



Bankako XXIII. Hitzarmen Kolektiboa 2015-2018



Bankako XXIII. Hitzarmen Kolektiboa 2015-2018





José María Martínez
CCOO Zerbitzuetako
idazkari orokorra



Juan José Giner
CCOO Taldeko idazkari
orokorra, finantza-sektorea

Kide hori,

Pozik gaude zure pantailan duzun Bankako XXIII. Hitzarmen Kolektiboaren akordio hau aurkezteko aukera dugulako. Adi irakurri ezazu eta izan ezazu eskura, zure soldataren eta laneko baldintzen, enpleguaren, laneko arauen, lanaldiaren... oinarria baita, zure bizitzaren zatia.

Hitzarmen honen negoziazioa bereziki zaila izan da, dakizun bezala, indarrean dagoen lan-erreformak ezartzen dizkigun muturreko baldintzengatik eta enpleguko krisiagatik, finantza-sektoreko krisiagatik, baina CCOOtik, hasi banketxe bakoitzean afiliatuta gauden milaka emakume eta gizon horietatik eta beren ahalegina eta konpromisoa jartzen duten ordezkarietatik negoziazioko batzordean egon garenetara arte, gure ahaleginik handiena egin dugu, zuen babes nagusiak ematen digun indarra da, eta horri esker lortu dugu Hitzarmen hau, apirilaren 19an sinatu dugun hau.

Hitzarmenak berez balio du, gure baldintzentzako zalantza ekiditen baitu, arauzko kaosa eta bere indarraldia amaitzeak berekin izan zezakeen diskrezionalitatea ekiditen baititu; orainari eta etorri daitekeenari egonkortasun juridikoa eskaintzen dio.

Aldaketen Hitzarmena da, ia artikulua guztietan eta kapitulu guztietan daude aldaketak, etorkizunari begiratzeko hitzarmena da, gorabehera handiekiko garaietan gure eskubideak babesteko eta defendatzeko, seguru asko finantza-sektore osoaren hitzarmena izango den hau.

Enplegurako babesak eta konpromisoak mantendu ditugu, gure lehenengo xedea baita, eta horrek esan nahi du berregituratze-prozesu ororen aurreko negoziazio klausula sartu dela, enplegu egonkorra eta kalitatezkoak lehentasuna izateaz gain.

Indarrean egongo den lau urteetan **%4,5eko soldata-hazkundera** adostu dugu (+%0,25 +%0,25 sektoreko RAEren hazkunderaren arabera), 2015ean eta seguru asko 2016an 0 inguruko inflazioarekin amaituko denean. Gehi urteko %0,6 antzinasunagatik, **pentsio-planen** gutxieneko ekarpenetan hazkundera edo **bizi-asegurua**ren hedapena eta ez da otsaileko nominan ordaindutako konturako ordainketan atzera egiterik egongo.

Profesionaltasunaren aitortzea areagotu dugu, **arau deontologikoak** sartu baititugu,

balio etikoak eta horien defentsarako mekanismoak. Baita garapen profesionalaren ikuspegitik ere, 8. maila bermatu baitugu **merkataritza-kudeaketa** funtziorako, baldintza jakin batzuekin.

Larunbatetan ixtea sendotu egin dugu, lizentzia batzuen tratamendu hobetu edo zenbait gatazka modu positiboan ebatzi Kanarietako egun gehigarriengatik. Lanaldiaren kontrola akordio bidez edo bide judizialek ebatziko da eta jada ebazten ari da.

Sektoreko **ordainketak homogeneizatzeko** bide segurua ireki dugu, baita 17,25eko estandarrean homogeneizatu ere. Erabateko bermeak ditu gaur egun horrez gainera daudenentzat, sartzen direnei onuretan parte hartzeko sistema berria dago eta erakundeetan gaur egun 15,75 pagarekin dauden milaka lagunek, orain arte horiek hazteko aukerarik ez zutenek, pixkanaka estandarra lortzeko aukera izango dute.

Bermeak eta erraztasunak eman dira lanbiderako **sarbidea** kontratu mugagabearekin egin dadin lehenengo egunetik, eta urteko soldata 11. mailakoa baino txikiagoa izan arren, praktiketako kontratukoa baino handiagoa izango da, nahiz lehenengo urtean nahiz bigarreanean. Era berean, **10. mailara** igotzeko aldia laburtu egin da.

Berdintasunaren eta kontziliazioaren aldeko xedapenak hobetu dira, berdintasun-planetan xede numerikoak eta denborazkoak aztertuko direla ziurtatu da, lanbideko promozioan dauden desberdintasunak murrizteko, desberdintasunik handienak hor baitaude.

Laneko osasunari buruzko kapitulu berri bat sartu dugu, prebentzio-ordezkarien lanaren berri izateko, eta arriskurik ohikoenak adierazi ditugu –identifikatzeko, aurrea hartzeko eta zuzentzeko– psikosozialak, pantailekin lana egin beharra eta lapurretak.

Helburuekin zerikusia duten **pizgarriei** buruzko eztabaida eta negoziazioa ireki dugu, teknikarien hirurtekoekin lotu dugu hori, azterketa eta proposamen batzorde baten formularekin eta gehienez ere 18 hilabeteetan eman behar ditu emaitzak.

Hitzarmenaren testu osoa irakurtzen duzunean ohartu zara aldaketa gehiago ere badirela eta datozen asteetan gai bakoitzari buruzko monografikoak argitaratzen ditugunean ere bai. Hitzarmena osotasun bat da eta, ondorioz, orekak ditu bere zatien eta patronalaren nahien (hasieran neurrigabeak) eta gure errebindikazioen artean. Alternatiba bideragarriak aurkitu behar izan ditugu, aldaketak proposatu, irtenbide konplexuak aurkitu arazoak hala eskatuz gero, behar dena berritu dugu, zaharkitutakoa kendu eta uko egin ezin zaiona mantendu.

Gure iritziz balantzea oso positiboa da, izan ere, CCOOn seguru gaude **irtenbideak emanaz gero, zure eskubideak hobetu egiten direla**.

CCOOk emakumeak eta gizonak zure esku gaude informazio gehiago nahi izanez gero, zalantzak argitzeko, galderei erantzuteko, kritikak entzuteko. Zalantzarik gabe joan gertuen duzun ordezkarirengana.

MILA ESKER CCOOn afiliatutako langileei: oso harro gaude Hitzarmen honekin, bere edukiekin, negoziazio prozesuarekin, eta herrialdean eta sektorean negoziazio kolektiborako ditugun zailtasun handiak arrakastaz gainditu ditugulako. Zu gabe ezinezkoa izango zen. Ez da soilik kuota (gogoan izan PFEZetik kentzea), baizik eta negoziazio-mahaian eseri ginenean geneukan babesaren erdia, helarazten dizkiguzun kezkak, igortzen dituzun iritziak eta alternatibak. Zeregin hau garatzeko aukeratu gaituzuen pertsonok zure espektatibak bete izana espero dugu, bihotz-bihotzez. Mila esker.

OHARRA afiliatu gabeko langileentzat: Hitzarmena ez da zerutik etorri, hobekuntzak, bermeak eta mota guztietako baldintzak, nominan daudenak eta besteak, sindikatu-indarraren emaitza dira. CCOOn horretarako inteligentziaz gain, ezagutzak, ahalegina, esfortzua jarri ditugu, ehunka lagun aritu gara lanean, finantza-bitartekoak ere jarri ditugu, aholkularitza juridikoa, informatzeko bitartekoak, bidaiak eta bilerak. Indar hau gure egiteko eran dugun konfiantzatik dator, eta sindikatu-etako hauteskundeetan islatu zen hori, baina batez ere afiliatuaren erabateko babesetik eta parte hartzetik dator, gaur egun finantza-sektoreko plantillaren %25 baino gehiago CCOOn gaude. Ez zaitez kanpoan geratu.

Negoziazio-batzordea



Ana Ramiro
Sindikatu-ekintza atala, Finantza-sektoreko taldea



Isabel Gil
CCOoko zerbitzuetako idazkari nagusia, BBVA



Miguel Periañez
CCOoko zerbitzuetako idazkari nagusia, Banco Santander



Mario Rifaterra
CCOoko zerbitzuetako idazkari nagusia, Banco Sabadell



Guillermo Saldaña
CCOoko zerbitzuetako idazkari nagusia, Banco Popular



Carmelo ibáñez
CCOoko zerbitzuetako idazkari nagusia, Bankinter



Nuria Lobo
Profesionaltasuneko idazkaria, finantza-sektoreko taldea



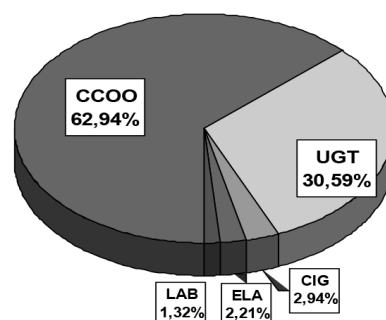
Salvador Tejedor
Madrilgo taldeko idazkari nagusia



Juan José Giner
Finantza-sektorearen taldeko idazkari nagusia

Negoziazio-batzordea 2015eko otsailean sektoreko enpresa guztietan izandako sindikatu-hauteskundearen emaitzen arabera eratuta dago.

Mesa CC	Dlgs	%	Miembros
CCOO	1.284	62,94%	8
UGT	624	30,59%	4
CIG	60	2,94%	1
ELA	45	2,21%	1
LAB	27	1,32%	1
	2.040	100,00%	15



AURKIBIDEA

Lehenengo kapitulua: XEDAPEN OROKORRAK	15
1. artikulua.- Aurretiazko xedapena.	15
2. artikulua.- Aplikazio eremua.	15
3. artikulua.- Lehenagoko hitzarmenak.	16
4. artikulua.- Hitzarmenaren indarraldia.	16
5. artikulua.- Konpentsazioei eta irensteei buruzko klausula orokorra.	16
6. artikulua.- Hitzarmenaren batasuna.	16
Bigarren kapitulua: DEONTOLOGIA ETA GIZARTE-ERANTZUKIZUNA	17
7. artikulua.- Lanbidearen deontologia.	17
8. artikulua.- Gizarte-erantzukizuna eta gizartearekiko inbertsio arduratsua.	18
Hirugarren Kapitulua: ENPLEGUA	19
9. artikulua.- Profesionaltasuna eta enpleguaren kalitatea.	19
10. artikulua.- Behin-behineko kontratuak.	20
11. artikulua.- Lanbidean sartzeko maila.	20
12. artikulua.- Berrantolaketa prozesuetako irizpideak eta prozedurak.	21
Laugarren kapitulua: LANBIDE SAILKAPENA	22
13. artikulua.- Kualifikazio eta motibazio profesionala.	22
14. artikulua.- Sailkapen profesionala.	22
15. artikulua.- Goiko mailara igotzea eta soldata parekatzea.	24
16. artikulua.- Mugikortasun funtzionala.	25
Bosgarren Kapitulua: ORDAINKETAK	26
17. artikulua.- Ordainsari kontzeptuak.	26
18. artikulua.- Mailako oinarrizko soldata.	26
19. artikulua.- Ekaineko eta Gabonetako aparteko ordainsariak.	30
20. artikulua.- Antzinasunagatiko igoerak.	30
21. artikulua.- Antzinasuna Enpresan.	30
22. artikulua.- Antzinasuna teknikarien taldean.	31
23. artikulua.- Mozkinetako partaidetza.	32
24. artikulua.- Ordainsari eta esleipen osagarriak edo bereziak.	34
25. artikulua.- Zaintzak.	36
26. artikulua.- Gauzazko lansaria.	36

Seigarren kapitulua: LANEKO DENBORA	37
27. artikulua.- Lanaldia eta ordutegiak.	37
28. artikulua.- Oporrak.	38
29. artikulua.- Lizenziak.	40
30. artikulua.- Haurdunaldiagatik eta amatasunagatik lizenziak.	42
31. artikulua.- Edoskitzeko baimena.	42
32. artikulua.- Aitatasunagatik lizenziak.	42
33. artikulua.- Familiakoak zaintzeko lizenziak eta lan-utzialdiak.	42
34. artikulua.- Lanaldi murrizketa.	43
35. artikulua.- Beste lizenzia batzuk.	44
Zazpigarren kapitulua: LANGILEEN MUGIMENDUAK	45
36. artikulua.- Lekualdaketak.	45
37. artikulua.- Dietak eta zerbitzuen komisioak.	46
38. artikulua.- Plaza berean edo gertukoetan zerbitzuak estaltzea.	47
39. artikulua.- Lanpostua haurdunaldiagatik aldatzea.	47
40. artikulua.- Lan-utzialdiak eta lanean berriz hastea.	47
Zortzigarren kapitulua: PRESTAZIO OSAGARRIAK	49
41. artikulua.- Gaixotasuna.	49
42. artikulua.- Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa.	49
43. artikulua.- Erretiroa.	50
44. artikulua.- Alarguntasuna eta umezurztasuna.	52
45. artikulua.- Bizi-asegurua.	53
46. artikulua.- Zerbitzu egintzan gertatutako heriotza.	54
47. artikulua.- Erretiratzeko adina.	54
48. artikulua.- Enpresako akordioetara igortzea.	54
Bederatzigarren Kapitulua: ONURA SOZIALAK	55
49. artikulua.- Langileentzako aurrerakinak.	55
50. artikulua.- Interesik gabeko maileguak.	55
51. artikulua.- Etxebizitza erosteko maileguak.	56
52. artikulua.- Lan-harremanaren ondorioz alokatutako etxebizitzak.	57
Hamargarren kapitulua: BERDINTASUNA ETA KONTZILIAZOA	58
53. artikulua.- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea.	58
54. artikulua.- Pertsonen artean aukera berdintasuna egoteko eta diskriminaziorik ez sortzeko bermea.	58
55. artikulua.- Sexu-jazarpena eta sexuagatikoa prebenitzea.	59
56. artikulua.- Genero-indarkeriaren kontrako babesak.	60
Hamaikagarren kapitulua: LANEKO OSASUNA	62
57. artikulua.- Laneko arriskuen prebentzioa	62
Hamabigarren kapitulua: ESKUBIDE SINDIKALAK	64
58. artikulua.- Eskubide sindikalak eta sindikatu lana egiteko bermeak.	64
59. artikulua.- Sindikatu lana sektoreko esparruan.	65
60. artikulua.- Langileen legezko ordezkariari informatzeko eskubidea.	65
61. artikulua.- Prestakuntza.	65
62. artikulua.- Komunikazio sindikalak.	65

63. artikulua.- Plantillen gaineko informazioa.	66
64. artikulua.- Sindikatuko kuotak.	66
65. artikulua.- Sindikatuetao hauteskundeak.	67
Hamahirugarren kapitulu: DIZIPLINAZKO ARAUBIDEA	68
66. artikulua.- Hobenen sailkapena.	68
67. artikulua.- Hoben arinak.	68
68. artikulua.- Hoben larriak.	69
69. artikulua.- Hoben oso larriak.	69
70. artikulua.- Zigorren araubidea.	70
71. artikulua.- Kautelazko neurriak.	71
Xedapen iragankorrak, gehigarriak eta azkenak	72
Xedapen iragankorra.	72
Xedapen gehigarria.	80
Azkeneko lehen xedapena. Batzorde Paritarioa.	80
Azkeneko bigarren xedapena. Lan Hitzarmen kolektiboaren azterketa eta azterketa batzordea, ikerketa sektoreko errealitatera egokitzeko.	81





Lehenengo kapitulua

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Aurretiazko xedapena

1.- Datozen artikuluetan beste zehaztapenik egin gabe “Hitzarmena” aipatzen denean, Hitzarmen Kolektibo 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.- “Langile” esatean, Hitzarmen honen ezarpen-eremuko enpresaren batean zerbitzua eskaintzen duten langile guztiez ari gara.

2. artikulua. Aplikazio eremua

Talde Hitzarmen honek banku-enpresa pribatuen, banku-konpentsazioko ganbaren eta oro har banku izena duten enpresen lan harremanak arautzen ditu eta halako enpresetan aplikatu beharrekoa da; enpresa hauen jarduera banku-enpresa pribatuei dagokie eta langileek 2015-01-01etik edo geroagotik lan-lotura dute.

Goi zuzendaritzako, goi gobernuko eta goi kontseiluko funtzioak dituzten karguak, hau da, ondoren zehazten direnak eta haien antzekoak, Hitzarmen honen eraginpetik kanpora gelditzen dira, hots: zuzendari nagusia, enpresako 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.

