BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

1070

EBAZPENA, 2014ko abenduaren 30ekoa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena. Honen bidez ebazten da Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SAren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, argitaratzea eta gordailuan uztea, 2013., 2014., 2015. eta 2016. urteetarako. Hitzarmenaren kodea: 86000172011985.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2014ko azaroaren 13an, Negoziazio Batzordeko ordezkariek hitzarmenari buruzko nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuten REGCONen, hitzarmen kolektiboen erregistroan.

Bigarrena.– 2014ko abenduaren 11n, Negoziazio Batzordeari eskatu zitzaion, hitzarmena zuzentze aldera, aginduzko txostenak emateko, eta halaxe egin zuen 2014ko abenduaren 15ean, REGCONen, hitzarmen kolektiboen erregistroan.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren Legearen 90.2 artikuluak (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOE) xedatzen duen eskumena; honako hauekin bat: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 19/2013 Dekretuaren 11.i) artikulua (2013-04-24ko EHAA), hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-06-12ko BOE).

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmen hau Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko abenduaren 30a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

HITZARMEN KOLEKTIBOA

2013-2016

Hitzarmen kolektibo hau Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA (aurrerantzean ET/FV) sozietate publikoaren Zuzendaritzaren ordezkariek eta, langileen ordezkaritzan, ELA, LAB eta CC.OO zentral sindikalek itundu dute.

ATARIKO IDAZPURUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan enpresaren jarduera garatzen duten ET/FVko lan-zentro eta egoitza guztietan jarriko da indarrean, jadanik eratuta dituenetan eta aurrerantzean era ditzakeenetan.

2. artikulua.– Langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ET/FVko lanpostuen zerrendako langile guztiei dagokie (I. eranskina).

3. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2013ko urtarrilaren 1etik 2016ko abenduaren 31ra artekoa izango da, sinatzen den eguna kontuan gabe, baldin eta atalen edo kontzepturen batean irizpide berezirik ezartzen ez bada.

Hitzarmena salatutakotzat hartuko da 2016ko urriaren 1ean. Edonola ere, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluaren ondorioetarako, behin salatuta, indarrean segituko du hitzarmenak, bere ordezkoa indarrean jarri arte, hitzarmena salatzen denetik ordezkoa indarrean jartzen den arteko denbora kontuan hartu gabe.

4. artikulua.– Hitzartutako baldintzen helburua eta izaera.

Hitzarmen kolektibo honen arau eta xedapenek hitzarmen honetako 2. artikuluan aipatutako langileen lan-harremanak arautuko dituzte, indarrean dagoen bitartean.

Hitzarmen honen baldintzek multzo osoa eta zatiezina osatzen dute. Beraz, arau bat ere ez da indarrean sartuko guztiak batera onartzen ez badira.

Hitzarmen honetan ezartzen diren hobekuntza ekonomikoek beste lege-arau edo arau konbentzional baten bidez onar daitezkeen ordainsari-igoerak xurgatu eta konpentsatuko dituzte. Xurgapena konpentsatzeko, hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz sortutako egoera eta beste edozein arauren aplikazioak sortutako egoera alderatuko dira, oro har eta urteko kopurua kontuan hartuta.

Herri-administrazioak hitzarmen hau onartzen ez badu, edo klausularen bat aldatzen badu, edo jurisdikzio eskudunak klausuletako bat edo beste baliogabetzen badu, indarrik gabe geratuko da bere osotasunean eta Batzorde Negoziatzaileak haren edukia aztertu beharko du berriro.

Aldeetako bakar batek ezin izango du hitzarmen kolektiboa aldatu, ezta hitzarmena bere aldetik aplikatu ere, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua oinarritzat hartuta, eta gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko bidea GEP izango da. Zuzendaritzaren eta langileen ordezkariek hala erabakitzen

dutenean baino ez da arbitrajea erabiliko; horretarako, aldeetariko bakoitzaren gehiengoak hartu behar du erabakia.

Indarraldi-eremuaren edukia aldatu nahi izanez gero, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan xedatutako prozeduraren arabera egin behar da.

5. artikulua.– Langileen konpromisoak.

Hitzarmen hau indarrean jartzeaz batera, oro har, lehenagokoen aldean dakartzan hobekuntzen truke, langileek konpromiso hauek hartzen dituzte:

1.– Lanaren antolamenduaren araberako produktibitatearen igoera orokorra.

2.– Absentismoaren jaitsiera.

3.– Bi aldeek onartzen dute eta adosten dute ET/FVek, bezeroaren beharretara egokitutako kalitate zerbitzua eskaintzeko, une bakoitzean sortzen den zerbitzu eskaerari erantzun azkar bat emateko gaitasuna emango dion ahalmen antolatzaile malgua behar duela, hitzarmen honetan ezartzen diren prozedurak eta arauak kaltetu gabe.

4.– Halaber, instalazioen eta giza baliabideen optimizazio hobea lortzearren, onartzen da lana hainbat egoeratan egiteko aukera ematen duten formulak egokitu beharra, gaur egungoak osatuta eta denen artean itunduta.

6. artikulua.– Lehenespen arautzailea.

Hitzarmen honen arauak lehentasunez ezarriko dira, indarrean dagoen beste edozein arau edo lege-xedapenen aurrean.

Xedatu ez diren kasuetan, Arautegi Nazionala, Langileen Estatutua, eta goragoko lerruneko beste edozein arau ezarriko da.

7. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

Hitzarmenaren interpretazioaren, iraupenaren eta aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen arazo guztiak aztertu eta konpontzeko xedeaz sortzen da Batzorde Paritarioa. Batzorde hori osatuko dute hitzarmen hau sinatzen duten zentral sindikaletariko bakoitzeko kide batek, horretarako espresuki izendatuak, eta Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariek (batak besteak beste ordezkari izanik).

Batzorde Paritarioak ebatziko ditu aurreko atalean aipatutako arazoen inguruan sor daitezkeen desadostasun guztiak, beste edozein neurri hartu aurretik.

Batzorde Paritarioaren erabakiak, adostasuna izanez gero, betearazi beharrekoak izango dira.

Batzorde Paritarioaren barruan adostasunik lortzen ez bada, desadostasun hori ebazteko, hemen xedatutako instantzien mende jarriko da: «Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa» (GEP II); edozein presio-neurri, gatazka, prozedura administratibo edo jurisdikzio-prozedura hartu baino bost egun lehenago.

Legeak langileei ematen dizkien eskubide eta bermeekiko errespetua abiapuntutzat hartuta, Batzorde Paritarioa ondorio horietarako espresuki gutxienez hiru hilean behin bilduko da, eta batzordea osatzen duten aldeetariko bakoitzaren aholkulariak joan daitezke bileretara, hitza bai baina botorik gabe.

LEHENENGO TITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

8. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Indarreko legeen arabera, lana antolatzeko ahalmena ET/FVko Zuzendaritzarena baino ez da; baina, kaltetu barik langileei aitortutako entzunaldirako, aurretiazko kontsultarako eta informaziorako eskubidea eta ahalmena, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren testu bategineko 40., 41. eta 64.1 artikuluetan aitortuta baitaude.

9. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

Lanpostuak indarrean izaten dira lanbide-sailkapeneko sistemaren euskarria diren aldetik.

10. artikulua.– Lanpostuen zerrenda.

ET/FVko lanpostuen zerrendari dagokionez, honako hau xedatzen da:

– ET/FVko lanpostuen zerrenda dinamikoa izango da, lanpostuen zerrenda teorikoaren eta errealaren artean desfaserik izan ez dadin; beraz, unean uneko teknologia berriei, antolakuntza-sistemei, ustiapen-bitarteko berriei, zerbitzu-eskaintzaren ondoriozko aldaketei, eta abarrei egokituko zaie.

Alde horretatik, erreferentziako lanpostuen zerrenda negoziatutako azkena izango da, eta izandako aldaketak eta haien garapena behar bezala baloratu beharko dira, uneko lanpostuen zerrenda erabakitzeko.

Aurrekoaz gain, lanpostuen zerrendaren bolumenak urtean behin berrikusiko dira, eta adostutako lanaldira eta haren kalkuluan eragina duten gainerako faktoreetara egokitu. Garapen naturaletik sortutako lanpostuen zerrendak bolumen minimo bati eutsiko dio.

– Koadroei lotutako lanpostuen zerrenda Batzorde Iraunkorraren ordezkaria den Koadroen Batzordeak erabaki eta onartuko du, unerik unera eta zerbitzu-beharren arabera, ondorio guztietarako, lan-baldintzetan izan daitezkeen aldaketak barne.

– Gaixotasunek eta lan-istripuek eragindako absentismoa baino ez da kontuan hartuko lanpostuen zerrenda dimentsionatzeko orduan.

– Koadroei lotuta ez dauden lanpostuen zerrenda une bakoitzeko beharren arabera zehaztuko da eta Batzorde Iraunkorrak onartuko du.

– Inbertsioak onartzeko orduan, eta teknologia berriak edo ustiapen-bitarteko berriak sartzeko egin beharreko ikerketak egin ondoren, Batzorde Iraunkorrak aztertuko du zer-nolako eragina izango duten lanpostuen zerrendan; eta, horren ondorioz, berrikuntzen eraginpeko langile guztientzako prestakuntza-plangintzak ezarriko ditu.

– Hitzarmena sinatzeko orduan, bi aldeek konpromisoa hartuko dute bitarteko propioez azpikontrataturiko lanak egiteko bideragarritasuna aztertzeko. Ados egonez gero, lan horiek bereganatzeko epeak, behar diren bitartekoak eta baldintzak ezarriko dituzte.

Langileak sobera badira, eta lanpostuen zerrendan sartzeko modurik ez badago, langile horiek lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute, ET/FVn egiten diren langile-kontratazioetan zein zerbitzuen azpikontratazioetan.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, eta inguruabar homogeneoetan, bermatu egingo da gutxienez 724 langileko lanpostuen zerrenda.

EuskoTreneko lanpostu finkoen zerrenda egitura-lanaren errealitatera hurbiltzeko, eta iraupen zehatzeko kontratuen segida irregularren ondoriozko arazorik ez izateko, erabakitzen da 50 egitura-lanpostu langile finkoek betetzea. Egitura-lanpostu horiek, orain arte, behin-behineko kontratazioaz bete dira; beraz, aldaketa horrek ez du eragingo, oro har, ez lanpostuen zerrenda handitzea, ez langileen gastuetarako aurrekontu-partida handitzea.

Batzorde Paritarioak erabakiko du zein lanpostuk izango duten aldaketa eta zein epetan, alde biak ados jarrita.

11. artikulua.– Soberakotzat hartutako langileen egoera.

1.– Sobera diren langileen zehaztapena.

Aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera, enpresak soberakotzat joko ditu lan-egoitzan euren lanpostuko lanpostuen zerrendan lanposturik ez dutenak, bai lanpostu hori kendu egin delako, bai kategoriari dagozkion funtzioak deuseztatu direlako.

Langileen legezko ordezkariek erabaki hori onartu ezean, arbitrajea izango da hamabost (15) eguneko negoziazio-epean.

2.– Soberakotzat hartutako langileen betebeharrak eta eskubideak.

Soberakotzat hartu diren langileak berez isilbidezko eskatzaileak izango dira edozein lanpostu baliokidetan sortzen diren lanpostu hutsetarako.

Lanpostu baliokideetan lanpostu hutsik ez badago, eskaini egingo zaizkie soldata maila bereko, beheragoko edo goragoko lanpostu hutsak.

Egoitza batean baino gehiagotan lanpostu hutsik izanez gero, eskubidea izango dute destino berria aukeratzeko; baina, lekualdatzearen ondoriozko kalte-ordainen ondorioetarako, kontuan hartuko da eskainitakoen artean ohiko bizilekutik hurbilen dagoen lanpostu hutsa.

Halaber, soldata-maila bateko baino gehiagotako lanpostu hutsik izanez gero, beste maila batekoa aukera dezakete. Eskubide hori betetzerakoan jatorrizko lanpostutik hurbilen dagoen maila aukeratuz gero, jatorrizko mailaren ordainketa-kontzeptu finkoak eguneratuta mantenduko dira. Bestela, jatorrizko lanpostutik hurbilen ez dagoen maila aukeratuz gero, jasoko duen soldata eskala berriaren araberakoa izango da, eskalen arteko diferentziaren besteko diru-kopurua gehituta. Horretaz gain, kontzeptu finko guztiak barne egongo dira eta diferentzia horri betiko eutsiko zaio, maila-igoerarik izan ezean, behintzat. Hala izanez gero, kopuru hori murriztu egingo da egokia den diru-kopuruan.

Langileak lanpostu hutsa betetzea erabakitzen ez badu, enpresak ezar diezaioke hutsik daudenen arteko destino bat, azken paragrafoan adierazitako tratamendu ekonomikoa aplikatuta.

Egokitzapen hauek lehentasuna izango dute beti borondatezko lekualdaketen eta maila-igoeren aldean, eta kasu bakoitzari dagokion lanbide-birmoldatzearen bitartez egingo dira.

Horretarako, langileak bere gaitasuna egiaztatu beharko du kasuan kasuko prestakuntza-epearen ondoren. Gaitasunik izan ezean, bere trebetasunekin bat datorren lanpostu bat emango litzaioke lehendabizi.

Langilearen egokitzapenak lanpostu-aldaketa eragin badu, lehengo egoerara itzultzeko eskubidea izango du jatorrizko egoitzan lanpostu hutsik sortu bezain pronto.

Itzulera bost (5) urte igaro ondoren egiten bada, gaitasun-azterketa bat gainditu beharko du lanpostu hutsa betetzeko gai dela egiaztatzeko.

3.– Lehentasuna.

Sobera dauden langileak zein diren erabakitzeko, kontuan hartuko da, atzekoz aurrera, kategorien, espezialitateen eta egoitzen lerrun-zerrenda, honako hauen arabera finkatuta:

– Kategoriako antzinatasuna.

– Enpresako antzinatasuna.

– Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

Soberakotzat har daiteke lanpostu bereko beste langile bat, baldin eta langile horrek bere burua borondatez sobera jartzea erabakitzen badu, kontuan izan gabe bere egoera lehentasunezkoa den ala ez, eta erabaki horrek lanpostu horretan dauden gainerako langileei kalterik eragiten ez badie.

Adostu egingo da kategorian antzinatasuna zuzentzeko sistema bat, lanpostuen balorazioaren (LBaren) ondorioz beste lanbide-kategoriaren batean sartu diren langileentzat.

4.– Kalte-ordainak.

Langileren bat lekualdaketa bat egitera behartzen bada, horrek sortutako gastu eta galerak konpentsatzeko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak.

Lekualdaketarengatik ematen den kalte-ordaina izateko eskubidea eta haren diru-kopurua lotuta egongo dira lehengo lan-egoitzaren eta ohiko bizilekuaren arteko distantziari, alderatuta lan-egoitza berriaren eta ohiko bizilekuaren arteko distantziarekin.

Kalte-ordaina, oroharreko prezioan, 1.686,99 eurokoa izango da, distantzia horien arteko alderaketak gutxienez 4 km urruntzea eragiten duenean; eta 337,40 euro gehiago, km edo frakzio bakoitzeko, gehienez 10.122 euro ordainduko direlarik.

Salbuespen gisa, horrela zenbatutako urrunketak, 4 km-tik beherakoa bada, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izan dezake, lekualdaketaren ondorioz langileari galera objektibo bat sortzen bazaio. Horrenbestez, kalte-ordainaren kopurua finkatuko da lehen xedatutako kalte-ordainekiko ekitate- eta proportzionaltasun-irizpideen arabera. Dena den, gehienezko muga 4 km-rako ezarritakoa izango da.

Ados egon ezean, erabakia arbitraje-prozeduraren bidez hartutakoa izango da, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko 1990eko ekainaren 22ko Akordioari jarraiki (GEP II).

GEPera gatazka kolektiboak erabakitzeko baino ez da joko, ez baita banakako gatazkak erabakitzeko prozeduratzat hartzen.

Lekualdaketak berekin badakar bizitokia aldatzea, enpresak lehen aipaturiko kalte-ordainak ez ezik, doako etxebizitza bat ere emango du. Etxebizitzak bizitzeko egokia izan eta egoki kokatuta egon behar du.

Etxebizitzarik izan ezean, enpresak 16.869,39 euroko kalte-ordaina emango du, oroharreko prezioan, lekualdatzeko distantzia 40 kilometrotik gorakoa bada; eta, 10.121,96 eurokoa, distantzia 20 eta 40 kilometro artekoa bada.

Etxebizitza-aldaketa eskatzen duten lekualdaketetarako ezarritako zenbatekoei % 20 gehitu behar zaie langilearen kargu dagoen senitarteko bakoitzeko, gehienekoa % 100 izanik.

Halaber, altzariak, arropak eta bestelako tresnak garraiatzeko eskubidea izango dute; hala ere, baliabideei eta kostuei dagokienez, aldez aurretik enpresak gastuetarako baimena eman behar du, gastua egiaztagiriez egiaztatuta. Lehen aipaturiko gehikuntza ordaintzeko, modu sinesgarrian egiaztatuta egon behar da familia-unitatea benetan etxez aldatu dela.

Lekualdaketa kolektibotzat joko dira egoitza bereko 25 pertsona baino gehiago aldatzen badira, eta ez da destino berria aukeratzeko eskubiderik, lanpostuen multzoa beste egoitza batera eraman delako.

Lekualdaketa horren tratamenduak, beraz, izaera berezia izango du; eta, haren aurretik, Batzorde Iraunkorrarekiko negoziazioa egin beharko da, horretarako erreferentzia-markoa artikulu honetan jasotzen diren baldintza ekonomikoak izango dira.

