez eta pentsionablea, sektoreko adierazle honen garapenaren baitan:

- Adierazlea: Sektoreko RAEa (Ustiapen Jardueraren Emaizta), AEBri Espainiako



Bankuak jakinarazita, 2010eko ekitaldiari dagokionez Espainiako banku-jarduera eta alderaketa perimetro homogenea. Ekitaldi bakoitzean kontuan hartutako Entitateei dagokien alderaketa oinarria hartutako erreferentziarekiko (2010) homogenea behar du

Aipatutako haborokinaren kopurua, hala badagokio, 2012, 2013 eta 2014 ekitaldietako sektoreko Ustiapen Jardueraren Emaitzaren hazkundearen menpe egongo da, 2010eko sektoreko Ustiapen Jardueraren Emaitzarekiko, honako taularen arabera:

| ekitaldiko sektoreko Ustiapen Jardueraren Emaitzaren hazkundera 2010eko alderaketa oinarriarekiko | Hitzarmeneko urteko soldataren gaineko pertzepzio bakarra (12. artikuluko kontzeptuak) |
|--|---|
| %5 edo handiagoa | 0,50% |
| %10 edo handiagoa | 0,75% |
| %20 edo handiagoa | 1,00% |
| %30 edo handiagoa | 1,25% |

Espainiako Bankuak emanda, dagokion ekitaldiko sektoreko AEBk Ustiapen Jardueraren Emaitz daukanean, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak aurretik egiaztatu eta gero jakinaraziko die Hitzarmen Kolektiboaren aplikazio eremuko entitateei dagokien haborokina ordaindu dezaten. Hau ordainketa bakarrean egin beharko da aplikazioaren hurrengo urteko lehenengo seihilekoan. Ekitaldiko urtarilaren 1etik abenduaren 31 arte sortuko da eta urteko soldataren gainean kalkulatu da ekitaldiaren abenduaren 31ean, Hitzarmeneko 12. artikuluko kontzeptuen baitan.

Salbuespena eginez eta aurreko paragrafoetan araututako pertzepzio aldakorra alde batera utzita, 2014 ekitaldiko Sektoreko Ustiapen Jardueraren Emaitz 2010 ekitaldikoa gaındituko balu, 2015eko urtarilaren 1ean %0,25eko igoera finkatuko da soldata tauletan Hitzarmeneko 12. artikuluko kontzeptuen gainean.

20. artikulua. Aparteko orduak

1. Alderdiak, dagoen langabezia egoera larria ezaguturik eta enplegu sorkuntza sustatzeko asmoz, aparteko orduak ezinbesteko gutxienak izan daitezela erabaki dute. Horretarako ondorengo irizpideak jarri dituzte:

a) Ohiko aparteko orduak gero eta gutxiago egingo dira.

b) Istripuen ondorioak edo aparteko premiazko kalteak konpondu beharrak eragindako aparteko orduak, egin egingo dira.

c) Ekoizpen handiko garaiengatik, aurreikusi gabeko ausentziengatik, txanda aldaketengatik edo halako jarduera motek eragindako egiturazko kausengatik beharrezkoak diren aparteko orduak mantendu egingo dira, baldin eta legeak aurreikusten dituen aldi baterako edo denbora partzialeko kontratuak egitea einezkoa bada.

2. Une bakoitzeko aparteko orduen kopurua ezin izango da lege xedapenetan ezartzen dena baino handiagoa, istripuak edo aparteko eta premiazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpontzeko lan egiten denean ez bada.

3. Aparteko orduetan lan egitea borondatezkoa izango da.

4. Egindako aparteko orduak egunero erregistratuko dira norberarentzako liburuxka batean edo antzeko sistemaren batez eta dagokion arduradunak ikusonetsiko du. Liburuxka edo haren antzeko dokumentu hori langilearen eskura egongo da eta, dokumentuaren izaerak horretarako bidea ematen badu, langileak berak edukiko du.

5. Enpresaren Zuzendaritzak hiru ilabetean behin Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta ordezkari sindikalei idatzizko informazioa emango die, zenbat aparteko orduz lan egin den, orduon kausak zeintzuk izan diren eta, hala denean, atalka nola banatu diren zehazten duelarik. Era berean, informazio honen eta gorago adierazitako irizpideen arabera, Enpresak eta langileen legezko ordezkariak lan egindako aparteko ordu horiek nolakoak ziren erabakiko dute.

6. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, aparteko orduen balioa erabakitzeko, honako modu honetara egingo da.

Ohiko orduaren ereduazko balioa erabakitzeko zatikizuna 17,25 hilekori dagokiena izango da (ondore hauetarako, hilekoaren barruan soldata eta antzinasun kausazko igoerak hartuko dira kontuan, 12. artikuluko a) eta b) kontzeptuak). Zatitzailea 1.700 izango da. Ohiko lanaldia baino txikiagoa duten langileei dagokien zatitzailea kalkulatzeko, aurreko zatitzailea lanaldiaren iraupen txikiagoaren arabera txikiagotuko da.

Horrela ezarritako balioari, ehuneko 75eko igoera aplikatuko zaio.

21. artikulua.- Ekoizpena bultzatzeko pizgarria

Ekoizpena bultzatzeko pizgarri moduan langileek hileko erdi bat kobratuko dute ohiko soldataz gain. Hileko hori irailean ordainduko da, Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean.

22. Artikulua.- Lanaren kalitatea saritzeko gehigarria

Gehigarri honek lehengo zenbait gehigarri bildu eta ordezkaten ditu, hots: ekoizpena bultzatzeko gehigarriak, lanaren kalitatea saritzeko hitzarmenez adostutako gehigarria eta asistentzia eta puntualtasuna saritzeko gehigarria. Gehigarri berri honen urteko zenbatekoak jarraian adierazten direnak dira:

| KONTZEPTUA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------------------|-------------|----------|----------|
| Lanaren kalitateagatiko gehigarria | 2.099,27 | 2.125,51 | 2.157,39 |

Zenbateko horiek ordaintzeko hamabirenak egingo dira; hamabiren bakoitza hilabete bakoitzaren amaieran ordainduko da.

Langilearen lanaldia lanaldi normala baino laburragoa izanez gero, gehigarria bere benetako lanaldiaren proportzioan ordainduko zaio. Nolanahi ere, hemen ordezkatu diren gehigarriei dagokienez langilearen egoera hobea izango balitz, egoera hori errespetatu egingo litzaioke.

23. artikulua. Zaintzaldiak

1. Larunbat, igande eta jaiegunetako eguneko zaintzaldiak borondatezkoak izango dira, 1995eko abenduaren 31an hartara behartuta zeudenentzat izan ezik. Zaintzaldietan lan egitea onartzen denean, konpromiso horri gutxienez urtebetean eutsi behar zaio.

2. Zaintzaldiak zortzi ordukoak izango dira beti eta egiten dituen langileari, gainerako langileen lanaldi normalaz gain zenbat denboraz lan egiten duen kontatuko zaio. Enplegatuak atsedean egun bat hartzeko eskubidea izango du, lan egindako soberako orduak, atsedena hartzeko eguneko lanaldikoak adina direnean, edo

bestela, lan egindako soberako denbora hilean aparteko ordutzat ordain dakizkion eskubidea izango du. Aipatutako bi konpentsazio modu hauen arteko aukera langileak egingo du behin batez Hitzarmenaren indarraldi osorako, egin ere.

3. Larunbat, igande edo jai egunetan egunezko zaintzaldiak egiten dituenari, legearen arabera berea duen konpentsatzeko asteroko atsedena astegun batean emango zaio eta, gainera, egun horietan lan egindako orduen ohiko balioari ehuneko 75 gaineratuko zaio.

24. Artikulua.- Gehigarriak.

1.- Funtzio aniztasuneko gehigarria.

Administrazio Taldeko langileek funtzio aniztasuneko gehigarri bana kobratuko dute. Gehigarri hori hamabirenetan kobratuko da, eta urteko zenbatekoak ondorengo taulan ageri direnak dira.

| KONTZEPTUA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------------------|-------------|----------|----------|
| Funtzio anizkotasuneko gehigarria | 1.149,74 | 1.164,11 | 1.181,57 |

Salbuespena: 95.12.31an Administrazioako Ofizial edo Laguntzaileen maila izanik garai horretan XVII. Hitzarmenak berariaz ezabatu zituen gehigarrietako bat edo batzuk kobratzen zuten langileek orduko zenbatekoak kobratzen jarraituko dute, baldin eta zenbateko horiek aurreko taulan zehaztutakoan gaineratik badaude. Kobratze horrek izaera iragankorra izango du, zeren funtzio aniztasuneko gehigarri berriaren igoerek diferentzia hori erabat konpentsatu arte jarraituko baitute indarrean.

2.- Zerbitzu Orokorren gehigarria.

Zerbitzu Orokorren Taldeko langileek gehigarri berezi bat kobratuko dute, hamabirenetan, ondorengo taulan adierazitakoaren arabera.

| KONTZEPTUA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------------------|-------------|----------|----------|
| Zerbitzu orokorreko gehigarria | 1.149,74 | 1.164,11 | 1.181,57 |

Langileren baten lanaldia lanaldi normala baino laburragoa izanez gero, benetan egiten duen lanaldiari dagokion proportzioa kobratuko du langile horrek.

Gehigarri horiek 12. Artikuluko kontzeptuek adinako igoera izango dute.





LAUGARREN KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

25. artikulua. Lanaldia eta ordutegiak

1. Sektoreko gehienezko lanaldia 1700 ordukoa izango da urteko. Ordu horietan benetako lanordutzat hartuko dira derrigorrezko atsedenaldirako egunero hartzen diren 15 minutuak. Aipatu den gehienezko lanaldia, artikuluko honetan definitu diren lanaldi eta lan ordutegien arabera eta aplikatu beharreko araudi orokorren arabera beteko da.

2. Oraindik orain indarrean dagoen ordutegi etengabeak bere hartan jarraituko du aurrerantzean ere; ordutegi hori honako hau izango da:

- Astelehenetik ostiralera 8etatik 15etara, egin beharreko atsedenen 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudela.

Larunbatetan 8etatik 13,30etara, egin beharreko atsedenen 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudela.

Urte bakoitzeko apirilaren 1a eta irailaren 30a bitarteko larunbat guztiak libre hartuko dira.

Hala ere, Enpresa bakoitzeko esparruan larunbat guztien librantza lortzeko helburuarekin, larunbat horietako orduak aste bereko edo beste aste bateko lanegunetan aplikatzea adostu ahal izango da Langileen Legezko Ordezkaritzarekin, bitzita pertsonala zerbitzuaren beharrekin bateratzeko aukerak hobetzeko asmoz.

Arlo honetan indarrean dauden Enpresa Akordioetan jasotzen diren aurreikuspenak aitortzen dira Hitzarmen honen sinaduraren egunean.

3. Ordutegi honen beste aukeratzat, ondoren azaltzen den ordutegi etena ere ezarri da:

- Astelehenetik ostegunera 8etatik 17etara, bazkaltzeko ordubeteko etena egingo delarik.

- Ostiraletan 8etatik 15etara, egin beharreko atsedenen 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudela.



-Maiatzaren 23tik irailaren 30era:

* Astelehenetik ostiralera 8etatik 15etara, egin beharreko atsedenen 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudelarik.

-Urteko larunbat guztiak libre.

Lanaldi etena borondatezkoa izango da eta enpresa bakoitzak egoki irizten dion langileei eskainiko die. Eskaintza onartuta, ezin izango da aplikatu lantokien ehuneko 25 baino gehiagotan, ezta banku bakoitzeko langileen ehuneko 25 baino gehiagori eragiten dielarik ere. AEBk Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuei, hemen definitu den ordutegi etenak zein lantoki hartzen dituen eta lantoki horietan ordutegi etenaren eraginpean gertatzen diren langileen izenen zerrenda jakinaraziko dizkie; jakinarazpen hau ordutegi berriak ezarri ahala egingo da eta egiten diren aldaketak ere jakinaraziko dira.

Hitzarmena indarrean sartzten denetik aurrera, puntu honetan definitu den ordutegi etenean lan egiten duten enplegatuei, beren lantokia 50.000 biztanle baino gehiagoko errolda duen udalerri batean daukatenean, ordutegi etenean benetan lan egiten duten egun bakoitzeko, elikagaietarako laguntzat 9 euro emango zaie.

4. Enpresek Zuzendaritzako langileentzat eta berauen laguntzaileentzat (gidariak ere barne direla) beste ordutegi batzuk ezarri ahalko dituzte, ahalik eta kopururik txikienean, haien beharizanen arabera. Era berean, ekoizpeneko langileentzat ere (kudeatzaile eta bisitatzailentzat) eta jendaurreko zerbitzu ordutegiak (eta beraz zerbitzu hau betetzeko behar diren gutxienezko langile kopuruaren ordutegia ere) moldatu ahalko dituzte, beste erakunde batzuek edo bankakoak ez diren baina antzeko funtzioa duten beste establezimendu batzuek duten ordutegiaren arabera.

Zerbitzu mekanizatuetan aplikatzen den txanda sistemak bere hartan iraungo du.