Espanian kontrataturiko langileek Espainiako enpresentzat atzerrian egiten duten lana, horretarako berriaz egindako kontratuak arautuko du eta Espainiako legediaren menpean egongo da beti ere. Langile horiek Espainiako lurraldean lan eginez gero izango lituzketen eskubide

ekonomikoak edukiko dituzte gutxienez. Langileak eta enpresariak Espainiako jurisdikzioaren menpean jar ditzakete beren auziak.

3. artikulua. Lehenagoko hitzarmenak

Hitzarmen honek aurreko Hitzarmena, Lan Zuzendaritza Nagusiak 2012 apirilaren 19ko Ebazpen bidez homologatua eta BAO n urte bereko maiatzaren 5ean argitaratua, ordezkatu egiten du.

4. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. BOEn 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 legitimatutako enpresa-elkarte edo sindikatu etako batek Hitzarmena salatzen ez badu. Edozertara ere, salaketa hori indarraldia edo indarraldiaren edozein luzapen amaitzen den urtean egin beharko da, urriaren 1etik abenduaren 31ra bitartean.

5. artikulua. Konpentsazioei eta irensteei 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. Irenstea 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 hitzarmen kolektibo batzuk ontzat emate hutsa direnean.

6. artikulua. Hitzarmenaren batasuna

Hitzarmeneko artikuluek batasuna duen multzoa osatzen dute. Ez da onartuko banako edo taldeko egoerak epaitzeko egoki irizitako estipulazioak banaka baloratzen dituen interpretaziorik edo aplikaziorik.



Bigarren kapitulua

DEONTOLOGIA ETA

GIZARTE-ERANTZUKIZUNA

7. artikulua. Lanbidearen deontologia

Banku-jarduerak ekonomia eta gizartearen garapenean duen garrantzi berezia dela eta, enpresetako eta bankako langileek jokabide bereziki zuzena izan behar dute eta kalitate profesional eta zerbitzuaren maila oso altua.

Jokabide horren ezaugarrietako bat kalitate handia izan behar da, eta hori indarrean dagoen legediak eta definitutako printzipio deontologikoen arabera jokabide profesionalak zehazten dute; hala nola, bezeroek eta gizarteak eskatzen duten maila profesionala eta etikoa lortzeko, mantentzeko eta hobetzeko barnerratu behar diren balio eta arau etikoak.

Ondorioz, plantillen jokabide profesionalak jarraibide hauek izan behar ditu:

- Legeak, arauak eta kontratuak bete behar ditu, baita balio eta printzipio etikoak ere eta bezeroekin edo hirugarrenekin interes-gatazkak saihestu behar dira.
- Sekretu profesionala gorde behar da datu edo informazio ez publikoei buruz eta bereziki babestuei buruz, jarduera profesionalean izan bada horien berri.
- Bezeroekin eta inguruan lana egiten dutenekin izaten diren harremanetan pertsona bera eta bere duintasuna errespetatu behar dira eta bereziki zainduko da inolako bazterkeriarik ez erabiltzea jaiotza, arraza, sexu, erlijio, ezintasun, iritzi, ideologia, politika edo erlijio, sindikatu, joera sexual, heziketa, egoera zibil edo beste edozein baldintza edo egoera sozial edo pertsonalen ondorioz.
- Lanbideak eskatzen duen zuzentasun, leialtasun, zintzotasun, zuhurtzia, gardentasun eta erantzukizun osoarekin egingo da beti lana, eta horiek arbuiatzen dituen jokabide oro saihestuko da.

Erakunde bakoitzari dagokio bankako kultura eta jokabide ona markatuko duten printzipio eta balio etikoak bere langileei helarazteko metodoa definitzea, lanbideko praktika onak sustatzeko.

Plantillako edozein pertsonak artikulu honetan ezarritako printzipio etikoen aurka egindako jarraibide edota jokabide oro erakundeari jakinarazi dakioke horretarako berariaz dauden bideak erabiliaz, jarraibide horiek lanbide honen gidari izan behar diren praktika onen arabera diren ala ez aztertu eta baloratzeko.

Enpresako sindikatuak ere jaso ditzakete gai honi buruz plantillak egindako zalantzak, eskariak edo salaketak eta dagokion bezala aztertu ondoren bere egin eta zuzendaritzari jakinarazi, enpresa bakoitzean langileen legezko ordezkariarekin hitz egiteko berariazko bideak erabiliaz.

Hemen jasotako printzipioen aurkako ekintza edo egoera oro jakinarazi zuen pertsonaren isilpekotasuna eta kalterik eza bermatzeko behar diren bide guztiak ezarriko ditu enpresak, baita identitatea babestekoak ere, datu pertsonalak babesteko Legearen arabera.

8. artikulua. Gizarte-erantzukizuna eta gizartearekiko inbertsio arduratsua

1. Gizarte-erantzukizuneko politikak oro har ezarri behar dira finantza-sektorean, eta bere jarduerak bezero, langile, akziodun, inbertitzaile, hornitzaile eta tokiko komunitateengan izaten duen eraginean gizarte-eragina dute. RSE memoriei esker enpresek gizarteari egiten dioten ekarpena azaldu daiteke, beren arrakasta eta aitortpen maila autoanalizatu ere bai.

Sindikatuak behin eta berriro azaldu dute gai honetan duten interesa eta gizarte-erantzukizuneko politika mota guztiak sustatzeko erakunde, behatoki eta hitzaldietan parte hartzen dute.

2. Bi aldeek, RSE ezartzea borondatezkoa dela oinarri hartuta, adostu dute ahalik eta lankidetzarik handiena izango dutela bere garapenerako:

a) Politika hauek ezartzen diren enpresetan, RSE memoria egiteko lan eta prozesuetan, eta langileena intereseko-taldetzat hartuz gero, bertako ordezkariak izango dira Hitzarmena sinatu duten sindikatuak, langileak ordezkatzeko organo baterakoietan baldin badaude.

b) Gizartearekiko inbertsio arduratsua RSEren finantza-sektoreko adarrik garrantzitsuenetakoa da, bere negozio-alor osoan. Enpleguko pentsio-planetan gomendatzen da dagokion kontrol batzordeek gizartearekiko inbertsio arduratsuen irizpideak hartzea sustatu behar dutela eta horien jarraipena eta balorazioa ere bai.



Hirugarren kapitulua

ENPLEGUA

9. artikulua. Profesionaltasuna eta enpleguaren kalitatea

1.- Bankako lanaren eskakizun, lehia eta kalitate mailek enplegu-kalitatean ere pareko maila eskatzen dute. Enpleguaren egonkortasuna eta kalitatea zuzen lotuta daude enpresa bakoitzaren indar, sendotasun, produktibitate eta lehiakortasunarekin, baita uneoro merkatuko gorabeheretara eta negozio-beharretara azkar egokitzearekin ere.

Kontratu mugagabea, etengabeko trebakuntza, jardueraren etengabeko ebaluazioa eta profesionaltasuna aitortzea dira banku-sektoreko enpleguaren berezko ezaugarriak. Enpresek trebakuntza-jarduerak sustatuko dituzte, gaitasunak eta trebeziak garatzeko eta karrera profesionala ere sustatuko dute; era berean, ibilbide profesional osoan trebakuntza-politikak sustatuko dituzte, lehiakortasunaren eta berrikuntzaren funtsezko faktoreak baitira.

Enpresek kontratazio egonkorra erabiliko dute batez ere egiturazko eta errepikatutako zerbitzu-beharrak estaltzeko; kontratu mota bakoitzerako legean tasatutako beharrezko kasuetara mugatuko da aldi bateko kontratazioa.

2.- Legezko araudian, Langileen Estatutuko 64.2.b eta 64.5 artikuluetan eta SALOk 10.3.1. artikuluan ezarritako informazio-betebeharrei kalterik egin gabe, enpresa bakoitzean Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuei aldiro emango zaie informazioa, gutxienez hiru hilean behin, bertako enplegu-eboluzioari eta -perspektibari buruz, eta erakundeko aldaketek enpleguan eragina izan dezaketenean ere bai; are gehiago, ordezkari horiekin solasean aritzeko berariazko bideak ere ezarri daitezke.

3.- Langileen hautaketa eta kontratazioa indarrean dagoen legediaren arabera egingo da, pertsona lanposturako egokia ote den oinarri hartuta eta tratu-berdintasuna ziurtatuko da, diskriminaziorik gabea. Enpresan bertan beka bidezko edo trebakuntza arloko praktikak egindakoen edo aldi bateko kontratua izan dutenen esperientzia baloratuko da.

4.- Enpresa bakoitzean zuzeneko kontratazio bidez ezintasunarekiko pertsonentzako lanpostu-erreserba kuota betetzerik ez balego, ezintasuna duten pertsonen eskubideei eta gizarteratzeari buruzko Lege Orokorreko 42. artikuluan arautu legez, indarrean dagoen legedian aurreikusitako neurri alternatiboen bidez egingo da.

10. artikulua. Behin-behineko kontratuak

Enplegu egonkorra eta sektorean 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 mugen baitan, hau da, hemezortzi hilabeteko epean gehienez ere hamabi hilabeterako.

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

11. artikulua. Lanbidean sartzeko maila

Sektoreko enplegu egonkorra eta zuzeneko kontratazio-aukerak sustatzeko, Hitzarmen hau indarrean sartu eta hurrengo hilabetetik aurrera ezaugarri hauekiko Maila profesional berri bat gaituko da:

- a) Kontratu mugagabea.
- b) Probaldia: sei hilabete.
- c) Sailkapena “Sarrera maila”, “Bankako teknikari” maila profesional bakarraren barruan, Hitzarmen honetako Laugarren Kapituluari ezarri legez.
- d) Sarrerako mailan egon eta gehienez ere 24 hilabetera 11. mailara igoko da.
- e) Egitekoak: Administrari eta merkataritza lanak eta merkataritza-kudeaketak sareko bulegoetan, administrari eta teknikari lanak zerbitzu zentraletako zentroan, eta berariaz hemendik kanpo geratzen dira boterea ematen dutenak edo pertsonen zuzendaritzakoak.
- f) Soldata. Ondorengo taulan daude urtean jasoko diren kopuruak eta hamalau zati berdinetan jasoko dira: ohiko hamabi hilekotan eta ekaineko eta abenduko aparteko ordainsarietan.

	2016an	2017an	2018an
Lehenengo urtean	18.000,00	18.270,00	18.589,73
Bigarren urtean		19.700,00	20.044,75

- g) Antzinatasuna: sarrerako maila honetan egondako denbora kontuan hartzen da enpresako antzinatasunerako.

- h) Maila honetako soldata ez da inolaz ere erreferentzia gisa hartuko enpresan egin daitezkeen beste kontratu mota batzuetan soldata-murrizketako mozkinak ezartzeko.

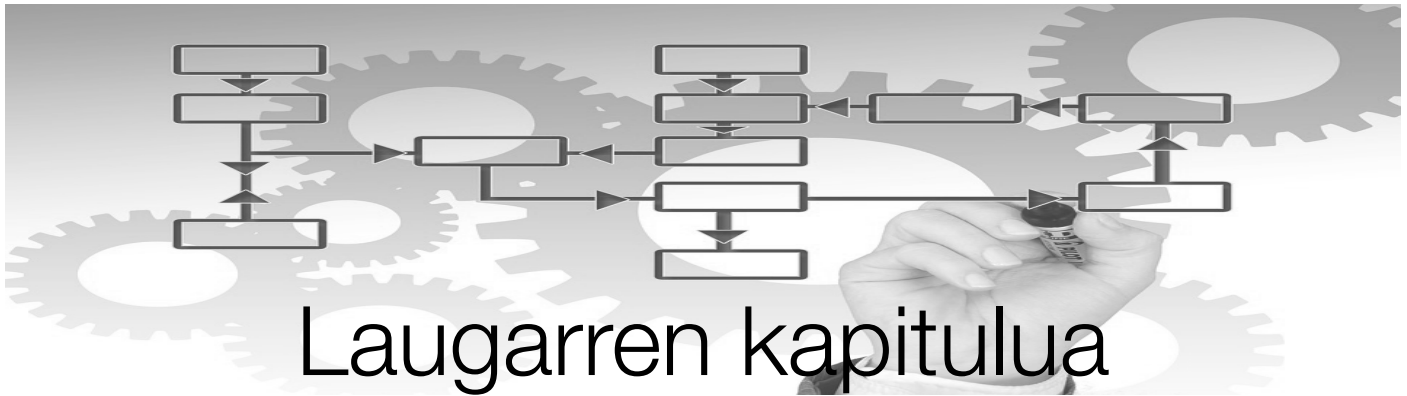
12. artikulua. Berrantolaketa prozesuetako irizpideak eta prozedurak

Oraingo testuinguru ekonomikoan alde biek onartzen dute sektoreko enplegua defendatzeari eman behar zaiola lehentasuna eta horregatik konpromisoa hartzen dute lanpostuak ahalik eta egonkorren egin daitezzen ahalegintzeko, kontratuak iraungi beharrea beste neurri batzuk negoziatuz, seguru daudelako egonkortasun hori bermatzeko bide onena enpresen indarra dela sendotasuna hobetzen saiatzeaz eta enpresen lehiakortasun maila mantentzeaz gain, horrela etengabe balioa sortzeko eta ingurumenera egokitzen aritzeko gai izan daitezzen, merkatuak uneoro ezartzen dizkien eskakizunen arabera. Testuinguru horretan, helburu hori iristeko lagungarriak 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 oinarrituz:

- Enpresen esparruan abiatzen diren berregituratze prozesuetan lehenetsi egingo da barne malgutasuneko neurriak hartzea, esaterako lan-kontratuak eta lan-utzialdiak etetea, lanaldia murriztea, mugikortasun funtzional eta geografikoa eta lan-baldintzak nabarmen aldatzea, besteak beste.
- Langileen Estatutako 40, 41, 47 eta 51 artikuluetan aurreikusitako legezko prozeduretara jo aurretik, enpresek aurre-prozesu bat abiatuko dute sindikatu etako ordezkariekin; prozesu hori negoziazio-aldira mugatuko da eta artikuluko horietako eskakizunik ez da eskatuko eta negoziazioak egoki garatzeko behar den informazio guztia emango da.
- Erakundeen integrazio eta berregituratze prozesuetan alde biek hitza ematen dute fedeez jokatuko dutela.
- Enpresek beren langileen prestakuntza sustatuko dute gai izan daitezzen beren ohiko lanez bestelako lanak egiteko eta horrela euren enplegarritasuna hobetu dadin.

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



Laugarren kapitulua

LANBIDE SAILKAPENA

13. artikulua. Kualifikazio eta motibazio profesionala

Garapen profesionala elementu motibatzailea da lanean bikaintasun maila mantentzeko eta hobetzeko. Ahalik eta objektiboena egiteko, enpresetan akordioak lortuko dira edo, dagokionean, xede hauetarako praktikak hartuko dira:

- Trebakuntza ibilbideak hedatzeko ekimenak sustatzeko, garapen profesionalari lagun diezaien bertikalean (promozioak direnean) eta horizontalean (antolakuntza-arloen aldaketa denean).
- Trebakuntza planetan talde desberdinenen parte hartzea sustatzeko, trebakuntzarik txikienetakoei berariazko ekintzak gordez.
- Aukera-berdintasuna sustatzeko karrerako planen bidez, ordezkagarritasun txikieneko generoa sustatzeko mailaz edo funtzioz eta sindikatuetako ordezkariari informazioa eta parte hartzea emanaz, dela trebakuntza-planen diseinuan eta ibilbideetan dela jarraipenean.

14. artikulua. Sailkapen profesionala

1. 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera ondorioak dituela sartuko da indarrean sailkapen profesionaleko sistema berria, talde profesional bakarra egongo da, “bankako teknikariak” deituko, eta hasierako “sarrera maila” eta beste 11 maila izango ditu ordainsarierarako. Data horretara arte Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboko II. kapituluan aurreikusitako sailkapen profesionalen sistema egongo da indarrean.

2. Talde bakarra: bankako teknikariak.

2.1. Ordainsariei dagokienez, 1. mailatik 8. mailara (biak barne) sartuko dira beren ezagutzengatik edo esperientzia profesionalagatik zuzendaritza lanak dituztenak, kudeaketako goi karguak, ahalduak edo erantzukizun betearazleak dituztenak, koordinatzaileak edo aholkulariak, esleitutako funtzioen araberako autonomia dutenak, gainbegiratzeko gai-

tasuna eta funtzio horien arabera erantzukizunak dutenak.

Maila hauetan sartu beharko dira enpresek kontratatutako unibertsitateko tituludunak, ziurtatzen duten titulazio hori legez behar duten funtzioak berariaz egiteko.