Soberakotzat hartutako pertsonak artikulu honetan xedatutako egokitze-baldintzak onartzen ez baditu, indarrean dagoen legediaren arabera jokatuko da.

12. artikulua.– Treneko agentea / Agente bakarra.

Bideguneak edo trenbideak ustiatzeko ezarritako berrikuntza teknologikoei esker, instalazioei eta ibilgailuei eska dakiekeen segurtasunari eta kalitateari esker, eta giza baliabideek behar duten lanbide-prestakuntzari esker, posible da treneko zerbitzua treneko agentearen lanbide-kategoriako agente bakarrak betetzea.

Gaur egun treneko buruaren edo makinistaren kategoria duten langileek eskubide horri eutsiko diote, maila pertsonalean.

Treneko agente batek agente bakar gisa lan egiten duenean, 4,59 euroko hobaria jasoko du 2013an, lanean emandako lanaldi bakoitzeko.

Gidari-kobratzaileek, EuskoTran / treneko agenteek eta funikularreko agenteek ere agente bakarrari dagokion hobaria jasotzen dute, baita eragiketetako agenteek ere, gidatze-lana ere egiten dutenean.

13. artikulua.– Prestakuntza.

Enpresaren prestakuntza-planak egin aurretik, enpresako arlo bakoitzaren beharrizanak hautemango dira. Eginkizun horretan antolamenduko arlo bakoitzeko langileek eta arduradunek hartuko dute parte.

Edozein prestakuntza-plan ezarri aurretik, Batzorde Iraunkorra jakinaren gainean jarri behar da.

Langileko eta urteko 10 ordu emango dira, kopuru orokorrean banatuta, planetan azaldutako prestakuntza-jardueretan parte hartuko duten enpresako langileen kolektiboetarako.

Lanaldi teorikotik kanpo egiten diren prestakuntza-orduak, sustapenekin, maila igotzeko prozesuekin edo borondatezko prozesuekin zerikusia dutenak izan ezik, benetako lanean emandakotzat hartuko dira urteko kopuruaren ondorioetarako.

Batzorde Paritarioak landuko ditu prestakuntza emateko baldintzak.

BIGARREN TITULUA

LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

14. artikulua.– Lanpostu hutsak betetzea.

Egitura-lanpostu hutsak honako hurrenkera honen arabera beteko dira:

a) Genero-indarkeriaren biktimen egokitzapena, Langileen Estatutuaren 40.3.bis artikuluan xedatutako terminoetan.

b) Lanean berriro hastea, ezintasun iraunkor osoaren egoera galdu ostean.

c) Soberakotzat hartutakoen egokitzapena.

d) Ezintasunaren ondoriozko egokitzapenak.

e) Lanean berriro hastea, eszedentzien ostean.

f) Borondatezko lekualdaketak.

g) Lanpostu finkorik gabeko gaindituen barne-sustapena.

h) Lan-poltsa osatzen duten lanposturik gabeko gaindituen barne-sustapena.

i) Kanpoko deialdiaren ebazpena.

j) Lanpostuak trukatzea.

Kendu egiten da izendapen askea 9. eta 10. soldata-mailetatik; beraz, hitzarmen honetako lanbide-kategorietako lanpostu huts guztiak betetzeko, adierazitako prozedurak erabiliko dira.

1.– Borondatezko lekualdaketak.

Enpresan kontratu mugagabea duten langileek eskatzen dituzten lekualdaketak dira, lanpostu bereko lanpostu hutsak betetzeko, baina beste egoitza batean.

Urteko zerbitzu-plangintza ezarrita ez dagoen egoitzetan, borondatezko lekualdaketak egin daitezke, lanpostu bera izanda ere, beste egoera bat duen lanpostura joateko (titularra, oporretako ordezkoa eta absentismoko ordezkoa).

Borondatezko aldaketei dagokienez, lanpostu hutsak hautatzeko lehentasun-hurrenkera kategorien lerrun-zerrendak ezarriko du, honako hauek zehaztuta:

– Kategoriako antzinatasuna.

– Enpresako antzinatasuna.

– Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

Adostu egingo da kategorian antzinatasuna zuzentzeko sistema bat, LBaren ondorioz beste lanbide-kategoriaren batean sartu diren langileentzat.

2.– Barne-sustapena.

Egitura-lanpostu hutsak langile finkoen barne-sustapeneko prozeduren bidez beteko dira, edo enpresaren kanpoko lan-poltsa ofizialen bidez; baina, lanpostuak betetzeko lehentasuna izango du barne-sustapenak, langile berriak hartzearen aldean.

Kanpoko deialdietako lan-poltsa ofizialetako kideek parte har dezakete barneko deialdietan, honako baldintza hauetan:

– Azterketak batera egingo dituzte langile finkoek eta kanpoko lan-poltsetako kideek.

– Ordenari begira, behin-behinekoak edo kanpoko poltsakoak finkoen atzean jarriko dira.

– Barne-deialdiek 4 urte iraungo dute.

– Iraupen bera izango dute finkoentzat eta kanpoko poltsetakoentzat.

– Kanpoko deialdietako lan-poltsak osatzen dituzten pertsonek parte har dezakete euren lanposturako deialdietan, jatorrizko deialdian aurreikusita baitzegoen, eta lortutako posturik onena baino ez da gordeko. Barne-poltsa amaitzen bada, deitu ez bazaio eta laguntzaileen 2009ko poltsakoa bada, edo gidari-kobratzaileen edo tranbiako agenteen 2008ko poltsetakoa bada, bertan bere postuari eutsiko dio.

– Lehen adierazitako baldintzetan aurkezteko aukera duten lan-poltsetako kide guztiek batera egingo dute lehiaketa.

Deialdietan zehar, langile mugagabearen egoera lotzen duten pertsonak ordenatu beharko dira eskabidea aurkezteko amaiera-datan zuten egoeraren arabera.

Barne-sustapenerako probetan lehiatzeko, langileek egoera hauetariko batean egon behar dute: zerbitzu aktiboan, nahitaezko eszedentzian edo seme-alabak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzian, edo lan-poltsa ofizialetako kidea izan; eta eskuratu nahi duten lan-kategoriarako ezarritako eskakizunak bete behar dituzte.

Hala ere, barne-sustapeneko txandan lehiatzen diren izangaiak salbuetsi daitezke beren jatorrizko lan-kategorian sartzeko eskatu zitzaizkien jakintzak egiaztatzera bideratutako probak egitetik. Halaber, salbuetsi daitezke lanpostu zehatz baterako eskatutako titulazioa izatetik, baldin eta horretan esperientzia nahikoa izan dutela eta bete beharreko lanpostuan ondo jardun dutela egiaztatzen badute.

Enpresak prestakuntza- eta trebakuntza-ikastaroak antolatuko ditu maila igotzeko prozesuetan.

Barneko itxarote-zerrendak izatean datza prozedura (lanposturik gabeko gaindituak, finkoak edo lan-poltsetako kideak); horrela, amortiza ezin daitekeen lanpostu hutsen bat izanez gero, berehala betetzeko aukera izango da, eta, horrekin batera, lanpostu horretara joaten den pertsonak uzten duen lanpostu hutsa ere berehala beteko da.

Oro har, lanpostu hutsik badago, lanpostuak betetzeko deialdia argitaratuko da, eta ez da beharrezkoa izango oposizio-lehiaketaren bidez egitea; ez bada erabakitzen bera ez argitaratzea, enpleguaren ondorengo garapenari begira, lanpostuen zerrendaren egoera balioestearen ondorioz.

Nahiz eta lanpostu hutsik ez izan, hainbat lanpostutan barne-sustapeneko deialdiak egingo dira, baldin eta aurreikusten bada seguruenik datozen bi urteetan beharko direla.

Deialdi bakoitzeko probak egin ostean, emaitzak argitaratuko dira; baina, lehenik, lanposturik gabeko gainditu gisa. Egoera horrek lau urteko balioa izango du, argitaratzen den egunetik hasita. Epe hori amaituta, beste deialdi batzuetan parte hartu beharko dute.

Iraupen horrek eraginpean hartuko ditu 2014ko urtarrilaren 1etik eratzen diren lan-poltsa guztiak.

Sortzen diren lanpostuak lehentasun-irizpideen arabera beteko dira, egungo erregelamentazioan xedatutakoarekin bat; eta, lanposturik gabeko gaindituei dagokienez, argitaratutako ordenaren arabera, proba guztietan atera dituzten puntuazioen emaitzaren arabera.

Lanpostu finkorik gabeko gaindituek lanpostu hutsen bat betetzeari ezetz esaten badiote, egungo lan-egoitza duen probintzia berean egonda, UKOtzat hartuko da. Baina, lehenik, lanposturik gabeko gainditu guztiei emango zaie aukera, nahiz eta hautatzeko lehentasunetan beherago izan, eta, UKOA adierazi behar ez izateko, ezetzekoak zerrendetan azken postura pasatuko dira.

Lanposturik gabeko gaindituen egoeraren indarraldian zehar, Lan Osasunerako Sailak egiaztatu beharko du itxarote-zerrendakoen gaitasun medikoa. Baldintzapeko gaindituen egoerarik izanez gero, 3 hileko epea emango da, beste 3 gehitzeko aukera izanda, egoera hori gainditzeko.

Epe horretan ezin izango dute lanpostu hutsik bete. Baldintzapekotasuna gainditzen dutenean, agenteek euren ordenari eutsiko diote zerrendan. Gainditu ezean, itxarote-zerrendatik kenduko dira.

Lanposturik gabeko gaindituen zerrenda lau urte igaro aurretik amaitzen bada, itxarote-zerrendatiko sartu berriek beteko dituzte lanpostu hutsak.

LB egin ostean, egun kategoria berean dauden lanpostuetariko batek beste ordainsari-maila bat hartzen badu, beste kategoria batekotzat ere hartuko da. Hau da, ordainsari-maila batetik goragoko beste batera aldatzeko, oposizio-lehiaketa egingo da.

Beheragoko ordainsari-mailara borondatez aldatzeko, ordainsariak erregularizatu egingo dira, maila berrikoen arabera.

Alde biek hartzen dute konpromisoa, behar diren antolamendu-neurriak hartzeko, ez izateaarren langile finkoen prestakuntza-prozesurik barne-prestakuntza zabala behar duten lanpostuetan (treneko agentea, eragiketetako agentea, tranbiako agentea, aginte-postuko operadorea...); seguruenik horren ondorengo aprobetxamendua, gehien jota, 2 urtekoa baita.

Proba psikoteknikoek eta nortasun-probek 12 hileko balioa izango dute; beraz, barne-sustapenerako prozesu batean baino gehiagotan parte hartzen dutenek, urtebeteko epean, ez dituzte errepikatu beharko eta ateratako puntuazioari eutsiko diote (probetako haztapenaren araberako doikuntzekin batera), baldin eta gaitasun- eta nortasun-eskakizunak parekagarriak badira.

3.– Kanpo-hautaketa.

Barne-sustapenerako prozesuek ez badute bermatzen dauden edo aurreikusten diren lanpostu hutsak beteko direla, enplegu publikora iristeko irekitako kanpo-hautaketarako deialdiak egingo dira.

Kanpo-hautaketan berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak beteko dira, enplegu publikora iristeko oinarria diren aldetik.

Kanpoko langile-zerrenda horiek erabil daitezke bai egitura-lanpostu hutsak betetzeko, bai aldi baterako kontratazio zuzenak egiteko, aurrerago xedatuko diren terminoen arabera.

Kanpoko langile-zerrenda horien indarraldia lanposturik gabeko barne-gaindituen parekoa izango da, hau da, lau urtekoa.

4.– Probaldia.

Sei hileko probaldi bat ezartzen da tituludun teknikarientzat, eta lau hilekoa gainerako langileentzat, behin-behineko zein behin betiko kontratuetan.

5.– Lan-poltsak.

Hiru hilean behin emango zaizkie epaimahai aztertzaileko kideei lan-poltsa ofizial eguneratuak.

Alde biek hartzen dute konpromisoa, lan-poltsei buruzko arauak eta beraiek kudeatzeko irizpideak berrikusteko: deietan hartutako ezetzen ondorioak, salbuespenak, lan-poltsa batean baino gehiagotan egotea...

15. artikulua.– Lanpostu hutsak betetzea.

Lanpostu hutsak aldi baterako betetzeko, oro har, hurrenkera honi erreparatuko zaio:

1.– Genero-indarkeriaren biktimen egokitzapena, Langileen Estatutuaren 40.3.bis artikuluan xedatutako terminoetan.

2.– Bizilekura hurbiltzearren aldi baterako lekualdatutako langile finkoak, inguruabar haueta-riko batean: kategoria berean luzaroan hutsik egongo diren lanpostu hutsak (sindikatu-liberazioa, eszedentzia...), langileak aurretik eskaera eginda eta Hautaketa Sailak onartuta. Eskaera bat baino gehiago izanez gero, borondatezko lekualdaketetarako itundutako irizpidearen arabera jokatuko da.

3.– Lan-poltsa ofizialetako kideak, baldin eta lanpostu hutsa euren jardute-eremukoa bada.

4.– Gainerako lan-poltsa ofizialetako kideak, langile finkoak izan ezik.

Hirugarren eta laugarren puntuetako langileek bi urtetan zehar nahitaez joan behar dute egoitza duten lurralde historikoan egiten diren dei guztietara (edo beste lurralde batzuetara, hara joan dai-tekeen beste langilerik ez badago), baldin eta, barne-prestakuntza zabala eskatzen duten lanpostu hutsak (treneko agentea, eragiketetako agentea, tranbiako agentea, aginte-postuko agentea...) aldi baterako betetzeko, prestakuntza izateko aukera izan badute eta proposamena onartu badute.

Lan-poltsa batetik baino gehiagotatik datozen laugarren puntuko langileak ordenatzeko, aldi baterako bete behar den lanposturako jakintzei buruzko proba teoriko bat egingo da, eta presta-kuntza jasoko dute emaitzarik onenak ateratzen dituztenek, behar beste langilek.

5.– Aurreko ataletan aipatutako langileek ezin badituzte lanpostu hutsak bete, salbuespenez, enplegu-zerbitzu publikoek (Lanbidek edo udal enplegu-zerbitzuek) edo lanbide-ikastetxe egokiek bideratutako langileek beteko dituzte.

Kanpoko deialdiak egin behar dira, aldi baterako egoerak betetzeko, langileen benetako premia izan baino lehen.

16. artikulua.– Lanpostuak trukatzea.

Kategoria bereko lanpostu berdinetan jarduten duten agenteek baino ezin dute trukatzeko eskatu. Justifikatutako arrazoia izan behar dute eskaerek, eta erantzuna emango zaie kalterik eragiten ez badio ez hirugarren bati, ez zerbitzuaren funtzionamendu onari.

Kontrako zentzuzko arrazoirik izan ezean, baimena emango da herri beraren barruan trukeak egiteko, oinarritzat hartuta etxebizitza lantokitik hurbilago egotea, lanbide-gaitasun handiagoa lortu nahia, edo antzeko beste arrazoiren bat.

Aldi baterako trukaketak egiteko aukera dago, enpresako langileen artean, kategoria berean egonda; baina, amaitu egingo dira kategoria horietan lanpostu hutsik dagoenean, bai lanpostuen egoera aldatzen delako, edo trukatuta dauden langileen egoera aldatzen delako, edo aldeetako batek hala eskatzen duelako. Kasu bietan, behin betiko zein aldi baterako trukaketetan, bermatu egingo da lerrun-zerrendako ordena, ez zaie kalterik eragingo eskubide handiagoa duten hiruga-rrenei, eta alde biek onartu behar dute trukaketa, ezin baita inor behartu.

17. artikulua.– Epaimahai aztertzailea.

OSAERA

Epaimahai aztertzailea kide anitzeko organoa da eta Zuzendaritzaren ordezkariek eta ordezkari sozialek osatzen dute.

Batzorde Iraunkorrak izendatuko ditu epaimahai aztertzaileko ordezkaritza sozialeko kideak, hau da, enpresa-batzordeko bi kide izendatuko ditu ordezkari. Hautaketarako, Batzorde Iraunkorreko kideetariko bakoitzak hautagai bakar bati emango dio botoa. Boto gehien hartzen dituzten hautagai biak izango dira hautatuak; baina ezin izango dira inoiz sindikatu berekoak izan, batzordearen ordezkaritza ahalik eta zabalena izan dadin.

Epaimahai aztertzailean, ordezkaritza sozialeko kideak Batzorde Iraunkorraren aginduetara egongo dira, kide anitzeko organoa baita eta jarrera bakarra hartu behar baitu; beraz, ordezkari bi horiek batzordekide gehienen jarrera eramango dute epaimahai aztertzailera.

Epaimahai aztertzaileko titularren ordez enpresa-batzordeko beste bi kide joan daitezke, arrazoia edozein izanda ere, eginkizun horietan jardun ezin dutenean. Horretarako, titularrak ordezkoari ordezkaritza emateko idatzia egin behar du, eta Batzorde Iraunkorreko idazkariari horren berri eman behar dio.

Epaimahai aztertzaileko kideak edo bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoak deialdiko hautagaiak badira, ezin izango dira epaimahai aztertzaileko kideak izan, deialdia ebatzi arte; hala ere, horrek ez die eragotziko beste deialdi bateko epaimahai aztertzaileko kideak izatea.

Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariak mahaiburua eta idazkaria izango dira, biek hitza eta botoa izanik. Gainerako bi botoak Batzorde Iraunkorraren ordezkariei dagozkie.

HELBURUA

Barne-sustapenerako eta kanpo-hautaketarako prozesuetan objektibotasuna eta gardentasuna bermatzea, lehiakortasun- eta inpartzialtasun-irizpideekin bat.