5. Lanaldi arrunta baino laburragoa duten langileek, baldin eta lanaldi berezi hori zazpi ordukoa baino laburragoa bada soilik, aurrerantzean ere halaxe izango dute eta gainerako langileak lanean sartzten diren ordu berean sartzeko eskubidea izango dute, lehenago irtetea eskubide onuragarriagoko baldintzat hartzen baita.

6. Salbuespentzat, herri bakoitzean urteko jai nagusia ospatzen den aste naturaleko egunetan, langileen lanaldia benetako laneko lau ordu izango dira; herri jakinetako jai egunak eta lehentxeago definitu den astea berberak ez direnean, bateratzeko beharrezkoak diren aldaketak egin ahalko dira, beti ere lanorduen murrizketa, aste naturalean gertatuko zen egun kopuru berean gertatzen delarik. Aldaketa hauek egiteko, Batzorde Parekidearen aurretiazko erazko akordioa beharko da

7. Hitzarmen honen aplikazio eremuan dauden enpresentzat, Larunbat Santua egun librea da eta egun horretan ez da lanik egingo.

26. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen barruan dauden langileek urtero hogeita hiru eguneko oporraldi ordaindua edukitzeko eskubidea izango dute, larunbatak, igandeak eta jai egunak zenbatu gabe. Oporraldi hori gehienez ere hiru zatitan bana daiteke eta hirugarrenerako alderdien arteko adostasuna beharko da. Urte bakoitzeko apirilaren 1a eta urriaren 31 bitartean –biak barne- oporrik hartzen ez duten langileek egun bat gehiago hartu ahal izango dute. Urtean zehar Enpresan sartu, berriz sartu edo Enpresatik irteten diren langileen oporraldia, urtean lan egindako egunen arabera izango da, sartzea edo irtetea soldadutzagatik gertatzen delarik ere, eta aipatutako lehen bi kasuetan, oporrak zerbitzuaren beharrek aukera ematen dutenean hartuko dira.

Kanaria Irletan zerbitzua egin eta oporraldia Penintsulan ematen duten langileek, oporraldia bost egun naturalez luzeagoa izango dute.

II. Oporrak hartzeko denbora tartea

Oporrak hartzeko denbora tartea urte bakoitzeko martxoaren 1ean hasi eta azaroaren 30ean amaituko da, bi egun horiek ere barne direla. Hala ere, zerbitzuaren beharrek horretarako bidea ematen badute, langileek urteko gainerako egunetan ere oporrak hartu ahalko dituzte, hala eskatuz gero.

III. Oporren koadroak

Oporren koadroak egiten direnean, orduko egoeragatik bestelakorik komeni ez bada, ahalegina egingo da, martxotik azaroa arteko hil guztietan lantoki bakoitzeko langile kopuru berak oporrak har ditzan, teknikarien taldeko langileak alde batera utzirik.



Atal honetan “lantokia” esaten denean, banku bulego zein beronen antolaketa osatzen duten sailetako edozein adierazi nahi da; oporren koadroa bulegorako ala sailerako egin behar den erabakitzeko, honako irizpide hauek erabili behar dira:

- Zerbitzuak behar bezala bete behar dira, langileen nahia zaintzen saiatuz.
- Koadroa sailetan egin ahal izateko, langile kopuruak eta bulegoaren antolamenduak horretarako aukera eman behar dute eta bulegoko arazo orokorrak eskatzen duen koordinazioak ez du kalterik jaso behar.

Oporren koadro baten eraginpeko langileek koadroa gutxienez oporrak baino bi hilabete lehenago ezagutzeko aukera eduki behar dute; horretarako koadroa iragarki oholtzan jarriko da edo langileei ezagutarazteko beste bideren bat erabiliko da.

Beren pentzuan semealabak dauzkaten langileek, oporraldia eskolako edo eskolaurreko oporren garaian eskatzen dutenean, lehenetasuna izango dute, beti ere zerbitzuaren beharrak beteta daudelarik. Puntu honetan berdintasunik badago, Enpresan antzinasun handiena duenak izango du lehenetasuna.

Ondore hauetarako, eskolako edo eskolaurreko oporren garaitzat, lurralde bakoitzean eskumena duen agintaritzak ezarritakoa hartuko da, eta eskolako adintzat, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak derrigorrezko eskolaratzerako edo eskolaurreko garairako lege ezarritako denbora tarteak joko da; gaur egun, 3 eta 16 urte bitartekoa da tarte hori. Denbora tarte hau bi urtez ere luza daiteke, ikasleak denbora hori O.H.O. amaitzeko erabiltzen duela dokumentuen bidez frogatzen baldin bada.

Langile bik edo gehiagok beren oporrak eskolako oporren garaian eta data beretan hartu nahi dituztenean, lehenabizi Enpresan antzinakoena denak hautatuko du, beti ere eskolako adineko semealabak dauzkaten langileek oporrak eskolako edo eskolaurreko oporren garaian hartu ahal badituzte azken hauen artean lehenetasuna antzinakoena edukiko du.

Langileek antzinasuna ere berbera badute, adinekoenak izango du lehenetasuna.

Oporrak zatiturik hartzen dituzten langileek, ez dute bigarren zatia hautatzeko lehenetasunik izango, harik eta koadroko gainerako langile guztiek lehena hautatu arte. Hirugarren zatia dagokionez, modu berean jokatu da bigarrenarekiko. Lehenetasun irizpideek, ondorengo talde bakoitzaren barruan balioko dute:

Lehen taldea: administrariak.
Bigarren taldea: Zerbitzu orokorrak.

Aipatutako talde bakoitzeko langileen oporrek ez dute loturarik izango beste taldeko langileen oporrekin.

Teknikarien Taldearen oporraldia:

Teknikarien Taldearen oporraldia enpresak eta langileak adostuko dute. Kontuan hartuko da, oporrak hartzeko, eskolara edo eskolaurrera doazen umeak izatea. Halaber, enpresaren ohiko sistemaren bidez, oporraldia hasi baino bi hilabete lehenago izango dute horren berri.

Oporraldia etetea

Oporrek dirauten bitartean enplegatua eragiketa kirurgikoa egiteko zein halako barik klinikaratzuz gero, edo Enpresari 24 orduko epean jakinarazitako eta egiaztatutako gaixotasun larririk jasaten badu, klinikaratzek edo gaixotasunak iraun duten egunak ez dira kontatuko oporren ondorioetarako. Halakoan, geratzen diren opor egunak zerbitzuaren beharrek hartarako aukera ematen dutenean hartuko dira.

Enpresaren opor-egutegian ezarritako opor-garaian Aldi Baterako Ezintasunen bat gertatzen bada, haurdunaldiagatik, erditzeagatik, edoskitzaro naturalagatik edo Langileen Estatutuaren 48. artikuluan lan kontraturako aurreikusten den etenaldiagatik, langileak eskubidea izango du oporrak beste aldi batean hartzeko, hau da, aldi baterako ezintasunaren garaitik kanpo edo etenaldiaren amaieran arau hori aplikatzeagatik langileari legokiokeen baimen-alditik kanpo, dagokion urte naturala bukatuta egon arren.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langile bakoitzak (ADI EGON: hemen, aurreko hitzarmenaren paragrafo bat ezabatu da, hauxe zioena...) beraren urteko oporraldia hasteko egunean...": zenbateko bat jasoko du opor poltsatzat; opor poltsa horrek, 12. artikuluko ordainsariek izango dituzten ehuneko igoera berberak izango ditu. Ondorengo taulan opor poltsaren zenbatekoak adierazten dira. Hots:

| Oporrak hartzeko denboraldia | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ekaina, uztaila, abuztua edo iraila | 143,36 | 229,36 | 232,23 | 235,71 |
| Martxoa, apirila, maiatza edo urria | 229,36 | | | |
| Gainerako hilak | 401,36 | | | |

2011. urtean, poltsaren zenbatekoa oporrak disfrutatu aurreko taulan ezarritako epe bakoitzeko egunen proportzioarekin osatuko da.

2012, 2013 eta 2014ean, oporretako poltsaren abonua urte bakoitzeko ekainean egingo dute entitateek, Enpresa bakoitzean Ordezkaritza Sindikalarekin bestelako akordiorik egun ezean.

27. artikulua. Lizentziak

1. Enpresek, langileek hala eskatuta, ondorengo lizentziak emango dizkiete, beti ere urtean hamabost egun baino gehiago izan gabe:

- a) Langilearen beraren ezkontzagatik, 15 eguneko aldi etengabea.
- b) Hirugarren gradurainoko aurrekoen, ondorengoen edo albokoen ezkontzagatik, ospakizuna egiten den eguna.
- c) Ondorengoen bataioagatik zein lehen jaunartzeagatik, ospakizuna egiten den egunaren erdia.

Semealaben jaiotzagatik edo odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradurainoko senideen heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, bi egun. Seme-alaben heriotzaren kasuan, baimena bost egunekoa izango da. Arrazoi horiengatik langileak bizi den herritik kanpora joan eta han lo egin behar badu, bi egun gehiago izango ditu.

Gainera, seme-alaben jaiotzeagatik, egun bat gehiagoko baimena jaiotze eta ondorengo 30 egunen barruan.

- e) Ezkontidearen heriotzagatik, hiru egun. Langileak bizi den herritik kanpora joan eta han lo egin behar badu, bi egun gehiago izango ditu.
- f) Etxebizitza aldaketagatik (baita herri berberaren barruan egiten denean ere) bi egun; etxebizitza aldaketa Penintsulatik kanpoko herrietara edo herrietatik egiten denean, berriz, lizentzia ez da bi egunekoa izango, hiru egunekoa baizik.

Ezkontzagatik emandako lizentzia ez da kontatuko, atal honen lehen paragrafoan aipatzen den mugaren ondoreetarako.

Haurdun dauden langileek eskubidea izango dute lanetik ateratzeko, jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egin behar badituzte. Lanaldi barruan egin beharra egiaztatu eta jakinarazi egingo diote enpresari, eta ordu horiek ordainduak izango dira.

2. Erditze kasuan, emakume langileak hamasei asteko baimen-aldia izango du, etenik gabe; ume bat baino gehiagoz erditzen bada, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita, bi aste gehiago hartu ahal izango ditu. Etenaldia noiz hartu, emakumearen aukerakoa izango da, beti ere erditzearen ondoren eta hari jarraiki sei aste hartzen dituelarik; ama hilez gero, bai lanean ari bazen eta bai lanean ari ez bazen, beste bikotekideak etenaldi osoa edo geratzen zen zatia hartu ahal izango du; aldi hori erditzearen egunetik kontatzen da, eta hortik ez da deskontatzen erditu aurretik amak hartutako denbora-tartea, denbora tarteren bat hartu baldin bazuen.

Semea/alaba hilez gero, etenaldia ez da laburtuko, derrigorrezko sei atsedena-asteak amaitu ondoren amak lanpostura itzultzea eskatzen duenean izan ezik.

Aurrekoa gorabehera, eta amak erditu orduko hartu behar dituen derrigorrezko sei asteko atsedenaldiri kalterik egin gabe, guraso biek lan egiten badute, amak amatasun atsedenaldiaren hasieran hautatu ahal izango du ea beste bikotekideak erditze ondoko atsedenaldiaren zati bat hartuko duen, dela jarraian dela amaren atsedenaldiarekin batera, legezko araudiaren arabera.

Amak ez badu eskubiderik bere lanbide-jarduna eteteko, prestazioak jasotzeko eskubidearekin, jarduera hori erregulatzen duten arauekin bat etorrita, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko amari legokiokeen denbora-tarteagatik; hori bateragarria izango da aitasun eskubidea erabiltzeagatik.

Garai aurreko erditzeen kasuan eta -beste edozein arrazoi dela medio- jaioberriak ospitalean jarraitu behar duenean jaio ondoren, etenaldia ospitaleko senda-agiria hartzen denetik aurrera kontatu ahal izango da, amak edo beste gurasoak hala eskatuta. Erditzearen osteko sei asteak konputu horretatik kanpo geratzen dira, zeren tarte hori amak derrigorrez hartu beharreko atsedendialdiari baitagozkio.

Umeordetza edo abegi egite kasuetan (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) eta erditze goiztiarretan edo seme/alabaren jaio ondorengo ospitaleratzean, indarrean dauden lege arauetan ezarritakoari jarraituko zaio.

Atal honetan aipatu aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango dira, enpresak eta langileak aurrez adostuta.

2. bis. Lan-kontratua aitatasunagatik etetea.

Seme-alabak jaio, adoptatu edo abegi sistemarekin hartzen direnean, langileak eskubidea izango du bere lan-kontratua hamahiru egunez eteteke, jarraian; bi seme-alaba edo gehiago jaio, adoptatu edo hartuz gero, etenaldi hori beste bi egun gehituko zaizkio haur bakoitzeko, legean ezarritakoarekin bat etorritz.

Kontratuaren etenaldiak dirauen bitartean lan baldintzak hobetzeko aukerarik sortuz gero, egoera horretan dauden langileek eskubidea izango dute onura horiek eskuratzeko, atal honetan aipatutako kasuetan.

3. Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gazteagoa den seme edo alabari bularra emateagatik, lanetik kanpora ordubetez egoteko eskubidea izango dute; ordubete hori bi zatitan, lanaldiaren hasieran eta amaieran, hartu ahalko dute. Lizentzia hau, guraso biek lan egiten badute, batek zein besteak, biek hartu ahalko dute. Hala egin ezean, langileak aukera izango du amatasun atsedenean ondoren 15 egun naturaleko baimena hartzeko.

Legezko zaintzako arrazoiengatik zortzi urte baino gazteagoa den adin txikiko baten edo ordaindutako lanik egiten ez duen minusbaliatu fisiko, psikiko zein sensorial baten ardura zuzena daukatenez, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gutxienez lanaldiaren zortzirenez eta gehienez lanaldiaren erdiaz murriztu ere, soldata ere horren proportzioan murriztuko delarik.

Eskubide hori bera izango dute bigarren mailako odolkidetasunerainoko senidea zaindu behar duten langileek, senide hori adin, istripu edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin denean eta ordaindutako jarduerarik ez badu.

Atal honetan aipatu lanaldi murrizketa bakarkako langileen, gizon eta emakumeen, eskubidea da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu beraz arduratzeko eskubide horiek eskatuko balituzte, enpresaburuak gauzatzea mugatu ahal izango du, enpresaren funtzionamenduari eragiten dioten arrazoiak direla medio.

Artikulu honetako 3. eta 4. ataletan aurreikusi bezala, bularra emateko baimen aldia eta lanaldi murrizketarena, baita ordutegia zehaztea ere, langileak egingo du, bere ohiko lanaldiaren barruan. Langileak ohiko lanaldiari ekin baino hamabost egun lehenago ohartaraziko du enpresa burua.

Artikulu honetan aipatu famili betebeharrengatik lanaldia eten edo murrizten denean, prestakuntza jardueretan parte hartzea erraztuko da.

Zortzi urtetik beherako seme-alabak edo lehen mailako odolkidetasuna nahiz lotura duten eta bere kabuz moldatu ezin diren senideak osasun zaintzara laguntzeko baimena izango dute langileek. Kasu hauetan, ordaindu gabeko baimenak direnez, langileak eta enpresak orduak konpentsatzeko erak ezarri ahal izango dituzte.

Enpresan bi urte baino gehiagoz benetako lana egindako langileek honako ordaindu gabeko baimenak eskatu ahal izango dituzte:

- Familiak eragindako beharrengatik, astebetetik hilabetera. Behar horiek egiaztatu egin beharko dira, eta horien artean, besteak beste, atzerriko adopzioa eta laguntza bidezko ugalketa-tekniken aplikazioa daude; lehen mailako kidesun edo odolkidetasuna duen senideren bat ospitaleratua badago edo gaixotasun larria badu, baimena sei hilabetera luzatu ahal izango da. Baimen hau ezin da behin baino gehiagotan eskatu bi urteko epean.
- Hilabete bat eta sei hilabete bitartean goi mailako ikasketak edo doktoradutzak egiteko.

Baimen aldia bukatuta, bukatu eta hurrengo egunean hasiko da langilea lanean, baimena hartu baino lehenago ziharduen lanpostuan. Baimen aldia ez da antzinasunaren ondorioetarako kontuan hartuko, kontratuaren behin-behineko etena eta Gizarte Segurantzaren baja dakar.

8.Langile bakoitzak ordaindutako lau laneguneko lizentzia izan dezake urte natural bakoitzean. Sartu berri diren langileentzat, urte barruan lan egindako egunekiko proportzionalak izango dira lizentzia horretarako lanegunak. Lizentziako egun horiek noiz hartu, zerbitzuaren beharrak betetakoan, Enpresaren Zuzendaritzak eta lizentzia hartu behar duen langileak ados jarrita erabakiko da.



BOSGARREN KAPITULUA

LANGILEEN MUGIMENDUAK

28. artikulua. Lekualdaketak

Enpresak, zigor kasuak alde batera utzita, langileak lekualdatu ahalko ditu, langileek horretarako adostasuna erakusten dutenean.

Adostasunik ez badago eta zerbitzuaren beharreatatik, Enpresak Hitzarmen honen 30. artikuluan ezartzen den mugaz harago langileak lekualdatu ahalko ditu; lekualdaketa Enpresako talde bakoitzeko langileen ehuneko 5 berrienen artean egin beharko ditu eta beraien artean kalterik txikiena jasoko dutenak lekualdatuko dira. Lekualdaketarako irizpideak eta lehentasunak ondoko hauek izango dira:

1. Zigorrik gabeko derrigorrezko lehenagoko lekualdaketa.
2. Minusbaliatuak edo destinoko lekuan ezin eginezko mediku tratamenduaren menpeko langileak.
3. Gizarte Segurantzaren osasun laguntzaren ondoretarako ontzat emandako semealaben kopurua.
4. Bete beharreko lanpostuaren hurbiltasun geografikoa

Aurreko kasuetako edozeinetan ere, lehentasunen arabera berdintasuna dagoenean, Enpresako antzintasuna lekualdaketa finkatzeko erabakigarria izango da.

Enpresek, lehenago ezarritakoaren babesean, bete nahi diren lanpostu hutsak zeintzuk diren ezagutaraztea erraztuko dute.

Zerbitzuaren beharreatatik lekualdatutako langileak lehentasuna izango du hiru urteren epearen barruan lekualdatua izan den jatorrizko herrian hutsik geratzen diren bere lanbide taldeko lanpostuak betetzeko

Enplegatua eta harekin bizi diren senideen lekualdaketako gastuak, baita langilearen ondasun altzarien lekualdaketakoak ere, Enpresaren kontura joango dira.



Enpresek langileari derrigorrez lekualdatutako herrian etxebizitza aurkitzen lagunduko diote.

Kanarias, Zeuta, Melilla edo atzerrira destinatu diren eta bertan bost urte baino luzeago izan diren Penintsulako langileek eskatzen dituzten lekualdaketek guztizko lehentasuna izango dute, langileak nahi duen herrirako.

Enpresak lekualdatzeko erabakia lekualdaketa bera gauzatu baino 30 egun lehenago jakinaraziko die, bai langileari eta bai honen legezko ordezkariari.

Haurdunaldi edo edoskitzaro egoera dauden langileak edo seme-alabak zaintzeko xedez lanaldia laburtuta duten langileak ezin dira lekualdatu, artikuluko honetan ezarritako moduan, haiek horretarako baimena eman gabe.

29. artikulua. Bidai sariak eta lan eginkizunenak

1. Lan eginkizunek eragiten dituzten bidaiak Enpresaren kontura joango dira.
2. Hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera, artikuluko honek aipatzen dituen sariak, 12. artikuluan aipatzen diren ordainsariak gerora eduki dezaketenean ehunekoigoera berbera izango dute eta, gutxienez, ondorengo taulan adierazten direnak izango dira:

| SARIA | 2011 / 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------------------|--------------------|-------------|-------------|
| Norberaren etxetik kanpo gaua igarota | 30,46 | 30,85 | 31,31 |
| Norberaren etxean gaua igarota | 13,35 | 13,52 | 13,72 |

3. Lan eginkizunak bi hilabete baino luzeagoak direnean, langileek astebeteko lizentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute; lizentzia hori, normalean berarekin bizi diren senideei bisita egiteko bakarrik erabili ahal izango da. Lizentzia horri dagozkion gastuak enpresen kontura joango dira. Lizentzia hauek arazko oporretatik apartekoak izango dira.
4. Langileen legezko ordezkariak, beren karguan dauden bitartean, ezin izango dira lan eginkizun hauetara derrigortu.

30. artikulua. Herri bereko edo hurbileko herrietako lanpostu hutsak

Enpresek, dauden lanpostu hutsak, lanpostu aldaketak eraginez bete ahalko dituzte eta aldaketa hauek ez dira lekualdaketatzat, ezta mugikortasun geografikotzat ere hartuko, baldin eta herri berean edo Hitzarmena sinatu zenean (1996ko urtarrilaren 30ean) langileak betetzen zuen lanpostua zegoen herritik edo langilea bere borondatez lekualdatu den lekutik 25 kilometroko distantziara egiten bada; data horretatik aurrera lanean sartu diren langileen kasuan, distantzia hori destinaturik dauden lekutik kontaktzen hasiko da.

Aipatu den 25 kilometroko distantzia hori aplikatzeak ez du ekarriko irla batetik beste batera mugitzea.

Aldaketa 25 kilometroen distantziaren barruan eta langileak lan egiten zuenaz beste herri batera gertatzen bada, enpresek arau hau aplikatzeak sor ditzakeen garraio arazoak konpontzen lagunduko dute.

Enpresek duten lana antolatzeko gaitasunaren gutxiespenik gabe, kontuan hartuko dituzte borondatezko eskaerak eta langilearen etxebizitzaren hurbiltasuna, beti ere eskatzailea egokia delarik.

31. artikulua. Lanpostua haurdunaldiagatik aldatzea

Haurdun dagoen emakumeak egiten duen lanak medikuen esanetan haurdunaldirako arriskua dakarrenean, emakume horrek lan egoki bat ezar dakion eskubidea izango du; halakoan, soldata ez zaio murriztuko eta, egoera hori igarotzen denean, emakumea lehengo lanpostura itzuliko da. Haurdunaldiak edo edoskitzarroak irauten duen bitartean, langilea ez da beste udalerrri bateko lanpostu batera bidaliko.

32. artikulua. Eszedentziak eta lanean berriz hastea

1. Enpresan gutxienez urtebete daramaten langileek badute eskubidea borondatezko eszedentzia hartzeko aukera onar diezaieten; eszedentzia horren iraupena gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa izango da.

Langileak, eszedentzia eskatu duenetik eta hilabeteko epean, egoera horretan jartzeko aukera aitor dakion eskubidea dauka. Eszedentzian daudenek, egoera horrek dirauen azken hilabetean egin behar dute lanera berriz sartzeko eskubidea eta, hala egin ezean, beren eskubide guztiak galduko dituzte.

Lehenago aipatu diren epeen ondoretarako, kargu publikoak betetzeko erabili diren lanaren etenaldiak, benetako zerbitzuko denboratzat hartuko dira.

2. Eszedentzia hauek ezin eskatuko dira beste banku pribatu nahi ofizial bati zerbitzua emateko, ezta banka pribatuaren lehiakide diren erakunde edo enpresei, hau da, korritu erakunde, aurrezki kutxa, baserriarren kutxa, finantzaketako sozietate eta abarrekoei zerbitzua emateko ere. Eszedentzian dagoenak honelako erakunde batean bere zerbitzuak ematen baditu, jatorrizko banka enpresan zeuzkan eskubide guztiak galduko ditu.
3. Eszedentzian dagoenak, Enpresan berriz lanean hasten denean, eszedentzia egoeran geratu zenean betetzen zuen lanpostua zegoen herrian hutsik geratzen den bere mailako lehen lanpostua beteko du. Halako lanposturik hutsik geratu arte, hala nahi izanez gero, beheragoko maila bateko lanpostu hutsa bete ahalko du herri berean, finkatuta daukan soldata jasoaz, baldin eta Enpresa ados badago; bestela, bere mailako lanpostu hutsik dagoen beste herri batera destinatua ere izan daiteke.

Borondatezko eszedentzia aldia ez da kontatuko inongo ondoretarako; derrigorrezko eszedentzia aldia, berriz, bai.

Langileek eskubidea izango dute gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko, seme/alaba bakoitza zaintzeko, bai berezkoak, bai adopziozkoak. Eskubide hori izango dute, halaber, abegi egindako seme-alabak zaintzeko ere, iraunkorra edo adopzio aurrekoa, eta jaiotza datatik edo ebazpen judizial zein administratibotik aurrera zenbatuko da.

Halaber, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezgaitasunagatik bere ezin jardun dezakeen senidren bat zaindu behar duten langileek -odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradurainoko senideren bat- gehienez bi urteko eszedentzia har dezakete.

Langileak atal honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian egiten duen aldia kontuan hartuko da antzinasunaren ondorioetarako. Gainera, langileak eskubidea

izango du lanbide prestakuntza ikastaroak egiteko, eta enpresak deituko dio parte hartzera, batez ere lanean hasi behar badu. Lehen urtean eskubidea izango du bere lanpostua gordea izateko. Epe horretatik aurrera, lanbide talde bereko lanpostua soilik gordeko zaio, hau da, ez lanpostu berbera. Kide anitzeko familien kasuan, Langileen Estatutuak horretaz dioena beteko da une bakoitzean (gaur egun, 46.3. artikulua).

33. artikulua. Aldi baterako langileak

Aldi baterako langiletzat, lanpostua gordetzeko eskubidea daukaten langileak ordezteko kontratatutakoak hartuko dira, baldin eta lan kontratuan ordeztuaren izena eta hura ordezteko arrazoia zehazten badira.

Aldi baterako langileak ezin egongo dira egoera horretan hiru urte baino epe luzeagoan; ondore hauetarako, sei urte jarraian lan egindako aldi etenak metatu egingo dira.

Banka enpresa berean hiru urtez lan egin duten aldi baterako langileek, azterketa bat egiteko eskubidea izango dute eta, azterketa hori gairidituz gero, Enpresako langile finko bihurtuko dira.