2.2. Bestalde 9. eta 11. mailen artean sartuko dira behar adinako prestakuntza izan eta bankuko administrari lanak egiten dituzten langileak, marketin telefonikoa egiten dutenak edo oinarritzako kudeaketa orokorra edo merkataritzako-kudeaketa egiten dutenak edo 2.4 ataleko berezitasunak betetzen ez dituztenak jasotako prozedurak eta jarraibideak jarraituz, zuzeneko ikuskatze hierarkikoaren mende egongo dira eta agindutako zereginen arabera erantzukizunak izango dituzte.

2.3. Merkataritza-bulego sarean banku-bulego bateko zuzendariak gutxienez 6. mailako ordainsaria izango du.

2.4. 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera merkataritza-kudeaketa espezializatua egiten dutenek gutxienez ere 8. maila izango dute, baldintza hauek betetzen badituzte:

- Enpresan gutxienez 5 urteko antzintasuna izan.
- Gutxienez bi urtez jarraian arduraldi eskusiboa izan, edo hiru urteko epean bi urte eta erdi ez jarraituan izan arduraldi hori merkataritza-zereginetan, bezeroekin zuzenean eta modu pertsonalizatuan, eta horrek espezializazioa eskatu.
- Merkataritza-kudeaketako banako helburuak izan.
- Enpresan funtzio honetarako definitutako berariazko trebakuntza izan.

“Especializazioa eskatzen duen merkataritza-zereginak” esatean bankako eta finantza arloko produktua saltzeaz ari gara, aktiboak, pasibokoak eta bitartekaritza, finantza-aholkularitza, kontuen kudeaketa edo antzeko izaera duen beste zerbait. Funtzio horiek bete direla ulertuko da, enpresak hala aitortzean ere.

Enpresak baldintza hauek betetzen dituztenei jakinaraziko die, eskatutako denbora-konputuetan argitasuna egon dadin.

Artikulu honetako epeak zenbatzean ez dira eten bezala hartuko haurdunaldiagatik, amatasunagatik, aitatasunagatik, edoskitzeagatik eta adingabeak edo familiakoak zaintzeagatik izandako lan-utzialdiak, urtebete baino gehiagokoak izan ez badira, edo hamabost hilabete baino gehiagokoak familia ugarien kasuan, edo 18 hilabetekoak maila bereziaren kasuan.

2.5. 2016ko abenduaren 31n zerbitzu orokorren taldean dauden langileak 2017ko abenduaren 1etik aurrera birsailkatu egingo dira talde bakar honen barruan, nahiz eta egiten ari ziren funtzioak mantenduko dituzten taula honen arabera.

2016ko maila	2017ko maila
ZO IX	9
ZO X	10
ZO XI	11

3. Berriak ordainsarien egungo mailetara lekualdatzeko, taula hau erabiliko da:

2016-12-31ko maila	Bankako teknikariak 2017-1-1eko maila
I. teknikaria	1
II. teknikaria	2
III. teknikaria	3
IV. teknikaria	4
V. teknikaria	5
VI. teknikaria	6
VII. teknikaria	7
VIII. teknikaria	8
IX. administraria	9
X. administraria	10
XI. administraria	11
	Sarrerako maila

15. artikulua. Goiko mailara igotzea eta soldata parekatzea

1. Goragoko soldata mailarako igoera honela egingo da:

- 1.1. Langilearen eta Enpresaren arteko akordioz.
- 1.2. Enpresak hala erabakita, langilearentzat hobekuntza ekonomikoa badakar.
- 1.3. Maila berean denboraldi jakin batez jarraian jardunez gero honela:
 - a. 10. mailara igaroko da 11. mailan lau urtez zerbitzuan arituz gero, Hitzarmena indarrean sartu eta hurrengo hilabetetik aurrera.
 - b. 9. mailara igaroko da, 10. mailan sei urtez zerbitzuan arituz gero.

2. Mailako igoerak, antzintasun bidezkoak salbu, hara heldu eta sei hilabetera finkatuko dira.

3. Artikulu honetan ezarritakoaren ondorioz, 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera ondoriorik gabe geratuko da administrari taldeko eta zerbitzu orokorren taldeko gaitasun bidezko igoeren araupetzea, 2016ko abenduaren 31ra arte indarrean egongo den arren.

4. Soldata parekatzea.

4.1. Ordainsariei dagokienez bakarrik, zerbitzuko 24 urte dituzten administrarien taldeko 9. mailako langileak (2016ko abenduaren 31ra arte) soldatari dagokionez 8. mailaren parean jarriko dira (2017ko urtarrilaren 1etik aurrera); horretarako, maila bien artean dagoen soldaten aldea kobratuko dutelarik. Ondorio hauetarako, langileak 2017ko urtarrilaren 1az aurretik teknikarien taldean emandako denbora zenbatuko da.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako sistemaren alternatiba gisa, 9. mailako langileen soldata 8. mailakoen soldatarekin parekatzeari dagokionez, administrarien eta teknikarien taldean 20 urteko antzintasuna eta enpresan 30 urtekoa betetzean egingo da.

4.2. 8. mailara igotako langileek ezin izango dute Hitzarmenaren arabera egoera horretan kobratu beharko luketen zenbatekoa baino gutxiagorik kobratu, langile horiek 8. maila bereganatu beharko luketen egunetik hasita. Diferentzia hori dagoen bitartean, zenbateko hori "15.4.2. artikuluari dagokion diferentzia" izenez agertuko da hartzekoen agirian.

16. artikulua. Mugikortasun funtzionala

Enpresaren barneko mugikortasun funtzionalak izango dituen mugak egin beharreko lana egin ahal izateko beharrezkoak diren titulazio akademikotik edo profesionaletik datozenak izango dira.

Talde profesional bakarreko izendapena, aldaketak eta funtzio aldiaren amaiera, enpresaren aukerakoak dira, finkatuta dagoen mailari dagokion soldata eusteari kalterik gabe.

9. eta 11. mailako langileen 1. mailatik 8. mailara arteko zereginak egiten badituzte urtebetean sei hilabete baino gehiagoz edo bi urtean zortzi hilabete baino gehiagoz, egindako lanari dagokion soldata-maila izango dute.

Ahala kendutako langileek beheragoko mailako zereginak egin ahal izango dituzte, enpresarekin izandako akordioaren arabera, edo horrelakorik ezean, enpresak hala erabakita bere mailara dagokion soldata mantenduz.



Bosgarren kapitulua

ORDAINKETAK

17. artikulua. Ordainsari kontzeptuak

1.- Hitzarmen hau indarrean dela eta 2015 eta 2016 urteetan 2014ko abenduaren 31n indarrean zeuden ordainsari kontzeptuak mantenduko zaizkie langileei, Xedapen iragankorren xedatzen den bezala.

2.- Hitzarmen honetako 11. artikuluan lanbidean sartzeko mailari buruz ezarritakoari kalterik egin gabe, 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera eta Hitzarmen hau indarrean den bitartean langileen ordainsari erregimena aldatu eta sinplifikatu egingo da, 1. mailatik 11. mailara (biak barne) arteko langileentzat eta kontzeptu hauek izango ditu:

- a. Mailako oinarrizko soldata.
- b. Antzinasunagatiko igoerak.
- c. Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak.
- d. Mozkinetako partaidetza.
- e. Ordainsari eta izendapen osagarriak edo bereziak.

3.- Aurreko paragrafoan aipatzen diren ordainsari kontzeptuek, datozen artikuluetan ezartzen diren edukiak eta helmena izango dituzte.

4.- Datozen artikulua aplikatzeari dagokionez, “hileko” edo “ordainketa” esaten denean, langile bakoitzaren mailako oinarrizko soldataren eta antzinasunagatiko igoeren hamalaurena ulertuko da.

18. artikulua. Mailako oinarrizko soldata

1.- “Mailako oinarrizko soldatan” sartuko dira 2017ko urtarrilaren 1az gozotik adierazten diren artikuluen ordainsari-kontzeptuak; denak indarrean dauden XXII. Hitzarmen Kolektiboaz gozotik eta 2016ko abenduaren 31ra arte egongo dira indarrean, Xedapen iragankorrak adierazi bezala.

- a. Soldata (13. artikulua).
- b. Soldata erdiaren soldata “ekoizpena bultzatzeko pizgarri gisa” (21. artikulua).
- c. Laneko kalitateagatiko plusa (22. artikulua).
- d. Esleipen iragankorra (19.2 artikulua).
- e. Opor-poltsa (26.VI artikulua).
- f. Ordainketa laurdenen oinarrizko soldata enpresa bakoitzean 2014ko abenduaren 31n sortutako mozkinetako partaidetzagatik, gutxienez ere lau eta gehienez ere hamar ordainketa laurden (18. artikulua).
- g. Ordainketa laurdenen oinarrizko soldata “Produktibitatearen hobekuntzagatik”, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera pentsiogarra izango dena (19.7 artikulua).

Mailako oinarrizko soldata, beraz, artikulua honetan adierazitako kontzeptuak multzokatzetik lortzen da; hori dela eta, aldaketa honek ez du gorabehera kuantitatiborik jasotzen dutenentzat, banatuta jasoko luketenarekin alderatuz gero.

2.- Aurreko atalean aipatu den mailako oinarrizko soldata urtekoa da eta hamalau zatitan kobratuko da, urteko hamabi hilabeteak amaitu ondoren kobratuko da batetik eta ekaineko eta abenduak aparteko ordainsariak egongo dira bestetik. Soldata hau ondorengo tauletan dagoena izango da, adierazitako urteetarako:

2.1. 2014ko abenduaren 31n 17,25 soldata edo gehiago sortutako enpresetan eta sortu berrietan eta Espainian ezarriko direnetan edo Hitzarmen Kolektibo honekin bat egingo dutenetan indarrean sartzen denetik:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 17,00 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 17,25 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 17,00 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 17,25 ordainketa
1	52.797,83	740,27	53.538,10	53.721,79	753,22	54.475,01
2	45.986,53	640,10	46.626,63	46.791,29	651,31	47.442,60
3	39.272,54	541,37	39.813,91	39.959,82	550,84	40.510,66
4	37.533,68	515,80	38.049,48	38.190,53	524,82	38.715,35
5	32.785,68	445,97	33.231,65	33.359,43	453,78	33.813,21
6	30.854,82	417,58	31.272,40	31.394,77	424,89	31.819,66
7	29.438,29	396,75	29.835,04	29.953,47	403,69	30.357,16
8	28.021,25	375,91	28.397,16	28.511,62	382,49	28.894,11
9	26.080,78	347,37	26.428,15	26.537,19	353,45	26.890,64
10	23.505,07	309,50	23.814,57	23.916,41	314,91	24.231,32
11	21.420,03	278,83	21.698,86	21.794,88	283,71	22.078,59

2.2. 2014ko abenduaren 31n 15,75 eta 17,00 ordainketa artean sortutako enpresetan:

2.2.1. 2014ko abenduaren 31n 17,00 ordainketa sortutako enpresetan:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 16,75 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 17,00 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 16,75 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 17,00 ordainketa
1	52.057,56	740,27	52.797,83	52.968,57	753,22	53.721,79
2	45.346,43	640,10	45.986,53	46.139,98	651,31	46.791,29
3	38.731,17	541,37	39.272,54	39.408,97	550,84	39.959,81
4	37.017,89	515,80	37.533,69	37.665,71	524,82	38.190,53
5	32.339,71	445,97	32.785,68	32.905,65	453,78	33.359,43
6	30.437,24	417,58	30.854,82	30.969,89	424,89	31.394,78
7	29.041,54	396,75	29.438,29	29.549,77	403,69	29.953,46
8	27.645,34	375,91	28.021,25	28.129,13	382,49	28.511,62
9	25.733,41	347,37	26.080,78	26.183,74	353,45	26.537,19
10	23.195,57	309,50	23.505,07	23.601,50	314,91	23.916,41
11	21.141,91	278,84	21.420,76	21.511,90	283,72	21.795,62

2.2.2. 2014ko abenduaren 31n 16,75 ordainketa sortutako enpresetan:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 16,50 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16,75 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 16,50 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16,75 ordainketa
1	51.317,28	740,27	52.057,55	52.215,34	753,22	52.968,56
2	44.706,32	640,10	45.346,42	45.488,68	651,31	46.139,99
3	38.189,80	541,37	38.731,17	38.858,13	550,84	39.408,97
4	36.502,09	515,80	37.017,89	37.140,88	524,82	37.665,70
5	31.893,73	445,97	32.339,70	32.451,87	453,78	32.905,65
6	30.019,66	417,58	30.437,24	30.545,00	424,89	30.969,89
7	28.644,79	396,75	29.041,54	29.146,08	403,69	29.549,77
8	27.269,43	375,91	27.645,34	27.746,64	382,49	28.129,13
9	25.386,03	347,37	25.733,40	25.830,29	353,45	26.183,74
10	22.886,08	309,50	23.195,58	23.286,59	314,91	23.601,50
11	20.863,80	278,86	21.142,65	21.228,92	283,74	21.512,65

2.2.3 2014ko abenduaren 31n 16,50 ordainketa sortutako enpresetan:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 16,25 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16,50 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 16,25 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16,50 ordainketa
1	50.577,01	740,27	51.317,28	51.462,11	753,22	52.215,33
2	44.066,22	640,10	44.706,32	44.837,37	651,31	45.488,68
3	37.648,43	541,37	38.189,80	38.307,28	550,84	38.858,12
4	35.986,29	515,80	36.502,09	36.616,05	524,82	37.140,87
5	31.447,76	445,97	31.893,73	31.998,09	453,78	32.451,87
6	29.602,08	417,58	30.019,66	30.120,11	424,89	30.545,00
7	28.248,05	396,75	28.644,80	28.742,39	403,69	29.146,08
8	26.893,52	375,91	27.269,43	27.364,15	382,49	27.746,64
9	25.038,66	347,37	25.386,03	25.476,83	353,45	25.830,28
10	22.576,58	309,50	22.886,08	22.971,68	314,91	23.286,59
11	20.585,68	278,87	20.864,55	20.945,93	283,75	21.229,68

2.2.4. 2014ko abenduaren 31n 16,25 ordainketa sortutako enpresetan:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 16,00 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16,25 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 16,00 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16,25 ordainketa
1	49.836,74	740,27	50.577,01	50.708,89	753,22	51.462,11
2	43.426,11	640,10	44.066,21	44.186,06	651,31	44.837,37
3	37.107,06	541,37	37.648,43	37.756,44	550,84	38.307,28
4	35.470,49	515,80	35.986,29	36.091,23	524,82	36.616,05
5	31.001,78	445,97	31.447,75	31.544,31	453,78	31.998,09
6	29.184,50	417,58	29.602,08	29.695,22	424,89	30.120,11
7	27.851,30	396,75	28.248,05	28.338,70	403,69	28.742,39
8	26.517,61	375,91	26.893,52	26.981,66	382,49	27.364,15
9	24.691,29	347,37	25.038,66	25.123,38	353,45	25.476,83
10	22.267,09	309,50	22.576,59	22.656,77	314,91	22.971,68
11	20.307,57	278,88	20.586,45	20.662,95	283,76	20.946,71

2.2.5. 2014ko abenduaren 31n 16,00 ordainketa sortutako enpresetan:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 15,75 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 15,75 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 16 ordainketa
1	49.096,47	740,27	49.836,74	49.955,66	753,22	50.708,88
2	42.786,01	640,10	43.426,11	43.534,75	651,31	44.186,06
3	36.565,69	541,37	37.107,06	37.205,60	550,84	37.756,44
4	34.954,69	515,80	35.470,49	35.566,40	524,82	36.091,22
5	30.555,81	445,97	31.001,78	31.090,53	453,78	31.544,31
6	28.766,92	417,58	29.184,50	29.270,33	424,89	29.695,22
7	27.454,55	396,75	27.851,30	27.935,00	403,69	28.338,69
8	26.141,70	375,91	26.517,61	26.599,17	382,49	26.981,66
9	24.343,91	347,37	24.691,28	24.769,93	353,45	25.123,38
10	21.957,59	309,50	22.267,09	22.341,85	314,91	22.656,76
11	20.029,45	278,89	20.308,34	20.379,97	283,77	20.663,74

2.2.6. 2014ko abenduaren 31n 15,75 ordainketa sortutako enpresetan:

Maila	2017			2018		
	Soldata pentsiogarraia 15,50 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 15,75 ordainketa	Soldata pentsiogarraia 15,50 ordainketa	Soldata ez pentsiogarraia ordainketa 1/4	GUZTIRA 15,75 ordainketa
1	48.356,20	740,27	49.096,47	49.202,44	753,22	49.955,66
2	42.145,90	640,10	42.786,00	42.883,45	651,31	43.534,76
3	36.024,32	541,37	36.565,69	36.654,75	550,84	37.205,59
4	34.438,89	515,80	34.954,69	35.041,58	524,82	35.566,40
5	30.109,83	445,97	30.555,80	30.636,75	453,78	31.090,53
6	28.349,34	417,58	28.766,92	28.845,45	424,89	29.270,34
7	27.057,80	396,75	27.454,55	27.531,31	403,69	27.935,00
8	25.765,79	375,91	26.141,70	26.216,69	382,49	26.599,18
9	23.996,54	347,37	24.343,91	24.416,48	353,45	24.769,93
10	21.648,09	309,50	21.957,59	22.026,94	314,91	22.341,85
11	19.751,34	278,90	20.030,24	20.096,99	283,78	20.380,77

19. artikulua. Ekaineko eta Gabonetako aparteko ordainsariak

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

Ordainsari horren zenbatekoa hilero mailako oinarrizko soldatagatik eta antzinasunagatik dagokionaren parekoa izango da.