JARDUTEKO ARAUAK

Enpresak egingo du epaimahai aztertzailerako deialdia, sustapen- edo hautaketa-prozesu bakoitzaren hasieran; horretaz gain, deialdiaren oinarriak jakinaraziko ditu eta bertan adieraziko da zein lanpostu bete behar den, zein diren lanpostuetarako eskakizunak, zein gai-multzotan oinarrituko diren hautaprobak, noiz eta non egingo diren igoera-ikastaroak eta azterketak, jakinez gero, eta zer-nolako irizpideak hartu diren beraiek aukeratzeko. Horiek guztiak aktan jasoko dira.

Ordezkari sozialei astebete, gutxienez, emango zaie, egoki iritzitako ekarpen guztiak egin ditzaten; eta, horren ostean, argitaratu egingo da.

Kanpoko deialdia bada, epaimahai aztertzaileko kideek edukiaren berri izango dute argitaratu aurretik, eta barne-deialdiko eskakizun berberak izango dira.

Deialdi guztiak, barnekoak zein kanpokoak, eta trukaketak ele bitan emango dira argitara (gaztelaniaz eta euskaraz), eta barne-komunikabideetan ere argitaratuko dira, Intraneten, esate baterako, aukera hori prest izanez gero.

Epaimahai aztertzaileko kideek eskubidea dute azterketa-tokira joateko eta probak objektibotasunez egiten direla zaintzeko.

Azterketak prestatu, zuzendu, puntuatu eta zaintzeko lana Enpresako Zuzendaritzari dagokio, edo, hala badagokio, berak erabakitako eta eskuordetutako aholkularitzari. Halaber, hautaprobak egin aurretik, gutun-azal itxietan gordeko da egin behar diren proben ale bana.

Enpresak proben emaitzak aurkeztuko dizkie epaimahai aztertzaileko kideei, eta, emaitzekin batera, gai izan diren hautagaien zerrenda eta erreklamazioak, halakorik izanez gero.

Azterketariren batek banakako erreklamaziorik egiten badu, ordezkaritza sozialeko kideek lagun diezaiokete epaimahai aztertzailean.

Epaimahai aztertzaileak erreklamazioak eta gainerako inguruabarrak ebatziko ditu deialdian zehar; ebazpena aktan jaso eta erabaki-indarra izango du.

Deialdiaren dosierra egingo da eta bertan bilduko dira deialdia bera eta haren eranskinak, epaimahai aztertzailearen aktak, azterketa-ereduak, proben emaitzak, erreklamazioak, gorabeherak, etab. Dosier hori deialdiari dagokion espedientea izango da eta epaimahaiak eskuragarri izango du, behar duenean.

AZTERKETAK EGITEKO METODOA

Barne-deialdietan, oposizio-egileek fitxa bana beteko dute, bertan izenak zenbakiez identifikatuta geratuko dira. Fitxak jaso eta gorde egingo dira, zigilatutako azal batean, probak zuzendu eta puntuatu arte. Horren ostean, zabaldu egingo da azala, epaimahai aztertzailea aurrean dela, eta oposizio-egile bakoitzaren puntuazioa jakingo da.

HIRUGARREN TITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

18. artikulua.– Urteko lanaldia.

Lanean benetan eman beharreko lanaldia 1.592 ordukoa da, urte osoko kopuruan, hitzarmen honek dirauen bitartean, bai zerbitzu-koadroei lotutako langileentzat, bai lan-egutegien arabera lan egiten dutenentzat.

Zuzendaritzara atxikitako langileek (idazkariek eta txoferrak) behar diren ordutegiak eta lanaldiak beteko dituzte, indarrean dauden legeen arabera. Beraz, kasu berezietan baino ez zaie 75. artikulua aplikatuko (erantzukizun-plusa).

19. artikulua.– Lanaldiaren banaketa.

Koadroei lotuta ez dauden langileek (zerbitzu zentralak, mantentze-lanak, etab.) astelehenetik ostiralera beteko dute lanaldia, eta urteko lan-egutegiaren bitartez ezarriko zaie bete beharreko ordutegi zehatza. Mantentze-lanetako txandaren kasuan, astea igandearen eta astelehenaren arteko gauean hasiko da.

Koadroei lotuta dauden langileentzako urteko lanaldia honela garatuko da:

– 43 astetan zehar.

– Urteko gainerakoan, 6 aste oporretakoak izango dira; eta beste 3 aste izango dute, urtean zehar egindako gehiegizko kopuruei eta egunez aldatutako jaiegunei dagozkienak.

Langile bakoitzari zenbatuko zaizkio lanean emandako benetako lanorduak.

Enpresak ez du erabiliko Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluak ematen dion ahalmena, hau da, lanaldiaren % 10 modu irregularrean banatzekoa. Hitzarmen kolektibo honetan itundutako terminoen eta baldintzen arabera banatuko da lanaldia.

20. artikulua.– Zerbitzu-koadroak.

Zerbitzu-koadroek lan-erregimena ezartzen diete enpresan eurei lotuta dauden langileei. Zerbitzuko urteko plangintza ezarriko da, EHUko teknikariek egin duten azterlana oinarritzat hartuta.

Egutegi berri horiek ezarri ahal izateko, ezinbestekoa da egungo antolakuntza-irizpideak, zerbitzu-koadroei buruzkoak, urteko plangintza ezartzetik sortzen diren irizpide berrietara egokitzea. Horrela, aldi baterako baino ezin izango dira batera egon zerbitzu-koadroen egungo sistema duten egoitzak, erregulazio propioa dutenak, eta zerbitzuko urteko plangintza duten egoitzak, sistema horrek dakartzan zehaztapenak dituztenak; kontuan hartuta kasu horretan urteko lanaldia ez dutela zehazten zerbitzu-koadroek, zerbitzuetako txanden urteko esleipenak baizik.

Urteko kopurua betetzen dela bermatzeaz gain, errotazio-irizpidea betetzen denez, urteko plangintzaren sistema ezartzearen emaitza ekitatiboa izan behar da; beraz, langile guztiek antzeko egun-, goiz-, arratsalde-, gau- eta asteburu-kopuru bat emango dute lanean. Halaber, urteko egutegiak egiteko orduan, absentismoa betetzeko errotazioa hartuko da kontuan; hala ere, horrek ez du eragin behar langile-kopurua handitzea, ezta kontzeptu horretarako ordaintzen den diru-kopurua ere.

Batzorde Paritarioari dagokio zerbitzuetako urteko plangintza bidean jarri eta apurka-apurka garatzen dela gainbegiratzea, oinarritzat hartuta EHUk egin duen azterlana. Horretaz gain, begiratu behar du erregimen bien arteko gatazkarik izan ez dadin, eta bitariko egoera horren ondoriozko kontuak ebatzi behar ditu.

Zerbitzu-koadroak irizpide hauen arabera egingo dira:

URTEKO KOPURUA

Lanaldia zenbatzeko, urte osoa hartuko da kontuan, eta ezarritako lanaldia bete beharko da. Zerbitzu-koadroei lotutako langileek modu efektiboan beteko dute urteko lanaldia. Urteko zenbaketa 52 astera itxiko da. Denboraldi horren hasierako eta amaierako data taldeen arabera ezarriko da, taldeka (trenbidea, errepidea, tranbia, funikularra, etab.), opor-koadroen arabera. Denboraldi horrek ez du zertan bat etorri urte naturalarekin. 52 aste direnez (364 egun), urte naturala (365 egun) izan beharrean, koadroei lotuta dauden langileek urtean egin behar duten ordu-kopurua izango da («urteko» kopururako) urte horretarako adierazitakoa, ken batez besteko lanaldiaren orduak. Bisurteetan batez besteko lanegunaren orduak birritan kenduko dira.

Behin-behineko langileen urteko lanaldia, denboraldi osoan aktiboan egon ezean, alta-denboraldiari dagokion proportziokoa izango da.

Zerbitzu-koadroek erabakiko dute urteko lanaldiaren garapena, negoziazio bakoitzean ekoizpenaren beharretara egokituta. Lanean emandako asteetan egindako lana langile bakoitzaren banakako urteko kopurura eramango da; bertan gehituko dira benetako lanean egindako orduak, barne izanik zerbitzu-beharrizanek eragindako luzapenen edo aldaketen ondoriozkoak.

Zerbitzu-koadroak egiteko, eutsi egingo zaio astean behin, bi asterik behin, hiru asterik behin, lau asterik behin edo hilean behin egindako zenbaketen egiturari, asteko gutxi gorabehera ordu bateko marjina izanik (adibidez, hiru astean, gutxi gorabehera hiru orduko marjina). Desbideratze horiek, grafiatutako txandako asteetarako, gutxi gorabehera, 12 asterik behin erregularizatuko dira. Horrenbestez, hitzarmenetik kanpo geratzen dira 6 ordutik beherako eguneko lanaldiak.

Koadroei lotutako langileek hilero jasoko dute txosten bana. Txosten horretan hauek zehazten dira:

1.– Laneko txanda.

2.– Sartzeko eta irteteko ordua.

3.– Sortutako aldagaiak.

Aldi baterako ezintasuna izanez gero:

Kopuruaren ondorioetarako, lanaldi teorikoa izango da eragiketa honen emaitza: urteko lanaldia zati egun teorikoak.

Aribideko urteko kopurua kalkulatzeko, 301 lanegun hartuko dira, urteko kopurua lortzearren (1592 ken 7 h 24 min-ko atsedenaldi berreskuratu bat, edo bi, bisurtea bada).

Beraz, egungo lanaldi teorikoa hau litzateke: 1584 h 36 min/301, eta haren emaitza: 5 h 16 min eguneko.

Gaixotasunik izanez gero, kopuru horretatik kenduko da ABEn emandako egun-kopurua, formula honen arabera:

1.– 1584 h 36 min - (ABEko egunak * lanaldi teorikoa) - aurreko urteko gehiegizko kopurua.

Adibidez, ABEn emandako 40 eguneko denboraldi baterako, aribideko urteko kopururako hau litzateke:

1584 h 36 min - (40 * lanaldi teorikoa) - aurreko urteko gehiegizko kopurua.

Hurrengo urteko kopurua kalkulatzeko, aurreko urtean ABErik izan gabe, 1. puntuko formula erabiliko da.

Egunen bat aldatu behar bada hurrengo urtera (bai alde, bai kontra), oporren gaineko erabakia gauzatuta, formula hau erabiliko da:

2.– 1584 h 36 min +/- (aldatu beharreko egunak * lanaldi teorikoa) - aurreko urteko gehiegizko kopurua.

Horretaz gain, hurrengo urtean, langileak berriro ABErik badu, formula horri ABEri dagokion zatia gehitu behar zaio, formula honen arabera:

3.– 1584 h 36 min +/- (aldatu beharreko egunak * lanaldi teorikoa) - (ABEko egunak * lanaldi teorikoa) - aurreko urteko gehiegizko kopurua.

2012an 1. puntuko formula erabiliko da.

(*) Kalkuluak ehundarretan egingo dira.

Behin urteko zenbaketa itxita, langileak hilabeteko epean urteko txostena jasoko du honako hauek adierazita:

1.– ABEn emandako egunak (halakorik izanez gero).

2.– Urteko lanaldi teorikoa.

3.– Banakako urteko lanaldi teorikoa (ABEri dagokion proportziozko zatia kenduta).

4.– Lanean emandako urteko benetako lanaldia.

5.– Gehiegizko orduak (halakorik izanez gero).

1) Denboraldiaren amaierako, urteko kopurua honela erregularizatuko da:

– Benetako kopurua urteko lanaldia baino txikiagoa bada, lanaldiaren arabera erregularizatuko da, eta hurrengo urteko kopuruaren hasierako saldoa = 0 izango da.

● Benetako kopurua (lanean benetan emandako orduak) urteko banakako lanaldi teorikoa baino handiagoa bada, 52 asteko denboraldiaren amaieran, hurrengo urteko kopurutik kenduko da gehiegizko hori; eta hartu ahal izango da, kasuan kasuko lan-indarren arduradunarekin ados jarrita edo, adostea posible ez bada, Ikuskatzailetzak adierazten dituen egunetan, ekainetik irailera bitartean (ez dago diru-kopururik jasotzeko eskubiderik egun horiek hartzeagatik). Gehiegizkoa hartzeko data zazpigarren ebazpen gehigarriaren arabera adostuko da.

Gehiegizkoa orduz ordu bihurtuko da atseden, lanean ematen ez den grafiatuaren arabera; edo, absentismo-asteak izanez gero, astebete emango da, batez besteko asteko lanaldi bakoitzeko.

Gehiegizkoa hiru ordutik gorakoa bada, egun bateko atsedena har daiteke. Egun horretako lanaldia osatzeko falta dena aribideko urteko kopuruaren bidez erregularizatuko da. Gehiegizkoa hiru ordutik beherakoa bada, aribideko urteko kopuruari gehituko zaio.

2) Eguneko ohiko lanaldia bederatzi ordukoa izango da gehienez. Gainerako zerbitzu-koadroen negoziazioan, adostu ahal izango da komeni den edo interesgarria den gehienezko hori gaindi-tzea, hainbat irizpide kontuan hartuta: lanaren antolaketa, produktibitatea, atsedena, eta abar. Geltokietan, gehienez 30 minutu luzatu ahal izango da lanaldia.

3) Zerbitzua hartu aurretiko operazioak eta zeregin osagarriak egiteko behar den denbora lanalditzat hartuko da, baita zerbitzutik ateratzekoak ere, ondorio guztietarako, Erregelamendu Nazionalak xedatutakoaren arabera.

Denbora hori alde biek adostuko dute.

Ados jarri ezean, Batzorde Paritariora eramango da; eta, hala badagokio, GEPera.

4) Lanaldi etengabean aritzen diren langile guztiek atsedena izango dute, ahal dela, 3. eta 6. orduen artean, eta 15 eta 30 minutu artean iraungo du.

Atsedenaldi hori benetako lanordutzat hartuko da.

Trenetako, autobusetako eta tranbiako langileek lanaldi etengabean duten atsedena koadroan grafiatuta egongo da eta batez beste 20 minutu iraungo du.

Geltokiko langileek eskubidea izango dute trenetako, autobusetako eta tranbiako langileek bes-teko atsedenaldia izateko, baina ez da koadroan grafiatuta egongo, une oro zerbitzurako prest egon behar dute eta.

Zerbitzuarekin zerikusirik ez duen arrazoiren bat dela medio, atsedenaldi osoa edo zati bat hartu ezin baldin bada, ez da inolako konpentsazio ekonomikorik jasoko.

5) Bermatu egingo da astero egun eta erdiko atseden etengabea; baita lanaldien arteko 12 ordu etengabeko tartea ere. Arrazoiak arrazoi, hori betetzen ez bada, lanaldien arteko denborarako hobarian ezarritakoa aplikatuko da. Kopuruari dagokionez, lege-irizpideak aplikatuko dira.

Ahalik eta gehienetan benetako atsedenaldia lortzeko xedeaz, asteko txanda-aldaketa larunba-tetik igandera bitartean egingo da edo, hala badagokio, egunik egokienean.

6) Urteko kopuruan, bermatu egingo da asteko atsedenaldiaren herena, gutxienez, asteburue-tan hartzen dela. Horretarako, asteburutzat hartuko dira igande osoa eta larunbat arratsaldea edo astelehen goiza. Hala ere, ahaleginak egingo dira, txanden banaketak aukerarik ematen badu, asteburuek larunbatetako eta igandeetako lanaldi osoekin bat egin dezaten.

7) Zerbitzu-eskaintzaren beharrizan operatiboetarako behar diren langileak dira zerbitzu-koadro bat egiteko behar direnak. Horri gehituko zaizkio absentismoa betetzeko behar diren langileak eta zerbitzu-erreserbak.

Langile horien nondik norakoak eta koadroen araberako erregulazioa irizpide hauen arabera egingo da:

– Ustiapen-atal bakoitzean behar den langile-kopurua aurreko urtean enpresan izandako absentismo orokorraren indizeak baino ez du adieraziko; horretarako, gaixotasunen eta lan-istripuen ondoriozkoa baino ez da absentismotzat hartuko.

– Aste-kopurua finkatuko da absentismo-aste osoen aurreikuspenetan.

– Eguna adieraziko da, absentismo-lanaldi solteen kasuan, iraupena itxi barik.

– Zerbitzu-mota adieraziko da, zerbitzua ziurtatzeko erreserba-lanaldien kasuan.

– Erreserbako denbora eta itxaronaldiko denbora ohiko lanalditzat hartuko dira; beraz, txanda horietako langileek zerbitzurako prest egon behar dute txandek dirauten bitartean. Langile horientzako jarduera erregularrak ezar daitezke, zerbitzu-eskaintzaren edo lan-egoeraren beharrizanak osatzeko. Horrela grafiatutako zerbitzuek ezin dute txandako lanaldiaren denbora osoaren % 50 gainditu, eta ahaleginak egingo dira lanaldiaren lehen bi orduetan eta azken bi orduetan trenik ez grafiatzeko.

– Jakitera emango da lan-indarren aurreikuspenen garapena, lan-zentroetan ostiraleko 14ak baino lehen. Behin lanaldiak zehaztuta, absentismoaren heterogeneotasuna dela eta, txandaren bat aldatzen bada, hau da, lanaldia aldatzen bada (goiza, arratsaldea, gaua, lanaldi zatitua...), konpentsatzeko xedeaz 8,58 euroko hobaria emango da, txanda aldatzeko hobariaren kontzeptuan.

8) Edozein langilek aurreikusten badu ezin izango duela esleitu zaion zerbitzua egin, edo zerbitzu horretan absentismo-lanaldiko atsedenaren ondoren sartzen bada, nahitaez deitu behar dio lan-indarrak kudeatzen dituen bere gaineko kudeatzaileari, jakinaraztearren ez duela zerbitzua egingo, edo jakitearren zein lanaldi egin behar duen.

