



2025eko Lan-hitzarmenei

KALITATE ZIURTAGIRIA

ezartzeko
gardia da!

i/Vayamos a por los
convenios de 2025!

Eros-ahalmena irabazi, soldata arrakala erasotu

Hacer frente a la precariedad, dignificar la vida

Lanaldia murriztu, lana banatu eta bizitza bizigarriak izan

Garantizar el cumplimiento de los convenios

DIAGNOSTIKOA EGITEKO DOKUMENTUA | DOCUMENTO PARA EL DIAGNÓSTICO

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

LANTOKIETAKO DIAGNOSTIKOA: Empresa pribatuak

DIAGNÓSTICO DE LOS CENTROS DE TRABAJO: Empresas privadas

Enpresa / Lantoki / Sektorearen izena | *Nombre de la empresa / centro de trabajo / sector:*

AS400 zenbakia | *Código AS400:* _____

Eskualdea | *Comarca:* _____

Federazioa | *Federación:* _____

Langile kopurua | *Número de trabajadores/as:*

Gizonak | *Hombres:* _____ Emakumeak | *Mujeres:* _____ Ez-binarioak | *No-binario:* _____

A. Esparrua | **Ámbito**

A.1. Negoziazio eremua | **Ámbito de negociación**

Sektorea | *Sector:* _____

Enpresa | *Empresa:* _____

Lantokia | *Centro de trabajo:* (Tolosako Udaletxeko kale garbiketa, adibidez)

A.2. Sektore feminizatua | **Sector feminizado**

Bai | *Sí*

Ez | *No*

A.3. Enpresa nagusia edo azpikontrata | **Empresa principal o subcontrata**

Nagusia | *Principal*

Azpikontrata | *Subcontrata**

* Azpikontrata balitz, plegua edo kontratuaren ezaugarriak.

En caso de ser subcontrata, pliego o características del contrato.

Plegu edo kontratuaren hasiera-data | *Fecha de comienzo del pliego o contrato:*

_____ (UUUU/HH/EE)

Plegu edo kontratuaren amaiera-data | *Fecha de comienzo del pliego o contrato:*

_____ (UUUU/HH/EE)

A.4. Enpresa mota | **Tipo de empresa**

Enpresa pribatua | *Empresa privada*

Enpresa publikoa (kapitalaren % 50a publikoa denean)
Empresa pública (cuando el 50% del capital es público)

Enplegu zentro berezia | *Centro especial de empleo*

B. Lan-baldintzak arautzeko modua

Forma de regulación de las condiciones de trabajo

B.1. Indarrean dagoen hitzarmena, ze motatako hitzarmena da? El convenio vigente, ¿qué tipo de convenio es?

Lurraldea: Estatua, Autonomia Erkidegoa edo Probintzia Territorio: Estado, Comunidad Autónoma o Provincia	
Sektore / Enpresa / Lantokia Sector / Empresa / Centro de trabajo	
Eragin orokorrekoa / Mugatua De eficacia general / Limitada	
Hitzarmena / Ituna / Ezer ere ez Convenio / Pacto / Ninguno	
Enpresan arautuak ez dauden gaietan sektoreko hitzarmenean definitutakoak aplikatzen dira (zehaztu sektorea). En los aspectos no regulados en el convenio, se aplica el convenio de sector (concreta el sector)	

C. Indarraldia | Vigencia

C.1. Indarraldian dauden urteak | Años de vigencia

Indarrean jarri den eguna | Fecha de entrada en vigor: ____ / ____ / ____

Indarrean dagoen azken eguna | Fecha de pérdida de vigencia: ____ / ____ / ____

C.2. Salaketa automatikoa | Denuncia automática

Bai | Sí

Ez | No

C.3. Ultraaktibitatea | Ultraactividad

Urte kopurua (zehaztu) | N° años (especificar): _____

Edo hilabete kopurua (zehaztu) | O n° meses (especificar): _____

Mugagabea | Indefinida

D. Kontratazioa eta promozioa | Contratación y promoción

D.1. Kontratazioa generoaren arabera (erantzun bat baino gehiago aukeratu daiteke) Contratación por género (se pueden seleccionar varias respuestas)

- Kategoría zehatz batzuetan ia soilik gizonezkoak kontratatzen dira
En determinadas categorías se contrata casi exclusivamente a hombres
- Kategoría zehatz batzuetan ia soilik emakumeak kontratatzen dira
En determinadas categorías se contratan casi exclusivamente mujeres
- Emakumeak soilik kontratatzen diren kategoriek soldata baxuagoak dauzkate.
Las categorías que sólo se contratan mujeres tienen salarios más bajos.

D.2. Kontratazio irizpideak adostuta daude enpresa batzordearekin genero irizpideak kontuan izanik | Los criterios de contratación están consensuados con el comité de empresa teniendo en cuenta criterios de género

- Bai | Sí
- Ez, ez dagoelako kontratazio irizpiderik | No, porque no hay criterios de contratación
- Ez, irizpideak badaude baina ez dute genero azterketarik
No, hay criterios pero no tienen análisis de género

D.3. Promozio bidez gizonezkoek ardura postu gehiago lortzen dituzte? ¿Mediante la promoción los hombres consiguen más puestos de responsabilidad?

- Bai | Sí
- Ez | No

Baiezkotan, promozio bidez bete diren lanpostuen zein ehuneko betetzen dute gizonezkoek? % _____

En caso afirmativo, ¿qué porcentaje de puestos de trabajo promocionados ocupan los hombres? _____ %

D.4. Promozio sistema araututa dago? Erantzun bat baino gehiago posible da ¿Está regulado el sistema de promoción? Más de una respuesta es posible

- Bai | Sí.
- Bai, eta lanaldi murrizketen edo zaintzagarriko eszedentziek kalterik ez eragiteko irizpideak dakartzate. | Sí, y las reducciones de jornada o excedencias por cuidado suponen criterios para no perjudicar.
- Bai, eta promoziorako kontuan hartzen den formazio guztia lanordutan eskaintzen da edo lanorduekin konpentsatzen da. | Sí, y toda la formación considerada para la promoción se ofrece en horario laboral o se compensa con horas de trabajo.
- Ez, ez dago promoziorako irizpide arauturik.
No, no hay criterios de promoción regulados.