SEIGARREN KAPITULUA

PRESTAZIO OSAGARRIAK

34. artikulua. Gaixotasuna.

Lan hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera, bankako langileek, gaixorik egonez gero, eskubidea izango dute, hamazortzi hilabetez, aldi horretan lanean egon balira jasoko zuten diru hartukizunaren ehuneko ehuna jasotzeko, hitzarmen kolektiboaren aplikazioz. Gizarte Segurantzak ematen duen diru prestazioa eta Enpresaren konturako osagarria gehituta, ez da inolaz ere aipaturiko zenbatekoa baino handiagorik jasoko.

35. artikulua. Ohiko lanbiderako edo guztizko ezintasun iraunkorra

1. Enpresak, ohiko lanbiderako guztizko ezintasun iraunkorren edo lanbide guztietarako guztizko ezintasun iraunkorren geratzen diren langileei, urteko zenbateko bat emango die, egoera hauetako bat azaltzen den datatik aurrera, eta zenbateko hori, bankako haien jardueragatik Gizarte Segurantzatik jasotzen duten pentsioarekin gehituta, langileak jasotzen duen zenbatekoa data horretan lanean balego hartuko lukeenaren beste halako bat izango da. 19.7. artikuluan ezarritako paga laurdena hortik kanpo geratuko da, eta Hitzarmenaren aplikazioagatik 10.8 artikuluan arautzen den RAE pertzepzioa; familiako laguntza, aldiz, barnean izango da, langilearen konturako Gizarte Segurantzarako kenketa eginda.

Enpresak dagokion zenbateko hori hamabirenetan ordainduko du, hil naturaletan ordaindu ere.

2. Horrela zehaztutako zenbatekoa ez da gutxira aldatuko, oro har erabakitako Gizarte Segurantzaren pentsioak igotzearen ondorioz, onartu den ezintasunaren gradua aldatzen ez den bitartean. Aldiz, ohiko lanbiderako guztizko ezintasun iraunkorraren ondoren, ezintasun hori berrikusita, lan guztietarako guztizko ezintasun iraunkorra gertatuko balitz, Enpresaren konturako pentsioa Gizarte Segurantzaren konturako prestazioa igotzen den neurri berean jaitsiko da.

3. Kalifikazio honen ondoreetarako, 60 urte baino gehiago dauzkaten langileak ere halakotzat hartuko dira, lanera joatea sarritan galarazten dien gaixotasun kronikoa jasaten dutenean, baldin eta ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Erret Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzako Legearen testu artikulatuko hirugarren xedapen iragankorraren babesean jubilatzen badira.



4. Bankako langile baten ezintasuna, lanean dagoela jasan duen bortxakeriaren ondorioz gertatzen denean, Enpresak 38. artikuluko 2. puntuan ezartzen den zenbatekoa emango dio, dagozkion igoerak ere barne, harik eta hirurogeita bost urte betetzen dituen arte; adin horretara iritsita, ezintasanari buruzko xedapenak aplikatuko dira, ezintasuna data horretan erabaki balitz legez.

36. artikulua. Erretiroa

1. Enpresan 1980ko martxoaren 8a baino lehenago sartu ziren langileak, Talde Hitzarmen hau indarrean hasteko datan lanean badaude, 65 urte betetzen dituzten momentutik aurrera edo erretirorako ohiko adina betetzen dutenetik, hurrengo 39. artikuluan ezartzen den moduan, erretiratu ahalko dira, bai beraiek eskatuta, bai Enpresak hala erabakita, Enpresaren kontura gero adierazten den diru prestazioa jasotzen dutelarik.
2. Enpresan 1980ko martxoaren 8a baino lehenago sartu eta Mutualista izaera duten langileak, Talde Hitzarmen hau indarrean hasteko datan lanean badaude, 60 urte betetzen dituzten momentutik aurrera jubilatu ahalko dira, beraiek eskatuta, lanbidean benetan lan egindako 40 urte eman baditu, eta aurrerago adierazten den Enpresaren konturako diru prestazioa jasoko du. Mutualista izaera dute 1967ko urtarilaren 1a baino lehen besteren kotunko langileen Mutua Laboraletako batean kotizatu duten langileak.
3. Enpresan, 1980ko martxoaren 8a baino lehenago sartu ziren mutualista izaera duten langileak, Talde Hitzarmen hau indarrean hasteko datan lanean badaude, 60 urte betetzen dituzten momentutik aurrera jubilatu ahalko dira, Enpresarekiko akordioz, lanbidean benetan lan egindako 40 urte eman ez dituzten arren eta aurrerago adierazten den Enpresaren konturako diru prestazioa jasoko dute.
4. Mutualista izaera duten langileentzat enpresaren konturako prestazioa hamabirenetan ordainduko da, hilak iragandakoan, eta hura zehazteko, ondoren adierazten den formulako EP portzentaia aplikatuko zaie langilea jubilatzen den datan Talde Hitzarmenak ezartzen dituen urteko ordainsariei, urterako kalkulatuta, 19.7. artikuluan ezarritako paga laurdena eta 19.8 artikuluan arautzen den RAE kenduta.

Formula:

$$\frac{A(SNA - SS) - (B \frac{\Sigma BC}{84} 12)}{SNA} 100 = PE$$

| | | |
|-----|---|------|
| A = | 65 urte | 100% |
| | 60 urtetik 65 urtera eta zerbitzuko 40 urte | 95% |
| | 60 urtetik 64 urtera zerbitzuko 40 urterik gabe | 90% |
| B = | 65 urte | 100% |
| | 64 urte | 92% |
| | 63 urte | 84% |
| | 62 urte | 76% |
| | 61 urte | 68% |
| | 60 urte | 60% |

HNS = 1987ko abenduaren 31ko Hitzarmeneko nominako soldata, langileak data horretan 60, 61, 62, 63, 64 edo 65 urte bete balitu bezala gaurkotuta. Soldata horretan kontuan hartuko dira 1987-12-31an indarrean zegoen Hitzarmena aplikatuz hitzarmen hark ezartzen zituen igoerak, bai igoerak hirurtekoei dagozkionak direla, bai aipatutako adinei heldu arteko antzinatasun hutsezko mailako igoerei dagozkiela.

GS = Langilearen konturako 1987.12.31ko Gizarte Segurantzako kuota gaurkotua. Kuota kalkulatzeko, kontuan hartuko dira kotizazioko tarifako taldea eta aurreko paragrafoan aipatu diren adin bakoitzerako ordainsariak (HNS).

KO = Enpleguaren 198111tik 1987-12-31rako tarteko kotizazio oinarrien gehiketa. Ondore hauetarako, legez ezarritako moduan kotizazio oinarriak zehazteko, (HNS) atalaren arabera teorikoki jasoko zituzten hartukizunak hartuko dira kontuan, erreferentziako urte bakoitzean indarrean zeuden soldaten taulen arabera kalkulatuta, baldin hartukizun horiek kasu eta kontatutako urte bakoitzean dagoen kotizazioko goi mugara heltzen ez badira. Ordainsari horiek aipatutako goi mugak baino handiagoak izanez gero, berriz, kontatutako urte bakoitzean zeuden aipaturiko goi mugak hartuko dira kotizazio oinarritzat. Horrela zehaztutako 198111etik 1985231rako oinarriak Hirugarren xedapen Iragankorreko 1. zenbakiko C lettran indexatzen dira, uztailearen 31ko 26/1985 Legearen 3. artikuluko 2. arauan ezarritakoarekin bat etorriz.



EP = Enpresaren konturako diru prestazioaren portzentaia.

(B $\frac{\sum BC}{84}$ 12) = Adierazpen honen gehienezko zenbatekoa 2.631.300 (187.950 x 14) izango da, hau da, Gizarte Segurantzak erretiroagatik ematen duen prestazioaren zenbatekoen goi mugari dagokiona.

5. 1980ko martxoaren 8a baino lehen enpresan sartutako langileek, baldin mutualista ez badira eta jardunean ari badira Talde Hitzarmen hau indarrean sartzen den egunean, aukera izango dute beren eskariz erretiroa hartzeko behin 63 urte bete ondoren. Holakoetan, Enpresaren konturako prestazioa hamabirenetan ordainduko da, hilabete bakoitzaren bukaeran, eta prestazio horren zenbatekoa zehazteko %90 aplikatuko zaie 63 urterekin erretiroa hartzen dutenei, eta %95 berriz 64 urterekin erretiratzen direnei, aurreko formulan 65 urtekoei dagokien PEko protzentajetik, Talde Hitzarmenak ezartzen dituen urteko ordainsariei, salbu 19.7. artikuluan ezarritako lansariaren laurdena, bai eta, langile bakoitzak erretiroa hartzen duen egunean 19.8 artikuluan araututako RAE pertzepzioa. Baldin langilearen eta enpresaren arteko akordioz erretiroa 63 edo 64 urterekin hartzen bada, Enpresaren gain joango den prestazioa zehazteko 65 urteetako PEaren portzentaje horren %100 aplikatuko da. 65 urteko PEaren %100eko portzentaje hau 65 urtetik 67 urtetarako erretiro kasuetan ere aplikatuko da

6. Enpresek 1980.az geroztik kontratataturiko langileek, jubilatzen direnean, aplikatu behar zaien legedian aitortzen zaizkien eskubideak izango dituzte soilik artikulua honetako 7. atalean ezarritakoa salbuespen izanik.

Aurreko paragrafoaren edukiak ez du eraginik izango enpresa batetik beste batera doazen langileengan, baldin eta 1979ko abenduaren 31an Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako edozeinekin benetako lan lotura bazeukaten.

Azken hau horrela dela egiaztatzea langilearen zeregina izango da beti eta artikulua honetako lehen bost zenbakietan azaltzen diren eskubideak emango dizkio.

7. – XXII. Talde Hitzarmenaren indarraldia bukatzen denean bere aplikazio esparruko enpresa guztiek izango dute Gizarte Aurreikuspeneko ekarpen sistema osagarri bat 1980ko martxoaren 8a baino lehen enpresek kontratatutako langileen alde -- aurreko puntuan aipatzen diren langileen alde, alegia--, baldin langile horiek gutxienez bi urteko zahartasuna badute enpresan, eta gutxienez urtean 300

euroko ekarpenarekin eta langilearen aldeko eskubide ekonomikoekin baja hartzen badu erretiroaz bestelako kausaz.

37. artikulua. Alarguntasuna eta zurztasuna

a) Alarguntasuna:

1.1969. urteaz geroztik lanean edo jubilaturik zeudela hil diren langileen alarguntzako pentsio osagarria ezartzen da.

2. Alarguntasuneko pentsio hori Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean dagokionaren osagarria da eta biak gehiturik gertatzen den zenbatekoak, hurrengo atalean zehazten denaren ehuneko 50 izan behar du.

3. Alarguntasuneko pentsioa kalkulatzeko oinarria, hildakoak, hil zenean, Hitzarmena aplikatuta jasotzen zituen ordainsari guztien gehiketa izango da, 19.7. artikuluan ezarritako paga laurdena kenduta baita 19.8 artikuluan arautzen den RAE pertzepzioa, bere kontura zituen Gizarte Segurantzako kuotak kenduta, eta familiako laguntza barne zelarik.

Hildakoa jubilaturik edo elbarriturik bazegoen, hileroko oinarria Gizarte Segurantzatik jasotzen zuen erretiro edo elbarritasun pentsioaren eta, hala denean, Enpresatik kontzeptu beragatik jasotzen zuen zenbatekoaren gehiketa izango da.

4. Pentsio honen onuraduntzat hartuak izateko, alargunek honako baldintzak bete beharko dituzte:

- Alargunak Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean eskatzen diren baldintzak betetzea. Langilearen alargun izango da pertsona hura zeinari Gizarte Segurantzak alarguntasun laguntza bat eman dion kausatzailearen (jardunean ari zen enplegatu baten) heriotzarengatik
- Aurrekoa gora behera, 40 urteak bete ez dituzten eta semealabarik ez daukaten alargunek, adierazitako onurak izango dituzte, haiek lortzeko eskakizun berberak bete behar dituztelarik.

5. Gizarte Segurantzaren dagokion arazko alarguntasuneko pentsioa iraungi eta jasotzeari uzten zaion une berean, alarguntasun pentsio osagarria ere iraungiko da berez.

b) Umezurztasuna

- 1.1969.az geroztik gertatutako zurztasun kasuetarako pentsio osagarria ezartzen da. Pentsio honen zenbatekoa oinarriaren ehuneko 20 edo 30 izango da (azken hau zurztasuna guztizkoa denean) eta oinarria alarguntasuneko kasuetan bezalaxe zehaztuko da.
- 2.Honela ezarri den zurztasun pentsio osagarria, Gizarte Segurantzaren Legeak eta haren xedapen osagarriek eskatzen dituzten baldintzak betetzen dituzten seme edo alaba bakoitzagatik aplikatuko da.
- 3.Umezurtza, indarrean dauden xedapenen arabera, minusbaliatua bada, pentsio honek sendatu arte iraungo du, umezurtzaren adina alde batera utzita, beti ere lan egin ezinik badago eta dagokion Gizarte Segurantzaren erakundetik umezurtzatasun prestazioa jasotzen badu.

c) Pentsio osagarri hauetarako muga:

Hildakoa lanean zein jubilatuta edo elbarri zegoelarik, alarguntasun eta zurztasun pentsioen metaketak ezin izango ditu inolaz ere gaingitu hildakoak, hil zenean, Hitzarmena aplikaturik izango zituen hartukizunen ehuneko ehuna.