Eginbehar hori betetzeko zailtasun handirik baldin badago, eta dagokion zerbitzuari aurretik jakinarazi baldin bazaio, ordezkatze-prozedura bat ezarriko da.

9) Zerbitzurik gabeko bidaiak, lanalditik kanpokoak, hainbana ordainduko dira.

10) Koadroak egiteko, kontuan hartuko dira sartzeko eta irteteko ordutegi-muga hauek:

a) Arau orokorra.

	Sartu	Irten
Goizez	05:30 h	15:00 h
Arratsaldez	13:00 h	23:15 h

b) Arau orokorreko a) atalaren salbuespen gisa, muga horiek gaindi daitezke baldintza hauetan: egoitzako txanda guztien % 20raino, sartzeko ordua baino 30 minutu lehenagora arte, eta irteteko ordua baino 30 minutu geroagora arte.

Bigarren salbuespen gisa, 2012an zerbitzu erregularrean ordutegi-mugak gainditu dituzten egoitzetan (aurreko paragrafoko salbuespena ezarrita ere), ordutegi-mugatzat hartuko dute, artikulu hau beteta, zerbitzu-prestazioa ahalbideratzen duen ordutegi-muga. Egoitza horietako berariazko ordutegi-mugei ezin zaie ezarri txanden % 20ko 30 minutura arteko salbuespena.

Ordutegi-mugak aldatu aurretik, alde sozialarekin negoziatu behar da.

Lanaldien arteko denborarako sariari dagokion zenbatekoa jasoko dute sartzeko eta irteteko ordutegi hauek gainditzen dituzten txandetako langileek:

	Sartu	Irten
2013		
Goizez	05:45	15:00
Arratsaldez	13:00	22:45
2014		
Goizez	06:00	15:00
Arratsaldez	13:00	22:45
2015		
Goizez	06:00	15:00
Arratsaldez	13:00	22:30
2016		
Goizez	06:00	15:00
Arratsaldez	13:00	22:30

Horiek ez ezik, lanaldien arteko denborarako hobariari dagokion zenbatekoa jasoko dute, hitzarmen honen eraginpean gaueko txandetan lan egiten duten langileek ere.

b) ataleko salbuespenean dauden ordutegi-mugak gainditzen dituzten txandetako langile guztiei, eta hitzarmen honen eraginpeko gaueko txandetako langileei, 9,07 euro ordainduko zaie, 2013rako, lanaldien arteko denborarako hobariaren kontzeptuan.

11) Lanean emandako lanaldi zatitu bakoitzeko, konpentsazio ekonomiko gisa, agenteak aukera dezake 60. artikuluan adierazitako aukeraren eta eragiketa honen emaitzaren artean: hainbanaketako orduaren prezioa bider lanaldi-zati bien arteko eten-denbora, ordutan, ken ohiko etenaldiari dagokion ordu eta erdia.

Zerbitzu-koadroen hurrengo negoziazioetatik sortutako lanaldi etenetan jarriko da indarrean atal hau.

12) Lan-trenak gauez egiteko, absentismo-txandak eman daitezke, ohiko txandako jardueran eraginik izan gabe, egun horretan langile beharrik ez bada.

13) Zerbitzu-koadroetan sartuko dira larunbatetik igandera bitarteko gauetan egin beharreko zerbitzuak. Eraginpeko langileek bi tratamendu hauetariko bat aukera dezakete:

– Zenbatzea, gehi 176,50 euro gaueko, hitzarmen honek sortutako kontzeptu aldagarri guztiak sartuta izanik.

– Zenbatzea, gehi hitzarmen honek sortutako kontzeptu aldagarri guztiak, gehi atseden-egun bat hurrengo urteko udaldian, lan-indarren arduradunarekin adostuta. Eguna hartzeko data zazpigarren ebazpen gehigarriaren arabera adostuko da.

14) Gaueko Zerbitzu Bereziak Koadroan

Gaueko zerbitzu bereziak (Aste Nagusia, jai-bezperak, tokiko jaiak, inauteriak, etab.) zerbitzu-koadroetan sartuko dira. Horretarako, denboraldi horiei dagozkien egunak edo lan-asteak gehituko dira, koadroan tartekatuta edo amaieran, eta hitzarmeneko baliabideak erabiliko dira haiek betetzeko.

Berariaz utzi dira kanpoan abenduaren 24a eta 31.

Gaueko zerbitzu berezietarako aurreikuspena aurreko urteko abenduan aurkeztuko da. Aurreikusi gabeko gaueko zerbitzu bereziren bat egin behar bada, alde sozialari jakinaraziko zaio, zerrendan sartzeko.

Data zehatz jakinak direnez, ahal den guztietan, denboraldi bakoitzeko koadroak hasi aurretik sartuko dira egin beharreko lanaldi horiek eta, edonola ere, gaueko zerbitzu berezia egin baino hilabete eta erdi lehenago.

Zerbitzu horiek lehentasunezko irizpide hauen arabera beteko dira:

a) Denboraldi horretako zerbitzu-koadroak atxikita dituen langileak.

b) Absentismoko langileak edo txanda gabeak (finkoak edo lan-poltsakoak).

c) Astelehenetik ostiralera bitarteko nahitaezko prestasuna.

d) Langile boluntarioak.

Gaueko zerbitzu berezi horiek egiteak, zenbaketaz gain, honako konpentsazio ekonomiko hau dakar:

Jai-bezpera	96,65 euro.
Gainerako egunak (jaiegunak barne)	67,86 euro.

Hobari horrek barne hartzen ditu kontzeptu aldagarri guztiak, atsedenaldietako prestasunerako hobaria izan ezik.

15) Negoziatu gabeko aldaketak zerbitzu-koadroetan

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, goizeko zein arratsaldeko txandak aldatzen diren guztietan, gaueko zerbitzu bereziren baten ondorioz (jai-bezperak, tokiko jaiak, inauteriak, futbol-partidak, kontzertuak, etab.), zein araututako eskaintzatik kanpoko beste edozein zerbitzuren ondorioz; eta aldaketa jakinarazi ez bada, 2013-2016ko hitzarmen kolektiboaren 20.14. artikuluko 4. paragrafoan xedatutako bezainbesteko aurretiaz, goizeko zein arratsaldeko txandetan egindako aldaketak honela hartuko dira:

1.– Eraginpeko langile guztiei zenbatuko zaizkie, gutxienez, horren aurretik grafiatuta izan dituzten lanaldiak, eurei dagozkien aldagaiak barne.

2.– Aldatutako txandek konpentsazio ekonomikoa sorraraziko dute, aurretik grafiatutakoaren aldean egindako gehiegizko denboraren truke, edo aldaketaren truke (arratsaldeko txandetatik ateratzeko atzerapenak eta goizeko txandetara sartzeko aurrerapenak baino ez; kontuan hartuta erabakiak ez duela eraginik gaueko eta arratsaldeko txandetako irteera-sarreretan, hurrenez hurren). Konpentsazioa aukera hauetariko bat izango da:

– Kopurua gehituko da eta 10 euro ordainduko dira, gehiegizko edo aldaketako ordu bakoitzeko, sortzen diren kontzeptu aldagarriez gain.

– Ez da kopurua gehituko, baina 22. artikuluan ordu berezirako finkatutakoa ordainduko da.

3.– Aldatutako txandak ezin izango dira 9 ordutik gorakoak izan.

4.– Goizeko eta arratsaldeko txandetan egin behar diren aldaketetan, ez dute eraginik izango indarreko hitzarmen kolektiboaren 20.10 artikuluan xedatutako ordutegi-mugek; hala ere, goizeko txandak aldatzeko ordutegi-muga xedatzen da sartzeko, 04:00ak, alegia.

5.– Gaueko ohiko txanda grafiatuta duten langileei, gaueko zerbitzu berezietan parte hartu behar badute, egindako txanda zenbatuko zaie eta 10 euro ordainduko zaie zerbitzu berezietan emandako ordu bakoitzeko.

6.– Aldaketek ukitu behar badute egun/egoitza bateko goizeko eta arratsaldeko txanden % 20, nahitaez, aurretik negoziatu behar da. Aurretiko negoziaziorik izan ezean, erabaki hau aplikatuko da, nahiz eta aldaketak jakinarazi, hitzarmen kolektiboak xedatu baino lehenago.

7.– Zerbitzuak hala eskatzen badu, ezin izango dira arratsalde bateko eta hurrengo goizeko txandak aldatu, gaueko txandarik ez egiteko xedeaz; gaueko zerbitzua eta bezperako zerbitzuaren amaiera eta hurrengo eguneko hasiera errazago gainjartzeko baino ez da aldaketarik baimenduko.

Lehen paragrafoan xedatutakoaren arabera, absentismoko ordezkotzat hartutako pertsonak (edo AZL barruan absentismoko ordezkoen egoeran dauden pertsonak) goiz/arratsaldeko txanda egin behar badu eta hitzarmenaren 20.10 artikuluko ordutegi-mugak gainditu behar baditu, 06:00ak baino lehen eta 22:00en ostean egiten dituen orduak, gehiegizko orduak direnez, kopuruari gehitzeaz gain, 10na euroan ordainduko dira, sortzen diren gainerako kontzeptu aldagarriekin batera.

Absentismoko ordezkotzat hartutako pertsona bati (edo AZL barruan absentismoko ordezkoen egoeran dagoen pertsona bati) nahitaez ematen bazaio 22:00etatik aurrera edo 06:00ak baino lehen hiru ordu baino gehiago duen txandarik, eta indarreko hitzarmen kolektiboaren 20.14 artikuluko 4. paragrafoan xedatutako aurretiaz jakinarazten ez bazaio, boluntarioa izan ez arren, aukera dezake konpentsaziorako modu hauetariko bat:

1.– Kopurua gehituko zaio eta koadroetako gaueko zerbitzu bereziei buruzko 20.14 artikuluan xedatutako kopurua jasoko du.

2.– Ordainduko zaio 22. artikuluan ordu berezirako finkatutakoa, baina ez zaio kopurua gehituko.

Larunbat gauean bada, absentismoko ordezkotzat hartutako pertsona bati (edo AZL barruan absentismoko ordezkoen egoeran dagoen pertsona bati) nahitaez ematen bazaio 22:00etatik aurrera edo 06:00ak baino lehen hiru ordu baino gehiago duen txandarik, aukera dezake 22.13 artikuluan adierazitako ordaintzeko moduetariko edozein.

21. artikulua.– Prestasuna.

Lan-egutegiak.

Zerbitzu-koadroei lotuta ez dauden langileen kasuan, lan-denboraren prestasuna lanaldiaren luzapenetan isla daiteke, zerbitzu-irizpideen arabera, beharrizanei erantzun ahal izateko, gehienez 40 ordu urtean, gehienez 3 egun hilean eta gehienez 6 ordu hilean (gehienez bi ordu egunean). Ordu horiek zerbitzuaren arabera berreskuratuko dira (ordua orduaren truke), udalditik, Aste Santutik eta Eguberrietatik kanpo. Prestasun hori ez da gaueko txandan izango.

Zerbitzu-koadroak.

Zerbitzuaren beharrizanetako, enpresak badu hartzea bost atseden-egun agente eta urte bakoitzeko, nahitaez ohiko txandetako lanak egiteko xedeaz. Egun horietako 2 larunbatak eta igandeak izan daitezke, gehienez 2 egun hilean.

Ikuskatzailetzaren ekimenez, txandan lan egin beharrean, borondatez atsedenaldia hartzen badu langileak, 26,56 euro ordainduko zaio.

Astelehenetik ostiralera enpresak honako hauek har ditzake:

a) Atseden laburreko bi egunetariko bat, baina saiatu behar da txanden jarraipena errespetatzen, nahiz eta atsedenaldirako 36 orduko tartea murriztu.

b) Atsedenaldi luzeetan, lehen atseden-eguna edota azkena.

Egun horietan lanean emandako orduak urteko kopuruari gehituko zaizkio, eta langileak Ikuskatzailetzarekin adostu dezake gehiegizko ordu horietariko batzuk urteko beste garai batzuetan atsedenerako hartzea. Ados jarri ezean, Ikuskatzailetzak ezartzen dituen egunetan hartuko da atsedenaldia, ekainetik irailera bitartean, eta ez da dirurik jasotzeko eskubiderik izango egun horien truke.

Larunbat, igande eta jaiegunetako atsedenaldietan lan egiteko prestasuna borondatezkoa izan daiteke, eta langileak erabakiko du ordu horiek ordaindu egingo zaizkion ala urteko kopuruari gehituko zaizkion.

Zerbitzu-koadroetan zerbitzuak ezarritako atseden-egun bakoitzeko, agenteak 26,56 euro jasoko du, atsedenaldietako prestasunerako hobari gisa, eta txanda-aldaketa barne izanik. Prestasunaz baliatzen bada gaueko edozein zerbitzu egiteko, atsedenaldietako prestasunerako hobariaren balioa 40,26 eurokoa izango da.

Zerbitzuak atseden-eguna erabiliko dela jakinaraziko du egin beharreko txanda edo zerbitzua baino 3 egun lehenago, eta langileak zerbitzua egin beharko du, baldin eta, salbuespenez, arrazoi justifikaturik ez badu. Jakinarazpena epe laburragoan egiten bada, langileak, behin, zerbitzua egiteari uko egin diezaioke; baina, berriro ere, egutegiko hilaren barruan, horrela gertatzen bada (3 egun baino epe laburragoa), nahitaez egin beharko du zerbitzua.

Aurreko paragrafoetako aldaketek atsedenaldietako prestasunerako hobaria ordaintzea dakarte (zerbitzu-koadroetan atsedenaldiak hartzea edo itzultzea); baina ez dira inoiz zenbatuko hitzarmen kolektibo honetako 77. artikuluan (absentismoko ordezkoentzako hobaria) xedatutakoaren ondorioetarako.

Gaueko zerbitzu bereziak zerbitzu-koadro gisa landuta, sortzen da aukera, prestasuna zerbitzu horietarako ere erabiltzeko; eta adosten da, gaueko zerbitzu berezi horiek egiteko, nahitaezko prestasuneko 5 egunetako bat eskatzea dagoela.

Jaieguna barne hartzen ez duen txanda duten langileek atseden-eguna izango dute egun horretan. Enpresak urtean bi jaiegunetan baino ezin izango du nahitaezko prestasuna eskatu; eta jaieguna barne hartzen ez duen txanda duten pertsonez baliatuko da. Langileren batek jaiegunean lan egin behar badu, nahitaezko egunen mugarako zenbatuko zaio (2 egun hilean, 5 egun urtean), baina laneguntzat hartuta. Jaiegun horiek hauek izango dira: Maiatzaren Lehena eta egoitza bakoitzean garaiz (urtea amaitu aurretik) jakinaraziko den beste jaiegun bat.

Beste alde batetik, eskatzea dago nahitaezko prestasuneko bi egun larunbatetan eta igandeetan, bost eguneko egungo mugaren barruan, eta honako baldintza hauetan:

1.– Hortik kanpo utziko dira abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a, eta asteburuetatik kanpoko urteko gainerako jaiegunak, urtea amaitu aurretik adierazitako biak izan ezik (Maiatzaren Lehena eta beste jaieguna barne hartzen ez dituen txanda duten langileei adierazitakoak).

2.– Eguna eskatu ahal izateko, aurreko edo ondorengo asteburuan, langileak bere zerbitzu-koadroan atsedena izan behar du grafiatuta, egun bietarako.

3.– Errespetatuko da asteko 36 orduko atsedena.

4.– Bermatuko da urteko asteburuen herenak librantza izatea.

5.– Langileak behin egin diezaioke uko deialdiari.

6.– Ez da ezarriko koadroko larunbat gauetan.

Zuzendaritzak urtero urtearen hasieran boluntarioak eskatuko ditu, prestasuna gauzatzeko; beraz, boluntarioak falta zaizkionean baino ez da baliatuko nahitaezko langileez.

Nahitaezko prestasunaren bidez lanean emandako eguna (larunbata edo igandea) ordaintzeko, egindako ordu bakoitzeko, PKBren orduaren prezioa ordainduko da, gehi txandak eragindako aldagaiak (larunbatetan edo igandeetan lan egiteko hobaria, gauez lan egiteko hobaria...).

22. artikulua.– Zerbitzu bereziak.

Zerbitzu berezitzat hartuko dira tren- edo autobus-garraioetarako zerbitzuak, baldintza hauen arabera:

– Noizbehinkako zerbitzuak dira, arrazoi puntualen batek eragindakoak, zerbitzu-eskaintza araututik kanpoak eta bidaiariak garraiatzekoak, baldin eta gauez egiten badira eta lanalditik kanpo egin behar badira.

Zerbitzu horiek lehentasun-hurrenkera honen arabera beteko dira:

1.– Lan-poltsetako aldi baterako langileak.

2.– Langile boluntarioak.

Horretarako bereziki izendatutako langileek egingo dute zerbitzu berezia. Lan-indarren kudeatzaileek, zerbitzua betetzeko, borondatez parte hartu nahi duten langile guztiak hartuko dituzte kontuan; horrela langile berari ez zaio bigarren zerbitzu berezi bat emango, baldin eta lanpostu bereko boluntariorik badago eta bat ere egin ez badu; eta horrela, gainerakoetan.

Zerbitzu berezia dimentsionatzeko, helburua izango da zerbitzua egitea, ohiko zerbitzuetako segurtasun- eta kalitate-egoera bermatzeko ezinbesteko gutxienekoen bidez.