E. Soldatak | Salarios

E.1. Urteko 19.600 euro gordineko soldata bermatuta dago lanaldi osoan dauden langile guztientzat? | ¿Se garantiza un salario bruto de 19.600 euros anuales para todas las personas a jornada completa?

- Bai | Sí
 Ez | No

E.2. Soldata igoyerari buruz zehaztu hurrengo elementuak (hainbat aukera daitezke)
Concretar los siguientes apartados respecto a las subidas salariales (pueden seleccionarse varios)

- Zoru klausula (KPI negatiboa bada, 0 balioa)
Cláusula suelo (si el IPC es negativo, valor 0).
- Aurreko urteko KPIarekin lotutako igoera da
El incremento se basa en el IPC del último año
- KPI aurreikuspena oinarri da, eta berrikuste klausula dago. (zehaztu urtea eta igoera)
El incremento está basado en la previsión del IPC, y hay una cláusula de revisión.(concretar año y subida)

* KPIari lotuta badago, soilik KPItik gorako igoera adierazi (KPI+2 bada, 2 idatzi)
Si se basa en el IPC, señalar la subida sobre el IPC (si es IPC+2, escribir 2)

Urtea Año	Igoera taulatan (%) Subida en tablas	Igoera errealak (%) Subida real	Igoera lineala taulatan Subida lineal en tablas	Igoera lineal erreal Subida lineal real

E.3. Soldata ohikoena (TC2 txostenean gehien errepikatzen den zenbatekoa, urtekoa)
Salario más corriente (importe que más se repite en el TC2, anual):

Gizonak | Hombres _____ €
Emakumeak | Mujeres _____ €
Orokorra | General _____ €

E.4. Ohiko soldata altuena (langile kopuru esanguratsu batek jasotzen duena), urteko **Sueldo anual más alto (el que percibe una parte significativa de la plantilla)**

_____ €.

Zenbat gizoni? | ¿A cuántos hombres? _____

Zenbat emakumeri? | ¿A cuántas mujeres? _____

Ezin bada zehaztu, gehienbat emakumeek jasotzen dute soldata altuena?

Si no se puede especificar, ¿por lo general son las mujeres las que perciben el salario mayor?

Bai | Sí

Ez | No

E.5. Ohiko soldata baxuena (langile kopuru esanguratsu batek jasotzen duena), urteko **Sueldo anual más bajo (el que percibe una parte significativa de la plantilla)**

Zenbat gizoni? | ¿A cuántos hombres? _____

Zenbat emakumeri? | ¿A cuántas mujeres? _____

Ezin bada zehaztu, gehienbat emakumeek jasotzen dute soldata altuena?

Si no se puede especificar, ¿por lo general son las mujeres las que perciben el salario mayor?

Bai | Sí

Ez | No

E.6. Soldata arrakala badago? | ¿Hay brecha salarial?

Bai | Sí

Antzeko lanak egiten dituzten eta gizonezkoak nagusi diren beste sektore bateko langileekin (zehaztu zenbatekoa) | Con trabajadores de otro sector con una actividad parecida y muy masculinizada (precisa la cuantía) _____

Lantokian bereziki emakumeek betetzen dituzten lanpostuen balioa txikiagoa da | Los puestos de trabajo ocupado preferentemente por las mujeres tienen menor valoración.

Ez | No

E.7. Antzintasunaren zenbatekoa | **Importe por antigüedad:**

i. Zenbat urterengatik sortzen da eskubidea (hirurtekoa, bosturtekoa...)? Zehaztu ¿Con cuántos años se genera el derecho (trienio, quinquenio...)? Especifica: _____

ii. Nola kobratzen da? | ¿Cómo se percibe?

Zenbateko finkoa (zehaztu) | Cantidad fija (concretar) _____

Portzentajea (zehaztu) | Porcentaje (concretar) _____

Aldagarria denboran | Variable en el tiempo _____

iii. Lanaldi murriztua duten pertsonak %100ean jasotzen dute?

Las personas con jornada reducida, ¿lo cobran al 100%?

Bai | Sí

Ez | No

E.8. Hitzarmenak jasotako plusak (izatekotan, zehaztu emakumeen eta gizonen kopuruak)
Pluses recogidos en el convenio (en caso afirmativo, precisar el número de mujeres y hombres)

- Toxikoa | **Tóxico** E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?
- Bai | **Sí**
- Ez | **No**
- Nekagarria | **Penoso:** E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?
- Bai | **Sí**
- Ez | **No**
- Gaueko lana | **Nocturnidad:** E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?
- Bai | **Sí**
- Ez | **No**
- Txandako lana | **Turnicidad:** E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?
- Bai | **Sí**
- Ez | **No**
- Prestasuna | **Disponibilidad:** E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?
- Bai | **Sí**
- Ez | **No**
- Igande eta jaiegunak | **Domingos y festivos:** E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?
- Bai | **Sí**
- Ez | **No**

Arriskutsua | Peligrosos: E | M: _____ G | H: _____

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?

Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?

Bai | Sí

Ez | No

Garraio plusa | Plus transporte: E | M: _____ G | H: _____

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?

Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las receptoras mayoritarias?

Bai | Sí

Ez | No

Beste batzuk (zehaztu) | Otros (concreta): _____

E.9. BGAEra ordainketa | Aportaciones a la EPSV

Bai (zehaztu soldataren portzentajea) | Sí (concretar el porcentaje del sueldo):

Ez | No

E.10. Eskala bikoitza (zehaztu gizon-emakume kopurua)

Doble escala (concretar número mujeres y hombres)

Oharrak: ez dira soilik soldata eskala bikoitzak, baita ere antzinatasunaren arabera izan daitezkeen beste diskriminazio egoera batzuk ere (adibidez, 1999tik aurrera kontratatutakoek 50 ordu gehiago lan egitea).

Nota: no se trata sólo de dobles escalas, también se refiere a otras situaciones de discriminación relacionadas con la antigüedad (por ejemplo, que los y las contratadas a partir de 1.999 trabajen 50 horas más).