37.bis artikulua. – Bizitza-asegurua

Enpresek kontratatuta izan ditzaketen bizitza-aseguruekin batera, eta bai aseguru horiek eta bai Hitzarmen honetako seigarren klausula gehigarriaren babespean itundutakoa alde batera utzita, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera bizitza-aseguru kolektibo bat ezarri da, 6.000 €o aseguru-kapital bakarra duena, jardunean dauden langile guztientzat; haien onuradun bakarra bizirik geratzen den bikotekidea izango da.

“Bizirik geratzen den bikotekide” gisa hartuko da pertsona hura zeinari Gizarte Segurantzak alarguntasun laguntza bat eman dion kausatzailearen (jardunean ari zen enplegatu baten) heriotzarengatik. Artikulu honen ondorioetarako, pertsona hori ere “bizirik geratzen den azken bikotekide” bezala ekarria izango da, baldin heriotzaren unean kausatzailearekin zuen harremana balitz Gizarte Segurantzak alarguntasuneko laguntza emateko aintzat hartu duen harreman bera.

Baldin pertsona baten (jardunean ari zen enplegatu baten) heriotzaren kausaz Gizarte Segurantzaren alarguntasun laguntzaren onuradun bi edo gehiago baleude, "bizirik geratzen den azken bikotekide" bezala ekarria izango da bakar-bakarrik hura zeinaren harremana kausatzailearekin, hau hil zen unean, Gizarte Segurantzak alarguntasuneko laguntza emateko baloratu duen harreman mota bera baita.

38. artikulua. Zerbitzu egintzan gertatutako heriotza

1. Zerbitzu egintzan jasandako lesioen ondorioz hiltzen diren langileen alargun edota zurtzei Enpresak 2. puntuari agertzen den zenbatekoa emango die, baldin eta ondoren zehazten diren baldintzak betetzen badira. Hots:

- a) Zalantzarik gabe zerbitzua egitea heriotzaren kausa edo kausaren bide emailea izatea.
- b) Heriotza eragin duten lesioak ondorengo kausetako batengatik gertatzea:

- 1.a: Kanpoko eragile fisiko batek gertarazitako jazoera bat, ez bada istripuaren izaera edo orokortasunagatik zerbitzua ematen den baldintzei dagokiela esatea arrazoizkoa ez denean edo, arrazoizkoa izanik ere, gizakien aurreikuspen ahalmenetik kanpora dagoenean.
- 2.a: Biktimaren egintzak berak, ez bada trebetasun ezaz, behar bezain kontuz edo arauak gorde gabe jokatu duenean.
- 3.a: Hirugarren baten egintzak.

2. Enpresak ordaindu beharko lukeen zenbatekoa, langileak, hil denean, Hitzarmenak ezartzen dituen ordain kontzeptu guztiengatik jaso beharko lukeen berbera da, 19.7. artikuluan ezarritako paga laurdena kenduta baita 19.8 artikuluan arautzen den RAE pertzepzioa; arriskua lan istripuen derrigorrezko aseguruak edota Enpresak ezari edo kontzertatu duen beste edozeinek babesten badu, aseguruak ematen duen zatia zenbateko horretatik kenduko da. Ondore hauetarako, aseguruak kapital bat emango balu, errentatzat kapital horren ehuneko 6 hartuko da.

Enpresak bere kontura doan zatia hamabirenetan ordainduko du hil naturaletan.

3. Bankako langile bat, zerbitzu egintzan dagoela jasotako bortxakeriagatik hiltzen denean, Enpresak alargunari edota umezurtzei artikulua honetako 2. puntuari ezartzen den zenbatekoa emango die, hirurogeita bost urteak bete arte falta zaion denboran, izango lituzkeen igooerak ere barne.

39. Artikulua. Erretiro adina

Enpleguaren egonkortasuna hobetzeko, aldi baterako kontratuak finko bihurtzeko, enpleguari eusteko, kontratazio berriak egiteko edo enpleguaren kalitatea areagotzeko balio duen edozein helburu betetzeko, 36. artikuluan ezarritakoaren kaltean gabe, erretiroa langileak eskatuz gero edo langileak 65 urte beteta enpresak erabakiz gero gauzatuko da langileek beren erretiro adina iristen duten unetik, eta beti ere langileak bete egiten baditu Langileen Estatutuko Hamargarren Xedapen Osagarriaren b) atalean zehaztutako baldintzak: "Lan kontratua bukatzen zaion langileak gutxieneko kotizazio epe bat estalita izan behar du, ahalbidetu beharko diona %80 bat aplikatzea pentsioaren zenbatekoa kalkulatzeko oinarri arautzaileari, baieta betetzea Gizarte Segurantzaren legeriak eskatzen dituen gainerako betebeharrak kotizaziopeko pentsioa jasotzeko eskubidea izateko".

Erretiroa hartzeko ohiko adina da 67 urte, edo 65 urte, baldin egiaztatzen bada 38 urtez eta 6 hilabetez kotizatu dela, Gizarte Segurantzaren araudiari jarraiki. Erretiro adin horiek mailaka aplikatuko dira une bakoitzean indarrean dagoen Gizarte Segurantzaren legeria aplikatuz dagokion eran.

ZAZPIGARREN KAPITULUA

ONURA SOZIALAK

40. artikulua. Langileentzako aurrerakinak eta maileguak

1. Aurretiaz zio emanez eskatuz gero, edozein langilek, dagoen hilabeteko soldata ahalik eta eperik laburrenean aurrera dakion eskubidea izango du.
2. Enpresek langileei ematen dizkieten maileguen zenbatekoa ezin izango da bederatzi hilekorena baino handiagoa eta maileguek ezin luzatuzko premia frogatuei aurre egiteko izan beharko dute. Ondore hauetarako, ezin luzatuzko premiak ondoren zehazten diren kausengatik sortutakoak izango dira, hots:
 - a) *Ezkontza.
 - b) *Bizilekua beste herri batera aldatzea.
 - c) *Ezkontidearen edo semealaben heriotza.
 - d) *Berehalako hondamenaren arriskuak eragindako etxebizitzaren konponketa.
 - e) *Dibortzioa, bananketa edo ezkontzaren deuseztapena tramitatzea.
 - f) *Seme-alabak jaiotzea edo adoptatzea.
 - g) *Genero-indarkeriaren biktima izateagatik emakume langileek izan dituzten gastuak, Legeak ezarritako eran egiaztatuta.

Aipaturiko kausa hauek ezin luzatuzko premia frogatu beharrik ez izatea dakarte eta ez dira bakarrik; izan ere, izan liteke bestelako premiarik ere eta hauek ezin luzatuzko premiak direla frogatu beharko da.

3. Enpleguak eskubidea izango du maileguak jasotzeko:

- a) Gehienez bederatzi hileko, ondoren zehazten diren kausengatik egindako eskaerei aurre egiteko,
 - * Enpleguaren ohiko etxebizitzako konponketak eta eraberritze lanak.
 - * Mediku laguntza, gaixotasun larria eta ospitaleratzea gertatzen denean.
- b) Gehienez bost hileko ondorengo kausengatik egindako eskaerei aurre egiteko:
 - * Altzariak, etxeko tresnak eta elektratresnak erostea.

*Enpleguaren jabetzako ibilgailua erostea. Izen honen bidez “karabana” deitu ohi zaiona ere barne geratzen da.

*PFEZ, BEZ eta ohiko etxebizitza erosteak dakartzan eskritura, plusbalia eta erregistro gastuak ordaintzea.

*Ondareak Eskualdatzearen gaineko Zerga.

*Enpleguaren jabetzako ibilgailuaren matxurak konpontzea, beti ere matxurak ez direlarik istripu batek eraginak eta ibilgailua Enpresaren zerbitzurako erabili ohi delarik.

*Osasun arretarako gastuak eta mediku laguntzarako gastuak ospitaleratzetik ez dagoenean, edo larriak ez diren gaixotasunengatik ospitaleratzea dagoenean.

*Langilearen seme-alaben graduondoko ikasketek eragindako gastuak.

Enpleguak eman zaion mailegua eskatu zuen helbururako erabili dela frogatu beharko du.

4 Ez da artikulua honetan definitzen diren maileguetako bat hartzeko eskubiderik izango, beste bat indarrean dagoen bitartean.

3 Zenbakiaren babesean emandako mailegu bat ordaintzeke dagoela, 2 zenbakian aipatzen diren kausa zehatzetako bat sortzen denean, premia berriagatik dagokion mailegua emango da eta mailegu horren bidez ordaintzeke dagoen lehengo saldoa kitatuko da.

5.Ezin izango da eskatu hartutako zenbateko osoaren ehuneko hamarra baino gehiago amortizatzeke.

6.Artikulua honek aipatzen dituen aurrerakinek eta maileguak ez dute interesik sortzen.

7.Lehen puntuko aurrerakinak eta 2. eta 3. puntuetako maileguak ez dira bateraezinak.

41. artikulua. Etxebizitzak

1.Indarrean dauden xedapenekin bat etorritik beren langileei etxebizitzarik alokatu dieten enpresek, alokairuaren kausa lan harremana denean, ondoren zehazten diren kasuetan ez dute maizter botaketa sustatuko lan harremanen behin betiko amaiera finkoagatik. Hots:



- a) Langilea hiltzen denean, alarguna berriz ezkondu gabe bizi den bitartean.
- b) Aurreko atalak aipatzen duen kasu berean, alargunik ez, baina adin txikiko semealabarik geratzen baldin bada, hiru urteko epean edo semealabak adinez nagusi izan arte, nagusitasuna hiru urteko epea baino lehenago gertatzen bada.
- c) Erretiroa denean, jubilatua bizi den artean, beti ere beste lan harreman edo enplegurik ez daukalarik; eta behin jubilatua hilez gero, alarguna berriz ezkondu gabe bizi den bitartean.

2. Langileek langile direlako ez, baina egiten duten lan zehatzagatik betetzen dituzten etxeetan (atezainen eta zuzendaritzakoen kasua da hau), ez da aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatuko

3. Enpresek, paragrafo honetan agertzen diren egoerak nolako apartekoak eta larriak diren kontuan harturik, maizterrak diren etxebizitzak utzi behar dituzten langileek etxebizitza erosteko egin ditzaketen mailegu eskaerei erantzun egingo diete, baldin etxebizitza uztea indarrean dagoen Hiri Errentamenduei buruzko Legeko 62. artikuluan ezarritako luzapenaren salbuespenerako 1. eta 2. kausengatik gertatu bada. Era berean, alokairuan daukaten etxearen eroslehentasuneko edo atzera eskuratzeko eskubidea dutenen eskaerei eta Talde Hitzarmeneko 28. artikuluaeren arabera derrigorrez lekualdatu behar dutenen eskaerei lehentasunez erantzungo diete

Hitzarmena indarrean sartzen denetik aurrera ematen diren maileguei dagokienez, haien amortizazioaren gehieneko epea 20 urtekoa izango da, haien muga-eguna langileak 65 urte betetzen dituen eguna izango da, eta ez dira inolaz ere 100.000 € baino handiagoak izango. Eragiketa horiei urteko ezarriko zaien interes-tasa aldatzeko aukera izango da 2008.1.1etik aurrera: urte baterako Euriborra, edo haren ordeaz jar litekeen erreferentzia-balioa, gehi 0,15. Urte bakoitzeko Euriborra kalkulatzeko oinarria haxe izango da: aurreko urteko urriko azken laneguneko batezbesteko balioa.

Oraingo maileguak gaurkotu egin beharko dira 2008eko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

4. Lehen etxebizitza erosteko edo lehenagoko etxebizitza saldu eta berria erosteko, enpresek lehen aipatutako zenbateko, amortizazio eta intereseko maileguak

emango dituzte; horretarako jarriko duten zenbatekoa kalkulatzeko, aurreko urteko abenduaren 31an Enpresan zeuden langileen kopurua eta ondorengo taulan agertzen diren zenbatekoak biderkatuko dira:

| KONTZEPTUA | Desde 1.1.2011 |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Urteko eta enplegatuko zenbatekoa | 450 |

Ematen diren maileguren zenbatekoa, kalkulatu den zenbateko honetara helduko ez balitz, diferentzia hurrengo urterako metatuko da.

5 Aurreko kasuetan dagoen langileren batek enpresa utziz gero, mailegutik ordaintzeke dagoen zenbatekoa ordaindu beharko du, edo, bestela, hipoteka egingo da, amortizatzeke dagoen zenbatekoari bezeroentzat indarrean dauden baldintza orokorrak aplikatuz.

42. artikulua. Eskolarako laguntza

Enpresei eskolarako laguntzarik ez edukitzeko aholkua ematen zaie; era berean, langileen semealabentzako beka edo laguntza sistemaren bat aztertzeke ere aholkatzen zaie.