Horrelako zerbitzuak egin behar direnean, Enpresako Zuzendaritzak langileen ordezkariei jakinarazi behar die zein diren euren ezaugarriak eta jarriko diren baliabideak, ahal izanez gero, aldez aurretik.

Zerbitzu berezietan parte hartzen duten langile guztiei, euren lanpostua edozein izanda ere, 20,13na euro orduko ordainduko zaie, gehi lanaldian sortutako gainerako aldagaiak.

Merkatu berriak lortzeko egiten diren zerbitzuak ez dira zerbitzu berezitzat hartuko, ondorio ekonomikoetarako. Zerbitzu horiek, sendotuz gero, linea horretarako koadroen hurrengo negoziazioan arautu beharko dira; baldin eta zerbitzu berriaren hasieratik sei hilabete igaro badira.

23. artikulua.– Errotazioa.

Errotazioaren irizpidea hartuko da lanaldiak, oporrak, eta abar emateko; horren ondorioz, lan-mota bereko langile guztiek antzeko egoerak izango dituzte denbora-tarte zehatz baten barruan.

24. artikulua.– Aparteko egitura-orduak eta presentzia-denbora.

A) Egitura-orduak.

Honako hauek izango dira aparteko egitura-orduak:

a) Ustekabeko eskaerak edo garraio bereziak betetzeko behar direnak.

b) Puntako produkzio-uneen ondorioz sortutakoak.

c) Ustekabeko absentziak betetzeko behar direnak.

d) Garraio-zerbitzua egin bitartean, zerbitzua bera egiten uzten ez duten material- edo instalazio-kalteak edo -matxurak konpontzeko edo halakorik ez izateko egin beharrekoak.

e) Atzerapenek edo antzeko arrazoiek sortutakoak.

f) Txanda-aldaketen ondorioz sortutakoak.

g) Zerbitzurik gabeko bidaiek sortutakoak.

h) Eta, oro har, ET/FVren berezko jardueretatik eratorritako egitura-zirkunstantzietarako behar diren aparteko orduak.

B) Presentzia-denbora.

Presentzia-denboratzat hartuko dira honako zio hauek:

a) Itxarote-denbora eta igurikimena.

b) Guardia-zerbitzuak.

c) Zerbitzurik gabeko bidaiak.

d) Matxurak eta gorabeherak.

e) Bidaian zeharreko otorduak.

f) Antzeko beste edozein egoera, langilea enpresaren esanetara badago.

Presentzia-orduek ez dute eraginik izango aparteko orduetarako legezko mugan; nahiz eta aparteko orduen prezioan ordaintzen diren, zerbitzurik gabeko bidaiak izan ezik, hainbanaketako orduaren prezioan ordaintzen baitira.

25. artikulua.– Oporrak eta JAB.

Oro har, ET/FVko langile guztiek, koadroei lotu gabeko lan-antolaketa badute, antzinatasuna eta lanpostua edozein izanda ere, oporretarako 25 lanegun izango dute, astelehenetik ostiralera.

Koadroei lotu gabeko langileek oporrak hartuko dituzte urteko lan-egutegietan garatutako moduan.

Oporrak gutxienez astebeteko epeetan banatu ahal izango dira, zerbitzu-beharrak hori posible egiten baldin badu. Oporraldiak lanaldiaren berreskurapenarekin bat egiten badu (uda, zubiak, etab.), aurretik edo ondoren berreskuratu beharko da, enpresak eskatuta ez bada, behintzat. Kasu horretan enpresaren kontura izango da.

Koadroei lotuta dauden langileentzako oporraldia 42 egun naturalekoa izango da, larunbat, igande eta jaiegunetan atseden hartzen dutenentzat izan ezik. Haientzako oporraldia 25 lanegunekoa izango da, astelehenetik ostiralera.

Aurreko paragrafoan adierazitako salbuespenean izan ezik, koadroei lotutako langile orok, oporraldiko 42 egun naturalez gain (6 aste), 14 egun izango du berreskuratutako jaiegun gisa, eta beste 7 egun, berreskuratutako aste gisa, gehiegizko lanaldiaren ondorioz. 21 eguneko multzo horri JAB esango zaio.

Eta denboraldi horiek honela hartuko dira:

25.1.– Oporretako poltsa sortuko da, eta beraz ordaindu egingo da, enpresak eskatuta, oporrak urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean hartu behar direnean.

25.2.– Koadroei lotutako langileek, oporrak urriaren 1aren eta maiatzaren 31aren artean hartzen badituzte, 205,05 euroko konpentsazio ekonomikoa izango dute, opor-poltsaren kontzeptuan.

25.3.– Langile guztiei oporrak opor-hobariaren bidez ordainduko zaie, eta horrek barne hartuko ditu kontzeptu finkoak eta aldagai hauen batez bestekoa: agente bakarrari dagokion hobaria, gauez lan egiteko hobaria, txartelak saltzeko hobaria, larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteko hobaria, eta lanaldien arteko denborarako hobaria.

Aurreko paragrafoan aipatutako batez bestekoa kalkulatzeko, oporraldiaren hasieraren aurreko hamabi hil naturalak hartuko dira kontuan, aurreko urteari dagozkion hilen zenbatekoak erregularizatuta.

Opor-hobaria ordainduko zaie, dataz aldatutako jaiegunak eta berreskuratutako asteak (JAB) hartzen dituzten denboraldian zehar, horrela lan egiten duten guztiei, hau da, aldatuta eta multzokatuta.

Lanpostu-diferentzia ez da oporretan ordainduko, urteko lanaldiari begira, goragoko maila bateko lanean emandako benetako ordua ordaintzen delako.

25.4.– Koadroei lotuta dauden langileen opor-egutegiak eta JABak azaroan zehar ezartzen dira, zerbitzu-mailan, errotazio-irizpidea kontuan hartuta, eta eginbehar horretan parte hartuko du Batzorde Iraunkorrak.

Ahalegina egingo da autobusetako langileen opor-egunak udan izan daitezen, zerbitzuak posible egiten baldin badu, behintzat.

25.5.– Egutegian, oporraldiak edota JABak bat egiten badu egoera hauetariko batekin: arriskudun haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko ABE, edo amatasun- eta aitatasun-baimena; eskubidea dago hartu ez den denboraldia beste garai batean hartzeko, etete-aldiaren ostean, nahiz eta hari dagokion urte naturala amaitu. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa.

25.6.– Oporrak edo JABak hartu aurretik, aldi baterako ezintasunaren egoera sortzen bada, etendakotzat hartu, eta eskubidea izango da hartu ez den denboraldia beste garai batean hartzeko;

nahiz eta hari dagokion urte naturala amaitu. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa.

ABEko egoera sortzen bada, behin oporraldia edo JABak hasita, eten egingo da eta falta diren egunak dataz aldatuko dira; nahiz eta hari dagokion urte naturala amaitu. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa.

Dataz aldatutako denboraldiak ezin dira, inola ere, Aste Santuan eta Gabonetan hartu.

25.7.– Dataz aldatutako jaiegunen eta berreskuratutako asteen kasuan, altako denboraldiari dagokion zatia hartzeko eskubidea baino ez da izango; nahiz eta osorik hartu. Honela kalkulatuko da:

25.7.1.– Dataz aldatutako jaiegun gehiegi hartuz gero, egun horietan atseden ez duten koadroetako langileei baino eragiten ez bazaie, zenbaketa amaitzen denean, erregularizatu egingo dira ABEko denboraldiekin bat egin duten egun haiek. Hau da, 2014an, guztikoari (14) kendu egingo zaizkio 2013an ABEko egoerarekin bat egin duten egunak; eta horrela, gainerakoetan.

Egoera hori aldekoa zein kontrakoa izan daiteke; izan ere, 14 egunak hartu eta, urteko sasoiren batean, ABEn badago, hurrengo urtean egun gutxiago izango du hartzeko. Ostera ere, hartu ez badira, emandako jaiegunetako denboraldian ABEn egon izanagatik, eta urtean zehar ere hartu ez baditu, hurrengo urtean egun gehiago izango du hartzeko, nahiz eta ABEko egoera urte naturaletik kanpo amaitu.

25.7.2.– Berreskuratutako asteei dagokienez, dataz aldatutako jaiegunen antzera egingo da. Aldea izango da hartzeko dauden egunak kalkulatzeko, alta-denboraldiaren proportzioan egingo baita. Proportziozko kalkulua hau da: 7 egun / 301 lanaldi; kontuan hartuta ABErekin bat datozen jaiegunak, dataz aldatu beharrekoak, alegia, kalkulatu beharreko denboraldiari gehituko zaizkiola.

Adibidez, bera aplikatzeko, agente batek 40 eguneko ABEko denboraldia izan badu, denboraldi horri bi jaiegun kenduko zaizkio, eta hurrengo urterako gehiegizko orduak honenbestekoak izango dira:

X = (7 / 301) * (ABEko 40 egun - 2 jaiegun aldatu) / 301 egun. Emaitzan azalduko da enpresari zor dion egun-kopurua.

25.7.3.– Behin aurreko puntu bietako kalkuluak eginda, zenbaketa egiteko, emaitzan atera diren egunak bider lanaldi teorikoa berdin itzuli edo hartu beharreko egun-kopurua.

25.8.– Urtean dagokion baino egun gehiago hartu izanaren ondorioz, hurrengo urtean lanegun gehiago jarri behar bada, JABen multzoaren hasieran jar daitezke. Opor-taldeko eta egoitzako langileen % 25i eragiten badie, JABen denboraldiaren amaieran ere jar daiteke, honako eskema honen arabera: eraginpeko egun gehien duen langilea, JABen multzoaren hasieran; bigarrena, amaieran; hirugarrena, hasieran; eta horrela, gainerakoetan.

Batzorde Iraunkorreko idazkariak begiratuko du enpresak egunak finkatzeko irizpidea zuzen aplika dezan, eta egiaztatuko du arestian azaldutako inguruabarrak izan direla.

Enpresaren eta langilearen arteko akordiorik badago, gehiegizko kopurua, edo oporraldietariko edozein, edo JABak ukitu daitezke.

Enpresak egun horiek finkatzen baditu, egun horietarako hilabete baino gutxiago falta denean; eta, hitzarmen hau sinatzen den egunean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren 78. artikuluko eskakizunak betetzen badira, absentismoko ordezkoarentzako hobaria jasotzeko eskubidea izango da.

Gainerako kontzeptu aldagarriak ez dira jasoko, baldin eta sortzen badira benetako lanean emandako berreskuratu beharreko egunetan, eta ez da inolako hobaririk jasoko atseden-egunetan.

Urteari dagokion baino egun gutxiago hartu izanagatik, hurrengo urtean atseden-egun gehiago eman behar bada, alde bien arteko adostasunez emango da, zerbitzuarekin bat. Ados jarri ezean, zerbitzuak finkatuko ditu, multzoka taldekatuta, eta kanpoan utziko du udaldia (ekainaren 1etik irailaren 30era).

25.9.– Enpresan hasi berriak diren langileek egunak proportzioan izateko eskubidea izango dute, lanpostuen zerrendan sartu diren egunaren arabera kalkulatuta.

Eraginpeko langileentzako opor-hobaria eta JABetako ordainketa kalkulatzeko modu berria erabiliko da 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera.

LAUGARREN TITULUA

BAIMENAK

26. artikulua.– Baimenen araubidea.

1.– Ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek; baimenetarako arrazoiak eta haien iraupena honako hauek dira:

a) Amatasun- eta edoskitze-baimena.

b) Aitatasunagatiko baimena.

c) Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

d) Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko baimena.

e) Ahaideen gaixotasun larriarengatiko edo heriotzagatiko baimena.

f) Nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak egiteko baimena.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

h) Sindikatu edo langileen ordezkaritza-lanak egiteko baimena.

i) Norberak betetzen duen lanpostuarekin lotura zuzena duten ikasketak egiteko baimena.

j) Norberak betetzen duen lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.

k) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

Berariaz kontrakorik xedatzen ez den bitartean, baimenek ondoz ondoko egun naturalen iraupena izango dute. Baimena eragin duen gertaera izan den egunetik hasiko da zenbatzen. Hala ere, baimena hasi bada behin lanaldia hasita, biharamunetik hasiko da zenbatzen.

Artikulu honetan xedatutako baimenak eman ahal izateko, langileek aurretik aurkeztu beharko diote dagokien kargudunari baimena lortzeko alegatutako inguruabarraren egiaztagiria.

Aldez aurretik ezin denean, 48 orduko gehienezko epean aurkeztu beharko da egiaztagiria, baimenaren ostean berriro lanean hasten den egunetik aurrera; edonola ere, beti aldez aurretik jakinarazita.

Giza Baliabideen Zuzendaritzaren esku dago baimenak ematea, eta, hala badagokio, berariazko baiespena emango du. Bakoitzari bere kargudunak jakinaraziko dio baimena eman zaiola, aldez aurretiko eskakizunak bete ondoren.

Arau hauetan xedatutako baldintzak betetzen ezean, edo alegatutako arrazoia gezurra bada, edo arrazoiaren funtsa aldatu badu, diziplinazko erantzukizuna izango du langileak.

Edonola ere, baimena duen langilea ez egoteak zerbitzua kaltetu ez dezan, behar diren neurriak hartuko dira.

Baimena luzatzen den guztietan, gertaera eragilea langilearen lan-egoitzatik 150 km baino urrutiago gertatzeagatik, luzatze-egunak lekualdaketetan emandakotzat hartuko dira, eta baimenaren beraren segidan aurre-aurretik eta atze-atzetik hartuko dira.

Ezkontzaz kanpoko bikote-elkarketek ezkontzako eskubide berberak izango dituzte, artikulu honetan xedatutako baimenak eskatzeko. Bikote-bizikidetza egiaztatzeko, beharrezkoa da Ezkondu gabeko Bikote Egonkorren Udal Erregistroan inskribatuta egotea edo langilearen bizilekuari dagokion udalak egindako bizikidetza-ziurtagiria aurkeztea.

Administrazio Zuzendaritzaren 1/2012 Zirkularrak, judizioz baieztatutako zatiari dagokionez, indarrean segituko du bera ordezkatzen duen beste arau bat erabakitzen ez den bitartean.

27. artikulua.– Baimenen arteko bateraezintasuna.

Inoiz ezin izango dira aurreko artikuluan xedatutako baimenak aldi berean hartu, kasu hauetan izan ezik: edoskitze-pausaldia eta adingabeak edo minusbaliatuak zaintzeko lanaldi-laburtzea. Arauzko oporraldiak dirauen bitartean ezin izango da ordaindutako baimenez baliatu.

28. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

Langileek hartzen dituzten baimenak bukatu eta berehala itzuli behar dute lanpostuetara, eta absentzia justifikatu behar dute, diziplinazko erantzukizuna izango baitute bestela.

29. artikulua.– Amatasun- eta edoskitze-baimena.

1.– Langileek baimena hartzeko eskubidea izango dute, erditzeagatik, hamazazpi aste segidan; gehi beste bi aste, ume bakoitzeko, bigarrenetik hasita, erditze anizkoitza bada, edo umeak desgaitasunik badu.

Denboraldi hori noiz hartu interesdunak aukeratuko du, baina sei aste erditu eta berehala hartu beharko ditu. Ama hiltzen bada, aitak etete-aldi osoa edo, kasuan kasu, geratzen den zatia har dezake.

Umea hiltzen bada, etete-aldia ez da laburtuko, non eta, nahitaezko atsedenerako sei asteak amaituta, amak ez duen lanpostura itzultzeko eskatzen.

Garaiz aurretik erditzen bada eta pisua falta bazaio, edo jaioberria ospitaleratu behar bada, erditu ostean, zazpi egunetik gorako denboraldi baterako, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta haren arauzko garapenean xedatutakoaren arabera jokatuko da.

Aitak eta amak, biek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldia hasten denean, amak hala erabakiz gero, aitak erditze ondoko atsedenaldiaren etenik gabeko tarte zehatz bat hartu ahal izango du, amarekin batera edo amarena amaitu ondoren, lanean hasteak haren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik, eta, erditu osteko nahitaezko atsedenerako sei asteak errespetatuta.

Baimen hori denbora-zatiz har daiteke, indarreko legeek xedatutako baldintzetan.

2.– Halaber, hamar hiletik beherako ume bakoitzeko, ordubeteko pausaldia egiteko eskubidea izango du amak, baldin eta pausaldi hori edoskitze natural edo artifizialerako erabiltzen badu. Bestalde, pausaldia bitan banatzea du. Baimenaren iraupena proportzioan handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, borondatez, eskubide horren ordez, ohiko lanaldia ordubetez laburtzea du, helburua bera izanik.

Edoskitze artifizialari dagokionez, aitarena ere izan daiteke aipatu pausaldia hartzeko edo lanaldia laburtzeko eskubidea, baldin eta aitak aldez aurretik eskatu eta justifikatzen badu; izan ere, aitak egiaztatu egin beharko du ama langilea dela eta baimena hartzeari uko egiten diola edo ezinezkoa zaiola.

Ama langileak aukera du aurreko paragrafoan azaldutako baimena hartzeko, edo gainerako denbora amatasunagatiko baimenari gehitzeko, eguneko ordu bat izanik. Kontuan hartu behar da, aipagai ditugun ondorioetarako, zerbitzuan jarduteko diren egunei dagozkien orduak baino ez direla zenbatuko. Beraz, eskabidea egiten duenean, ama langileak aditzera eman behar du hamabigarren hilabetea egiteko gainerako denbora horretan eszedentziarik, opor-egunik edo baimenik eskatu duen, beraiei dagozkien denboraldiak zenbaketatik kentzeko, hain zuzen ere.