Bai | Sí E | M: _____ G | H: _____ E

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?

Si no se puede precisar, ¿las mujeres han sido las más afectadas?

Bai | Sí

Ez | No

Ez | No

E.11. Azpikontratetan, antzeko lana eginda enpresa nagusiko langileek lan-baldintza hobekuntza daukate? | En el caso de empresas subcontratadas ¿haciendo un trabajo parecido las condiciones de trabajo de la empresa principal son mejores?

Bai | Sí

Soldata tartea adierazi, kategoria arruntenean

Señala la diferencia salarial en la categoría más habitual:

Lanaldi tartea adierazi | Señala la diferencia en la jornada:

Ez | No

F. Jardunaldia. Urte bakoitzerako aurreikusitako hobekuntza Jornada. Mejora prevista para cada año

F.1. Urteko edo asteko zenbatekoa | N° horas anual o semanal

Urtekoa | Anual:

Urtea Año	Kopurua Subida en tablas

Astekoa / Semanal: _____

Kolektiboren batek bere izaeragatik murriztagoa du
Un colectivo la tiene más reducida por su naturaleza

**F.2. Enpresaren aldeko ordutegien malgutasuna
Flexibilidad horaria a favor de la empresa**

Legezkoa | Legal

Mugatutako beste zenbatekoa | Otra cifra limitada

Debekatuta | Prohibida

**F.3. Lanaldiaren hasiera eta bukaera gehiegi luzatzen dira?
¿El inicio y final de la jornada de trabajo se alarga demasiado?**

Lanaldiaren hasieratik bukaerara 9 ordu baino gehiago egoten dira.
Hay más de 9 horas entre el inicio y el final de la jornada de trabajo

Lanaldi luzeak emakumeen lanpostuetan pilatzen dira
Las jornadas largas se dan sobre todo en los puestos de trabajo feminizados

F.4 Lanorduz kanpo laneko deiak, mezuak eta emailak jasotzen dituzte langileek?
¿Hay trabajadores o trabajadoras que reciban llamadas, mensajes o emails fuera de horas de trabajo?

- Ez | No
- Bai | Sí
- Bai, baina soilik beren lanaren izaerarengatik ezinbestekoak diren langileek eta behar bezalako konpentsazio sistema batekin
Sí, pero solo las personas cuya tipología de trabajo lo hace imprescindible, y con un sistema de compensación adecuado

F.5. Aparteko orduak (Bat baino gehiago aukera daitezke)
Horas extras (Se puede seleccionar más de una opción)

- Egiten dira | Se hacen
(zehaztu | indicar): E | M: _____ G | H: _____ (perts. kop. | nº pers.)
Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar más, las mujeres han sido las que más horas han metido?
- Bai | Sí
- Ez | No
- Eta ez dituzte ordaintzen | Y no las pagan
- Bere erabilera mugatzeko klausula dute
Hay una cláusula que limita su utilización

F.6. Txandaka lan egiten da? | ¿Se trabaja a turnos?

- Ez / No
- Bai (zehaztu) | Sí (precisar) E | M: _____ G | H: _____
Ez bada datua lortu, emakumeek egiten dute lan txandaka gehiago?
Si no se puede precisar más, ¿las mujeres trabajan más a turnos?
- Bai | Sí
- Ez | No

F.7. Formazio orduak lanordutan sartuta daude?
¿Las horas de formación se incluyen en la jornada laboral?

- Bai | Sí
- Ez, ez dago formaziorik | No, no se ofrece formación
- Ez, formazioa lanordutatik kanpo egiten da
No, la formación se ofrece fuera de horas de trabajo

Formazioa eskainiko balitz, zeinek jasotzen du formazio hori?
Si se ofrece formación, ¿quién recibe esa formación?

- Gizonezko gehiagok parte hartzen du formazioetan emakumeek baino
Los hombres participan más asiduamente que las mujeres en la formación

- Emakumeek formazioetan gizonezkoen pare parte hartzen dute
Las mujeres participan en la formación a la par que los hombres

F.8. Lanaldia murriztean lan-kargak proportzio berean murrizten dira?
Al reducirse la jornada, ¿se reduce proporcionalmente la carga de trabajo?

- Bai | Sí
- Ez, gehiegizko lana dago | No, la carga de trabajo es excesiva

F.9. Orduen erregistroa: Sindikatuak proposatutako eskaera jaso da?
Registro horario: ¿Se ha recogido la propuesta del sindicato?

- Bai, sarreran egiten da manipulatu ezin den tresna telematikoen bidez
Sí, se realizan a la entrada mediante medios telemáticos no manipulables
- Ez, paperean egiten da | No, se registra en papel
- Ez, ez dago erregistrorik | No, no hay registro

F.10. Langile adinduen lanaldia murrizteko neurriak daude?
¿Se recogen medidas para reducir la jornada de las personas trabajadoras mayores?

- Bai, lanaldia murriztea soldata eta kotizazioak mantenduta
Sí, reducción de jornada manteniendo salario y cotizaciones
- Bai, lanaldi murrizketa soilik kotizazioak %100era osatuta
Sí, reducción de la jornada manteniendo las cotizaciones al 100%
- Ez | No

G. Lan Osasuna | Salud Laboral

G1. Lan Osasun arazoak daude enpresan?
¿Hay problemas relacionadas con la salud laboral en la empresas?

- Ez | No
- Bai | Sí

Baiezkotan, zein da arazo nagusia?

Si la respuesta es afirmativa, ¿cuál es el mayor problema?

G.2. Lanpostuen lan arriskuen ebaluazioa egin da?

¿Existe una evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo?

- Bai | Sí
- Bai, baina ez lanpostu guztietarako
Sí, pero no para todos los puestos de trabajo
- Bai, baina arrisku psikosozialak falta dira
Sí, pero faltan los riesgos psicosociales.
- Ez | No

G.3. Gaixotasun profesionaletako bajak: nola osatzen dira soldatak?

Bajas por enfermedades profesionales: ¿cómo se complementan los salarios?

- %100ean osatzen da | Se complementan al 100%
- Ez da osatzen | No se complementan
- Osatzen da baina ez % 100a | Se complementan pero no al 100%

G.4. Nork kudeatzen ditu gaixotasun profesionaletako bajak?