ZORTZIGARREN KAPITULUA

BERDINTASUNA ETA KONTZILIAZOA

43. artikulua. Familia eta lan bizitza uztartzea

Famili ardurak dituzten langileen eskubideetan, eta, batez ere emakume langileen egoeran, enpresek kontuan izango dituzte, lan antolaketari dagokionez, Famili eta Lan Bizitza Uztartzeari buruzko Legea.

44. artikulua. Pertsonen artean aukera berdintasuna egoteko eta diskriminaziorik ez sortzeko bermea.

1. Enpresetako lan harremanetan ziurtatu egin behar da diskriminaziorik ez egotea jaiotza, arraza, sexu, erlijio, atxikipen sindikala edo beste edozein egoera sozial edo pertsonala dela-eta.
2. Lan hitzarmen honetan ezarritako eskubideak gizonekoei zein emakumezkoiei dagozkie, unean-unean dauden xedapenekin bat eginez. Lan hitzarmen honetako klausuletan ezin izango da ulertu sexu diskriminaziorik lanbide taldeetan, lan baldintzetan edo ordainsarrietan.

Sexuak eragindako zuzeneko diskriminazio egoeratzat hauxe hartzen da: bere sexuagatik behar baino tratu okerragoa jasotzen duen pertsonaren egoera, hau da, egoera normal batekin konparatuta tratu okerragoa jasotzen duen pertsonaren egoera.

Sexuak eragindako zeharkako diskriminazio egoera, berriz, hauxe da: itxuraz neutroak diren erabaki, irizpide edo praktikek sexu bateko pertsona desabantaila partikularrean jartzea beste sexuko pertsonen aldean, salbu eta erabaki, irizpide edo praktika hori objektiboki justifikatu ahal bada, xede zilegi bati begira, eta xede hori lortzeko tresnak beharrezkoak edo egokiak badira.

Edonola ere, sexuagatik zuzeneko edo zeharkako eran diskriminatzeko agindu guztiak diskriminatzaitzat hartzen dira.

3. Enpresek ahaleginak egingo dituzte aukera berdintasuna lortzeko beren politika guztietan, batez ere genero berdintasuna lortzeko; horretarako, gizonen eta emakumeen arteko lan diskriminazio mota guztiak saihestera zuzendutako neurriak hartuko dituzte.



250 langile baino gehiago dituzten enpresen kasuan, aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun neurriak berdintasun planak egitera eta aplikatzera zuzendu beharko dira; gainera, plan hori lan legediak ezartzen duen moduan negoziatu beharko da.

Berdintasun planek, besteak beste, gai hauek hartu ahal izango dituzte barnean: enplegua eskuratzeko bideak; lanbide sailkapen, promozio eta prestakuntza; ordainsariak; lanaldiaren antolaketa; bitzita pertsonal, laboral eta familiarra bateragarri egitea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari begira; eta sexu-jazarpenaren eta sexuak eragindako jazarpenaren prebentzioa.

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun printzipioaren aplikazioaren jarraipena egiteko, enpresek datu hauek emango dizkiete urtero ordezkari sindikalei: langileen sexua, enpresan duten antzinasuna, eta lanbide eta sailkapen taldea, 7. artikuluan ezarritako eran; horren helburua da plantillen jarraipena egitea generoaren ikuspuntutik.

45. artikulua – Genero-indarkeriaren kontrako babesa

Genero-indarkeriaren biktima izateagatik bere ohiko tokiko lanpostua utzi behar duen emakume langileak, dela bere babestuta egoteko dela gizarte laguntza integrala jasotzeko, lehenasunezko eskubidea izango du lanbide talde bereko beste lanpostu batean aritzeko, enpresak horrelakorik baldin badu beste lantoki batean.

Horrelakoetan, hutsik dauden edo etorkizunean hutsik gera litezkeen lanpostuen berri eman behar dio derrigorrez enpresak langileari.

Lekualdaketak edo lantoki-aldaketak sei hilabeteko iraupena izango du hasieran; garai horretan, enpresa behartuta dago emakume langileak aurretik zuen lanpostua gordetzeko.

Garai hori bukatuta, emakume langileak aukeratu ahal izango du ea aurreko lanpostura itzultzen den edo lanpostu berria jarraitzen duen. Azken kasu horretan, lanpostua gordetzeko betebeharra indarrak gabe geratzen da.

Genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondorioz gertatzen diren absentziak edo puntualtasun-faltak justifikatuztat hartzen dira, egoeraz arduratzen diren gizarte zerbitzuek edo osasun zerbitzuek horrela iritiz gero; dena dela, emakume langileak absentzia horiek jakinarazi behar dizkio lehenbailehen enpresari.

Emakume langileak bere lanpostua ezinbestean utzi behar baldin badu, genero-indarkeriaren biktima izateagatik, etenaldiaren hasierako iraupena sei hilabetekoa izango da gehienez, tutoretza judizialak kontrakorik esan ezean, hau da, biktimak babestua izateko duen eskubide bermatzeko etenaldiarekin jarraitu behar dela erabaki ezean. Kasu horretan, epaileak etenaldia luzatu dezake hiruna hileko denbora-tarteengatik, gehienez hamazortzi hilabetera iritsi arte.

Bere babes eskubidea edo bere gizarte laguntza integraleko eskubidea gauzatu ahal izateko, genero-indarkeria pairatzen duen emakume langileak eskubidea izango du bere lanaldia laburtzeko, soldata proportzio berean jaitsita, edota lanaldia berrantolatzeko, dela Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako eran dela enpresaren eta indarkeria pairatu duen emakume langilearen arteko itunean ezarritako eran.

Artikulu honetan aurreikusi ez diren gaietarako, genero-indarkeriaren kontrako babes integraleko neurriei buruzko 1/2004 Legean ezarritakoa aplikatuko da.



BEDERATZIGARREN KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

46. Artikulua.- Eskubide sindikalak eta sindikatu lana egiteko bermeak.

Langileek duten eskubidea askatasunez sindikatzeko eta jarduera sindikalari ekiteko inolako kalterik jasan gabe beren enpleguan ez beren lan-baldintzetan afiliatuak egoteagatik edo langileen ordezkari gisa jarduteagatik, jasota eta babestua dago bai zuzenbide konstituzionalean eta bai indarrean dauden lan arloko arauetan.

Enpresek aukera-berdintasun printzipioa errespetatuko dute eta ez dute inolako bazterkeriarik aplikatuko langileen ordezkari diharduten pertsonen aurka.

Errazago izan dadin elkarrekin bateratzea langile baten sindikatu ekintza eta langile horrek enpresan duen talde eta maila profesionalari dagozkion zereginak, hona hemen enpresa bakoitzaren jarduera esparruan aplikatu daitezkeen zenbait irizpide:

1. Baldin enpresaren iritziz langile baten jarduera sindikala eta enpresa barruko bere jardun profesionala elkarrekin bateraezinak badira, enpresak deritzen aldaketak egin ahal izango ditu antolakuntzan biak bateragarri bihurtzeko, aldaketa horien berri dagokion sindikatu atalari jakinarazita. Baldin neurri horien ondorioz aldaketak gertatzen badira postu edo zereginetan, enpresak bete egingo ditu langile ordezkariarekin sinatutako akordioak eta, ez balego akordiorik horretaz, mantendu egingo ditu langileak ordura arte bete izan duen postu eta zereginen truke jaso dituen soldata eta gehigarri ekonomikoak, eta kontuan hartuko da zein ordezkaritza esparrutarako izan den aukeratua langileen ordezkari.

2. Ordainketa aldakorreko sistemak ezarriak dituzten enpresetan, posible izango da enpresak eta langileen ordezkaritza nagusiak behar diren neurriak elkarrekin adostea, langileen ordezkariak trataera eta aukera berdintasuna izango dutela bermatzeko.

3. Langileen legezko ordezkarien ebaluazioa egitean, jarduera sindikalari eskainitako orduak ezingo dute ezertan kaltetu dagokion ebaluazioa ez eta, horrenbestez, ebaluazio horren ondorioz egokitu lekietan ordainsari aldakorra ere.

4. Funtzio sindikala itzulgarria dela bermatzeko langileen ordezkariak erabakitzen duen edozein unetan, enpresak erraztasun guztiak emango dizkio langileari ahalik

eta lasterren parte har dezan bere lana aukera berdintasunez betetzeko egitea komeni zaizkion prestakuntza ikastaroetan.

46. bis artikulua- Esparru sektorialeko sindikatu lana.

Espainiako Banka Elkartek negoziatu egin ahal izango du Sindikatu bakoitzarekin — behar adinako legitimazioa badu eta eskari formala egiten badu— nolako ezaugarriak izango dituen bere sindikatu jarduerak Hitzarmen honen aplikazio esparruan.

47. artikulua. Prestakuntza

Langileen ordezkari-tza sindikalari urtero Enpresaren prestakuntzarako planei buruzko informazioa emango zaio.

Langileen ordezkari-ek aukera izango dute prestakuntza eta birziklatze jardueretan parte hartzeko, bai kargu hori izan bitartean, bai amaieran.

Halaber, birziklatze ikastaroetan parte hartzeko aukera emango zaie famili betebeharrak direla-eta eszedentzia edo lanaldi murrizketa izan ondoren lanean hasten diren langileei.

48. Komunikazio sindikalak

1. Enpresek, langileei informazioa emateko edo lanerako intranet erabiltzen dutenean, enpresa batzordeetan dauden ordezkari sindikalentzat gune bat egokituko dute, sindikatu bakoitzarentzat moldatua, beren ordezkari-tza esparruan afiliatu eta langileei zuzendu nahi dieten informazioa zabaltzeko.

Gune hauek dokumentuen kudeaketarako baliabide independenteak izango dira. Langileek eskura izango dituzte, eta kontsultarako bakarrik izango dira. Berriren bat baldin badago, jakinarazi ahal izango da atari sindikalean.

Argitalpenen mantentzea sindikatu bakoitzak izendatutako administrarien esku egongo da, eta haiek bakarrik izango dute sarbidea.

2. Komunikazioa errazteko xedez, enpresek posta korporatiboko kontu espezifiko bana emango diete enpresan legez eraturako sail sindikalei (L.O.L.S.), alegia,

sektoreko sindikatu nagusietako sail sindikalei, horiek hala eskatuz gero.

Enpresa bakoitzaren eremuan, enpresak eta ordezkari sindikalek erabakiko dute, ados jarrita, zein diren langile guztiengana edo langileen kolektibo jakin batengana zuzendutako mezuen terminoak eta baldintzak.

3. Komunikazioen eta mezu elektrikoaren edukia lanari buruzkoa besterik ez da izango, langileen legezko ordezkartzaren funtzioekin lotutakoa, eta ezin izango da beste ezertarako erabili; gainera, enpresetan bide tekniko berri hauen bidez zabaltzen den informazio oro bezalaxe, kontrol teknikoaren mende egongo dira, eta, hala egokituz gero, Izaera Pertsonaleko Datuen Babesari buruzko Legeak ezarritako zaintzapean ere bai.

Sindikatu bakoitzaren guneko informazioaren mezu elektronikoaren edukia Langileen Estatutuaren 4.2.e) artikulua dioenaren arabera izango da, bai pertsonen bai erakundeen dagokienez.

Enpresan eskaintako aukera horren truke, iragarki taulak ezabatuko dira, intranet erabiltzeko aukerarik ez dagoen lantokietan izan ezik. Sail sindikalek, sistema horiek erabiltzen dituzten neurrian, bide tradizionalak erabiliz bidatzen dituzten komunikazioen bolumena murriztu beharko dute (fotokopiak, paperezko oharak, telefonoa, eta abar.).

49. artikulua.- Plantillaren gaineko informazioa.

Sindikatuaren lana errazteko, ENPRESEK langileen Ordezkaritza Sindikalaren eskuetan jarriko dute ordezkari horien ordezkari esparruko langileei buruzko informazioa. Informazio hori formatu informatikoan emango da, Datu Babeserako Lege Organikoan eta Langileen Estatutuaren 65.2. artikuluan xedatutakoa beteta.

Informazioa sei hilerik behin emango da, lantzean dagokion seihilekoaren ondoko hilabetearen barruan, eta gutxienez datu hauek izango ditu:

Langilearen zenbakia edo matrikula, izen-abizenak, sexua, sarrera data, talde profesionala, hitzarmeneko maila, lantokia, bulegoko gakoa, probintzia, kontratu mota eta kontratuaren iraungitze data (aldi baterakoa bada).

49.bis artikulua.- Kuota Sindikalak

Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek hala eskatuta, 250 langile baino gehiago dauzkaten Hitzarmenaren aplikazio eremuko enpresek, aipaturiko sindikatueta afiliaturik dauden langileei, berauek hala eskatuta, hileroko nominatik sindikatuaren kuotari dagokion zenbatekoa kenduko diete.

Eragiketa hau egin dadin interesaturik dagoen langileak, Enpresako Zuzendaritzari idazki bat bidaliko dio eta bertan honako datuok argi adieraziko ditu: kitapena egiteko agindua, zein sindikatutakoa den, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori zein kontu korronte edo aurrezki kutxatako libretatara bidali behar den. Enpresek aipaturiko kenketa hauek urtebeteko epeetan egingo dituzte, kontrakorik adierazi ezean.