Langileak berak erabakiko du, bere lanaldiaren barruan, zer ordutan eta zer epetan hartuko duen baimena, edoskitze-baimenerako eta lanaldia laburtzeko. Langileak, gutxienez, hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari zein egunetan ekingo dion berriz ere lanari ohiko lanaldian.

Enpresaren eta langileen artean desadostasunik izanez gero, orduak nola zehaztu edo baimenak hartzeko uneak zein diren, kontu horietan eskumena duen jurisdikzioak hartuko du erabakia, lan-arloko jurisdikzioa arautzeko Legearen 139. artikuluan xedatutakoarekin bat.

30. artikulua.– Aitatasunagatiko baimena.

Erditze-, adopzio- edo harrera-kasuetan, aitak 13 egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea izango du; gehi beste bi egun, ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Baimen honek ez du loturarik amatasunagatiko baimenari buruzko 29. artikuluan xedatutako baimen partekatuarekin.

Erditze-kasuetan, eskubidea beste gurasoarena baino ez da; baina, adopzioa edo harrera bada, aukeran izango dute batak ala besteak hartzea.

Atseden hau indarreko legeek xedatutako moduan hartuko da.

13 egun horietaz gain, beste 3 egun natural izango ditu, erditze-egunetik aurrera.

31. artikulua.– Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

Adopzioan edo harreran, adopzio aurreko harreran zein harrera iraunkorrean, sei urtera bitarteko umeak edo adingabe desgaituak hartuz gero, edo gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasun bereziak dituzten adingabeak hartuz gero (gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta), etete-aldiak 17 aste etengabe iraungo du. Eta beste bi aste gehiago, ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, adopzioan edo harreran bat baino gehiago hartuz gero; edo, adopzioan edo harreran, ume desgaiturik hartuz gero. Langileak aukeratuko du egun horiek noiz hartu, bai harrerari buruzko erabaki administratibo edo judizialetik aurrera, bai adopzioa eratzen duen ebazpen judizialetik aurrera.

Guraso biek lan egiten badute, interesdunek erabakiko dute baimena nola banatu; izan ere, aldi berean zein elkarren segidan hartzea dute. Baimen-aldiak etengabeak izan behar dira eta iraupenerako xedatutako mugak beteko dituzte.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek aldez aurretik joan behar badute adoptatutako umearen sorterrira, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-aldia har daiteke adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago, gehienik jota.

Baimen hori denbora-zatiz har daiteke, indarreko legeek xedatutako baldintzetan.

32. artikulua.– Norberaren eta ahaideen ezkontzagatiko baimena.

1.– Norbera ezkontzeagatik, langileak 20 egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea du; ezkontza aurretik edo ostetik hartzea dago, baina eguna bera barne hartuta.

2.– Halaber, baimen hori hartzeko eskubidea dute bizikidetza egonkorrari ekiten dioten bikoteek (ezkontzaz kanpo elkartutakoek). Horretarako, ordea, interesdunak helbideratuta dauden udalerriko udalak egindako bizikidetza-ziurtagiriaren bidez egiaztatu behar dute, edo bestela, Ezkondu gabeko Bikote Egonkorren Udal Erregistroaren ziurtagiriaren bidez. Hala ere, bizikidetza egonkorrean hitzarmen hau indarrean sartu ondoren hasten diren langileentzat baino ez da izango baimen hori. Ezin da ezkontzagatiko edo bizikidetza egonkorrean hasteagatiko beste baimenik hartu ondoko 6 urtean, eta, inoiz ere ez, bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.

3.– Langilearen aita-amak, aitaginarreba-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak (ezkontidearenak edo bizikidearenak barne), bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egun natural bateko baimena hartzeko eskubidea dago, ezkontzaren egunean bertan; baimenaren iraupena 3 egun naturalekoa izango da, ospakizuna langilearen lan-egoitzatik 150 km baino gehiagotara eginez gero.

33. artikulua.– Ahaideen gaixotasun larriarengatiko edo heriotzagatiko baimena.

1.– Ezkontidea edo bizikidea edo seme-alabarik hilez gero, langileak eskubidea du ondoz ondoko 5 laneguneko baimena hartzeko; ohol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaiderik hilez gero, ordea, 3 lanegun.

Ezkontideak edo bizikideak edo seme-alabaren batek gaixotasun larria izanez gero, justifikatuta, edo ospitaleratuz gero, langileak eskubidea du 5 laneguneko baimena hartzeko; odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideak badira, ordea, 2 lanegun. Egun horiek lanegunak izango dira, eta aukera dago ondoz ondoan zein banatuta hartzeko, eskubidea eragin duen arrazoiak dirauen bitartean.

Ondorio horietarako, ospitaleratutakotzat hartuko da gaua ematea eta otordu nagusietako bi bertan egitea, bazkaria zein afaria; eta barne sartuko dira larrialdietako edo boxetako egonaldiak.

2.– Aipaturiko baimen-aldiei 2 egun natural gehituko zaie, eskubidea eragiten duen gertaera langilearen lan-egoitzatik 150 km baino urrutiago izan bada.

3.– Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideren batek gaixotasun larririk badu, justifikatuta, langileak eskubidea du iraupen bereko beste bigarren baimen bat hartzeko, lehenengo baimena bukatzen denetik 30 egun igaro ondoren; hala ere, ezin da erabili ohiko egoitzara dagoen distantziagatiko luzapena.

4.– Ondorio horietarako, zalantzarik izanez gero, gaixotasun larria zer den jakiteko, enpresako osasun-zerbitzuak hala adierazitakoa hartuko da aintzat.

5.– Halaber, langileek eskubidea dute bi egun naturaleko baimena hartzeko, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideek ebakuntza kirurgikorik badute, nahiz eta ospitaleratu beharrik ez izan, baldin eta etxean atsedena izan behar badute. Hori dela eta, langileak 150 kilometrotik gorako bidaiarik egin behar badu, lau egun har dezake.

Ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikorik izanez gero, etxeko atsedena beharrezkoa bada, beharrizan hori berariaz jasota egon behar da.

6.– Artikulu honetan araututako baimenen lanegunak nahitaez hartu behar dira baimena eragin duen gertaeraren egunetan.

34. artikulua.– Nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak egiteko baimena.

1.– Nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak egiteko, behar besteko denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Ondorio horietarako, nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak honako hauek dira:

– Epaitegien, polizia-etxeen edota gobernu zibilen edo militarren zitazioak, NANa, pasaportea, ziurtagiriak, eta zentro ofizialetako erregistroak.

– Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaide elbarri psikiko edo fisikoei izapide zehatzak egiten laguntzea, euren egoerak hala eskatuta.

– Gidabaimena eskuratzeko edo eraberritzeko azterketa.

– Notarioen izapideak eta errekerimenduak.

– Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

– Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea.

35. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

Langileak ohiko bizilekua aldatu behar duenean, 2 laneguneko baimena hartzeko eskubidea du, behar bezala justifikatuta.

Etxebizitza-aldaketa ofizialaren aurreko edo osteko hamabost egunetan hartu behar da baimena, egiaztagirian azaltzen den data oinarritzat hartuta.

36 artikulua.– Sindikatu edo langileen ordezkaritza-lanak egiteko baimena.

1.– Sindikatu edo langileen ordezkaritza-lanak egiten dituzten langileek, hitzarmenean xedatutakoaren babespean, eskubidea izango dute horretarako baimena hartzeko, indarrean dagoen araudian xedatutako inguruabar, epe, betekizun eta betebeharrekin bat eta hitzarmen honetan xedatutakoarekin bat.

2.– Nolanahi ere, hitzarmena negoziatzeko mahaia osatzen duten langileek eskubidea dute negoziazio kolektiboa izapidetzeko, mahaiko idazkariak ofizialki deitutako bilera guztietara joateko behar duten denbora guztirako baimena hartzeko; bestalde, euretariko bakoitzak, gertakizun hori dela eta, lanetik alde egin behar duenean, nagusi hurrenari aurretiaz horren berri eman behar dio.

37. artikulua.– Norberak betetzen dituen zereginekin edo lanpostuarekin lotura zuzena duten lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko baimena.

Betetzen dituzten zereginekin edo lanpostuarekin lotura zuzena duten lanbide-hobekuntzarako ikasketak egin ahal izateko baimena eman dakieke langileei; baldin eta onartzen badituzte langileak, ikasketa horiek egiteko, prestakuntza-zentro ofizialetan edo interesgarritzat jotzen diren beste zentro batzuetan. Baimen horrek ikasturte bat iraungo du; baina, dena dela, Enpresako Zuzendaritzarekin adostu behar da. Ordaindu egingo da baimena.

Artikulu honetatik kanpo utziko dira bai lanpostua betetzeko behar diren barne-ikastaroak, bai igoera-prozesuetako, lanpostu-aldaketetako, egokitzapenetako, eta abarretako orientazio- edo gaitze-ikastaroak.

38. artikulua.– Norberak betetzen dituen zereginekin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Titulu ofizial bat lortzeko xedeaz, betetzen diren zereginekin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egin nahi izanez gero, langileek eskubidea izango dute zentro ofizial eta homologatuetako azterketa akademikoetara joateko baimena izateko; hau da, egin beharreko azterketa edo proba bakoitzeko egun natural bateko baimena izango dute, ohiko deialdietan zein ohiz kanpokoetan. Horri dagokion egiaztagiria aurkeztu behar dute beti. Ordaindu egingo da baimena, baina, gehienez, bost egun natural urtean.

39. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1.– Langileek baimena hartzeko eskubidea dute, norberaren beharrak direla eta, lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko; baldin eta bertaratu direla behar bezala egiaztatzen badute eta osasun-zentro horietan lanorduetatik at joateko kontsulta-ordurik ez badute.

2.– Baimenak behar beste iraungo du, kasu bakoitzaren inguruabarren arabera. Edonola ere, langileak emandako egiaztagirian nahitaez azaldu beharko dira kontsultako, tratamenduko edo azterketako zentroan emandako denboraren hasiera- eta amaiera-orduak; eta ez da baimen ordaindua emateko arrazoirik izango, eskakizun hori bete ezean.

3.– Halaber, beharrezkoa denean, langileak berak bete beharrekoa denean, eta egoitzatik atera behar denean, langileak baimena izateko eskubidea izango du, ahaide zuzenen kontsulta medikoetara joateko, baldin eta elkarrekin bizi badira eta haren kontura bizi bada.

Hala bada, Lan Harremanetarako Sailak berariaz adieraziko du, baimena beharrezkoa dela behar bezala egiaztatuta, zenbat iraungo duen baimenak. Horretarako, kontuan izango ditu kasu bakoitzaren inguruabarrak, egin beharreko bidaiak, eta batera datozen gainerako motibazioak.

4.– Erditzeko prestakuntza-teknikei buruzko ikastaroetara joateko, langile haurdunak baimen ordaindua izango du, horretarako behar duen denbora hartuta. Ondorio horretarako, egiaztatu behar da ikastaroak lanaldian zehar egitekoak direla ezinbestean, baita bertaratu izana ere.

40. artikulua.– Antzinatasuneko librantza-egun gehigarria.

Enpresan hemezortzi urteko antzinatasuna duten langileek, edo urtean bertan beteko dutenek, beste librantza-egun bat izango dute; baldin eta, aurreko urtean, gaixotasun arruntaren ondoriozko ABEn 6 egun baino gehiago eman ez badute, eta medikuarenera joateko baimen ordainduek 6 eguneko baimena gainditzen ez badute; eta baldin eta, oro har, enpresari begira, aurreko urteko absentzia orokorrak ez badu gainditzen helburuen arabera ordaintzeko sisteman ezarritako helburua.

Egun hori, honako baldintza hauen arabera hartuko da:

– Astelehenetik ostiralera hartuko da, Aste Santutik eta Gabonetatik kanpo.

– Langileak aldez aurretik eskatu behar du eta lan-indarren kudeatzaileak ados egon behar du.

– Urte naturalaren barruan baino ezin izango da hartu.

41. artikulua.– Soldatarik gabeko baimenak.

Baimen ordaindua izateko arrazoi nahikorik izan ezean, badago, arrazoi berarengatik, ordaindu gabeko baimena eskatzea, gehienez, 3 egun naturalekoa.

Halaber, ET/FVko langileek soldatarik gabeko beste baimen bat eska dezakete, urte natural bakoitzaren barruan, gutxienez, 15 egunekoa; eta, gehienez, bi hilabetekoa. Baimen horiek, bi hilabetekoak edo bi hiletik beherakoak, ez dira kenduko lerrun-zerrendarako.

Baimen horiek nork bere kargudunaren bitartez izapidetuko ditu, berak jakinaraziko baitio Lan Harremanetarako Sailari; sail horrek emango du baimena, eskatu eta 30 egunera, zerbitzu-beharrizanak horretarako bidea ematen badu.

42. artikulua.– Norberaren aferetarako baimena.

1.– Norberaren aferetarako baimena, oso arrazoi biribilengatik ez bada, ezin izango da eskatu, jarduneko zerbitzuan urtebete eman ez bada (hasi zein itzuli berritan).

2.– Norberaren aferetarako baimena kargudunari eskatu behar zaio, behar besteko aurretiaz, berak jakinaraziko baitio Giza Baliabideen Zuzendaritzari, egiaztagiri egokiekin batera, berak onartu edo uka dezan.

3.– Norberaren aferetarako emandako baimenak ez dira ordainduko. Baimen horien denbora ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzeko, eta iraupen metatua ezin izango da bost urtean urtebetetik gorakoa izan. Baimena hasten den egunean hasiko da zenbatzen bost urteko epe hori; beraz, urtebeteko baimena eskatzen bada, ez da halako beste baimenik emango, harik eta data horretatik bost urte igarotzen diren arte. Urtetik beherako baimenen kasuan, baimena hasten den egunean hasiko da zenbatzen, eta, egun horretatik bost urteko epean, norberaren aferetarako baimen gehiago eman daitezke, urtea bete arte.

4.– Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, oro har, eman dakioke lanpostu-zerrendaren ehuneko hamarri, gehienez, urtean behin eta hiru hilabete jarraian, gehienez. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora ematea dago.

5.– Gobernuz kanpoko garapenerako erakundeen babespean garapen bidean dagoen herrialderen batean misioren bat egiteko baimena eskatzen bada, bost urtean urtebete har daiteke, gehienez; gutxieneko aldia, berriz, hiru hilekoa izango da.

6.– Baimen hori ematea zerbitzuko beharren mende egongo da.

43. artikulua.– Lan-harremana etetea, baina lanpostua gordeta.

Hitzarmen honen eremuan dauden langile finkoei kontratua eteten zaienean, lanpostua gordetzeko eta aldi hori antzinatasunerako zenbatzeko eskubidea izango dute kasu hauetan:

1.– Langileak askatasuna galtzen badu.

Askatasuna galtzeagatik lan-harremana eteten zaion langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du, harik eta epai kondenatzaile irmoa jaso arte. Egoera horretan dagoen bitartean ez zaio ezer ordainduko.

2.– Baliaezintasuna aitortu eta lanpostua gordetzen bazaio.

Lan-harremanak etenda iraungo du, baldin eta, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak baliaezintasunari buruz emandako hasierako ebazpenean, epe bat agertzen bada, bi urtekoa edo txikiagoa, berrikuspena eskatu ahal izateko, interesdunaren baliaezintasun-egoerak hobera egingo duelakoan; 56. artikuluan ezintasuna berrikusi osteko itzuleraz xedatutakoa kaltetu barik.

3.– Haurdunaldian eta edoskialdian arriskurik badu.

Haurdunaldiko eta edoskialdiko arriskua dela eta (hitzarmen honetako 93. artikuluan araututa), lan-harremana eteten bada, Gizarte Segurantzako prestazioaren osagarria ordainduko du enpresak, langileak egiazko soldataren % 100 jaso dezala bermatzeko.

4.– Genero-indarkeriaren biktima bada, Langileen Estatutuan xedatutakoarekin bat.

BOSGARREN TITULUA

ESZEDENTZIAK ETA LANALDI-LABURTZEAK

44. artikulua.– Hitzarmenaren eremuan dauden langile finkoek nahitaezko edo borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea dute. Biotako batean ere ez dago inolako soldatarik hartzeko eskubiderik.

45. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia emango da lanera joatea eragozten duen kargu publikoren baterako hautapenetarako edo izendapenetarako, eta eskubidea dago lanpostua gordetzeko, antzinatasunerako zenbatzeko eta lanpostu-sustapenetan eta -aldaketetan aurkezteko.

Halaber, ordezkaritza handiko sindikatu-erakunde baten probintziako, erkidegoko edo estatuko zuzendaritza-organoetan kargu sindikalen bat duen edo horretarako deia jaso duen langileak ere izango du nahitaezko eszedentzia hartzeko eskubidea. Kargu hori duen bitartean lanpostua gorde eta antzinatasunerako zenbatzeko eskubidea izango du.

Kasu bietan, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko du langileak lanera itzultzeko.

46. artikulua.– Langile finkoek, ET/FVren zerbitzuan gutxienez urtebeteko antzinatasuna egiaztatuz gero, eskubidea izango dute borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor dakien; eszedentzia hori ez da lau hiletik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere.

Borondatezko eszedentzia idatziz eta hierarkiari jarraiki eskatu behar da. Eskabidea aurkeztu eta hurrengo hogeita hamar (30) eguneko epean eman beharko da.

Langileek indarreko deskonturik badute, ET/FVk emandako mailegu, aurrerakin edo kredituren baten ondorioz, ezin dute borondatezko eszedentziarik hartu, harik eta kreditua ordaindu arte edo zorra kitatzeko berme nahikoa eman arte.

Lanera itzultzeko, lanpostu hutsen bat egoteaz gain, beharrezkoa izango da idatziz eskatzea, eszedentzia-aldia amaitu baino 30 egun lehenago, gutxienez.