¿Quién gestiona las bajas por enfermedad profesional?

- Mutua | Mutua
- Gizarte Segurantzza | Seguridad social
- Autosegurua | Autoseguro

G.5. Gaixotasun arruntetako bajak: nola osatzen dira soldatak?

Bajas por enfermedad común: ¿cómo se complementan los salarios?

- %100ean osatzen da | Se complementan al 100%
- Ez da osatzen | No se complementan
- Osatzen da baina ez % 100a | Se complementan pero no al 100%

G.6. Nork kudeatzen ditu gaixotasun arruntetako bajak?

¿Quién gestiona las bajas por enfermedad común?

- Mutua | Mutua
- Gizarte Segurantzza | Seguridad social
- Autosegurua | Autoseguro

G.7. Hurrengo neurri zehatzak jaso dira?

¿Se recogen las siguientes medidas concretas?

Absentismoa kudeatzen dituzten enpresak debekatzea
Prohibición de empresas que gestionan el absentismo

- Bai | Sí
- Ez | No

Haurdunaldirako arriskua arautzeko, aldi baterako ezintasuna zein astetik aurrera hartu daitekeen zehaztuta dago?

De cara a regular el riesgo durante el embarazo, ¿se ha establecido la semana a partir de la cual se podrá acoger a la incapacidad temporal?

Bai | Sí

Ez | No

Edoskidura arriskuagatik prestazioak hobetzeko neurriak / Medidas para mejorar las prestaciones de las mujeres con riesgo para la lactancia

Bai | Sí

Ez | No

Arrisku Sikosozialen azterketa egiteko konpromisoa / Compomiso para hacer una evaluación de riesgos sicosociales:

Bai | Sí

Ez | No

Lan kargen neurketa egiteko / Compomiso de hacer una medición de cargas de trabajo:

Bai | Sí

Ez | No

Lan arriskuen prebentzio formazioa lanorduetan izan dadila / Que la formación en prevención de riesgos laborales sea en horas de trabajo:

Bai | Sí

Ez | No

Langileen osasun azterketak lanorduetan egingo direla bermatzea / Que la vigilancia de la salud se realice en horas de trabajo:

Bai | Sí

Ez | No

Azpikontratetan enpresa nagusietako prebentzio ekipamenduak erabiltzeko konpromisoa / Compomiso de uso de los mismos equipos de protección de las empresas principales en las subcontratas:

Bai | Sí

Ez | No

H. Erreformen aurkako klausulak | Cláusulas antirreforma

H.1. Inaplikazioa | Inaplicación

Bai | Sí

Ez | No

H.2. Lan baldintzen funtsezko aldaketak mugatzea: ELAk landutako erreforma mugatzen duten zein klausula jasotzen du?

Limitar la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo: ¿qué cláusula antirreforma de las trabajadas por ELA se recoge?

- Funtzionala | Funcional
- Geografikoa | Geográfico
- Sustantziala | Sustancial

H.3. Iraizpena: Legeak aurreikusitako araudia baino hobea da (kalteordain handiagoak, absentismoagatikoa debekatua...)

Despido: se ha mejorado el régimen legal (indemnización más alta, prohibición del despido por absentismo...)

- Ez | No
- Bai | Sí

H.4. Iraizpena: bueltatzeko aukera langileen esku

Despido: con reingreso opcional para el/la trabajador/a

- Ez | No
- Bai | Sí

H.5. Estatalizazioaren aurkako klausularik aurreikusten da?

¿Se prevé alguna cláusula contra la estatalización?

- Ez | No
- Bai | Sí

I. Prekarietate klausulak | Cláusulas contra la precariedad

I.1. Beste enpresa batzuk azpikontratatzeko dituen heinean: azpikontratazioari mugak.

En la medida que subcontrata a otras empresas: límites a la subcontratación

- Debekatua | Prohibida
- Mugatua | Limitada
- Subrogazioa bermatzen da | Se garantiza la subrogación Limitada
- Mugarik ez | Ilimitada

I.2. Azpikontrata denean, sektoreko hitzarmenean edo enpresa nagusian subrogazioa bermatua du?

Quando es una subcontrata, ¿tiene garantizada la subrogación por el convenio sectorial o la empresa principal?

- Ez | No
- Bai | Sí

I.3. Enpresak azpikontrataturakoei zein hitzarmen aplikatzen die?
Convenio aplicado a las empresas subcontratadas.

- Sektorekoa | Sectorial
- Enpresa nagusikoa | El de la empresa principal
- Outsourcing
- Azpikontrataturako enpresako hitzarmena
Convenio de empresa de la subcontrata
- Zentroko hitzarmena | Convenio de centro
- Ez du irizpiderik ezartzen | No tiene definido ningún criterio

I.4. Aldizkako kontratua erabiltzeko mugarik dago?
¿Hay medidas para limitar el uso del contrato fijo discontinuo?

- Ez da kontratu mota hau erabiltzen | No se utiliza este tipo de contrato
- Debekatuta dago | Se ha prohibido
- Garestitu egin da erabilera gutxitzeko | Se ha encarecido para reducir su uso
- Sektore mailan lanaldi partzialeko kontratuak erabiltzea arautu da gure klausularekin
Se ha reglamentado el uso del contrato a tiempo parcial en el sector con nuestra cláusula.
- Deialdien ordena arautu da | Se ha fijado el orden de llamamiento
- Lanerako deialdietarako gardentasun neurriak hartu dira
Se han tomado medidas de transparencia para los llamamientos
- Ez du irizpiderik ezartzen | No tiene definido ningún criterio

I.5. ETTen erabilera | Utilización de ETTs

- Debekatua | Prohibida
- Mugatua | Limitada
- Mugarik ez | Ilimitada
- Enpresa nagusian kontratatzeke konpromisoa
Compromiso de contratación en la empresa principal

I.6. Gutxieneko langile kopurua zehaztuta?
¿Está fijado un número mínimo de trabajadores/as?