Ekaineko ordainsaria urtarrilaren 1etik ekainaren 30era sortzen da eta abendukoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean; epe hori baino denbora laburragoa badarama enpresan, dagokion zatia jasoko du.

Enpresek, akordio kolektibo bidez, ordainsari horiek hamabi hilabetetan hainbanatuta eman ditzakete.

20. artikulua. Antzinasunagatiko igoerak

1.- Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, antzinasunaren arabeko ordainsariak, 21 eta 22 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 dituenen, 20, 21 eta 22. artikuluen arabera jaso beharreko zenbatekoak aipatzen direla ulertuko da.

21. 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.- Antzinasunagatiko igoeren zenbatekoak, ondorengo taulan azaltzen direnak izango dira:

Kontzeptua	2015	2016	2017	2018
Hirurteko bakoitzeko	449,24	455,00	460,00	470,00

Lanaldi partziala dutenentzako zenbatekoa beren lanaldiari dagokion zati proportzionala izango da.

Enpresa bakoitzak urtean eman beharreko zenbatekoa lortzeko, hirurtekoaren balioaren hamabirenaren zenbatekoa bider 2014ko abenduaren 31n sortutako ordainketa kopuru osoa egingo da, 17,25 ordainketa izango delarik muga.

Beren ordainketa kopurua 17,25 baino txikiagoa duten enpresetan, aurreko urtean finkatutako ordainketa kopuruaren arabera kalkulatu da zenbatekoa.

Zenbateko hori hamalau zatitan emango da, urteko hamabi hilabete naturalak igarotakoan eta ekaineko eta abenduko aparteko ordainsarrietan.

4.- “Produktibitatearen hobekuntzagatiko” ordainketa laurdenari dagokion antzinatasunaren zati proportzionala pentsiogarria izango da 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

22. artikulua. Antzinatasuna teknikarien taldean

1.- Enpresako antzinatasunagatiko hirurtekoek gain, 1. eta 8. mailen artean (biak barne) dauden langileek maila berean egindako zerbitzuko hiru urte osoko taula honetan ageri diren urteko zenbateko hirurtekoak jasoko dituzte:

Maila	2015	2016	2017- 2018
1	512,91	519,32	Hitzarmena aztertze batzordean lortzen diren akordioen arabera, bigarren azken Xedapenean ezarri legez.
2	390,55	395,43	
3 eta 4	338,15	342,38	
5	277,94	281,41	
6 eta 7	186,51	188,84	
8	145,71	147,53	

2.- 1. mailatik 6. mailarako (biak barne) hirurtekoek dagokienez, ahaldun izan diren denboragatik soilik sortuko dira.

3.- 1. mailatik 6. mailarako tartean (biak barne) daudenek beren ahalak galdu dituztenean, ahalak galdu arte zegozkien teknikarien taldeko antzinatasuneko hirurtekoak emango zaizkie. Horatik aurrera, ordea, ez dagokie horrelako hirurtekoak jasotzea.

4.- Teknikari bat 1. mailatik 8. mailara dagoen maila batetik beste batera igarotzen denean, aurrez egondako mailetan zeuzkan hirurtekoak mantenduko zaizkio. Hirurteko horien zenbatekoa, jasotzea egokitu zitzaionean zegoen mailari dagokiona izango da. Maila batetik beste batera igarotzeko garaian teknikariak hirurteko baten zatia beterik baleuka, zati hori igaro den maila berriko lehen hirurtekoari dagokion zatitzat kontatuko litzateke.

5.- Artikulu honetan aipatzen diren hirurtekoak hori hamalau zatitan emango dira, urteko hamabi hilabete naturalak igarotakoan eta ekaineko eta abenduko aparteko ordainsarrietan.

6.- 2016ko uztailearen 1az geroztik teknikarien taldeko hirurteko berriak sortzeari utziko zaio (1. eta 8. maila artean, biak barne) gehienez ere 18 hilabetez, bigarren azken Xedapenean adierazi bezala.

Hori dela eta, 2016ko uztailean enpresek hartzaileei ordainduko dizkiete “teknikarien taldeko hirurtekoak” (1. eta 8. maila artean, biak barne) indarrean den hirurtekoan 2016ko ekainaren 30era arte sortutako zatia, eta zenbateko hori ordainsari-kontzeptu honetan sartuta geratuko da aurrerantzean.

7.- “Produktibitatearen hobekuntzagatiko” ordainketa laurdenari dagokion antzintasunaren zati proportzionala pentsiogarria izango da 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

23. artikulua. Mozkinetako partaidetza

1. Mozkinetan parte hartzeko sistema berri bat ezarri da, aldakorra, tauletan eraginik ez duena, eta ondorioz, ez da finkagarria eta ez pentsiogarria, “RAE mozkinetako partaidetza” deitzen da eta Bankako Hitzarmen Kolektibo honi atxikitako enpresen ustiapen-jardueraren emaitzaren eboluzioaren mende egongo da (RAE-Enpresa). Espainiako banku-jarduerari buruzko adierazlea da, alderaketarako perimetro homogeneoa hartzen du kontuan, finantza-txosten ofizialetan dagoen datuaren arabera.

Zenbateko hau jasotzea tokatuz gero, zenbateko hori 2016, 2017 eta 2018 ekitaldietako RAE-enpresaren urte arteko bariazioaren mende egongo da, aurreko ekitaldiko RAE-enpresako datuekin alderatuz, taula honen arabera:

Urte arteko bariazioa RAE-Enpresa	Ordainketa laurden kopurua
>%5 eta <= %10	1
>%10 eta <=%15	2
>%15 eta <=%20	3
>%20 eta <=%25	4
>%25 eta <=%30	5
>%30	6

Aurreko taula ezartzeko ondorioetarako soilik, “ordainketa laurdenaren oinarritzko soldata” esatean, ondorengo taulan dagoen zenbatekoaz ari gara, eta dagokionez, proportzio berean gehitu beharko zaio langile bakoitzari antzintasunagatik dagokiona.

Maila	2016an sortu eta 2017an ordaindu beharreko "ordainketa laurdenaren" oinarritzko soldata	2017an sortu eta 2018an ordaindu beharreko "ordainketa laurdenaren" oinarritzko soldata	2018an sortu eta 2019an ordaindu beharreko "ordainketa laurdenaren" oinarritzko soldata
1	729,33	740,27	753,22
2	630,64	640,10	651,31
3	533,37	541,37	550,84
4	508,18	515,80	524,82
5	439,38	445,97	453,78
6	411,41	417,58	424,89
7	390,88	396,75	403,69
8	370,35	375,91	382,49
9	342,24	347,37	353,45
10	304,92	309,50	314,91
11	275,36	279,47	284,34

Sistema berria 2016 ekitalditik aurrera ezarriko da, beraz, 2016ko RAE-Enpresaren zenbatekoa 2015ekoa baino handiagoa izanez gero, aurrez adierazitako parametroetan, taula ezartzetik ondorioztatutako zenbatekoa 2017ko apirilean ordainduko zaie 2016ko abenduaren 31n plantillan zeuden langile guztiei, eta enpresan urtebete baino gutxiago daramatenei dagokien proportzioan emango zaie. Hurrengo urteetan, eta Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, berdin jokatu da.

Ondorioz, XXII. Hitzarmen Kolektiboko 18. artikuluan aurreikusitako mozkinetako partaidetza sistema 2015eko emaitzetan baino ezingo da ezarri.

Enpresaren bat 2016an likidatzen ariko balitz ordainketa laurdenaren 10 edo gehiago, beharrezko egokitzapenak egingo ditu sistema berrirako.

2.- 2014an mozkinetako partaidetzagatik 10 ordainketa laurden baino gehiago sortutako langileek (17,25 ordainketa), 2017az geroztik "ad personam" osagarri bat jasoko dute hamabi zatitan "BHK XXII mozkinetako partaidetza" izenekoa, pentsiogarria izango da eta "RAEko mozkinen partaidetza" xurgatu eta konpentsatuko du; ez du Hitzarmen Kolektibotik eratorritako beste inolako hartzekok konpentsatuko eta xurgatuko. Osagarri honen zenbatekoa 10 horiez gaineratik dauden ordainketa laurdenen parekoa izango da eta gehienez ere 15, Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboko 18. artikuluan adierazitakoak.

Horrela kalkulaturako osagarri honen zenbatekoa urteko haziko da soldaten taula haziko den neurri berean eta urte horretan "RAEko mozkinen partaidetzagatik" jaso beharko litzatekeena konpentsatzeko eta bere osoan xurgatzeko adina ez balitz, enpresak egoera horretan dauden langileei urte horretan bertan emango die "RAEko partaidetzako aldea" kontzeptuagatik osagarri bat eta horren zenbatekoa bi kopuruen arteko aldearen berdina izango da.

3.- 2014ko abenduaren 31n Hitzarmen hau ezarri eta Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboko 18. artikuluan aurreikusitako 15 ordainketa laurdenetatik 10 lortu ez dituzten enpresa guztiek, ordainketa laurden berri bat finkatuko dute aurreko ekitaldian bere RAE-enpresako urte arteko bariazioa aurrekoarekiko %15 edo handiagoa izan bada.

Artikulu hau ezartzen zaien enpresetan ez da RAE taula ezarriko, ordainketa laurden bat

finkatzea dagokien urtean, RAE-Enpresaren urte arteko hazkundearen ondorioz; beraz, ez dute finkatu ezin den beste ordainketa laurdenik ordaindu beharko. Hau da, ordainketa laurden bakarra ordaindu eta finkatuko da.

Ordainketa laurden berrien finkapenak berekin izango du Hitzarmen honetako 18. artikuluan jasotako dagokion soldaten taula iragankorraren ezarpen automatikoa.

Enpresa bakoitzak ordainketako 10 laurdenak finkatzea lortzen duen urtetik aurrera, artikulua honetako 1. ataleko edukia ezarriko zaie.

4.- Enpresa bakoitzak Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko dio bere langileei 2014ko abenduaren 31n mozkinen zenbat ordainketa egin behar dizkien Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboko 18. artikulua ezartzearen ondorioz.

Urte bakoitzeko lehenengo sei hilekoan enpresa horietako bakoitzak edo Bankako Hitzarmena ezarri ondoren sartu direnak, mozkinetako partaidetza-sistemaren kalkuluen eta emaitzen berri emango dio Batzorde Paritarioari.

Hitzarmenaren indarraldia amaitu eta lehenengo hiruhileko amaitu aurretik Batzorde Paritarioak txosten bat bidaliko dio Batzorde Negoziatzaileari egondako eboluzioari buruz eta artikulua honetan aurreikusitako sistemak etorkizunean homologatzeko gomendioak egingo ditu.

24. artikulua. Ordainsari eta esleipen osagarriak edo bereziak

1.- Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bakarrik ondoren adierazten diren esleipen eta gehigarriko 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.

2.- Kendutako jaien konpentsazioa izeneko bat, 1958ko otsailaren 7a baino lehenago sartu ziren langileek eta, data hori baino beranduago sartuta, baldintza onuragarriagozat jasotzen izan dutenek, hartzeko eskubidea dute. Zenbatekoa zehazteko, zatikizuntzat hamalau hileko kontatuko dira. Zatitzailea 1.700 izango da.

3.- Etxebizitzagatik kalte-ordainak jasoko dira, ez bakarrik ohiko hilekoetan eta ekaineko eta abenduak apartekoetan, baina baita langileek beste edozein kontzeptuz jasotzen dituzten ordainsari finko eta bermatuetan ere.

4.- Izaera iragankorrek mantenduko da atezainen urteko esleipena, Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboko 19.5 artikulua ezartzearen ondorioz jasotzen ari diren pertsonen kasuan.

5.- Gehigarri iragankorra.- Jarduteko autonomia duten bulego eta agentzietan gehigarri iragankor bat kobratuko du jarduera administratibo edo operatiboaren erantzukizuna duen ahalduak, 8. edo 7. mailan dagoen bitartean. Urtero kobratuko duen zenbatekoa ondorengo taulan zehaztutakoa da:

Kontzeptua	2015	2016	2017	2018
Gehigarri iragankorra	604,77	612,33	621,51	632,39

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

6.- Funtzio aniztasuneko gehigarria. 9. mailatik 11. mailara arteko langileek funtzio aniztasuneko gehigarri bana kobratuko dute. Gehigarri hori hamabirenetan kobratuko da, eta urteko zenbatekoak ondorengo taulan ageri direnak dira:

Kontzeptua	2015	2016	2017	2018
Funtzio aniztasuneko gehigarria	1.181,57	1.196,34	1.214,28	1.235,53

7.- Sektoreko-RAE jaso. Gehigarri aldakor bat jasotzeko aukera ezarri da, sektoreko adierazle honen eboluzioaren arabera:

- Adierazlea: Sektoreko RAEa (Ustiapen Jardueraren Emaiza), AEBri Espainiako Bankuak jakinarazita, Espainiako banku-jarduerari buruz eta alderaketa perimetro homogeenaren arabera. Ekitaldi bakoitzean kontuan hartutako erakundeei dagokienez hartutako erreferentziarekiko homogenea behar du.

Aipatutako haborokinarekin kopurua, hala badagokio, 2014 eta 2018 ekitaldien arteko RAEren hazkundearen menpe egongo da, honako taularen arabera:

Sektoreko RAEen 2018ko hazkundera 2014ko alderaketa oinarriarekiko.	Hitzarmeneko soldaten taulan hazkundera
%5 edo handiagoa	%0,25

Sektoreko RAEen 2018ko hazkundera 2014ko alderaketa oinarriarekiko.	Hitzarmeneko urteko oinarritzko soldataren gaineko hartzeko bakarra (18. artikulua)
%30 edo handiagoa	%0,25

AEBk 2018 ekitaldiko sektoreko RAEren datuak izandakoan, Espainiako Bankuak emanda, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari jakinaraziko dio 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera ezarri beharreko soldaten taula berriak adosteko eta dagokionean enpresei jakinarazteko %0,25eko "hartzeko bakarreko" ordainketa gehigarriaren jatorria. Horrelakoetan "hartzeko bakar" horren ordainketa 2019ko lehenengo seihilekoan egingo dute enpresek.

25. artikulua. Zaintzak

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

2.- Zaintzak zortzi ordukoak izango dira beti eta egiten dituen langileari, gainerako langileen lanaldi normalaz gain zenbat denboraz lan egiten duen kontatuko zaio. Enplegatuek atsedena 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 jaiegunetan eguneko zaintzak 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.

26. artikulua. Gauzazko lansaria

Enpresa bakoitzaren eremuan, eta banako akordio bidez, Hitzarmenaren kontzeptu batzuen ordez unean-unean araudiak ahalbidetzen dituen gauzazko lansariak eman ahal izango dira. Hitzarmenean ezarritako soldataren urteko zenbateko gordina aldatu gabe eta gauzazko lansaria jasotzeko une bakoitzean ezarritako mugen barnean. Kasu horietan, enpresaren eskaintzak langile guztiengana zuzenduko dira. Aldez aurretik, horien berri emango zaio ordezkaritza sindikalari, eta kontzeptuak zehaztasunez agertuko dira nominan, hitzarmenaren gainerako kontzeptuetatik bereizita.



Seigarren kapitulua

LANEKO DENBORA

27. artikulua. Lanaldia eta ordutegiak

1. Sektoreko gehieneko lanaldia 1.700 ordukoa izango da urteko. Ordu horietan benetako lanordutzat hartuko dira derrigorrezko atsedenaldirako egunero hartzen diren 15 minutuak. Aipatu den gehieneko lanaldia, artikulua 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 atsedena 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudelarik.
- Urtarrilaren 1etik martxoaren 31ra bitarteko larunbat lanegunetako lanorduak, larunbat santua martxoan denean izan ezik, eta urriaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoak, 5 ½ ordu izango dira eta urteko banatuko dira enpresa bakoitzean lortutako edo lortuko diren Akordio Kolektiboen arabera.
- Akordiorik ezean, enpresak 2014ko abenduaren 31n zuen egoera mantendu dezake, Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboa ezarriz, edo sektoreko errolda handiena duten lehenengo lau enpresetan indarrean dagoen edozein akordiorekin bat egin.