Borondatezko eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea baino ez du izango bere kategorian edo antzeko batean sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko.

Itzuli aurretiko izapide gisa, borondatezko ezsedentziadunak azterketa medikoa egin beharko du, enpresako osasun-zerbitzuan, eta berak erabakiko du kargua betetzeko gaitasunik duen. Ezetz erabakiz gero, beste azterketa mediko bat eskatzea du langileak, sei hileko epean; bitartean, egokitzapenerako soberako langilearen egoeran geratuko da, eta lanpostu hutsa izateko baldintzapean, bigarren ezetza jasotzen badu.

Justifikatu ondoren, ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko, oposizioak prestatzeko, ahaide gaixoak edo gurasoak zaindu behar izateko, edo luzerako egoitza aldatu behar izateko edo epemugarik gabe atzerrira joan behar izateko xedeaz, borondatezko eszedentzia eman bada eta, itzultzeko eskatzen denean, lanpostu hutsik ez badago, ET/FVk hiru hileko epea du nahitaez itzulera bideratzeko, edozein kategoriatara egokituta; eta langileak lehentasunezko eskubidea izango du, bere kategorian hutsik geratzen den edozein lanpostu hartzeko.

Langile horrek berriro ere eskubide bera baliatzeko, lau urte igaro behar dira aurreko eszedentzia amaitu zuenetik.

47. artikulua.– Edozein administrazio publikotan edo erakunde publikotan mugarik gabe lanean hasten den langile finkoak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, zerbitzu publikoan lan egiteagatik.

Langilea egoera horretan egon daiteke, egoera eragin duen zerbitzuak dirauen bitartean. Egoera amaitutakoan, hileko epea du langileak, lanpostura itzultzeko eskatzeko.

Eszedentzia hauek ez dute lanpostua gordetzeko eskubiderik, eta eszedentzian dagoen langileak, hutsik dagoen edo hutsik geratzen den lanposturako lehentasuna izateko, berak utzitako lanpostuaren kategoria berekoa edo antzekoa izan beharko du. Egoera horretan emandako denbora ez da zenbatuko sustapenen, antzinatasunaren edo eskubide pasiboen ondorioetarako.

48. artikulua.– Langile finkoek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alabak zaintzeko; erditzekoak edo adoptatuak, edo hartutakoak (behin betiko edo adoptatu aurretik) direla ere, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera.

Ondorengo seme-alabetariko bakoitzak beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sorraraziko du; hala izanez gero, une horretan baliatzen ari den eszedentzia amaitu egingo da.

Gehienez bi urteko eszedentziarako eskubidea ere izango du odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaide bat zaintzeko, baldin eta ahaidea bere kabuz balia ezin badaiteke, adina, istripua edo gaixotasuna direla kausa, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Eszedentzia hori zatika har daiteke eta haren iraupena kontuan hartuko da ondorio guztietarako, hau da, sustapenetarako eta antzinatasunerako. Halaber, langileak eskubidea du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko, eta horretarako deialdia ET/FVk egin behar dio.

Behin eszedentzia-aldia amaituta, itzulera 15 eguneko epean izango da, horren aurretik itzultzeko eskabidea idatziz eginda. Eszedentzia hori hartzen duten langileek lanpostua gordeta izateko eskubidea dute eszedentzian dauden bitartean.

49. artikulua.– Adingabeak edo elbarri fisiko, psikiko edo sentsorialak eta 2. mailarainoko ahaideak zaintzeko baimena.

Legez agindutako zaintza izateagatik, zuzenean bere ardurapean 12 urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialen bat daukan langileak lanaldia laburtzeko baimena eska dezake; gutxienez, zortzirena, eta, gehienez erdia. Soldatako kontzeptu guztiak ere proportzio berean gutxituko zaizkio.

Horrelako eszedentzia bat eska daiteke 12 urtetik gorako adingabeak zaintzeko, baina, bera emateko, Antolakuntza Sailak onartu beharko du.

Adina, istripua edo gaixotasuna direla kausa, bere kasa moldatu ezin den eta jarduera ordaindurik ez duen odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideren bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du.

Langileak zehaztuko du noiz laburtu ordutegia eta lanaldia ohiko lanaldiaren barnean.

ET/FVko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera zaintzeko eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera muga dezake enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

50. artikulua.– Genero-indarkeriaren biktimak.

Genero-indarkeriaren biktimatzat hartu den emakumezko langileak, gizarte-laguntza integrala izateko eta babesa egikaritzeko eskubidea bermatze aldera, eskubidea izango du lanaldia laburtzeko (soldataren murrizketa proportzionalarekin batera), edo lan-denbora berrantolatzeko (ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta, edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen den bestelako moduren bat baliatuta).

Neurri horiek antolatzeko, enpresa eta langilea ados jarriko dira eta, horren ezean, Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan xedatutako arauak ezarriko dira, gatazkak ebazteari buruzkoak barne.

SEIGARREN TITULUA

EUSKALDUNTZEA

51. artikulua.– Euskara sustatzea.

a) Enpresaren erabakiak eta argitalpenak, formularioak, inprimakiak, agiriak, etab. Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan erabiliko dira enpresaren barruan.

b) Euskara-plan berri bat onartu arte, kanpoko hautaketa-prozesu guztietan egiaztatu beharko da, IVAPen bitartez, Hizkuntzetarako Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko B1 maila ofiziala, babesaldirik gabe.

Halaber, euskara-plan berria onartu arte, jendearekiko harreman zuzena duten lanpostuetarako barneko hautaketa-prozesuetan, euskara jakitea sartzeko eskakizunen artean duten lanpostuetan izan ezik, euskara jakitea puntuatu egingo da eta gaindituaren gaineko % 30 emango da.

Ezagutza baloratzeko erreferentzia Hizkuntzetarako Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko B2 maila izango da. % 30 horri loturiko hiru balorazio hauek ezarriko dira: % 30, B2 egiaztatzen bada; % 15, B1 egiaztatzen bada; eta, ezer ez, biotako bat ere egiaztatu ezean.

Ezagutza nahitaezko izan duen kanpoko deialdiren bateko prozesuan egiaztatu eta babesaldia gainditu duten langileei gainditutakotzat hartuko zaie, 2014ko urtarrilean dauden lan-poltsa guztietarako ere, guztietan antzeko maila eskatzen baita.

Ondorio horietarako, jendearekiko harreman zuzena duten kategoriak gaur egun hauek dira:

Ikuskatzailea, gainbegiralea.

Geltokiko burua.

Treneko burua, treneko agentea, gidari-kobratzailea, EuskoTran / treneko agentea, funikularreko agentea, eragiketetako agentea, lineako agentea eta merkataritza-agentea.

Geltokiko agentea.

Geltokiko laguntzailea.

Geralekuko arduraduna.

Geltokiko eta treneko espezialista, atezaina, txartel-emailea.

Etxezaina.

Telefonista.

Mandataria.

Diruzaintzako eta Kontu-ikuskaritzako langileak.

Euskara-plan berria onartzen denean, bertan xedatutakoa beteko da, lanpostuetariko bakoitzean eskatutakoari dagokionez, bai lanpostu-aldaketetarako, bai barne-sustapenetarako, bai kanpoko hautaketa-prozesuetarako.

c) Enpresak diruz lagunduko die lanean ari diren langileei, hizkuntza ikas dezaten, baina egiaztatu beharko dute eskoletara joaten direla eta errendimendu egokia dutela.

d) Ikastaro trinkoetara borondatez joan nahi duten langileek lizentzia berezia eskatu beharko dute, eta Enpresako Zuzendaritzak eman edo ukatu egingo du irizpide hauen arabera:

Euskara ikasteko liberazioa izateko, honako hau eskatuko da:

– Euskararen ezagutza Hizkuntzetarako Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko A1ekoa edo baliokidea izatea; edo

– Lanorduetatik kanpo ikasturte 1 egin izana egiaztatzea, asistentzia eta aprobetxamendu egokiak izanik.

Zein pertsona liberatuko den erabakitzeko, lehentasuna emango zaie barnetegira joateko asmoa dutenei, trinkoetara joango direnen aldean, gainerako baldintzak berdin neurtuko direlarik. Halaber, lehentasuna emango zaie euskara lanorduetatik kanpo ikasten ibili eta, euskalduntzeko prozesua sendotzearren, liberazioa planteatzen dutenei ondoz ondoko urteetan hilabeteko edo bi hileko aldietan.

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du urtean gehienez bost pertsona liberatzeko (edo ordu-kopuru baliokidea), euskara ikasteko, hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean.

Baimen berezi hori duten langileei balorazio-soldataren % 100, antzinatasuna, prestasun-plusa, zerbitzu-koadroetako aldagaiak, eta aparteko ordainsaria ordainduko zaizkie.

Dataz aldatutako jaiegunei dagokienez, ABEko egoerakoei ezartzen zaien irizpide berbera aplikatuko da, 25. artikuluan xedatutako moduan.

52. artikulua.– Euskara-plana.

2013-2016ko lan-hitzarmena sinatu eta hurrengo hilean, euskara-plan berria egiteko prozesuari emango zaio hasiera. Haren helburua izango da, enpresaren barruan, euskararen erabiltzaileen hizkuntza-eskubideak errespetatzeko eta euskararen erabilera normalizatzeko aurrerapausoak ematea, modu planifikatu eta progresibo batean.

Euskara-plan horren esparruan, lanpostu bakoitzean eska daitekeen ezagutza-maila finkatuko da; eta, horrekin batera, langile berrientzako eta sustapenetarako tratamendua, eta ikasteko baliabideak eta baldintzak, etab.

Euskara-plana onartu eta indarrean jarri ostean, bertan xedatutakoa beteko da, indarreko hitzarmeneko 51. artikuluan adierazitako euskararen sustapenari dagokionez.

Hitzarmenaren indarraldia amaituta, Euskara Batzordeak berak ikusiko du noraino bete den, baloratuko du adierazitako helburuak noraino lortu diren, eta proposatuko ditu bera ordezkatuko duen planerako zuzenketak eta eguneratzeak; baina, bitartean, amaitutako planak indarrean segituko du.

53. artikulua.– Euskara Batzordea.

Euskara Batzordea sortzen da eta haren helburua da enpresan euskararen erabilera normalizatzearekin zerikusia duten kontu guztiak lantzea. Alde horretatik, Euskara Batzordeak aktiboki hartuko du parte euskara-planaren diseinuan, ezarpenean, ebaluazioan eta berrikusketan.

Euskara Batzordearen parte izango dira Zuzendaritzaren ordezkaritza eta EuskoTreneko atal sindikaletako ordezkari bana, Batzorde Iraunkorrean duten ordezkagarritasunarekin bat etorrita.

Euskara Batzordeak euskaraz egingo ditu bilerak, euskara izango baita lan-hizkuntza: deialdiak, eztabaidak, aktak, etab.

ZAZPIGARREN TITULUA

LANGILEENTZAKO ONURAK

54. artikulua.– Eskola-laguntza.

Langileentzako Onuren Batzordeak xedatutakoaren arabera, 38.228,99 euro jartzen dira ikasketa-beken edo eskola-laguntzen poltsan.

55. artikulua.– Elbarrientzako laguntza.

Gizarte Segurantzak langileari ematen dion diru-kopuruaz gain, hau da, kartillan onuradun duen seme-alaba elbarri bakoitzeko diru-kopuruaz gain, enpresak hileko 97,54 euroko osagarri finkoa emango dio, kopuru hori aldaezina izango delarik.

56. artikulua.– Gorputz- edo buru-urritasunen ondoriozko lanpostu-egokitzapenak.

Pertsonaren bati aldi baterako ezintasuna aitortzen zaionean, ezintasun hori iraunkorra edo handia bada, lan-kontratua amaitutzat joko da, inolako konpentsaziorik gabe, 68. artikuluan adierazitako kasurako hitzartutako aseguru-estaldura izan ezik.

Hala ere, enpresak euren ezaugarrietara egokitutako lanpostu batean jarriko ditu gorputz- edo buru-urritasunik duten pertsonak, organo eskudun ofizialak ezintasun iraunkor osoa (EIO) aitortzen badie, eta soldata ordainduko die lanpostu berriko mailaren arabera.

Soldatan 3. eta 4. mailak dituzten lanpostuak egoera berezietarako gordeko dira, besteak beste, egokitzapenetarako; soldata-maila horietako lanpostuetan egingo baitira eta, ahal dela, lurralde historikoaren barruan.

EIO aitortuta duten pertsonek lan-harremana amaituko dute 55 urte betetzen dutenean, II. eranskineko taula berezian adierazitako antzinatasuneko 175 hileko ordainduko zaie, eta neurri horrek ez du lanpostu finkoen kopurua txikiagotu behar. Kopuru bera aplika dakioke egungo 63.b artikuluari.

EIOko egoera berrikusten bada eta ordurako langilea enpresatik atera bada, ezintasuna 55 urtetik gora aitortu zaiolako edo aitortu eta gero adin horretara heldu delako, enpresak berriro onartzeko konpromisoa hartzen du, ezintasuna aitortu zaionetik igarotako denbora kontuan izan gabe. Berriro hartzen badute, itzuli aurretik, langileak nahitaez itzuli beharko ditu antzinatasuneko 175 hileko horiek.

55 urte bete eta lan-harremana eten behar duten langileei gutxienez 80.000 euro bermatuko zaie, kontzeptu hori eta aseguruaren estaldura gehituta.

Puntu honetan aipatutako antzinatasuneko 175 hileko horiek eta 68. artikuluan adierazitako aseguru-estaldura ere ordainduko zaizkie 55 urtetik gorako langileei, ezintasun iraunkor osoa aitortu eta, horren ondorioz, enpresa utzi behar badute.

Paragrafo honetako aldaketa ezintasun-aitorpenei ezarriko zaie, Administrazioak hitzarmen hau onartu eta gero, beraz, ezin izango zaie ezarri bera onartu aurretik egokitzapenetan hartutako pertsonei.

Gidari-kobratzaileren batek gidabaimena berritu ezin badu edo kentzen badiote, beste lanpostu batean egokituko da; eta soldata kontzeptu finkoak errespetatuko zaizkio, antzinatasunarekin batera. Dena den, gidabaimena kendu eta lehenbiziko 21 egun naturaletan langileak arauzko bere opor-egunak hartu beharko ditu.

57. artikulua.– Absentismoa eta gaixotasun- eta istripu-prestazioaren osagarria.

57.1.– Hitzarmen kolektibo honetako 5. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 20.4 artikuluan xedatutakoa bete eta garatzeko, honako bide hauek ezartzen dira:

a) Gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzea:

Enpresako eta kontratatutako osasun-zerbitzuak egiaztatuko du, ET/FVn bertan edo langilearen etxean, aldi baterako ezintasun-egoeraren berri izan denetik edo ABEren baieztapen-partea jasotzen denetik 48 orduko epean.

Langileak osasun-zerbitzura joan beharko du, hala eskatzen badiote eta posible badu. Joan-etorriko gastuak konpentsatzeko, 87. artikuluan adierazitako dieta ordainduko zaio.

b) Osasun-zerbitzuak agintzen duena betetzea:

Aldi baterako ezintasuna duen langileak osasun-zerbitzuak agintzen dizkion azterketa medikoak egin beharko ditu, hark edo espezialistek eginikoak.

Langileak osasun-zerbitzuak agindutakoa betetzeko konpromisoa hartzen du.

c) Enpresaren osagarriaren galera:

Gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzeari uko egiteak edo mediku-aginduak ez betetzeak enpresaren osagarririk gabe geratzea ekarriko du.

d) Osasun-zerbitzuaz hitz egiten denean, enpresako osasun-zerbitzuaz edo kontratatuaz hitz egiten da.

e) Gaixotasun- edo istripu-egoerari loturiko iruzurrik egitea kaleratzeko arrazoia izango da.

57.2.– Enpresak % 100 ordainduko du bajako lehen egunetik aurrera, gaixotasun- eta istripu-prozesuetan. Osagarria kalkulatzeko, prozesu bakoitzari dagokion legezko kotizazio-oinarria hartuko da kontuan. Halaber, kitapenak ere horri buruzko legezko irizpideen arabera egingo dira.

58. artikulua.– Bidaia-txartelak.

Doako bidaia-txartela izateko eskubidea izango dute langile aktiboek eta erretiratuek, baita euren ezkontideek eta 30 urtera bitarteko seme-alabek ere. Adin horretatik aurrera, seme-alabei eskubide hori amaituko zaie, ez badira langileekin eta euren bizkar bizi, eta ondorio horietarako hartuko da kontuan lanbide arteko gutxieneko soldata urtean.

Ezkontidetzat hartzen da eskubidearen titularrarekin bizi den pertsona. Bizikidetza egiaztatzeko, Ezkondu gabeko Bikote Egonkorren Erregistroak egindako inskripzioak eta bizikidetza-ziurtagiriek balio dute.

Datu faltsurik emanez gero, langilearen ahaide guztiei kenduko zaie bidaia-txartela. Zuzendaritzak adierazitakoari jarraikiz, garaiz eta behar bezala egiaztatzen ez bada, eskubidea automatikoki galduko da.

59. artikulua.– Beste enpresa batzuekiko bidaia-trukaketa.

Doako trukaketari eutsiko zaio, honezkero eginda duten enpresekin eta egungo baldintzetan; eta egokiro kudeatuko da, beste garraio-enpresa batzuekin ere hitzarmen onuragarriak egiteko; horrela, Eusko Trenbideetako langileek bidaia-trukaketaren eremua zabaltzeko aukera izango dute.

60. artikulua.– Otorduetako txartelak.

Otorduetako txartelak izateko eskubideari eutsiko zaio lanaldi zatituko araubidean lan egin eta egun eskubide hori duten egoitzetan.