- Ez | No
- Bai | Sí

I.7. Lanaldi partzialak | Jornadas parciales

Zehaztu langile kopurua | Concreta número de trabajadores o trabajadoras:

Lanaldi partzialak langileek hala eskatuta, langile kopurua
Contratación a tiempo parcial a petición de trabajadores/as, cuantía de
trabajadores/as: E | M: _____ G | H: _____

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar más, ¿las mujeres en mayor medida?

Bai | Sí

Ez | No

Enpresen eskaeratik kopurua | Cuantía a petición de la empresa:

E | M: _____ G | H: _____

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar más, ¿las mujeres en mayor medida?

Bai | Sí

Ez | No

Aldizkako Kontratu kopurua | Contratos fijos discontinuos:

E | M: _____ G | H: _____

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?
Si no se puede precisar más, ¿las mujeres en mayor medida?

Bai | Sí

Ez | No

Gutxieneko orduak ziurtatuta daude hitzarmenean
El número mínimo de horas está asegurado en el convenio

Orduak osatzeko eta kontsolidatzeko paktua hitzarmen bidez adostua dago
El pacto para completar y consolidar horario está acordado por convenio

Aparteko orduak mugatuta daude hitzarmenean
Las horas extras están limitadas en el convenio

Lanaldi partziala enpresarentzat garestiago ateratzeko neurriak jasotzen dira
Se recoge una cláusula para encarecer a la empresa la contratación a tiempo
parcial

Lanordu osagarriak egiten dituzte | Se hacen horas complementarias

J. Aniztasun funtzionala / Diversidad funcional

J.1. Aniztasuna: Ez-gaitasunen bat errekonozituta duten langile kopurua Diversidad: nº de trabajadores/as que tienen reconocida alguna discapacidad

Gizonak | Hombres: _____ Emakumeak | Mujeres: _____

Ez dago | No hay

J.2. Hitzarmenean ez-gaitasunak dauzkaten langileak kontratatzeke kuotak aurreikusten dira? | ¿Se prevén cuotas establecidas en convenio para la contratación de trabajadores/as con discapacidades?

Ez | No

Bai | Sí

J.3. Enplegu zentro bereziko langileak daude enpresan lanean? (Enklabeak) ¿Trabajan en la empresa trabajadores/as del centro especial de empleo? (enclaves)

Ez | No

Bai | Sí

J.4. Enklabeetako langileak kontratatzeke konpromisoa jasota dago hitzarmenean? ¿En el convenio hay algún compromiso de contratación de trabajadores/as de enclaves?

Ez | No

Bai | Sí

J.5. Enplegu zentro berezien azpikontratatziorik badago? ¿Hay subcontratación de centros especiales de empleo?

Ez | No

Bai | Sí

K. Genero berdintasuna | Igualdad de género

K.1 Berdintasun plana derrigorrez adostu beharra jaso da? ¿Se ha recogido la obligatoriedad del acuerdo para acordar el Plan de Igualdad?

Ez | No

Bai | Sí

K.2 Berdintasun plana lantokika negoziatzeko aukera jaso da? ¿Se ha recogido la opción de negociar el Plan de Igualdad por centros?

Ez | No

Bai | Sí

K.3 Sexu jazarpeneko protokoloa | El protocolo de acoso sexual

Ez dago | No existe

Badago, eta ez zaigu gustatzen | Existe, y no nos gusta

Badago, eta ELAk proposatutakoa ala antzekoa da
Existe, y es el propuesto por ELA o parecido

L. Kontziliazio neurri esanguratsuak

Medidas de conciliación más significativas

- L.1. Kontziliazio neurriak bereziki emakumeek hartzen dituzte?. Jaso zein kontziliazio neurri hartzen dituzte gehiago emakumeek gizonezkoek baino:
¿Las medidas de conciliación son asumidas sobre todo por las mujeres?
Especifica que medidas de conciliación asumen preferentemente las mujeres:
- Eszedentziak. | Excedencias
 - Lanaldi murrizketak | Reducciones de jornada
 - Zaintza beharrei aurre egiteko bestelako baimenak
Otro tipo de permisos para las necesidades de cuidado
- L.2. Ordu-tegi malgutasuna: Langileen aukerako malgutasuna ezarrita dago soilik ordu gutxitako mugarekin
Flexibilidad horaria: ¿Se recoge una cláusula de flexibilidad a favor de trabajadores y trabajadoras limitando solo unas horas?
- Bai | Sí
 - Bai, baina soilik sarrera-irteeretan | Sí, pero solo para entradas y salidas
 - Ez | No
- L.3. Umeen zaintzarako legeak jasotzen dituen eszedentzia eta lanaldi murrizketetako baimenari dagokionez, adinean hobekuntzarik badago? (12 urtetik harago badao)
En cuanto a permisos que recoge la ley para el uso de excedencias o reducciones de jornada para el cuidado de niñxs, ¿existen mejoras en la edad? (que vaya más allá de 12 años)
- Bai | Sí
 - Ez | No
- L.4. Lanaldi murrizketaren kasuan kotizazioa %100ean bermatzen da legean jasotako bi urtetetik harago?
En cuanto a la reducción de jornada, ¿se recoge la cotización al 100%, más allá de los 2 años estipulados por la ley?
- Bai | Sí
 - Ez | No
- L.5. Lanaldi murrizketarako erabilitako orduak promoziotarako baloratzen dira?
¿Se valoran las horas utilizadas en reducciones de jornada de cara a promociones?
- Bai | Sí
 - Ez | No
- L.6. Elkarbizitzako eredu guztietarako baimen eta lizentziak bermatuta daude?
¿Se permite el uso de permisos y licencias en cualquier modelo de convivencia?
- Bai | Sí
 - Ez | No

L.7. Guraso bakarrek familien egoera hobetzeko neurriak jaso dira?

¿Se recogen medidas para ayudar a familias monomarentales o monoparentales?