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.
- Ostirala: 8etatik 15etara, egin beharreko atsedena 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudela.
- Maiatzaren 23tik irailaren 30era astelehenetik ostiralera: 8etatik 15etara, egin beharreko atsedena 15 minutuak ere lan denboratzat hartuta daudela.

Lanaldi etena borondatezkoa izango da eta enpresa bakoitzak egoki irizten dienei eskainiko die. Eskaintza onartuta, ezin izango da aplikatu enpresa bakoitzeko lantokien ehuneko 25 baino gehiagotan, ezta banku bakoitzeko langileen ehuneko 25 baino gehiagori eragiten diela ere.

Enpresa bakoitzean, eta Hitzarmena sinatu duten sindikatuek hala eskatuta, hemen definitutako lanaldi etena zer zentrori dagokien jakinaraziko zaie eta zentro bakoitzean zenbat laguni erasaten dien eta zer aldaketa dauden ere bai.

Hitzarmena indarrean sartzen denetik aurrera, puntu honetan definitu den ordutegi etenean lan egiten duten langileei ordutegi etenean benetan lan egiten duten egun bakoitzeko, elikagaietarako laguntzat 9 euro emango zaie, beren lantokia 50.000 biztanle baino gehiagoko errolda duen udalerrri batean baldin badute.

4.- Enpresek Zuzendaritzako langileentzat eta berauen laguntzaileentzat (gidariak barne) beste ordutegi batzuk ezarri ahalko dituzte, ahalik eta kopururik txikienean, haien beharrezan arabera. Era berean, ekoizpeneko langileentzat ere (kudeatzaile eta bisitatzailentzat) 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.

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 sartzen 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 aste 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 Urte bakoitzeko lehenengo hiruhilekoan egin beharko da eskaria.

28. artikulua. Oporrak

1.- 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.

2.- Urte bakoitzeko apirilaren 1etik urriaren 31ra arteko alditik kanpo –biak barne- gutxienez bost egun jarraituko oporrak hartzen dituzten langileek egun bat gehiago hartu ahal izango dute.

3.- Enpresan sartzen, berriro sartzen edo irteten diren langileen oporraldia, urtean lan egin dako egunen arabera izango da, eta aipatutako lehenengo bi kasuetan, zerbitzuaren beharrek aukera ematen dutenean hartuko dira oporrak.

4.- Kanariar irletan zerbitzua egin eta oporraldia Penintsulan ematen duten langileek, opo-

rraldia bost egun naturalez luzeagoa izango dute.

Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik Kanariar irletan sartuko direnek edo hara doazen langileek, eskubide honen ordez kalte-ordain bat jasoko dute eta ondorengo taulan dago zenbatekoa; urte bakoitzeko apirileko nominan emango da eta langilea Kanarietan den bitartean mantenduko da. Sartzen den urtean, dagokion zatia emango zaio.

Kontzeptua	2016	2017	2018
Kanarietako egunengatiko konpentsazioa	250,00	250,00	260,00

Gaur egun bost egun gehiagoko oporrak izateko eskubidea duenak aurreko paragrafoan aipatutako kalte-ordainen sistema aukeratu ahal izango du eta behin betirako ezarriko zaio Kanarietan dagoen bitartean, horretarako nahikoa izango du aurreko urte amaiera edo 2017ko abenduaren 31 baino lehen enpresari jakinaraztea, eta jakinarazpen horren hurrengo urtetik hasiko dira ezartzen.

5.- Oporrak hartzeko aldia urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da, zerbitzuko beharrek ahalbideratzen badute eta egoki planifikatzeko behar den adinako aurrerapenarekin eskatzen badira.

6.- Oporren koadroa.

Oporren koadroak egiten direnean, orduko egoeragatik bestelakorik komeni ez bada, ahalgina egingo da, urteko hilabete guztietan lantoki bakoitzeko langile kopuru berak oporrak har ditzan.

Atal honetan "lantokia" esaten denean, banku bulego zein beronen antolaketa osatzen duten sailtako 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 sailtan 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 kargu ondorengoak dauzkaten langileek, oporraldia eskolako edo eskolaurreko oporren garaian eskatzen dutenean, lehentasuna izango dute, beti ere zerbitzuaren beharrak beteta badaude. Puntu honetan berdintasunik badago, Enpresan antzintasunik handiena duenak izango du lehentasuna.

Ondorio 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

tartea joko da; gaur egun, 3 eta 16 urte bitartekoa da tartea hori. Denbora tartea hau bi urtez ere luza daiteke, denbora hori DBH amaitzeko erabiltzen dela dokumentuen bidez frogatzen baldin bada.

Pertsona bik edo gehiagok beren oporrak eskolako oporren garaian eta data beretan hartu nahi dituztenean, lehendabizi enpresan antzintasun handiena duenak hautatuko du, beti ere eskolako adineko ondorengoak dauzkaten langileek oporrak eskolako edo eskolaurreko oporren garaian hartu ahal badituzte azken hauen artean lehentasuna antzinkoenak edukiko du.

Langileek antzintasuna ere berbera badute, adinekorenak izango du lehentasuna.

Oporrak zatiturik hartzen direnean, ez da bigarren zatia hautatzeko lehentasunik izango, harik eta koadroko gainerako langile guztiek lehena hautatu arte. Hirugarren zatia dagokionez, modu berean jokatu da bigarrenarekiko.

1. mailatik 8. mailara bitartekoen oporraldia enpresarekin batera adostuko da; horretarako, kontuan izango dira zerbitzuko beharrak, ekoizpenaren gorabeherak, eskola edo eskolaurre adineko ondorengoak izatea eta bizitza pertsonala eta lanekoa uztartzeari eragiten dion gainerako edozein inguruabar. Halaber, enpresaren ohiko sistemaren bidez, oporraldia hasi baino bi hilabete lehenago izango dute horren berri.

7.- Oporraldia etetea.

Oporrek dirauten bitartean langileak aldi baterako ezintasuna izango balu, ebakuntza egiteko edo ez egiteko ospitaleratuko balute, edo gaixotasun larria balu, eta enpresari 24 orduko epean jakinarazi eta egiaztatu bazaio, ospitalean edo gaixo igarotako egunak ez dira kontatuko oporren ondorioetarako. Horrelakoetan, hartzeko dauden opor egunak zerbitzuko beharrek uzten dutenean hartuko dira eta dagokion urte naturala amaitu bada, medikuaren alta jaso bezain laster.

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.

29. artikulua. Lizentziak

1.- Enpresak, langileek hala eskatuta, ondorengo lizentziak emango ditu, beti ere urtean hamabost egun baino gehiago izan gabe:

a) Langilearen ezkontzagatik: 15 egun jarraian.

b) Hirugarren gradurainoko aurrekoen, ondorengoan edo albokoen ezkontzagatik, ospakizuna egiten den eguna.

c) Semea edo alaba jaiotzeagatik bi lanegun, jaio eta berehala hartuko direnak eta beste egun bat ere izango da jaio ondorengo 30 egunetan hartzeko.

d) Odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradurainoko senideen heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, bi egun. Ondorengo heriotzaren kasuan, lizentzia bost egunekoa izango da. Arrazoi horiengatik bizi den herritik kanpora joan eta han lo egin behar bada, bi egun gehiago izango ditu.

e) Ezkontidearen heriotzagatik: hiru lanegun. 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 hiru egunekoa izango da.

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

Izatezko bikoteei ezkontideei aitortzen zaizkien baldintza berdinak aitortzen zaizkie artikulu hau ezartzeko. Ondorio hauetarako, frogatu behar denean bikote bat izatezko bikote dela, bizilekutzat duen autonomia-erkidegoko edo Udaleko berariazko erregistroren batean egindako inskripzioaren ziurtagiria erakutsi beharko da, edo bestela, izatezko bikote hori osatu izana agertzen duen dokumentu publiko bat.

30. artikulua. Haurdunaldiagatik eta amatasunagatik lizentziak

1.- Jaioaurreko azterketak. 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.- Amatasun-baimena. Amatasun-baimena etenik gabeko 16 astekoa da eta haur bat baino gehiagorik erdituz gero bi aste gehiago izango dira bigarrenetik aurrera. Erditze ondorengo sei asteak alde batera utzi (amarentzako derrigorrezkoak baitira) eta aldi hau interesatuak nahi bezala zatitu daiteke dela denborari dagokionez (erditze aurretik edo ondoren) dela aldia zein gurasok hartzeari dagokionez, geratzen diren 10 aste horiek batera edo banatuta erabili baititzakete.

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 atsedean asteak amaitu ondoren amak lanpostura itzultzea eskatzen duenean izan ezik.

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

Erditze goiztiarra izan bada, edo beste zergatiren baten ondorioz jaioberria ospitalean badago 7 egun baino gehiago eta gehienez ere 13 aste, amatasunagatik atsedena luzatu egin ahal izango da ospitaleratze garaian. Gehitu den aldi hori amari dagokion, edo berak hala aukeratuz gero, beste gurasoari.

31. artikulua. Edoskitzeko baimena

1.- Edoskitzeko baimena pertsonaren (gizona edo emakumea) banako eskubidea da eta gurasoetako batek (berdin dio nork) erabili ahal izango du biek lana egiten badute.sk

2.- Langileek lanetik ordubetez joateko baimena izango dute semea edo alaba edoskitzeko, haurrak bederatzi hilabete egin arte eta bi zatitan egin daiteke. Baimena luzatu egingo da erditzea, adopzioa edo harrera anitza izan bada. Baimena hartzeko ordutegia langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldiaren barruan.

3.- Hala egin ezean, langileak aukera izango du amatasun atsedenen ondoren 15 egun naturaleko baimena hartzeko.

32. artikulua. Aitatasunagatiko lizentziak

Laneko kontratua eten aitatasunagatik: seme-alabaren bat jaio, adoptatu edo harrera eginez gero, langileak aldi batez kontratua eten ahal izango du 13 egunez jarraian, eta beste bi egun gehiago hartu ahal izango ditu erditzea, adopzioa edo harrera anitza bada, bigarren umeaz gainerako ume bakoitzeko bi egun, legeak aurreikusitako terminoetan.

Baimen honek ez du zerikusirik amak lan egitearekin edo ez egitearekin eta oporrekin.

Eskubide hau hartzen duen langileak semea edo alaba jaiotzeagatik legeaz aurreikusitako epea amaitu eta amaren amatasunagatiko atsedena amaitu arte erabili daiteke, edo atsedena hau amaitu bezain pronto. Kontratuaren etenaldia lanaldi osoan edo partzian (gutxienez %50ekoan) egin daiteke, aurrez enpresak eta langileak adostuta eta enpresen eta langileen legezko ordezkarien arteko akordioz zehaztu bezala.

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

33. artikulua. Familiakoak zaintzeko lizentziak eta lan-utzialdiak

1.- Hamalau urtetik beherako seme-alabak edo lehen mailako odolkidetasuna nahiz lotura duten eta bere kabuz moldatu ezin diren familiakoak osasun zaintzara laguntzeko baimena izango

dute langileek. Kasu hauetan, ordaindu gabeko baimenak direnez, orduak konpentsatzeko erak ezarri ahal izango dira.

2.- Langileek eskubidea izango dute gehienez hiru urteko lan-utzialdia hartzeko, ondorengo bakoitza zaintzeko, bai berezkoak, bai adopziozkoak. Eskubide hori izango dute, halaber, harrera egindako seme-alabak zaintzeko ere, iraunkorra edo adopzio aurrekoa, eta jaiotza datatik edo eba-zen judizial zein administratibotik aurrera zenbatuko da.

3.- Halaber, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezgaitasunagatik bere ezin jar-
dun dezakeen senideren bat zaindu behar duten langileek -odolkidetasuneko zein ezkontza-ahai-
detasuneko bigarren gradurainoko senideren bat- gehienez bi urteko lan-utzialdia har dezakete.

Langileak atal honetan ezarritakoaren arabera lan-utzialdian egiten duen aldia kontuan har-
tuko da antzinatasunaren ondorioetarako. Gainera, eskubidea izango du lanbide prestakuntza
ikastaroak egiteko, eta enpresak deituko dio parte hartzera, batez ere lanean hasi behar badu.
Lehenengo 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).

34. artikulua. Lanaldi murrizketa

1.- Gurasoek edo adoptatu dutenek edo adopzio aurreko edo behin betirako harrera egin
dutenek lanaldia gutxienez erdira murrizteko eskubidea izango dute, soldataren dagokion murriz-
ketarekin, bere kargu dagon adingabea zaintzeko, ospitaleratuta dagoen bitartean eta tratamendu
jarraitua duenean, adingabe horrek minbizia badu (tumore txarra, melanoma eta kartzinoma) edo
beste edozein gaixotasun larri badu (uztailaren 29ko 1148/2011 EDren eranskinean daudenak) eta
horren ondorioz aldi luzerako ospitaleratu behar badute eta zuzenean eta etengabe zaindu beha-
rra baldin badago; hori guztia osasun-zerbitzu publikoaren edo dagokion autonomia-erkidegoko
osasun-administrazioko organoaren txostenak kreditatu beharko du eta ondorengo horrek 18 urte
bete arte balioko du, gehienez ere.

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

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

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

5. Ordutegia eta murrizketaren zehaztapena langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldiaren barruan. Egoera honetan dagoenak ohiko lanaldiari ekin baino hamabost egun lehenago ohartaraziko du enpresa.

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

35. artikulua. Beste lizentzia batzuk

1. 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, enpresako zuzendaritzak eta lizentzia hartu behar duenak ados jarrita erabakiko da.

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

- Familiak eragindako beharregatik, 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 odolkidesuna 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 bitartean goi mailako ikasketak edo doktoretzak egiteko.

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



Zazpigarren kapitulua

LANGILEEN MUGIMENDUAK

36. artikulua. Lekualdaketak

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

Adostasunik ez badago eta zerbitzuaren beharrengatik, enpresak Hitzarmen honen 38. artikuluan ezartzen den mugaz harago langileak lekualdatu ahalko ditu ehuneko 5 berrienen artean eta berauen artean kalterik txikiena jasoko dutenak lekualdatuko dira. Lekualdaketarako irizpideak eta lehentasunak ondoko hauek izango dira:

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

Dena dela, aurreko paragrafoan ezarritako lehentasun berdinekin eta Langileen Estatutuko 40.1 artikuluekin bat etorritik, lekualdatzearen ondorioz etxez aldatu behar bada, hori justifikatzeko arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak beharko dira, eta hori egiteko ez da nahikoa izango “zerbitzuko beharrak” egotea.

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.

Lekualdatuko den langileak lehentasuna izango du hiru urteren epearen barruan lekualdatua izan den jatorrizko plazan hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko.

Langilearen 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.

Kanariak, Ceuta, 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 edo lehen mailako familiako mendekoak zaintzeko xedez lanaldia laburtuta duten langileak ezin dira lekualdatu, artikuluko honetan ezarritako moduan, haiek horretarako baimena eman gabe.

37. artikulua. Dietak eta zerbitzuen komisioak

1.- Zerbitzuaren komisioa esatean langile bat zerbitzuaren beharreatatik aldi baterako lekualdatzea esan nahi dugu, zerbitzua eskaini ohi duen herrian ez dagoen beste zentro batera lekualdatzen da, eta bi herrien arteko distantzia 38. artikuluan adierazitako mugez harantzago dago eta lekualdatu den herria ez da langile hori bizi dena.

2. Zerbitzuko eginkizunek eragiten dituzten bidaiak enpresaren kontura joango dira.

3. Hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera, artikuluko honek aipatzen dituen sariak, 18. artikuluan aipatzen diren ordainsariak gerora eduki dezaketen ehuneko igoera berbera izango dute eta, gutxienez, ondorengo taulan adierazten direnak izango dira:

Dietak.	2015.1.1.etik	2016.1.1.etik	2017.1.1.etik	2018.1.1.etik
Norberaren etxetik kanpo gaua igarota	31,31	31,70	32,18	32,74
Norberaren etxean gaua igarota	13,72	13,89	14,10	14,35

4.- Zerbitzu eginkizunak direla eta bere ohiko bizitokitik kanpo gaua igaro beharra badu eta bi hilabete baino gehiagoz luzatzen bada egoera, 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 enpresaren kontura joango dira. Lizentzia hauek arauzko oportunitat apartekoak izango dira.