Enpresako Zuzendaritzak transferentziaren kopia ordezkaritza sindikalari emango dio, Enpresan halakorik baldin badago.

HAMARGARREN KAPITULUA

DIZIPLINAZKO ARAUBIDEA

50. artikulua. Hobenen sailkapena

Enpresak beren laneko zereginak betetzen ez dituzten langileak zigortu ahalko ditu, Hitzarmen honetan ezartzen den hobenen sailkapenaren edo hauen pareko gertatzen direnen arabera, zigortu ere; hobenak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

51. artikulua. Hoben arinak

Ondorengo hobenak arinak izango dira:

1. Lanera hartarako bidea ematen duen arrazoirik gabe berandu sartzea eta goizegi irtetea, hilabetean sei aldiz baino gutxiagotan badira.
2. Lanetik kanpora joateko bidea ematen duen kausarik gabe eta hurreneko nagusiaren baimenik gabe lanetik joatea, kanporaldia ordubetekoa baino laburragoa bada eta zerbitzuari eragin larria egiten ez badio.
3. Bezeroekin edo lankideekin modu desegokian edo gizalegerik gabe jokatzeta.
4. Etxebizitza aldaketak edo familia egoeraren aldaketak Enpresari behar bezain laster ez jakinaraztea, aldaketa hauei Gizarte Segurantzian, Herri Ogasunean edo Enpresaren laguntza ekintzen zein betebeharren araubidean eraginik eduki dezaketenean..
5. Nagusiei lanaldiko lehen orduetan lanera joan ez izanaren kausak ez azaltzea, hau eragozten duten arrazoiak daudenean salbu.
6. Laneko zereginak betetzeko utzikeria, baldin eta Enpresaren interesei kalte larriarik egiten ez bazaie.
7. Lanera egun batez ez joatea, horretarako biderik ematen duen kausarik ez dagoela.

52. artikulua. Hoben larriak

1. Bi hilabeteko epean lanera bi egunetan ez joatea, horretarako bidea ematen duen kausarik ez dagoela.
2. Laneko zereginak betetzeko utzikeria, Enpresaren interesei kalte larria egiten zaienean edo hartatik halako kalterik datorkienean.
3. Lanera berandu sartzea edo lanetik goizegi irtetea, horretarako bidea ematen duen



kausarik gabe, hilabetean bost aldiz baino gehiagotan gertatzen denean, hiru hilabeteko epean, langilea ohartarazita dagoela, zortzi aldiz baino gehiagotan errepikatzen denean, edo hiruhilabete bateko berandu sartzeek eta goizegi irteteek, elkarrekin gehituta, langilearen lanegun arrunt baten ordu kopurua baino denbora gehiago hartzen dutenean.

4. Enpresaren interesaz beste jarduera bat eginez edo egiten utziz, zerbitzua etetea edo oztopatzea, hartarako bidea ematen duen legezko kausarik ez dagoenean.
5. Enpresaren interesei kalte larria eragiten dioten edo eragin diezaiekoten ikusitako edo ezagututako gauzak Enpresari ez jakinaraztea.
6. Enpresari kalterik eragiten dioten norberaren errakuntzak edo atzerapenak maltzurkeriaz ezkutatzea.
7. Dokumentuak, eskutitzak, datuak, txostenak etab. eskumena duen nagusiaren baimenik gabe geldirik gordetzea edo dagokienaz beste aplikazio, helburu edo erabilera bat ematea.
8. Beste langile baten presentzia erregistratzea, horretarako haren fitxa, sinadura edo kontrol txartelaz baliatuz edo lanerako sarrera eta irteera datuak aldatuz
9. Hoben arinak hiru hilabeteko epean errepikatzea, idatzizko zigorrak izan denean, hoben arinei buruzko 1. puntuan araututakoak alde batera utzita, haiek hoben larriei buruzko atal honetako 3. puntuan ezarritakoak arautuko baititu.

53. artikulua. Oso hoben larriak

1. Kontratuzko onustea haustea edota lanean konfiantzazko abusua egitea.
2. Emandako zereginetan iruzurra egitea edo leialtasunik gabe jokatzeko, hala nola Enpresaren, lankideen edo bezeroen ondasunak lapurtzea, ebastea edo haietaz jabetzea. Era berean, Enpresaren egoitzetan aipatutako ekintza horiek edozein pertsonari egitea.
3. Gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea edota gaixotasunagatik zein istripuagatik baxan egonda, egoera horrekin elkargarriak ez diren jardueratan aritzea.
4. Derrigorrez gorde beharreko isilpekoak haustea edo behar ez bezala haien berri hartzea.
5. Horditzeko ohitura eta toxikomania, honek lanean eragin txarrik baldin badu.
6. Enpresaren arauak haustea, hau kontabilitate egoeraren edo hartutako arriskuen benetako izaera edo egoera ezkutatzeko, itxuraldatzeko edo ordeztzeko asmoz egiten denean.
7. Nagusiek beren aginteaz abusatzea.
8. Sexu eraso, legean eta Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera.

9. Lanean diziplinarik gabe jokatzea edo desobeditzea.
10. Ohiko zein itundutako lanaren errendimendua borondatez eta jarraian murriztea.
11. Enpresariari, Enpresan lan egiten duten pertsoneri edo haiekin bizi diren senideei laido ahozko zein fisikoa egitea.
12. Hoben larria hamabi hilabeteko epean errepikatzea, baldin eta idatzizko zigorrak izan bada.

54. artikulua. Zigorren araubidea

Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera zigorrak jartzea Enpresaren eskumena da. Ahozko zentzarazpena izan ezik, zigor guztiak interesatuari idatziz jakinaraziko zaizkio; hark jakinarazpena jaso duela adierazi beharko du, edo jakinarazpenean bertan haren berri jaso duela sinatu, nahiz eta honek ez duen esan gura zigorrarekin ados dagoenik.

Kapitulu honetan ezarritakoa gora behera, Enpresak, suertatzen den egoera kontuan harturik, hobenei larritasun txikiagoko hobenetarako edozein zigor aplikatu ahalko die eta zigor aldaketa honek ez du esan gurako hoben hori beste mota batekoa denik.

Gehienezko zigorrak:

Hobena nolako larria den kontuan harturik, gehienez ere honako zigor hauek ezarri ahalko dira:

a) Hoben arinengatik

1. Ahozko zentzarazpena,
2. Idatzizko zentzarazpena.
3. Enplegua eta soldata gehienez ere bi egunez etetea.

b) Hoben larriengatik:

1. Enplegua eta soldata gehienez ere hogeit egunez etetea.
2. Langileak ohiko etxebizitza duen herriaz beste batera probintzia berean eta gehienez ere hiru urterako derrigorrez lekualdatzea. Ondore hauetarako ez dira kontuan hartuko lan kontratuaren etendurak.
3. Gehienez ere bi urteko epean goragoko mailetara igotzeko ezintzea.



4. Gehienez ere urtebeteko epean aldi baterako maila galtzea. Langilea bere mailaren azpikora jaitsiko da, baita horrek taldea aldatzea ekarriko balu ere, eta horren ondorio ekonomikoak jasango ditu.

c) Oso hoben larriengatik

1. Enplegua eta soldata gehienez ere sei hilabeterako etetea.
2. Langileak ohiko etxebizitza duen herriaz beste batera derrigorrez lekualdatzea.
3. Maila edo taldea behin betiko galtzea eta haren ondorio ekonomikoak jasan behar izatea.
4. Gehienez ere lau urteko epean goragoko mailetara igarotzeko aldi baterako ezintasuna.
5. Iraizpena.

55. artikulua. Kautelazko neurriak

Gertaerak nolakoak diren eta noraino heltzen diren zehazteko beharrezkoa denean, Enpresak enpleguaren enpleguzko etendura erabaki ahalko du gehienez ere bi hilabeterako; etendura denboran enpleguak Enpresaren esanetara egon beharko du.

56. Artikulua.- Sexu-jazarpenaren prebentzioa

1. Sexu-jazarpena izaera sexualeko edozein jokabide fisiko edo ahozkoa da, baldin eta beraren asmoa edo ondorioa pertsona baten duintasunari erasotzea bada, batez ere giro beldurgarria, degradatzailea edo iraingarria sortzen denean.

2. Sexu-jazarpeneko egoerak prebenitzeko xedez, enpresa saiatuko da lantokian giro egokia egon dadin, hau da, izaera edo konnotazioa sexuala duen jokabiderik gabeko giroa, eta horretarako beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu, jokabide horiek prebenitzeko beharrezkoak diren prozedura espezifikoak bideratuz

Xede horrexekin, langileen ordezkariekin negoziatu behar diren beste neurri batzuk ere ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak prestatzea eta hedatzea, eta informazio-kanpainak edo prestakuntza ekintzak egitea.

3. Auzitegi administratibo edo judizialen aurrean abiatu daitezkeen legezko ekintzez gain, barneko prozedura informala abiatzeko, sexu-erasoa salatuko da enpresaren zuzendaritzako pertsona baten aurrean.

Salaketa egin orduko, enpresak informazio espedientea zabalduko du, batez ere gertakariak argitzeko eta salatutako erasoak geldiarazteko. Horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira, eta enpresak ez du bere gain hartuko erantzukizunik, funtsezko eskubideak urratu baldin badira.

Azaldutako egoera langileen ordezkariari jakinaraziko zaio berehala, kaltetutako pertsonak hala eskatuz gero.

Egin beharreko ikerketan erabiliko den formalitate bakarra parte hartzaileei entzuteko tramitea izango da, eta gertatutakoak argitzeko balio duten eginbideak burutuko dira.

Prozesu horretan, gehienez 10 eguneko epean gauzatu beharrekoa, jarduleek erabateko konfidentzialtasuna gordeko dute, zeren prozesuak zuzeneko lotura baitu pertsonen ohorearekin eta intimitatearekin.

Salatutako kasuan sexu erasoak egiaztatzen bada, eta subjektu eragilea enpresaren eraketa eta zuzendaritzapean badago, zigorra ezarriko zaio, beste neurri batzuen artean.

HAMAIKAGARREN KAPITULUA

BESTE ZENBAIT XEDAPEN

57. artikulua. Lanean hastea

1. Enpleguak indarrean dagoen legediarekin bat etorritz sartuko dira lanean.

Lanerako sarreretan talde frogarik dagoenean edo sarrera sistematikoki eta modu estandarrean urtebetean zehar egiten denean, langileen hautaketa prozesuetan gardentasun eta informaziorik handiena izan dadin, enpresek ordezkari-tza sindikalari aurretiaz honako informazio hau emango diote: eskatutako lanbide ezaugarriak, hautaketa frogan edukiak eta helburuak. Era berean, ordezkari-tza sindikalari frogan hauen emaitzen berri ere emango zaio.

2. Enplegu egonkorra eta alorrean kontratazio zuzena bultzatzeko, urte naturalaren barruan enplegu finkoaren %90aren batez besteko ponderatua duten enpresek – batez besteko ponderatua egiteko hileroko datuak hartuta- Langileen Estatutuko 15. Artikuluko 1.b atalean ezarritako irizpideei atxiki ahal izango zaizkie, hurrengo urte naturalean eta lan hitzarmenak ezarritako muga baitan.

Aurreko paragrafoan aipatutako zabaltzea erabiltzen duten enpresek horren berri emango diete langileen ordezkari-ri, gutxienez urtero eta datu egokiak emanez.

Aukera hori lan hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen den egunetik aurrera egiten diren kontratuetan aplikatuko da.

58. artikulua. Produktibitatea

Akordio hau sinatzen duten alderdiak bat datoz sektorearen produktibitatea hobetzeko kezkatzean eta ardura hartzean.

59. artikulua. Uniformeak

Zerbitzu Orokorretako langile uniformedunen jantziak enpresek ordainduko dituzte, baita haiek erabiltzeko eta zaintzeko modua erabaki ere.

- 1.Langile horiek eskubidea izango dute urtero zapata pare bi jasotzeko.
- 2.Uniformedun langileei urtero emango zaien uniformeen oihala (uniformeak txandaka emango zaizkie, negukoa eta udakoa) dagokion herriko klimarako egokia izango da. Ehunak eta oinetakoak hautatu baino lehen, langileen ordezkariak entzungo zaie.

Klausula gehigarriak eta Azkeneko xedapenak

Lehen klausula gehigarria Enplegu protokoloa

Oraingo testuinguru ekonomikoan alderdi biek onartzen dute sektoreko enplegua defendatzeari eman behar zaiola lehentasuna eta horregatik konpromisoa hartzen dute ahalegina egiteko lanpostuak ahalik eta egonkorren egiteko, kontratuak iraungi beharrean beste neurri batzuk negoziatuz, sinetsita daudelako egonkortasun hori bermatzeko bide onena dela enpresen indarra eta sendotasuna hobetzen saiatzea eta enpresen lehiakortasun maila mantentzea, gauza izan daitezzen horrela etengabe balioa sortzen eta ingurumenera egokitzen aitzeko, merkatuak lantzean ezartzen dizkien eskakizunen arabera. Testuinguru horretan, helburu hori iristeko lagungarri gertatzen dira soldaten moderazioa eta plantillak egokitzeko etengabeko ahalegina bezalako kontzeptuak.