- Lehenasuna kontziliazio neurriak hartzeko
Preferencia para acogerse a medidas de conciliación
- Seme-alabak zaintzeko baimen eta lizentziak 16 urteak bete arte izatea
La opción de extender el régimen de permisos y licencias hasta cumplir 16 años el hijo o la hija
- Edoskitze epea pilatzeko aukera
La opción de acumular el periodo de lactancia
- Ez | No

L.8. Mendekotasun egoera duten familia kideak zaintzeko legeak jasotzen dituen eszedentzia eta lanaldi murrizketetan hobekuntzak daude? (Legeak bigarren gradurarte bermatzen du)

¿Existen mejoras en las excedencias o reducciones de jornada de familiares en situación de dependencia? (La ley asegura el derecho hasta segundo grado de parentesco)

- Bai | Sí
- Ez | No

L.9. Abortuak suposatzen dezakeen sufrimendu fisiko eta mentaletik osatzeko baimena jaso da?

¿Se recoge un permiso para recuperarse del sufrimiento físico y mental que puede suponer un aborto?

- Bai | Sí
- Ez | No

L.10. Gurasotasun baimenean hobekuntzarik badago?

¿Hay mejoras en el permiso de maternidad/paternidad?

- Bai | Sí
- Ez | No

L.11. Edoskitze baimenetan hobekuntzak daude? (ordu gehiago, malgutasun handiagoa...)

¿Hay mejoras en el permiso de lactancia? (más horas, mayor flexibilidad...)

- Bai | Sí
- Ez | No

L.12. Borondatezko eszedentzietan postuaren erreserba edo bueltatzeko bermeak daude?

En caso de excedencias voluntarias, ¿se tiene derecho a la reserva del puesto o mayores opciones de volver al mismo?

- Bai | Sí
- Ez | No

L.13. Baimenak (behar beste markatu) | Permisos (señala cuantos estén recogidos)

- Osasun sexuala edo erreproduktiboa zaintzeko (ginekologia, obstetrizia...)
Permisos para la salud sexual y reproductiva
- Seme-alabak edo familia kideak medikuarengana laguntzeko
Para ayudar a hijxs y familiares a la cita con la o el médico
- Heriotzagatiko baimen luzeagoa | Permiso por muerte más amplio
- Gaixotasun larriagatiko baimena | Permiso por enfermedad grave
- Irakasleekin biltzeko baimena | Permiso reuniones con profesorado
- Aurreikusi ezin daitezkeen egoeretarako soldatarik gabeko baimena eskatzeko aukera dago
Se recoge la opción de permisos sin sueldo para situaciones imprevisibles
- Adopzio edo harrera prozesuek behar duten kudeaketa egiteko
Para la gestión de procesos de adopción y acogimiento
- Indarkeria sexista jasan duten emakumeentzat
Para mujeres que han sufrido violencia sexista
- Ez dagokio | No procede

L.14. Bestelako gaietarako laguntzak badaude? (oftalmologia, dentista...)

¿Existen ayudas sociales para otras cuestiones? (oftalmología, dentista...)

- Bai (zehaztu) | Sí (concreta):

- Ez | No

M. Eskubide digitalak eta belaunaldi berriko eskaerak
Derechos digitales y de nueva generación

M.1 Gailu elektronikoetan langileen datuak babesteko neurriak adostu dira?

¿Se han recogido medidas para garantizar la protección de datos en aparatos electrónicos?

- Ez | No
 Bai | Sí

M.2 Deskonexio digitalerako eskubidea jaso da

Se ha recogido el derecho a la desconexión digital:

- Ez | No
 Bai | Sí

M.3. Jaso hurrengoetatik zein neurri dagoen adostuta:

Señala que medidas se han acordado entre las siguientes:

- Bideobigilantzia sistema eta bere mugak
El sistema de videovigilancia y sus límites
- Digitalizazio edo errobotizazio prozesu bat hatekotan lanaldia modu erradikalean murriztea adostuta dago
Se ha acordado una reducción de jornada radical en caso de iniciar procesos de digitalización o robotización
- Lana plataforma digitalen bitartez antolatzea debekatuta dago
Se ha prohibido organizar el trabajo mediante plataformas digitales
- Algoritmoen erabilera araututa dago | Se ha regulado el uso de algoritmos
- Lana inteligentzia artifizial bitartez antolatzekotan langileen deskantsua bermatuta dago
Se garantiza el descanso de trabajadores y trabajadoras en caso de organizar el trabajo mediante la inteligencia artificial
- Enpresak irabaziak dituenean digitalizazioaren ondorioaz langileak kaleratzea debekatuta dago?
¿Se prohíbe el despido en empresas con beneficios como consecuencia de la digitalización?

N. Urrutiko lana / Trabajo a distancia

N.1 Urrutiko lan guztia, baita legezko mugatik beherakoa, araututa dago

Se ha regulado todo el trabajo a distancia, incluyendo las que no superan el límite legal:

- Ez | No
- Bai | Sí

N.2 Ordaintutako batzarrak araututa daude

Se ha regulado la asistencia a asambleas remuneradas:

- Ez | No
- Bai | Sí

N.3 Eskuera zehatzak | Peticiones concretas:

Telefono mugikorren erabilera araututa dago

Se ha regulado el uso de teléfonos móviles:

- Bai | Sí
- Ez | No

Gastuen estaldura araututa dago | Se ha regulado la compensación de gastos:

- Bai | Sí
- Ez | No

Telelana egiteko eskubidea jaso da | Se recoge el derecho a teletrabajar:

- Bai | Sí
- Ez | No

Langile bereziki sentikorrek telelanerako eskubidea bermatuta izatea
La preferencia del personal especialmente sensible para el teletrabajo:

- Bai | Sí
- Ez | No

Arrisku ergonomikoei aurre egiteko neurriak
Medidas para hacer frente a los riesgos ergonómicos:

- Bai | Sí
- Ez | No

Aurrez-aurreko lanera bueltatzeko eskubidea jaso da
Se recoge el derecho a volver a trabajar presencialmente:

- Bai | Sí
- Ez | No

Posta elektronikoaren eta panel birtualaren erabilera jasota dago
Se recoge el uso del correo electrónico y el panel virtual:

- Bai | Sí
- Ez | No

Delegatuek langileak bisitatzea araututa dago
Se regula la visita de delegados y delegadas a la plantilla:

- Bai | Sí
- Ez | No

Telelanean ari diren langileen formazioa araututa dago
Se regula la formación del personal que teletrabaja:

- Bai | Sí
- Ez | No

Telelana eta arrisku sikosozialaren arteko harremana araututa dago
Se regula la relación entre el teletrabajo y los riesgos sicosociales:

- Bai | Sí
- Ez | No

O. Lan erregulazio espedienteak eta krisi egoerei aurre hartzea Expedientes de regulación de empleo y anticipación a situaciones de crisis

O.1 Hurrengoan artean enpresan adostuta dauden neurriak adierazi Señala entre las siguientes las medidas que están acordadas en la empresa

- Kaleratze kolektiboetan akordioa nahitaezkoa izatea jasota dago
Se ha regulado que en caso de despidos colectivos el acuerdo es indispensable
- Kaleratze kolektiboetan zentroka negoziatu behar izatea jaso da
Se ha recogido que en los despidos colectivos la negociación sea necesariamente por centros de trabajo
- Sektorean eman daitezkeen aldaketei aurre egiteko formazioa ematea jaso da
Se ha recogido que se deba ofrecer formación ante una reconversión del sector

- Enpresak eskaini beharreko informazio ekonomikoa zabaltzea adostuta dago
Se ha acordado ampliar la información económica que debe ofrecer la empresa

P. Errelebo kontratua | **Contrato de relevo**

P.1 Errelebo kontratua derrigorrez langileen eskubide gisa jaso da
Se ha regulado el contrato de relevo como derecho de la persona trabajadora:

- Ez | No
 Bai | Sí

Q. Euskara

Q.1 Euskara plana negoziatzeko konpromisoa jaso da?
¿Se prevé la negociación de un plan de euskera?

- Ez | No
 Bai | Sí
 Jadanik plana martxan da | **El plan ya está en marcha**

Q.2 Instituzionalizazioarekin lotutako eskaerak
Peticiones en el ámbito de la institucionalización:

Euskara Plan bat negoziatzeko eta diagnostikoa egiteko informazioa emateko konpromisoa jaso da?

¿Se ha recogido la información a entregar para poder hacer un diagnóstico dentro del Plan de Euskera?

- Bai | Sí
 Ez | No

Euskara batzorde bat eratzeko konpromisoa dago / **Existe el compromiso de crear una Comisión de Euskera:**

- Bai | Sí
 Ez | No

Bai Euskarari ziurtagiria lortzeko prozesua abiatzeko konpromisoa dago

Existe el compromiso de iniciar el proceso para obtener el certificado Bai Euskarari:

- Bai | Sí
 Ez | No

Euskara teknikaria ala laguntza zerbitzua kontratatzeko konpromisoa

Compromiso de contratar a una persona técnica de euskera o una asesoría:

- Bai | Sí
 Ez | No

Q.3 Euskara ikasteko laguntza araututa dago hitzarmenetan?
¿El convenio regula la ayuda para aprender euskera?

- Bai | Sí
 Ez | No

Q.4 Kontratazioan euskeraren ezagutza araututa dago?
¿Se regula el conocimiento del euskera de cara a la contratación?

- Bai | Sí
 Ez | No

Q.5 Erabilerarekin lotutako eskaerak | Peticiones en el ámbito del uso:

Euskararen ezagutza duten langileak identifikagarriak dira?
¿El personal con conocimientos de euskera está identificado?

- Bai | Sí
 Ez | No

Langileen lehentasunezko hizkuntza jaso da?
¿Se ha recogido el idioma preferente de trabajadores y trabajadoras?

- Bai | Sí
 Ez | No

Langileen nahi duten hizkuntzan komunikatu daitezke enpresarekin? / ¿Los trabajadores y las trabajadoras pueden comunicarse en su idioma de elección con la empresa?

- Bai | Sí
 Ez | No

Errotulazioak eta bestelako komunikazio tresnak euskaraz eskuragarri egotea bermatuta dago?
¿Se garantiza que las rotulaciones y resto de herramientas comunicativas se encuentran en euskera?

- Bai | Sí
 Ez | No

Euskara teknikaria ala laguntza zerbitzua kontratatzeke konpromisoa
Compromiso de contratar a una persona técnica de euskera o una asesoría:

- Bai | Sí
 Ez | No

R. LGTBIQ+ eskubideak | Derechos LGTBIQ+

R.1 Hurrengoan artean enpresan adostuta dauden neurriak adierazi

Señala entre las siguientes las medidas que están acordadas en la empresa

- Trans langileek beren aukeratutako izenaren arabera izendatuak izateko eskubidea dute
Las personas trans tienen derecho a nombradas por el nombre que han escogido
- Sexu aldaketarako tratamenduek eskatutako denbora baimen ordaindu gisa hartzen da
Se considera permiso retribuido el tiempo dedicado a los tratamientos de reasignación de sexo
- Sexu trantsiziorako izapide administratiboak egiteko denbora baimen ordaindu gisa hartzen da
El tiempo para trámites administrativos relacionados con la transición de sexo se considera permiso retribuido
- Generoa adierazten duten sinboloak kendu ditu enpresak
La empresa ha eliminado los símbolos generizantes
- Arrisku sikosozialen azterketetan LGTBIQ+ ikuspegia jaso da
¿En las evaluaciones de riesgos psicosociales se tiene en cuenta la perspectiva LGTBIQ+

Prekarietate txostena | Informe de precariedad

- Lantoki edo enpresa bateko diagnostikoa egitean, prekarietate faktore hori pairatzen duten langile kopurua ahal bezain zehatz adierazi, emakume eta gizonak banatuta.
Cuando realices el diagnóstico de un centro o empresa, trata de señalar de la forma más concreta posible el número de trabajadores y trabajadoras afectados por ese factor de precariedad.
- Sektore hitzarmenen kasuan, sektoreko arazo orokorra den zehazteaz gain gutxi-gorabehera zenbat langileri eragiten dion adierazi.
En el caso de sectores, indicar si es un problema del sector y un número aproximado del número de personas que lo sufren.
- Prekarietatea jasaten duten pertsona kopurua zehaztean, kontuan izan guztizko kopuruan ezin dugula pertsona bakarra hainbat alditan zenbatu.
Al señalar el número de personas afectadas por la precariedad, recuerda que en el cómputo total no puede sumarse la misma persona varias veces.