5.- Langileen legezko ordezkariak, beren karguan dauden bitartean, ezin izango dira zerbitzu eginkizun hauetara derrigortu.

38. artikulua. Plaza berean edo gertukoetan zerbitzuak estaltzea

Enpresek, dauden zerbitzu-beharrak, lanpostu aldaketak eginez bete ahalko dituzte eta aldaketa hauek ez dira lekualdaketatzat, ezta mugikortasun geografikotzat ere hartuko, baldin eta plaza berean edo 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 destinatuturik dauden lekutik kontatzen hasiko da.

Aipatutako 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 bada. .

39. 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 edoskitzaroak irauten duen bitartean, langilea ez da beste udalerrri bateko lanpostu batera bidaliko. Ahal den guztietan, eta haurdun dagoen langileak eskatuta, aldi baterako lana eskainiko zaio etxetik gertu duen zentroren batean, baita ordutegi malgua ere. Neurri bera ezarriko da, ahal bada, edoskitze aldiaren ere, langileak eskatzen badu.

40. artikulua. Lan-utzialdiak eta lanean berriz hastea

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

Langileak, lan-utzialdia eskatu duenetik eta hilabeteko epean, egoera horretan jartzeko aukera aitor dakion eskubidea dauka. Lan-utzialdian daudenek, egoera horrek dirauen azken hilabetean egin behar dute lanera berriz sartzeko eskabidea 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. Lan-utzialdi hauek ezin eskatuko dira beste banku pribatu nahiz ofizial bati zerbitzua emateko, ezta banka pribatuaren lehiakide diren erakunde edo enpresei, hau da, korritu erakunde, aurrezki kutxa, baserritarren kutxa, finantzaketako sozietate eta abarrekoiei zerbitzua emateko ere. Lan-utzialdian dagoenak honelako erakunde batean bere zerbitzuak ematen baditu, jatorrizko banka enpresan zeuzkan eskubide guztiak galduko ditu.

3.- Lan-utzialdian dagoenak, Enpresan berriz lanean hasten denean, lan-utzialdi 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 ahaliko du herri berean, finkatuta daukan soldatarekin, baldin eta Enpresa ados badago; bestela, bere mailako lanpostua hutsik dagoen beste plaza batera destinatua ere izan daiteke.

4.- Borondatezko lan-utzialdia ez da kontatuko inongo ondoretarako; derrigorrezko lan-utzialdia, berriz, bai.





Zortzigarren kapitulua

PRESTAZIO OSAGARRIAK

41. 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 hartzeko diruaren 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.

42. artikulua. Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa

1. Enpresak, ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoan edo lanbide guztietarako erabateko ezintasun iraunkorrean geratzen diren langileei, zenbateko bat emango die, egoera hauetako bat azaltzen den datatik aurrera. Zenbateko hori honakoa izango da: bankako jardueragatik Gizarte Segurantzatik jasotzen duten pentsioarekin gehi Hitzarmen Kolektiboan ezarritako hartzekoengatik legokiokeenaren urteko 100%, data horretan aktibo balego bezala; zenbateko horretatik kenduko dira 18.1.g artikuluko “ekoizpenagatiko hobekuntzen” ordainketa laurdena bertan ezarritako baldintzetan eta langilearen konturako Gizarte Segurantzaren kuota kenduta.

Enpresak bere kontura doan zatia hamabirenetan ordainduko du hil naturaletan.

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 urriaren 30eko 8/2015 Errege Dekretu Legegileak onartutako Gizarte Segurantzako Legearen testu bategineko laugarren xedapen iragankorraren babesean jubilatzen badira.

4. Bankako langile baten ezintasuna, lanean dagoela jasan duen bortxakeriaren ondorioz gertatzen denean, enpresak 46. artikuluko 2. puntuaren ezartzen den zenbatekoa emango dio, da-gozkion igoerak barne, harik eta hirurogeita bost urte betetzen dituen arte; adin horretara iritsita, ezintasunari buruzko xedapenak aplikatuko dira, ezintasuna data horretan erabaki balitz legez.

43. artikulua. Erretiroa

1. 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 urtarrilaren 1a baino lehen besteren kontuko langileen Mutua Laboraletako batean kotizatu duten langileak.

2. Enpresan, 1980ko martxoaren 8a baino lehenago sartu eta mutualista diren langileak, Talde Hitzarmen hau indarrean hasteko datan lanean ari badira, 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.

3. Mutualista izaera duten langileentzat enpresaren konturako prestazioa hamabirenetan ordainduko da, hilak iragandakoan, eta hura zehazteko, ondoren adierazten den formulako EP portzentajea aplikatuko zaie langilea jubilatzen den datan Hitzarmen Kolektiboak ezartzen dituen urteko ordainsariei, urterako kalkulaturik, 18.1.g. artikuluan ezarritako "ekoizpenaren hobekuntza" paga laurdena kenduta erretiratzean bertan ezarritako baldintzetan.

Formula:

$$\frac{A(HNS - GS) - (B \frac{\Sigma KO}{84} 12)}{HNS} 100 = EP$$

A =	65 urte	100%
	60 urtetik 64 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 antzintasun 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).

ΣBO = Enplegatua 1981.1.1etik 1987.12.31rako kotizazio oinarrien gehitura. 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 kalkulata, 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 1981.1.1etik 1985.2.31rako oinarriak Hirugarren xedapen Iragankorreko 1. zenbakiko C letran indexatzen dira, uztailearen 31ko 26/1985 Legearen 3. artikuluko 2. arauan ezarritakoarekin bat etorritik.

EP = Enpresaren konturako diru prestazioaren portzentajea

$(B \frac{\Sigma KO}{84} 12)$ = Aderazpen honi ezar dakioken gehieneko balioa 2.631.300 (187.950 x 14) da, eta Gizarte Segurantzako erretiroaren gehieneko hartzekoari dagokio.

4.- 1980ko martxoaren 8a baino lehen enpresan sartutako langileek, baldin mutualista ez badira eta jardunean ari badira Hitzarmen Kolektibo 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 formularen 65 urtekoei dagokien PEko protzentajetik, Hitzarmen Kolektiboak ezartzen dituen hartzekoak oinarri hartuta, urteko konputuan kalkulatzeko dira eta "ekoizpenaren hobekuntzagatiko" ordainketa laurdenaren zenbatekoa salbuesten da, langile bakoitzak erretiroa hartzen duen egunean. 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

5.- Enpresek 1980.az geroztik kontrataturiko langileek, jubilatzen direnean, aplikatu behar zaien legedian aitortzen zaizkien eskubideak izango dituzte soilik artikuluko 6. atalean ezarritakoa salbuespen izanik.

Aurreko paragrafoaren edukia 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 artikuluko honetako lehen bost zenbakietan azaltzen diren eskubideak emango dizkio.

6.- Hitzarmena ezartzen den esparruko enpresek gizarte aurreikuspeneko sistema osagarri bat izango dute behin betiko ekarpena egiteko 1980ko martxoaren 8az geroztik kontratatutako langile aktiboentzat, aurreko puntuan aipatuentzat alegia, enpresan gutxienez bi urteko antzinatea baldin badute.

Enpresaren kargurako urteko gutxieneko ekarpena 300 euro izango da 2015ean eta 2016an; 400 euro 2017an eta 450 euro 2018tik aurrera.

Zenbateko hau osatu ahal izango da enpresaren eta ordezkapenik handieneko sindikatuen arteko akordio kolektibo bidez edota erregimenari edota ekarpenen aldaketei buruzko enplegu-pentsio planen zehaztapenek estipulatu bezala, enpresak eta langileak ekarpen berdinak egingo dira.

Ekarpenak egiten zaizkion gizarte-aurreikuspeneko tresnak horiei buruzko eskubide ekonomikoak emango dizkie langileei edo beren onuradun eskubidedunei, langilea hilez gero.

44. artikulua. Alarguntasuna eta umezurztasuna

a) Alarguntasuna:

1.- 1969. urteaz geroztik lanean, ezinduta edo jubilaturik zeudela hil diren langileen alarguentzako pensio osagarria ezartzen da.

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

3.- Alarguntasun pensioa kalkulatzeko oinarria eragilearen hartzeko guztien zenbatekoa izango da, Hitzarmena ezartzetik eratorritakoak, eta hortik kendu egingo da 18.1.g artikuluko "ekoizpenaren hobekuntzagatiko" ordainketa laurdenaren zenbatekoa, bertan ezarritako baldintzetan eta hiltzean Gizarte Segurantzaren bere kargu zituen kuotak kenduta.

Hildakoa jubilaturik edo ezindurik bazegoen, hileroko oinarria Gizarte Segurantzatik jasotzen zuen erretiro edo elbarritasun pensioaren eta, hala denean, enpresatik kontzeptu beragatik jasotzen zuen zenbatekoaren gehikuntza 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 Gizarte Segurantzak kausatzailea hil delako alarguntasun prestazioa aitortu dion hura.
- Aurrekoa gora behera, 40 urte bete ez dituzten eta seme-alabarik ez daukaten alargunek, adierazitako onurak izango dituzte eta haiek lortzeko eskakizun berberak bete behar dituzte.

5.- Gizarte Segurantzaren dagokion arauzko 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 ondorengo bakoitzagatik aplikatuko da.

3. Umezurtzak, indarrean dauden xedapenen arabera, ezintasun sailkapena lortuko balu, pentsio honek sendatu arte iraungo du, umezurtzaren adina alde batera utzita, beti ere lanerako ezintasuna badu eta dagokion Gizarte Segurantzaren erakundetik umezurztasun 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 gainditu hildakoak, hil zenean, Hitzarmena aplikaturik izango zituen hartukizunen ehuneko ehuna.

45. artikulua. Bizi-asegurua

Enpresek kontratatuta izan ditzaketen bizi-aseguruekin batera, eta aseguru horiek eta Hitzarmen honetako 48. artikuluaaren babespean itundutakoa alde batera utzita, 10.000 €ko aseguru-kapital bakarra duen bizi-aseguru kolektibo bat ezarri da 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) heriotzarenengatik. 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.

46. artikulua. Zerbitzu egintzan gertatutako heriotza

1. Zerbitzu egintzan jasandako lesioen ondorioz hiltzen diren langileen alargun edota umezurtzei 2. puntuan agertzen den zenbatekoa emango die enpresak, baldin eta ondoren zehazten diren baldintzak betetzen badira heriotzan:

a) Zalantzarik gabe zerbitzua egitea heriotzaren kausa edo kausaren bide emaila izatea.

b) Heriotza eragin duten lesioak ondorengo kausetako batengatik gertatzea:

1. 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. Biktimaren egintzak berak, ez bada trebetasun ezaz, behar bezain kontuz edo arauak gorde gabe jokatu duenean.

3. Hirugarren baten egintzak.

2. Enpresak ordaindu beharko lukeen zenbatekoa, langileak, hil denean, Hitzarmenak ezartzen dituen ordain kontzeptu guztiengatik jaso beharko lukeen berbera da, 18.1.g artikuluan ezarritako “ekoizpenaren hobekuntzagatiko” paga laurdena kenduta bertan ezarritako baldintzetan; lan istripuen derrigorrezko aseguruak edota Enpresak ezarri edo kontzertatu duen beste edozeinek babesten badu arriskua, 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 artikuluko 2. puntuan ezartzen den zenbatekoa emango die, hirurogeita bost urte bete arte falta zaion denboran, izango lituzkeen igoerak barne.

47. artikulua. Erretiratzeko adina

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.

48. artikulua. Enpresako akordioetara igortzea

Enpresa bakoitzean gizarte aurreikuspenenerako sistema ordezkoko edo osagarriak ezarri ahal izango dira, langileen ordezkarien oniritziarekin, Hitzarmen Kolektibo honetako 42., 43. eta 44. artikuluetan ezarrien antzekoak ez izan arren.



Bederatzigarren kapitulua

ONURA SOZIALAK

49. artikulua. Langileentzako aurrerakinak

Aurretiaz zio emanez eskatuz gero, edozein langilek, dagoen hilabeteko soldata ahalik eta eperik laburrenean aurrera dakion eskubidea izango du.

50. artikulua. Interesik gabeko maileguak

1. Enpresek langileei ematen dizkieten maileguen zenbatekoa ezin izango da bederatzita hilekoren baina 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 seme-alaben heriotza.
- d) Berehalako hondamenaren arriskuak eragindako etxebizitzaren konponketa.
- e) Dibortzioa, banaketa edo ezkontzaren deuseztasuna.
- f) Seme-alaben jaiotza edo adopzioa.
- 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 bakarrak; izan ere, izan liteke bestelako premiarik ere eta hauek ezin luzatuzko premiak direla frogatu beharko da.

Izatezko bikoteei ezkontideei aitortzen zaizkien baldintza berdinak aitortzen zaizkie artikulua hau ezartzeko. Ondorio hauetarako, frogatu behar denean bikote bat izatezko bikote dela, bizilekutzat duen autonomia-erkidegoko edo Udaleko erregistro espezifikoren batean egindako inskripzioaren ziurtagiria erakutsi beharko da, edo bestela, izatezko bikote hori osatu izana agertzen duen dokumentu publiko bat.

2. Langileek eskubidea izango dute maileguak jasotzeko

a) Gehienez bederatzi hileko, ondoren zehazten diren kausengatik egindako eskaerei aurre egiteko:

- Ohiko etxebizitzako obrak eta berrikuntzak.
- Mediku laguntza, gaixotasun larria eta ospitaleratzea gertatzen denean.

b) Gehienez bost hileko ondorengo kausengatik egindako eskaerei aurre egiteko:

- Altzariak erosi, etxerako tresnak, ekipo informatikoak eta etxeko elektrotresnak.
- Norbere ibilgailua erosi. Hemen sartzen da “karabana” esaten zaiona ere.
- PFEZ, BEZ eta ohiko etxebizitza erosteak dakartzan eskritura, plusbalia eta erregistro gastuak ordaintzea.
- Ondareak Eskualdatzearen gaineko Zerga.
- Enpleguaren ibilgailuaren matxurak konpontzea, beti ere matxurak ez baditun is-tripu batek eragin eta ibilgailua enpresaren zerbitzurako erabili ohi badu.
- Osasun arretarako gastuak eta mediku laguntzarako gastuak ospitaleraterik ez dagoenean, edo larriak ez diren gaixotasunengatik ospitaleratzea dagoenean.
- Norbere edo ondorengo graduondoko ikasketen ondoriozko gastuak, joan-eto-riretarako eta ostatatzekoak barne, ikasketa horiek etxetik kanpo egiten direnean.

Emandako mailegua eskatutako helbururako erabili dela frogatu beharko da.

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

2 zenbakiaren babesean emandako mailegu bat ordaintzeke dagoela, 1 zenbakian aipatzen diren kausa zehatzetako bat sortzen denean, premia berriagatik dagokion mailegua emango da eta mailegu horren bidez ordaintzeke dagoen lehengo saldoa kitatuko da.

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

5.- Artikulu honek aipatzen dituen aurrerakinek eta maileguek ez dute interesik sortzen.

6.- Bateriaezintasunik ez egotea 49. artikuluko aurrerakinen eta 50. artikuluko maileguen artean.

7.- Langileak enpresa utziz gero, mailegutik ordaintzeke dagoen zenbatekoa ordaindu beharko du, edo, bestela, merkataritza-mailegu bat egingo da amortizatzeke dagoen zenbatekoari bezeroentzat indarrean dauden baldintza orokorrak aplikatuz.

51. artikulua. Etxebizitza erosteko maileguak

Enpresak ohiko etxebizitza erosteko maileguak emango dizkie bere langileei.

Era berean, alokairuan daukaten etxearen eroslehentasuneko edo atzera eskuratzeko eskubidea dutenen eskaerei eta Talde Hitzarmeneko 36. artikulua araberaren derrigorrez lekualdatu behar dutenen eskaerei lehentasunez eta baldintza berdinetan erantzungo diete.

Horien amortizazioaren gehienezko epea 20 urtekoa izango da, haien muga-eguna langileak 67 urte betetzen dituen eguna izango da, eta ez dira inolaz ere 100.000 € baino handiagoak izango.

Eragiketa hauei ezar dakiekeen urteko interes-tasa aldakorra Euriborra izango da urtebetetera, edo horren ordezko erreferentziako balioa, gehi 0,15, eta inola ere ezingo da interes-tasa negatiboa izan. Urte bakoitzeko Euriborra kalkulatzeko oinarria hauexek izango da: aurreko urteko urriko azken laneguneko batezbesteko balioa.

Enpresek urtero xede honetarako bideratu behar duten gutxieneko zuzkidura hau da: aurreko urteko abenduaren 31n zegoen plantilla osoa bidez 450 euro eginda ematen duen emaitza. Urtearen barruan kontsumitzen ez den zuzkidura ez da hurrengo urterako pilatuko.