Beraz, baldin Hitzarmena indarrean dagoen denboran premia balego plantillen berrantolatze edo berregituratze prozesuak abiatzeko, alderdi biek adosten dute hartu beharreko neurriak elkarrekin negoziatuko dituztela irizpide hauetan oinarriturik:

- Enpresen esparruan abiatzen diren berregituratze prozesuetan lehenetsi egingo da barne malgutasuneko neurriak hartzea, esaterako --besteak beste-- lan-kontratuak eta eszedentziak etetea, lanaldia murriztea, mugikortasun funtzional eta geografikoa eta lan-baldintzak nabarmen aldatzea.
- Langileen Estatutuen 40, 41, 47 eta 51. artikuluetan aurreikusitako lege prozeduretara jo aurretik, Enpresek denbora aldetik mugatutako aurreitiazko negoziazio prozesu bat abiatuko dute langileen ordezkariekin.

- Entitateen integrazio nola berregituratze prozesuetan alde biak engaiatzen dira fede onez jokatzera.
- Enpresak beren langileen prestakuntza sustatuko dute gai izan daitezen beren ohiko lanez bestelako lanak egiteko eta horrela euren enplegugarritasuna hobetu dadin.

Hitzarmeneko Batzorde Paritarioaren eskumenen artean egongo da jakitea zein den enpleguaren bilakaera orokorra Talde Hitzarmen honen esparruan sartzen diren enpresen multzoan.

Enpresa bakoitzaren esparruan, Hitzarmen hau sinatzen duten Ordezkaritza sindikalei aldiro jakinaraziko zaie zein den enpleguaren bilakaera enpresa barruan, eta informazio hori bideratzeko posible izango da interlokuzio bide espezifikoak sortzea Ordezkaritza horrekin.

Bigarren klausula gehigarria

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, informatikako teknikek gero eta leku gehiago hartzen ari direla ikusita eta teknika horiek zuzen erabiltzea produktibitateko ez ezik laneko erosotasunerako ere onuragarria baita, adierazten dute, teknika horien erabilera okerragatik nahi diren ondoreen kontrakoak sor ez daitezen asmoa daukatela. Horregatik, arreta berezia jarriko zaie teknika horiek berekin dakartzaten segurtasun eta higiene arazoei, oftalmologiazkoak ere barne direla.

Hirugarren klausula gehigarria

Enplegurako Prestakuntza Etengabeko Sektoreko Batzorde Parekidea martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretura egokitzea adosten da, horren bidez etengabeko lanbide prestakuntza erregulatzeko baita garapenerako indarrean dagoen gainontzeko araudia

Laugarren klausula gehigarria

Enpresa bakoitzean gizarte aurreikuspeneko sistema ordezkoko edo osagarriak ezarri ahal izango dira, langileen ordezkarien oniritziarekin, Hitzarmen Kolektibo honetako 35., 36. eta 37. artikuluetan ezarritakoen antzekoak ez izan arren.



Bosgarren klausula gehigarria

Unean uneko legeriaren arabera behar bezala egiaztatuta eta erregistratuta dauden izatezko bikoteei onartzen zaie eskubidea dutela Talde Hitzarmenaren 27. artikuluko a, b, c, d, e eta f ataletan jasota dauden lizentzietatik legozkieketenak gozatzeko.

Aurreko paragrafoan esaten denaren ondorioetarako, frogatu behar denean bikote bat izatezko bikote dela, bizilekutzat duen Autonomi Erkidego edo Udaleko erregistro espezifikoren batean egindako inskripzioaren ziurtagiria erakutsi beharko da, edo bestela, izatezko bikote hori osatu izana agertzen duen dokumentu publiko bat.

Orobat ezagutuko dira izatezko bikoteak, Langileentzako Aurrerapen eta Maileguei buruzko 40. artikulua c, d eta f atalak aplikatuz heldu diren ondorioetarako.

Seigarren klausula gehigarria

Hauteskundeak egiten direnean maila sektorialean langileen ordezkari bateratuak aukeratzeko, akordioak egin daitezke AEB eta sindikatu etako ordezkarien artean zehazteko, legediak ahalbidetzen duen neurrian, nola multzokatu daitezkeen ongienik zentroak ahalik eta langile gehienek har dezaten parte hauteskunde prozesuan.

Azkeneko lehen xedapena . Batzorde Paritarioa

Hitzarmenak duen indarraldi berbererako, batzorde bat eratuko da, eraz eskatzen zaionean Hitzarmenaren interpretazioarekin zerikusia duten arazo guztiak aztertu eta haiei buruz iritzia emateko.

Batzorde hori gehienez ere 12 kidek osatuko dute, alderdi bakoitzak gehienez ere 6 kide izendatuko dituelarik: alderdi bakoitzak izendatzen dituen kideetatik bik gutxienez Hitzarmena Negoziatzeko Batzordeko kide izan behar izan dute.

Batzordeak, eratu ondorengo hogeita hamar egunetan, bere Araudia onartuko du; Araudi horrek, besteak beste, idazkaritzari dagozkien arazo guztiak zehatzmehatz arautuko ditu. Hitzarmenaren iraunaldi zehaztapan bereko Batzorde bat eratu da oda deialdi eta bilera zereginetarako.

Baldin alderdi bietatik batek eskatzen badu Batzordea biltzea, goitik jota hamabost eguneko epean bildu beharko da.

Hauek dira Batzorde Paritario horren zereginak:

1. Lan Agintariari edota Agintari Judizialari jakinarazi, hala balegokio, Hitzarmen hau ulertzerakoan sortu daitezkeen arazo guztiak.
2. Arbitro eta ararteko lana egin alderdiek ebazteko aurkezten dizkioten gaietan.
3. Zaindu behar bezala betetzen dela Talde Hitzarmen honetan hitzartutakoa.
4. Ezagutu eta ebatzi ondoko gaien inguruan sortzen diren eztabaidak:
 - Talde Hitzarmenaren aplikazioa eta interpretazioa, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan xedatutakoari jarraituz.
 - Talde Hitzarmenean aurreikusitako lan-baldintzak enpresan aplikatzen ez direnean alderdi bien artean sortzen diren desadostasunetan akordiorik lortzerik ez dagoenean, desadostasun horiek ebatzi indarrean dagoen legediaren arabera eta Langileen Estatutuaren 82.3. artikulua betez.
5. Hitzarmena indarrean dagoen denboran Hitzarmena egokitu eta, hala balegokio, aldatu, indarrean dagoen lan araudian ezarritako prozedurari jarraituz. Holakoetan, Batzorde Paritariora onartuko dira negoziatzea zilegi duten pertsona guztiak, Hitzarmena sinatu ez badute ere.
6. Gorago esandako zereginaz gain, Batzorde Paritario honek, eratzen den unetik bertatik, bere funtzionamendua egokituko dio lantzean indarrean dagoen lege araudiari, araudi horrek Batzorde Paritarioentzako ezartzen dituen zereginetara dagokienez ere.
7. Batzorde Paritarioren barruan akordioak bi ordezkarietako kideen gehiengoz hartuko dira, baina, sindikatuaren ordezkarietara dagokionez, botoa haztatua izango da sindikatu bakoitzak Hitzarmenaren negoziazio mahaian daukan ordezkarietara arabera. Batzordean parte hartzen duten ordezkarietara isilik gorde behar dituzte eskuratzen duten informazioa eta hartutako akordioak akta labur batean jasoko dira, batzarreratu guztiak sinatu beharko dutena. Akta horren

kopia bana bidaliko zaie kontsulta egin duten Entitateei eta Enpresako Langileen Legezko Ordezkaritzari.

8. Baldin Batzorde Paritarioaren barruan sortutako desadostasun batengatik ezinezkoa balitz akordio bat hartzea Batzordearen erabaki-esparruko gairen batean, ordezkaritza biek posible izango dute, biek hala onartzen badute, arbitro eta ararteko bati ebatzaraztea adostu ezin duten gai hori.
9. Akordioak baliozkoak izango badira, Batzordeko kide guztiak egon beharko dira bileran

Azkeneko bigarren xedapena. Lan Hitzarmen kolektiboaren azterketa eta ikerketa sektoreko errealitateari egokitzeko

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, "Lan Hitzarmen kolektiboaren azterketa eta ikerketa sektoreko errealitateari egokitzeko" izeneko Batzorde bat eratuko dute alderdi sinatzaileek; lehendabiziko eginkizuna bere arautegia prestatzea eta beharrezkoak dituen giza-baliabideak eta tresna materialak zehaztea izango da. Batzorde horretan adostutakoa Bankako Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritariora eramango da.

ERANSKINA**96.01.01 BAINO LEHENAGOTIK SORTUTAKO BURUTZAKO
HIRURTEKOAK MAILAKETA BERRIAREN ARABERA**

| 1995. URTEKO EGOERA | EGOERA BERRIA |
|-----------------------|---------------|
| Burutzako hirurtekoak | Maila |
| 1.eko burua | I |
| 2.eko burua | II |
| 3.eko burua | III - IV |
| 4.eko burua | VI - VII |
| 5.eko burua | VI - VII |
| 6.eko burua | VIII |

BANKA PRIVATUAREN XXII. LAN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AURKIBIDEA

LEHEN KAPITULUA. Xedapen orokorrak

1. Aurretiazko xedapena
2. Aplikazio eremua
3. Lehenagoko Hitzarmenak
4. Hitzarmenaren indarraldia
5. Kontentsazioei eta irispenei buruzko klausula orokorra
6. Hitzarmenaren batasuna.

3

BIGARREN KAPITULUA. Lanbide sailkapena

7. Lanbide taldeak
8. Goragoko taldeetako lanak
9. Mugikortasun funtzionala
10. Igoerak
11. Azterketetarako epai mahaiak

HIRUGARREN KAPITULUA. Ordainsariak

12. Ordain kontzeptuak
13. Soldatak
14. Antzinasuneko kausazko igoerak
15. Antzinasuna Enpresan
16. Antzinasuna teknikarien Taldean
17. Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak
18. Mozkinetako partaidetza
19. Esleipen eta gehigarritzko ordainketa osagarriak edo bereziak
20. Aparteko orduak
21. Ekoizpena bultzatzeko pizgarria
22. Lanaren kalitatea saritzeko gehigarria
23. Zaintzaldiak
24. Gehigarriak

LAUGARREN KAPITULUA. Lanaldia, oporrak eta lizentziak.

25. Lanaldia eta ordutegiak
26. Oporrak
27. Lizentziak



BOSGARREN KAPITULUA. Langileen mugimenduak.

- 28. Lekualdaketak
- 29. Bidai sariak eta lan eginkizunenak
- 30. Herri bereko edo hurbileko herrietako lanpostu hutsak
- 31. Lanpostua haurdunaldiagatik aldatzea
- 32. Eszedentziak eta lanean berriz hastea
- 33. Aldi baterako langileak

SEIGARREN KAPITULUA. Prestazio osagarriak

- 34. Gaixotasuna
- 35. Ohiko lanbiderako edo guztizko ezintasun iraunkorra
- 36. Erretiroa
- 37. Alarguntasuna eta zurztasuna.
- 37.bis- Bizitza-asegurua.
- 38. Zerbitzu egintzan gertatutako heriotza.
- 39. Erretiro adina

ZAZPIGARREN KAPITULUA. Onura sozialak

- 40. Langileentzako aurrerakinak eta maileguak
- 41. Etxebizitzak
- 42. Eskolarako laguntza.

ZORTZIGARREN KAPITULUA. Berdintasuna eta kontziliazoa

- 43. Famili eta lan bititza uztartzea
- 44. Pertsonen artean aukera berdintasunerako eta diskriminaziorik ez sortzeko bermea
- 45. Genero-indarkeriaren kontrako babesak

BEDERATZIGARREN KAPITULUA. Eskubide sindikalak

Diziplinazko araubidea

- 46. Eskubide sindikalak eta sindikatu lana egiteko bermeak
- 46. bis-. Esparru sektorialeko sindikatu lana
- 47. Prestakuntza
- 48. Komunikazio sindikala
- 49. Plantillaren gaineko informazioa
- 49 bis. Kuota sindikalak

HAMARGARREN KAPITULUA. Diziplinazko araubidea

- 50. Hobenen sailkapena
- 51. Hoben arinak
- 52. Hoben larriak
- 53. Oso hoben larriak
- 54. Zigorren araubidea
- 55. Kautelazko neurriak
- 56. Sexu-jazarpenaren prebentzioa.

HAMAIKAGARREN KAPITULUA. Beste zenbait xedapen

- 57. Lanean hastea
- 58. Produktibitatea
- 59. Uniformeak

KLAUSULA GEHIGARRIAK ETA AZKENEKO XEDAPENAK

Lehen klausula gehigarria. Enplegu Protokoloa

Bigarren klausula gehigarria.

Hirugarren klausula gehigarria.

Laugarren klausula gehigarria.

Bosgarren klausula gehigarria

Seigarren klausula gehigarria.

Azkeneko lehen xedapena. Batzorde Paritarioa

Azkeneko bigarren xedapena. Lan Hitzarmen kolektiboaren azterketa eta ikerketa sektoreko errealitateari egokitzeko