Sektore bat aztertzen denean | Cuando analizamos un sector

Prekarietate egoerak bultzatzen dituzten faktoreak Factores que inciden en las situaciones de precariedad	Sektorean arazoa da? ¿Es un problema del sector?	Emakume kopurua Número de Mujeres	Guztira En total
Soldata baxuak jardunaldi osoan (urtean 19600 euro gordinetik behera) Bajos sueldos a jornada completa (por debajo del los 19600 euros brutos anuales)			
Lanaldi partzialarengatik (azpienplegua) soldata baxua (urtean 19600 euro gordinetik behera) Bajo sueldo por jornada parcial (subempleo) (por debajo del los 19600 euros brutos anuales)			
Aldi baterako kontratuen parte bat legala izan daitekeen arren (interinitatea, ...), langile horien egoera prekarioa da. Zenbat langileri eragiten die? Aunque parte de los contratos temporales sean legales (interinidad...), la situación de algunos y algunas trabajadoras es precaria. ¿Cuántas personas están en esta situación?			
Lege iruzurra kontratazioan, egon daitezkeen iruzu kasu ezberdin guztiak kontuan izanik (formazio kontratuak lanpostu estrukturaletan, legeak ezarritako denbora mugak gainditutako behin-behineko kontratuak, bekadunak, DUAL-a, ...) Contratación en fraude de ley (contratos de formación en puestos estructurales, contratos temporales que superan el tiempo máximo, contratos en formación, beca, DUAL...)			
Autonomo faltsuak Falsos autónomos			
ABLE ETT			
Enpresa zerbitzua edo azpikontrata subrogazio eskubiderik gabe Empresa de servicios o subcontrata sin derecho de subrogación			
Osasun arazoak sortzen dituen lanaldia (gaueko txandak egitea, lanaldi luzeak, deskantsu nahikorik gabeko lanaldiak...) Jornadas que provocan problemas de salud (turno de noche, jornadas largas, jornadas sin suficiente tiempo de descanso...)			
Lanaldi irregular deskontrolatuak (malgutasuna) eta egutegi falta Jornadas irregulares descontroladas (flexibilidad) y falta de calendario			
Kontziliazio neurri legalak hartzeko arazoak Dificultad para acogerse a medidas legales de conciliación			
Lan kargak (ratioak...) handiegiak Cargas de trabajo excesivas (ratios)			
Lanaren izaera emozionalki oso gogorra da eta ez dago neurririk aurre egiteko El carácter emocional del trabajo es muy duro y no hay medidas para afrontarlo			
Behar bezala babestu gabeko istripu eta gaixotasun arriskuak lan jardunean Contingencias de accidentes y enfermedad sin cubrir debidamente durante la jornada laboral			
Emakumeek giro matxista pairatzen dute Las mujeres sufren un ambiente machista			
Jazarpena Acoso			
Sexu jazarpena Acoso sexual			

Enpresa edo lantokia denean | Cuando es una empresa o centro de trabajo

Enpresa nagusian prekarietatea jasaten duen langile kopurua (pertsonek bi arazo edo gehiago sufritu arren, pertsona bakar moduan kontatu behar dugu):

Gizonak | **Hombres:** _____ Emakumeak | **Mujeres:** _____

Prekarietate egoerak bultzatzen dituzten faktoreak Factores que inciden en las situaciones de precariedad	Sektorean arazoa da? ¿Es un problema del sector?	Emakume kopurua Número de Mujeres	Guztira En total
Soldata baxuak jardunaldi osoan (urtean 19600 euro gordinetik behera) Bajos sueldos a jornada completa (por debajo de los 19600 euros brutos anuales)			
Lanaldi partzialarengatik (azpienplegua) soldata baxua (urtean 19600 euro gordinetik behera) Bajo sueldo por jornada parcial (subempleo) (por debajo de los 19600 euros brutos anuales)			
Aldi baterako kontratuen parte bat legala izan daitekeen arren (interinitatea, ...), langile horien egoera prekariora da. Zenbat langileri eragiten die? Aunque parte de los contratos temporales sean legales (interinidad...), la situación de algunos y algunas trabajadoras es precaria. ¿Cuántas personas están en esta situación?			
Lege iruzurra kontratazioan, egon daitezkeen iruzur kasu ezberdin guztiak kontuan izanik (formazio kontratuak lanpostu estrukturaletan, legeak ezarritako denbora mugak gainditutako behin-behineko kontratuak, bekadunak, DUAL-a, ...) Contratación en fraude de ley (contratos de formación en puestos estructurales, contratos temporales que superan el tiempo máximo, contratos en formación, beca, DUAL...)			
Autonomo faltsuak Falsos autónomos			
ABLE ETT			
Enpresa zerbitzua edo azpikontrata subrogazio eskubiderik gabe Empresa de servicios o subcontrata sin derecho de subrogación			
Osasun arazoak sortzen dituen lanaldia (gaueko txandak egitea, lanaldi luzeak, deskantsu nahikorik gabeko lanaldiak...) Jornadas que provocan problemas de salud (turno de noche, jornadas largas, jornadas sin suficiente tiempo de descanso...)			
Lanaldi irregular deskontrolatuak (malgutasuna) eta egutegi falta Jornadas irregulares descontroladas (flexibilidad) y falta de calendario			
Kontziliazio neurri legalak hartzeko arazoak Dificultad para acogerse a medidas legales de conciliación			
Lan kargak (ratioak...) handiegiak Cargas de trabajo excesivas (ratios)			
Lanaren izaera emozionalki oso gogorra da eta ez dago neurririk aurre egiteko El carácter emocional del trabajo es muy duro y no hay medidas para afrontarlo			
Behar bezala babestu gabeko istripu eta gaixotasun arriskuak lan jardunean Contingencias de accidentes y enfermedad sin cubrir debidamente durante la jornada laboral			
Emakumeek giro matxista pairatzen dute Las mujeres sufren un ambiente machista			
Jazarpena Acoso			
Sexu jazarpena Acoso sexual			



Aktibatu Lortu Zaindu



ELA
EUSKAL SINDIKATUA