Langileak enpresa utziz gero, mailegutik ordaintzeke dagoen zenbatekoa ordaindu beharko du, edo, bestela, hipoteka egingo da, amortizatzeko dagoen zenbatekoari bezeroentzat indarrean dauden baldintza orokorrak aplikatuz.

52. artikulua. Lan-harremanaren ondorioz alokatutako etxebizitzak

XXII. Hitzarmeneko 41. artikulua kasu hauetarako arautzen zituen egoeran berezitasuna kontuan izanda, Hitzarmen hau sinatzen denean dauden kasuentzat indarrean mantenduko da.



Hamargarren kapitulua

BERDINTASUNA ETA KONTZILIAZOA

53. artikulua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea

Emakume eta gizonen arteko egiazko berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa betez, langileen bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa uztartzeko tresnei eskubide maila eman die, familiako erantzukizunak modu orekatuan hartzeko eta erantzukizun horren ondoriozko bazterkeria oro saihesteko; hori dela eta, enpresek gorabehera hau kontuan izango dute beren antolakuntzan.

54. 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 gizonezkoei zein emakumezkoei 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. Sexu arrazoiengatik zuzeneko bazterkeria da emakumeari haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten aurkako tratua ematea.

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 diskriminatzailatzat 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. 250 langile baino gutxiagoko enpresentzat gomendatzen da xede berdinekiko neurri multzo bat izatea, horiek ere negoziatu eta akordio batera iritsi beharko da eta dagokionean, Hitzarmena sinatu duten sindikatuekin eta enpresan nagusi direnekin egin beharko da negoziazioa.

Berdintasun planek, besteak beste, gai hauek hartu ahal izango dituzte barnean: enplegua eskuratzeko bideak; lanbide sailkapen, promozio eta prestakuntza; ordainsariak; lanaldiaren antolaketa; bizitza 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 antzintasuna, eta lanbide-maila; horren helburua da plantillen jarraipena egitea generoaren ikuspuntutik.

250 langile baino gehiagoko enpresetan gomendatzen da batez besteko egiazko soldaten datuak emateko, sexuaren arabera banatuta eta mailaren arabera taldekatuta, bertako berdintasun planaren jarraipen batzordeak aldean zergatia aztertu dezan eta antolakuntzako egituraren errealitatean duen eboluzioa ikusteko.

4.- Adostu beharreko berdintasun planetan, indarrean daudenak berri behar direlako edo edozein unetan, aldeek hala adostuz gero, baina dena dela 2017ko abenduaren 31 baino lehen, horrelakorik ez daukatenetan zenbakizko eta denborazko xedeak sartuko dira enpresa bakoitzeko errealitate eta inguruabar zehatzetara egokituta, desorekak egon daitezkeen mailetan genero-berdintasuna lortzeko.

5.- Adostu beharreko berdintasun planetan, indarrean daudenak berri behar direlako edo edozein unetan, aldeek hala adostuz gero, baina dena dela 2017ko abenduaren 31 baino lehen, horrelakorik ez daukatenetan protokolo bat sartuko da, sexu-jazarpena edo sexuagatikoa prebenitzeko.

55. artikulua. Sexu-jazarpena eta sexuagatikoa prebenitzea

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.- Sexuagatiko jazarpena da, pertsona baten sexuaren arabera izandako jarrera bat, bere duintasunaren aurka aritzeko eta inguru intimidatzailea, narriatzailea edo iseka egiten duena sortzeko.

Berdintasunaren Legearen arabera baztergarriak dira sexu-jazarpena eta sexuagatikoa, eskubide bat baldintzatzeaz gain edo sexu-jazarpena edo sexuagatikoa onartzea, sexuagatiko bazterkeria ere bada.

3.- Egoera hauek prebenitzeko, enpresa saiaturiko 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 horrekin, 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.

4.- Auzitegi administratibo edo judizialen aurrean abiatu daitezkeen legeko ekintzez gain, barneko prozedura informala abiatzeko, sexu-jazarpena edo sexuagatikoa 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 bada.

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

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

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

Salatutako kasuan sexu-jazarpena edo sexuagatikoa egiaztatzen bada, eta subjektu eragileak enpresaren eraketa eta zuzendaritzapean badago, zigorra ezarriko zaio, beste neurri batzuen artean.

56. artikulua. Genero-indarkeriaren kontrako babesak

Genero Indarkeriaren aurkako babes osorako neurrien 1/2004 Lege Organikoaren ezarpen eremua dela eta, genero-indarkeria esatean gizonak emakumeekin izaten duten indarkeria da, bikotekideak direnean edo izan ondoren erabiltzen duten indarkeria, edo afektibitatezko antzeko erlazioren batean izandakoa, elkarrekin bizi ala ez.

Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeek langileek Lege Organiko horretako eta Hitzarmen honetako lan arloko eskubideak erabili ditzaten, egoera hori kreditatu egin behar dute enpresan bitarteko hauen bidez: biktimaren alde epaileak emandako babes-agindua, kondenaren epaia edo Fiskaltzaren txostena salbuespenetan, adieraziaz eskatzailea genero-indarkeriaren bikti-

ma den susmoak daudela, babes ordena agindu arte.

Genero-indarkeriaren biktima izateagatik bere ohiko tokiko lanpostua utzi behar duen emakume langileak, dela bera babestuta egoteko dela gizarte-laguntza integrala jasotzeko, lehen-tasunezko eskubidea izango du, ahal dela erantzukizun maila berean edo antzekoan, 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 hamabi 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 indarrik gabe geratzen da.

Genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondorioz gertatzen diren absentziak edo puntualtasun-faltak justifikatuz hartzen dira, egoeraz arduratzen diren gizarte zerbitzuek edo osasun zerbitzuek horrela iritziz 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 hamabi 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 (hori hala dela aitortzean) eskubidea izango du bere lanaldia laburtzeko, soldata jaitsi gabe, gehienez ere sei hilabetez, edota lanaldia berrantolatzeko, dela Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako eran dela enpresaren eta indarkeria pairatu duen emakume langilearen arteko itunean ezarritako eran.

Genero-indarkeria pairatzen duen emakumezko langilearen pribazitatea bermatzen da erakundearen barneko datu-baseetan, bere egiazko segurtasuna bermatzeko.

Genero-indarkeria pairatzen duen emakumezko langileak maileguren bat baldin badu indarrean, dagozkion hileko kuoten ordainketa urtebetez eten dezake, enpresa bakoitzean arautuko diren termino eta baldintzetan.



Hamaikagarren kapitulua

LANEKO OSASUNA

57. artikulua.- Laneko arriskuen prebentzioa

Langileen segurtasuna eta osasuna babestea da Hitzarmen hau sinatu duten enpresen eta sindikatuen lehentasunezko eta oinarrizko helburuetako bat. Horretarako, prebentzioko ekintzak behar dira arriskuak jatorrian kentzeko edo murrizteko, aurrez identifikatu eta ondoren ebaluatuz, jardueraren izaera kontuan izanda eta, dagokionean, lanaren ondoriozko arriskuei aurrea hartzeko beharrezko neurriak hartuz.

1.- Enpresek, langileek eta gaien adituak diren legezko ordezkariak laneko arriskuei aurrea hartzeko araudian ezarritako betebeharrak behar bezala beteko direla ziurtatuko dute eta prebentzioaren kultura sustatuko dute; hemen sartzen dira enpresak eman beharreko trebakuntzak, langileek egin beharrekoak Langileen Estatutuko 5.b artikuluko eta Laneko arriskuei aurrea hartzeko Legearen 19. artikuluko terminoetan.

2.- Prebentzioko ekintzen marko naturala eta nahi den adostasuna prebentzio ordezkarien eta segurtasun eta osasun batzordeen bidez konfiguratu da. Enpresa bakoitzean elkarrizketarako eta lanerako espazioak adostuko dira, beren antolakuntzara egokituta, estatu mailako segurtasun eta osasun batzorde baten eraketa akordioekin ahal bada, legez araututako gai guztietan langileen legezko ordezkariak parte hartzeko eta kontsultarako eskubideak bideratu ahal izateko.

3.- Prebentzio ordezkaria funtsezkoa da, legez araututako parte hartze eta kontsulta eskubidea ezartzeko. Beren zeregina eraginkorra izateko:

- a) Berriazko trebakuntza programak ezarriko dira.
- b) Beren ordutegi kreditua haziko da, enpresako akordio bidez.

4.- Bere zerbitzura dauden langileen segurtasuna eta osasuna laneko arlo guztietan babesteko betebeharra betez, enpresek beharrezko neurriak hartuko dituzte arriskuak identifikatu eta ebaluatzeko, prebentzioko jarduerak planifikatzeko, informatzeko, kontsultatzeko eta langileen trebakuntza eta parte hartzerako, larrialdietan aritzeko, osasuna zaintzeko eta prebentziozko jarduera antolatzeko.

5.- Arrisku psikosozialak ere identifikatu egin behar dira eta, dagokionean, ebaluatu eta prebentziozko parte hartzea egin gure sektorean.

6.- Bankako lanbidean erabili ohi diren tresnen ondoriozko arriskuetatik osasuna zaintzeko eta aurrea hartzeko ahalegin berezia egingo da, hala nola, ordenagailuko pantaila eta antzekoetatik babesteko, era berean, lanpostuaren diseinu eta egokitzapen ergonomikoko baldintzak betetzen diren egiaztatuko da.

7.- Lapurreta-arriskua laneko arrisku bat denean gure bulegoetan, aurrea hartu behar zaio eta prebentzio planean sartu behar da, eta langileen dagozkien trebakuntza ikastaroak eman behar zaizkie. Lapurretaren bat izan bada, biktimei babesa eta jarraipen mediko-psikologikoa emango zaizkie.





Hamabigarren kapitulua

ESKUBIDE SINDIKALAK

58. 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 aplika 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 sindikatuko 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 ordezkari esparrutarako izan den aukeratua langileen ordezkari.

2.- Ordainketa aldakorreko sistemak ezarriak dituzten enpresetan, posible izango da enpresak eta sindikatuen ordezkariak nagusiak behar diren neurriak elkarrekin adostea, sindikatuetakordezkariek 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 lekiekeen ordainsari aldakorra ere.

4.- Funtzio sindikala itzulgarria dela bermatzeko 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.

59. artikulua. Sindikatu lana sektoreko esparruan

Espainiako Banku Elkarteak 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.

60. artikulua. Langileen legezko ordezkarari informatzeko eskubidea

Lehentasunezko elkarrizketa bidea eratuz gero, dela sektorean dela enpresa bakoitzean, enpresako sindikatu atalek indarrean dagoen legediak enpresa-batzordeei eta langileen ordezkariei ematen dizkieten informazio eta dokumentazio eskumenak beren egiten dituzte, legeak baimentzen duen bezain zabal, eta ondorioz, enpresak nahikoa izaten du estatuko sindikatu atal bakoitzeko arduradunari jakinaraztea, hauek egiten baitira enpresako batzordeetako ordezkariek informatzearen arduradun.

61. artikulua. Prestakuntza

Ordezkaritza sindikalari urtero enpresaren prestakuntzarako planei buruzko informazioa emango zaio.

Langileen ordezkariek 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 lan-utzialdia edo lanaldi murrizketa izan ondoren lanean hasten diren langileei.

62. artikulua. Komunikazio sindikalak

1.- Enpresek, langileei informazioa emateko edo lanerako intranet erabiltzen dutenean, enpresa batzordeetan dauden ordezkarik sindikalentzat gune bat egokituko dute, sindikatu bakoitzarentzat moldatua, beren ordezkaritza 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 (LOLS.), 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, plantillaren legezko ordezkariaren 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.).

63. artikulua. Plantillen gaineko informazioa

Sindikatuaren lana errazteko, enpresek 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 xedatua beteta.

Informazioa hiru hiletik behin emango da, lantzean dagokion hiruhilekoaren ondoko hilabetearen barruan, eta gutxienez datu hauek izango ditu:

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

64. artikulua. Sindikatuko kuotak

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

Hori egiteko interesa duen afiliatuak enpresako zuzendaritzari idatzi bat igorriko dio deskontu agindua argi emanaz eta zein sindikatutakoa den argi adieraziz. Enpresek nominatik kenduko dute kuota, aurkako agindua hartzen ez duten bitartean.

65. artikulua. Sindikatuetauko hauteskundeak

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



Fault:

Hamahirugarren kapitulua DIZIPLINAZKO ARAUBIDEA

66. 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.

67. 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.
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 jokatzea.
4. Etxebizitza aldaketak edo familia egoeraren aldaketak Enpresari behar bezain laster ez jakinaraztea, aldaketa hauek Gizarte Segurantzari, Herri Ogasunean edo Enpresaren laguntza ekintzen zein betebeharren araubidean eraginik eduki dezaketenean.
5. Nagusiei lanera joan ez izanaren kausak ez azaltzea lanaldiko lehen orduetan, 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.

68. 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, hilabete bost aldiz baino gehiagotan gertatzen denean, hiru hilabeteko epean, langilea ohartarazita dagoela, zortzi aldiz baino gehiagotan errepikatzen denean, edo hiru hilabete 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 diezaioketen ikusitako edo ezagututako gauzak Enpresari ez jakinaraztea.
6. Enpresari kaltea 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 zigorren bat izan denean, hoben arinei buruzko 1. puntu araututakoak alde batera utzita, haiek hoben larriei buruzko atal honetako 3. puntu ezarritakoak arautuko baititu.

69. artikulua. Hoben oso 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 ordezteko asmoz egiten denean.
7. Nagusiek beren aginteaz abusatzea.
8. Sexu-jazarpena eta sexuagatikoa, Legean eta Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera.
9. Lanean diziplinarik gabe jokatzeko edo desobeditzea.
10. Ohiko zein itundutako lanaren errendimendua borondatez eta jarraian murriztea.
11. Enpresariari, Enpresan lan egiten duten pertsonen edo haiekin bizi diren senideei laido ahozko zein fisikoa egitea.
12. Hoben larria hamabi hilabeteko epean errepikatzea, baldin eta idatzizko zigorrak izan bada.

70. 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 hamar 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, eta horren ondorio ekonomikoak jasango ditu.

c) Oso hoben larriengatik:

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

71. artikulua. Kautelazko neurriak

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



Xedapen iragankorrak, gehigarriak eta azkenak

Xedapen iragankorra

Aldeek berariaz adostu dute, negoziazio prozesuan ordainsarien kontzeptuak eta soldaten taulan aztertzeari dagokionez enpresek ez dutela zenbatekoetan atzera egingo 2015eko abenduaren 16an adostu zen "hitzarmenaren konturako ordainketa" delakoan, zeina 2016ko otsaileko nominan ordaindu baitzen zenbateko bakarrez urteko soldataren %0,75eko kopurua (XXII. Hitzarmen Kolektiboko 13. artikulua).

Hitzarmen hau indarrean dagoen lehenengo bi urteetan (2015 eta 2016), langileen ordainsarien araubidea hau izango da:

1. Ordainsariaren kontzeptuak.

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen lehenengo bi urteetan (2015 eta 2016), langileen ordainsarien araubidea honako kontzeptu hauek bakarrik osatuko dute:

- a) Soldata.
- b) Antzinasunagatiko 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 hama-birena ulertuko da.

4.- Enpresa bakoitzaren eremuan, eta langilearekin egindako akordio bidez, Hitzarmena-

ren kontzeptu batzuen ordean unean-unean araudiak ahalbidetzen dituen gauzako lansariak eman ahal izango dira. Hitzarmenean ezarritako soldataren urteko zenbateko gordina aldatu gabe eta gauzako lansaria jasotzeko une bakoitzean ezarritako mugen barnean. Kasu horietan, enpresaren eskaintzak langile guztiengana zuzenduko dira. Aldez aurretik, horien berri emango zaio ordezkari-tza sindikalari, eta kontzeptuak zehaztasunez agertuko dira nominan, hitzarmenaren gainerako kontzeptuetatik bereizita.

2- Soldatak.

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

Teknikarien taldea

Maila	2015.1.1.etik	2016.1.1.etik
I	34.575,62	35.007,81
II	29.897,23	30.270,95
III	25.285,68	25.601,75
IV	24.091,28	24.392,42
V	20.830,05	21.090,43
VI	19.503,79	19.747,59
VII	18.530,83	18.762,47
VIII	17.557,52	17.776,99

Administrarien taldea

Maila	2015.1.1.etik	2016.1.1.etik
IX	16.224,63	16.427,44
X	14.455,53	14.636,22
XI	12.989,34	13.151,71

Zerbitzu orokorren taldea

Maila	2015.1.1.etik	2016.1.1.etik
IX	16.224,63	16.427,44
X	14.455,53	14.636,22
XI	12.989,34	13.151,71
XII (ordua)	3,35	3,39

2.- Aurreko atalak aipatzen dituen soldatak urtekoak izango dira eta hamabirenetan ordainduko dira, hilabetea igarotakoan

3.- Antzinasunagatiko igoerak.

1.- Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, antzinasunaren 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 harkizuna" aipatzen dituenean, Bankako XXII. Hitzarmen Kolektiboko 15 eta 16. artikuluen arabera jaso beharreko zenbatekoak aipatzen direla ulertuko da.

4.- Antzinasuna enpresan.

1.- Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, Enpresako antzinasunaren araberako 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	
	2015	2016
Zerbitzu orokorretako taldea, XII. maila	0,18	0,18
	Urteko zenbatekoak hirurteko bakoitzeko	
	2015	2016
Lanaldi ez osoarekiko tituludunak	224,63	227,43
Gainerako langileak	449,24	455,00

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.

5.- Antzintasuna teknikarien taldean.

1. Teknikariek, Enpresako antzintasuneko kausazko hirurtekoen gainera, beren taldeko maila berean benetan emandako hiru urte oso bakoitzagatik, hirurtekoak jasoko dituzte, hirurteko hauek ondorengo taulan agertzen diren zenbatekoak izango dituztelarik:

Maila	2015.1.1.etik	2016.1.1.etik
I	512,91	519,32
II	390,55	395,43
III eta IV	338,15	342,38
V	277,94	281,41
VI eta VII	186,51	188,84
VIII	145,71	147,53

2.- I. mailatik VI. mailarako tartean (biak barne) dauden teknikariei dagokienez, hirurteko hauek jasotzea bakarrik egokituko zaie ahaldunak izan diren edo diren urteen arabera.

3.- I. mailatik VI. mailarako tartean dauden teknikariei, beren ahalak galdu dituztenean, ahalak galdu arte zegozkien teknikarien taldeko antzintasuneko hirurtekoak emango zaizkie. Hortik

aurrera, ordea, ez dagokie horrelako hirurtekoak jasotzea.

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

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

5.- Artikulu honek aipatzen dituen hirurtekoak, hamabirenetan ordainduko dira, hilabetea igaro denean.

6.- 2016ko uztailaren 1az geroztik teknikarien taldeko hirurteko berriak sortzeari utziko zaio gehienez ere 18 hilabetez, bigarren azken Xedapenean adierazi bezala.

Hori dela eta, 2016ko uztailan enpresek “teknikarien hirurtekoak. (1-8 mailen artekoak)” taldeko hartzaileei 2016ko ekainaren 30era arte sortutako zatia ordainduko die, indarrean dagoen hirurtekoari dagokiona.

6.- Uztailleko eta Gabonetako aparteko ordainsariak.

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

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

7.- Mozkinetako partaidetza.

1.- 2015eko ekitaldiari dagokionez, 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 gaindituz) iristeko adina hileko laurden gehituko direlarik.

Edozertara ere, 2015ean eta 2016an kontzeptu honegatik ez dira jasoko Enpresak 2014an 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 gan-

baretako 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 Antolatzeko 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 biribilduta, 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 2015eko abenduaren 31an betetzat joko da; ordainketa 2015eko abenduan gauzatuko da eta zenbatekoa hileko oso batena izango da. Zenbateko horrez gainera aurreko paragrafoen arabera ordaindu beharreko rik balego, ordainketa hori hurrengo ekitaldiko lehen seihilabetean egingo da.

8.- Esleipen eta gehigarritzko ordainketa osagarri edo bereziak.

1.- Hitzarmen hau indarrean dagoen lehenengo bi urteetan, bakarrik ondoren adierazten diren esleipen eta gehigarritzko ordainketa osagarri edo bereziek 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.- Era berean, Hitzarmen hau indarrean den lehenengo bi urteetan, hiru urte baino antzintasun txikiagoa duten eta enpresetan administrarien taldeko XI. mailan kokatuta dauden langileek, esleipen iragankorra izango dute; esleipen hau urteko hamabi hil naturaletan jasotzea dagokie eta, interesatua antzintasuneko kausazko igoerak jasotzen hasten den unetik aurrera, ez du esleipen iragankorra jasoko. Esleipen honen urteko zenbatekoak ondorengo taulan adierazten dira:

Kontzeptua	2015	2016
Esleipen iragankorra	65,31	66,13

3.- Kendutako jaien konpentsazioa izeneko bat, 1958ko otsailaren 7a baino lehenago sartu ziren langileek eta, data hori baino beranduago sartuta, baldintza onuragarriagoztat jasotzen izan dutenek, hartzeko eskubidea dute. Zenbatekoa zehazteko, zatikizuntzat hamalau hileko kontatuko dira. Zatitzailea 1.700 izango da.

4.- Etxebizitzagatik kalte-ordainak jasoko dira, ez bakarrik ohiko hilekoetan eta uztaileko eta abenduko apartekoetan, baina baita langileek beste edozein kontzeptuz jasotzen dituzten ordain-sari finko eta bermatuetan ere.

5. 1995eko abenduaren 31an atezain zirenek, etxebizitzarako eskubidea izango dute edo, bestela, urteko esleipen bat edukitzekoa. Esleipen horrek, Hitzarmen hau indarrean hasten denean, XXII. Hitzarmen Kolektiboaren 12. artikuluan agertzen diren ordainsariek gerora izan ditzaketen ehunekoaren igoera berberak izango ditu.

Beraz, urteko esleipena ondorengo taulan adierazten da, hots:

Kontzeptua	2015	2016
Atezainen esleipena	282,03	285,56

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

Kontzeptua	2015	2016
Gehigarri iragankorra	604,77	612,33

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

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 42, 43 eta 44. artikuluetan ageri diren pentsio-osagarriak kalkulatzeko, edota, hala dagokionean, ezarritako ordezeko itunetarako. Paga laurden horrek urteko izaera izango du, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra sortuko da eta urte bakoitzeko abuztuan ordainduko da edo hamabi edo hamalau zatitan hainbanatuta, enpresak hala erabakiz gero.

9.- Ekoizpena bultzatzeko pizgarria.

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

10.- Lanaren kalitatea saritzeko gehigarria

Gehigarri honek lehengo zenbait gehigarri bildu eta ordezkatzeko 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	2015	2016
Lanaren kalitateagatiko gehigarria	2.157,39	2.184,36

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 dago-kienez langilearen egoera hobea izango balitz, egoera hori errespetatu egingo litzaioke.

11- Plusak.

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	2015	2016
Funtzio aniztasuneko gehigarria	1.181,57	1.196,34

Salbuespena: 95.12.31an Administrazio Ofizial edo Laguntzaileen maila izanik garai horretan XVII. Hitzarmenak berriaz ezabatu zituen gehigarrietako bat edo batzuk kobratzen zuten langileek orduko zenbatekoak kobratzen jarraituko dute, baldin eta zenbateko horiek aurreko taulan zehaztutakoan gainera 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	2015	2016
Zerbitzu orokorreko gehigarria	1.181,57	1.196,34

Lanaldia lanaldi normala baino laburragoa izanez gero, benetan egiten duen lanaldiari dago-kion proportzioa kobratuko du langile horrek.

12.- Opor-poltsa.

Hitzarmen honen indarraldiko lehenengo bi urteetan, langile bakoitzak opor-poltsa kontzeptuan kopuru bat jasoko du eta taula honetan dago zenbateko hori:

Kontzeptua	2015	2016
Opor-poltsa	235,71	238,66

13.- 10.VI artikulua aldea.

Hitzarmen honen indarraldiko lehenengo bi urteetan, VIII. mailara igotako langileek ezin izango dute Hitzarmenaren arabera egoera horretan kobratu beharko luketen zenbatekoa baino gutxiagorik kobratu. Hori aplikatzen da langile horiek -XXII. Hitzarmeneko 10. artikuluko 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.

Xedapen gehigarria

Egungo Prestakuntza Etengabeko Sektoreko Batzorde Parekidea egokitzea erabaki da irailaren 9ko 30/2015 Legeko 26. artikuluan ezarritako funtzioetara, horren bidez lan-esparruko enplegurako lanbide-heziketako sistema arautzen da, baita garapenerako indarrean dagoen gainontzeko araudia ere.

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 Ne-goziatzeko Batzordeko kide izan behar izan dute.

Batzordeak, eratu ondorengo hogeita hamar egunetan, bere Araudia onartuko du; Araudi horrek, besteak beste, idazkaritzari dagozkien arazo guztiak zehatz-mehatz arautuko ditu.

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:
 - a. Talde Hitzarmenaren aplikazioa eta interpretazioa, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan xedatuari jarraituz.
 - b. Langileen Estatutuko 82.3 artikulua aipatzen dituen lan-baldintzak ez ezartzeko kontsulta aldiaren ondoren dauden gorabeherak ebatzi, indarrean dagoen legedian aurreikusitakoaren arabera.
5. Hitzarmena indarrean dagoen denboran Hitzarmena interpretatu, kudeatu eta, hala balegokio, administratu, indarrean dagoen lan araudian ezarritako prozedurari jarraituz.
6. Gorago esandako zereginenez 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 ordezkarietaren arabera. Batzordean parte hartzen duten ordezkariak isilik gorde behar dituzte eskuratzen duten informazioa eta hartutako akordioak akta labur batean jasoko dira, batzarreratu guztiek sinatu beharko dutena. Akta horren kopia bana bidaliko zaie kontsulta egin duten Entitateei eta Enpresako Langileen Legezko Ordezkarietara.
8. Baldin Batzorde Paritarioaren barruan sortutako desadostasun batengatik ezinezkoa babiliz akordio bat hartzea Batzordearen erabaki-esparruko gairen batean, ordezkarietara 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.

Hasteko, sektoreko ordainketa sistema aztertu eta errebisatuko du, bere abantailak eta desabantailak, etorkizuneko erregulazioen gorabeherak eta eragikorragoa, gardenagoa eta bidezkoagoa izateko eraldaketa-aukerak.

Ildo horretan, eta EBAk egindako gomendio eta planteamenduekin bat, enpresaren eboluzio ekonomikoari, ekoizpenari eta enplegu-bermeei lotuta epe ertain eta luzera ordainsariak finkatzeari dagokionez, eta xedeei lotutako soldataren eboluzioan beharrezko gardentasuna dela eta, bi aldeak ados daude aztertu, eta dagokionean adostu, egin behar dela teknikarien antzintasuna eraldatzeko aukera eta aurrez aipatutako beste printzipio batzuei lotutako ordainsaria eman.

Bi aldeek gehienez ere 18 hilabeteko epea ezarri dute adostasuna lortzeko, ondorioz, 2016ko ekainaren 30ean sortutako teknikarien antzintasun kontzeptuaren ordainketa egingo da betetako hirurtekoen arabera eta indarrean den hirurtekoaren zati proportzionala ere emango da; hori dela eta, ordainketa berria, eraldatuz gero, data berean kobratuko lukete erasandako langile guztiek.

Eraldaketa hori adostuko ez balitz, hurrengo sortzapena akordiorik gabeko negoziazioan igarotako denbora kenduaz egingo da.

Azterketa hauen ondorioak batzorde paritariora bidaliko dira, eta dagokionean, Hitzarmenaren batzorde negoziatzaileira.

AFILIA ZAITEZ!



diru-bilketako administrazio atala (d.a.a.)

Uribitarte kalea, 4 - 48001 BILBAO
Tfnoa.: 94 424 34 24 - Faxa: 94 424 36 12
Helbide elektronikoa: mortega@euskadi.ccoo.es

A KODEA

Afiliazio Alta
Datu Aldaketa

CCOOn AFILIATZEKO ESKAERA ORRIA

DATU PERTSONALAK

N.A.N. - A.I.Z.	L	ABIZENAK	IZENA	
BIDE M.	BIDEAREN IZENA, ATARIA ETA SOLAIRUA		POSTA KODEA	HERRIA
JAKITEGURA	HERRIALDEA/NAZIONALITATEA		SEXUA	LANBIDEA
TELEFONO FINKOA	TELEFONO MUGIKORRA HELBIDE ELEKTRONIKOA			EUSKARA MAILA EZ BAKUR ERATU ETUAK

DATU SINDIKALAK

AFILIAZIO FITXA	ALTAREN ARRAZIOA	ALTAREN JATORRIA	LAN EGOCERA
-----------------	------------------	------------------	-------------

ENPRESAREN DATUAK

ENPREAREN I.F.Z.	GIZARTE SEGURANTZARAZOIA	ENPRESA/LANTOKIAREN IZENA		
BIDE M.	BIDEAREN IZENA - HERRIA	POSTA KODEA	LANFURIA	
ENPREAREN JARDUERA NAGUSIA		FEDERAZIOA	SEKTOREA	
LANTORIKO TELEFONOA	KATEGORIA PROFESIONALA	HITZARMENA	KONTRATU MOTA	

KUDEAKETA DATUAK

KONTRATZEKO MODUA	KOD.	KONTRATZEKO LEHEN HILEA	KUOTA MOTA	KOD.	HILEKO ZENBATEKOAREN
-------------------	------	-------------------------	------------	------	----------------------

ERAKUNDEAREN
ZIGILU ETA SINADURA

BESTE DATU ETA OHAR BATZUK

<p>Izena Pertsonaleko Datuen Babeserako Loge Organikoaren arabera, jakinarazten dizugu zure datu pertsonalak CCOOren titulartasuneko fitxategi batetara erantsi direla. Fitxategi hau Konfederazioko, zure lantokia dagoen herraren araberrako lurraldeko balazterako, lan egiten duzun enpresako sektorearen araberrako federazioko, baita - kasu guztietan bezala - CCOOko Konfederazio Sindikalako fitxategietan osatuta dago. Horten guztien helburua zure datuen erabilerraren afiliaziorako harrerara marfentzea da. Zure datuetara sarri, haseki zuzendu, bertan behera utzi eta aurkakotasuna agertu dezakezu. NANaren fotokopiararen goian atxekatuak helbidera idatzi behi ditak.</p>	<input type="checkbox"/> <p>Baimena ematen dion CCOOko K.S. arduradun datuak kudeatzen diren datuak dagozela jakinarazten emateko, PFEZan zergak aintzatzeko helburuarekin.</p>	<p>AFILIATUAREN SINADURA</p>
---	---	----------------------------------

ZORDUNTZE ZUZENEKO HELBIDERATZE AGINDUA SEPA

Helbideratze Agindu honen eskabidea sinatzearekin baimena ematen diezu (A) CCOO Diru-Bilketa Administrazio Atalari zure finantza errealitateari zure kontuan kargatzeko agindua bidaltzeko eta (B) zure finantza errealitateari dagokion kopuruak zure kontuan kargatzeko CCOO Diru-Bilketa Administrazio Atalaren aginduen arabera. Zure esku-bidaren parte moduan, zure finantza errealitatearekin hitzartutako kontratuko baldintza eta terminoekin bai eginda zure finantza errealitateak agindako diru-itxurketa egiteko eskubidea daukazu. Diru-itxurketa hori zure kontuan kargatu denetik 8 asteko epe barnean eska dezakezu.

Zordunaren Datuak

Izena											
Helbidea											
P.K.	Herria				Herrialdea						
Kontua	Iban	Eritat.	Sukursat.	KD	Kontua						SWIFT BIC
BANKU ENTITATEAREN IZENA					HELBIDEA						

Hartzekodunaren Datuak

Izena	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR) C/ CARACAS, 6 1 EXT. DERECHA 28010 MADRID (ESPAÑA)											
Ordainketa m.	X	BDOEA SINDIKALAKO		Eskakera sinatu den herria					Data			
NAN edo AIZ	Aldizkakoa	Bakarra	Kortzeakua						Sinadura			

Oharra: Zure errealitatean helbideratze agindu honi dagokion eskubideen inguruko informazioa eskura dezakezu.

CCOO beti zurekin, zure lantegiko ordezkarien, zure Atal Sindikalaren, eta sindikatuaren zure lurraldeko egoitzen laguntzarekin.

federación de servicios de CCOO euskadi / CCOO euskadiko zerbitzu federazioa

Uribitarte, 4 - 48001 BILBAO
Tel. 94 424 34 24 - Fax 94 424 36 12
comfia-euskadi@servicios.ccoo.es

Carlos I, 1-3 - 20011 DONOSTIA
Tel. 943 47 03 99 - Fax 943 46 33 66
donosti@servicios.ccoo.es

Castilla, 50 - 01007 VITORIA-GASTEIZ
Tel. 945 13 13 22 - Fax 945 14 25 03
araba@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es> - <http://www.ccoo-servicios.info>

zeure onerako



servicios