Langileen ordezkariek parte hartuko dute txartel-sistemaren funtzionamendua arautzen, Langileentzako Onuren Batzordearen bitartez, honako irizpide hauen arabera:

a) Enpresak diruz lagunduko du bazkariaren zenbatekoaren % 50.

b) Eguerdiko atsedenaldia gehienez ordubetekoa izango da, lan-egutegietan besterik adosten ez den bitartean.

c) Lanaldi zatitua duten langileek ere otorduetako txartela ere izan dezakete, aurretik jakinarazten badute, baina ezin izango dute aldi berean horretarako dieta jaso.

61. artikulua.– Uniformea eta laneko arropa.

Langile guztiek izango dute uniformea eta laneko arropa, beren funtzioak normaltasunez bete ahal izateko, uniformeari eta laneko arropari buruzko III. eranskinean adierazitakoarekin bat.

Edonola ere, 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, uniformearen eraginpeko langileen arropa hornitzeko sistema birjartze-sistemara aldatuko da.

Laneko arropa izateko eskubidea duen langileentzat, egungo berritze-sistemari eutsiko zaio.

Langileentzako Onuren Batzordeak izango du emate-, birjartze- eta berritze-irizpideak zehaztako ardura.

Uniforme-jantzi gutxiago ematearen ondorioz aurreztuko dena jantzien kalitatea hobetzeko inbertituko da.

62. artikulua.– Laneko materiala.

Enpresak jarriko ditu langileek euren ardurapeko eginkizunetarako behar dituzten tresna eta lanabes guztiak.

Halaber, enpresak ordainduko ditu gidari-kobratzaileen eta EuskoTran / treneko agenteen gidabaimena berritzeko gastuak.

63. artikulua.– Erretiroak.

a) Nahitaezko erretiroa izango dute kategoria guztietakoek, 64 urte betetzen dutenean, uztailaren 17ko 1194/85 Errege Dekretuan xedatutakoarekin bat, inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe, legeak besterik agintzen ez duen bitartean.

b) Borondatezko erretiroa 61 urtetik gora izango da. Urte horiek bete eta borondatez erretiratu nahi duen langileak sei hilabete lehenago jakinarazi beharko du.

Hala bada, kalte-ordaina ordainduko zaio eta honela kalkulatuko da: hileko antzinatasunaren zenbatekoa bider 64 urte betetzeko falta zaion hil-kopurua. Kalkulu horren barruan sartuko da aparteko ordainsarian ordaintzen den antzinatasuna ere, dagokion proportzioan. Hala ere, 61 urte betetzen duten hil naturalean bertan erretiratzen diren langileei antzinatasuneko 175 hileko ordainduko zaizkie, hitzarmen hau sinatu eta gero. Antzinatasunaren zenbatekoak II. eranskinekoak dira.

Enpresan 1987ko urtarrilaren 1a baino lehenago hasi diren langileei gutxieneko 25 zerbitzu-urteko antzinatasuna bermatuko zaie.

c) Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Euskotrenek konpromisoa hartzen du erretiro partzialaren modalitatea ezartzeko, 2013ko martxoaren 27an sinatutako erabakiaren eranskinean dauden lan-kontratu finkoko langileei; abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetatik hamabigarrenaren 2. paragrafoan xedatutako ondorioetarako, martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuak idatzitako moduan.

Modalitate honek 2018ko abenduaren 31ra arte iraungo du, erretiroa hartzeko eskabideetan azaldutako egitate sortzailea 2019ko urtarrilaren 1a baino lehenagokoa bada.

Alde biek gai horri loturiko erabaki hauek hartzen dituzte:

I) Enpresako langile orok 61 urte egin eta eskubidea izango du, borondatez, erretiro partziala eskatzeko; eta enpresak, nahitaez, onartu behar du eta behar diren ekintzak egin behar ditu, eskabidea onetsia izateko, urriaren 31ko 1131/2002 Dekretuan xedatutako araubidearekin bat eta honako termino hauetan:

1.– Interesdunak idatziz eskatu behar dio Enpresako Zuzendaritzari, behar den adina bete baino hiru hil lehenago.

2.– Interesdunak erretiro partzialerako pentsioa arautzen zuten eskakizunak bete behar ditu, abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen aurretik xedatuta, martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuak emanda.

3.– Eskatzaileak, baimendutako gehienezko erretiro partzialari atxiki, eta aldi berean denbora partzialeko kontratu bat sinatuko du enpresarekin, lanaldiaren % 15erako.

4.– Enpresak, garai berean, horretarako baldintzak betetzen dituen beste langile bati txanda-kontratua egingo dio, lanaldiaren % 100erako.

5.– Erretiro partziala eta, ondorioz, lan-harremana, arestian aipatutako legezko xedapenaren arabera amaituko dira.

II) Hala ere, konpromisoak bere horretan iraungo du eta eraginkorra izango da ezarritako denboraldian zehar, baldin eta posible bada, unean uneko indarreko arauekin bat etorrita, urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuko erregulazioa berariaz aplikatzea, enpresari inolako karga-tasarik edo kosturik eragin gabe.

III) Beraz, benetako aplikaziorako beharrezkoa izango da edo egungo erregulazioak indarrean irautea edo bera ordezkatzeko ematen diren legezko xedapenek horretarako bidea edo baimena ematea, aldi baterako, behintzat, konpromiso honen indarraldia amaitu arte; hau da, erretiro partzialaren eredua eta baldintzak aplikatzeko eta agiri hau egiten den egunean dauden terminoetan eta baldintzetan txanda-kontratua egiteko.

64. artikulua.– Heriotza-gastuak.

Jarduneko langileen heriotzagatiko kalte-ordaina 4 hilekoa da, zifrarako kontuan hartuko da hil aurretiko hamabi hiletako kontzeptu guztien batez bestekoa.

Ahaideek kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute honako hurrenkera honetan: ezkontidea edo bizikidea, seme-alabak, gurasoak eta neba-arrebak (kalte-ordaina zati berdinetan banatuko da multzo bereko onuradun bat baino gehiago dagoenean), baldin eta interesdunak ez badio bestelako irizpiderik adierazi Langileen Administrazioari.

65. artikulua.– Maileguak.

ET/FVko langileei maileguak emateko, urterik urtera funtsa sortzen da eta funtsaren kopurua aurrekontu ofizialean azaltzen den «soldatak eta lansariak» kontuaren % 3 da.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileentzako maileguen kontuaren saldoaren eta funts horren arteko aldea banatu egingo da hiru hilean behin.

Banatu behar den kopuruaren % 65 etxebizitzak erosteko izango da; banakako gehienezko zenbatekoa 12.000 eurokoa izanik, bost urtetan amortizatzekoak. Gainerako % 35a famili beharretarako maileguetarako izango da; gehienezko zenbatekoa 3.000 euro izanik, hiru urtetan amortizatzekoak. Banatu gabeko kopururik geratuz gero, berari dagokion atal berean metatuko da.

Mailegu horien interes-tasa urtean % 1 izango da, hitzarmen hau onartu eta gero.

66. artikulua.– Aurrerakinak.

Aurreko artikuluan deskribatutako mailegu-motez gain, Enpresako Zuzendaritzak salbuespen-salbuespentzat hartutako egoeretan, langileei kontura egindako aurrerakinak egin dakizkieke; eta, mailegua itzultzeko baldintzak Zuzendaritzak ezarriko ditu kasu bakoitzean.

67. artikulua.– Etxebizitza.

1981-06-25ean sozietatearen etxebizitzetan bizi ziren guztiek eskubide hori izango dute lanbide-kategoria eta lan-egoitza berberak dituzten bitartean.

68. artikulua.– Istripu-, heriotza- eta ezintasun-aseguruak.

68.1.– ET/FVko langileentzako istripu-aseguruaren kalte-ordainak honako hauek dira:

a) Heriotza: 45.000 euro.

b) Ezintasun iraunkor osoa, absolutua eta baliaezintasun handia: 45.000 euro.

68.2.– Heriotza- eta ezintasun-polizen estaldura indarrean jarriko da hitzarmen kolektibo hau onartzen den egunetik aurrera, eta honako kapital hauek dira:

a) Heriotza: 45.000 euro.

b) Ezintasun iraunkor osoa, absolutua eta baliaezintasun handia: 45.000 euro.

Hobari bi horien kostua, 40.000 eurorainoko estalduraraino, erdibana ordainduko dute enpresak eta langileek, ezintasun iraunkor osorako zatia izan ezik, enpresak ordaindu behar baitu zait hori osorik. Hobariaren kostuaren igoerak (40.000tik 45.000 eurora) ez du eraginik izango langileek ordaintzen duten zatian.

69. artikulua.– Babes juridikoa.

Istripu baten ondorioz Eusko Trenbideetako pertsonaren bati dolurik gabeko erantzukizun penala egozten bazaio, ET/FVk hartuko du bere gain haren defentsa judiziala; eta, horretaz gain, haren behin-behineko askatasuna lortzeko ezar daitekeen fidantza ere utziko du mailegutan.

ET/FVk ordainduko ditu, erantzukizun zibila dela kausa, epai irmoz ezartzen diren kalte-ordainak, baldin eta agentearen defentsa juridikoa ET/FV berak zuzentzen badu.

Dena dela, kasuan kasuko barne diziplina-espedientea izapidetuko da izan daitezkeen lan-erantzukizunak zehazteko. Hori eginda, bertan behera utziko da zigorraren betetzea, jurisdikzio penalaren edo zibilaren erabaki irmoa jakin arte.

Enpresa arduratuko da zerbitzuan, zirkulazioaren arloan, hasitako zehapen-espedienteen ondorioz jarri behar diren administrazio-errekurtsoez, baldin eta zehapen-espedienteen sorburua ez bada izan ausarkeriaz gidatzea, alkoholaren edota drogen eraginpean gidatzea, etab.

Halaber, gidabaimena edota galdutako puntuak eskuratzeko ikastaroak ordainduko ditu enpresak, aurreko artikuluan adierazitako baldintzetan.

ZORTZIGARREN TITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

70. artikulua.– Printzipio orokorrak.

Kapitulu honen xedea da ET/FVko langileentzako baldintza ekonomikoak finkatzea.

Igoera orokorra.

Hitzarmen honen indarraldi-urte bakoitzeko, ordainsarien igoera orokorra izango da Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean ezarritako igoera orokor bera, hurrenez hurren, hitzarmen honen eremuan dauden langileentzat.

Helburuen araberako ordainketa.

Dena dela, helburuen arabera ordaintzeko sistemari eutsiko zaio eta diru-poltsa bat sortuko da, 2013rako, gehien jota 527.999,95 eurokoa; eta erabiliko da hitzarmen honen eremuan dauden langileek helburuak betetzen dituztenean ordaindu beharreko osagarria aplikatzeko. Poltsa hori ez da kontsolidagarria, eta ezin da ondorengo urteetarako metatu, beraz, bere horretan iraungo du hitzarmen honek dirauen urteetan zehar.

Hitzarmenaren indarraldian dauden helburuak ordaintzeko diren kopuruek honako igoera hauek izango dituzte:

2013	2014	2015	2016
-	150.000	200.000	250.000

Luzapenik badago, helburuak ordaintzeko jarritako kopurua urteko 150.000 euro igoko da (metatu ezinekoak), 2013ko poltsari begira.

Hasieran adierazitako kopurua 2012. urtearen itxieran zegoen langile-kopuruari dagokio; beraz, berrikusi beharko da langile-kopuruak gora edo behera eginez gero, behar den heinean.

Helburuak lorgarriak izan behar dira, baina zentzuzko maila batean zorrotzak, enpresaren plan estrategikoan eta jardute-planetan oinarrituta. Zuzendaritzak urtero finkatuko ditu helburuak, eta sindikatuetako ordezkariei aurkeztuko dizkie, euren haztapena adosteko xedeaz; eta, horren ostean, Gai Ekonomikoetarako Ordezko Batzordeari aurkeztuko dizkiote, behin betiko onar ditzan.

Hurrengo urtaldietarako helburuak (betetze-mailaren balorazioa, banaka banatzeko modua eta ordaintzeko modua barne) jaso eta eguneratzen joango dira hitzarmen honetarako eranskin gisa, helburuetariko bakoitzaren definizioa eta kalkulua barne izanik.

2014tik aurrera, negozio-arloen edo lantaldeen mailako adierazleak sartuko dira, merkataritza-arretarako eredu berriaren eragin zuzena hartzen duten lanpostuetarako; taldeen inplikazio- eta dedikazio-maila sendotzeko eta kalitatearen eta segurtasunaren hobekuntza lortzeko xedeaz.

Helburu horiek jartzeak talde bakoitzari ordaintze-aldea eragin diezaioke, bakoitzaren helburuak zein mailatan lortu diren kontuan hartuta.

Horrenbestez, talde batzuen ordainsariak, neurri batean, helburu orokorren lorpenari lotuko zaizkio, eta, beste batean, saileko, arloko edo taldeko berezko helburuak lortzeari.

Helburuen betetze-maila kanpoko ebaluazio baten bidez zehaztu behar da.

Urtean behin ordainduko da, hurrengo urteko lehen lauhilekoan, kontuak itxi eta gero, eta bakoitzari ezarritako helburuak eta parametroak noraino bete diren baloratu eta gero.

Batzorde Paritarioak landuko ditu 2013rako eta ondorengo urteetarako helburuak, eta beraiek garatzeko irizpideak.

Ordainsari aldakorra larunbatetarako, zubietarako, igandeetarako eta jaiegunetarako.

Urtean zehar lanean emandako larunbatak, igandeak, jaiegunak eta zubiak konpentsatzeko xedeaz, 2013an 282.078,88 euro jarri dira. Kopuru hori sendotu egingo da eta urterik urtera igoera orokorra izango du, hain zuzen, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean ezarritako igoera orokor bera.

Adierazitako kopuru hori 2013. urtearen itxieran zegoen langile-kopuruari dagokio; beraz, berrikusi beharko da langile-kopuruak gora edo behera eginez gero, behar den heinean.

Banaketarako, «1» balioa ezarriko zaie larunbatei eta zubiei, eta «2» balioa igandeei eta jaiegunei; zenbatuko dira iragan den urtean lanean emandako larunbat, igande, jaiegun eta zubiak; gero, zifra hori zati larunbat, igande, jaiegun eta zubi guztien kopurua, eta horixe da unitate-balioa. Gero biderkatu egingo da: unitate-balioa bider langile bakoitzak benetan egindako egun-kopurua (larunbatak, zubiak, igandeak eta jaiegunak); beraz, ez da aldi baterako ezintasuneko egoeretan ordainduko.

Unitate-kopurua kalkulatzeko eta unitateak ordaintzeko, kontuan hartuko dira egun horietan PKBn lanean emandako lanaldiak.

Soldata-taulak.

2013ko soldaten taulako balio ekonomikoak ondorengo ataletan garatutakoak izango dira.

71. artikulua.– Balorazio-soldata.

Balorazio-soldataren kontzeptuari dagokionez, soldata-maila bakoitzeko, urteko hamabi hilekoetan, kantitate hauek ordainduko dira:

	Euroak hileko
10. maila	2137,59
9. maila	2013,21
8. maila	1895,00
7. maila	1778,04
6. maila	1696,53
5. maila	1610,96
4. maila	1525,76
3. maila	1461,86

72. artikulua.– Antzinatasuna.

ET/FVko langileek, enpresan lau urteko antzinatasuna egiten duten bakoitzeko, urtean hamabi hilekotan jasoko dute honako osagarri hau:

Antzinatasuneko osagarria ordainduko da lau urteko antzinatasun-aldi bakoitza betetzen den seihileko naturalaren lehen egunetik hasita.

	Euroak laurteko
10. maila	51,20
9. maila	48,52
8. maila	44,26
7. maila	39,69
6. maila	39,69
5. maila	39,69
4. maila	35,28
3. maila	35,28

2006ko urtarrilaren 1etik aurrera, beste laurteko bat sortzen hasi diren langile guztiei antzinatasuna hirurtekoka hasiko zaie zenbatzen. Egun horretan, laurtekoaren erdian dauden langileei, aribideko laurtekoa osatzen duten egunetik aurrera, hirurtekoak sorraraziko zaizkie.

Horrela, bolada batean antzinatasuneko 2 taula egongo dira, laurtekoena eta hirurtekoena, eta eguneratzen joango dira ordainsariei buruzko atalean finkatutako irizpide orokor berberaren arabera. Hirurtekoaren prezioa laurtekoaren prezioaren % 75 da.

73. artikulua.– Aparteko ordainsaria.

Aparteko ordainsariaren kontzeptuan, ondorengo balio-taulako soldata-mailaren araberako 2 hileko emango zaizkio langile bakoitzari, antzinatasuna ere gehituta. Urte bakoitzeko ekaineko eta abenduko nominetan ordainduko dira; lehena urtarril-ekaineko epeari dagokio, eta bigarrena uztail-abenduko epeari.

	Euroak
10. maila	2137,59
9. maila	2013,21
8. maila	1895,00
7. maila	1778,04
6. maila	1696,53
5. maila	1610,96
4. maila	1525,76
3. maila	1461,86

Uztail-abenduko aparteko ordainsariaren aurrerakin bat ordainduko da abenduaren 18a baino lehen.

74. artikulua.– Erantzukizun-plusa.

Zuzendaritzak, hitzarmen honetako ordainsariekiko arrazionaltasun- eta proportzionaltasun-muga batzuen barruan, kontzeptu horren bitartez ordainduko die erantzukizun edo arduraldi bereziko karguak dituzten eta aparteko lanaldia, atsedenari kendutako orduak, eta abar kobratzen ez dituzten langileei.

Kontzeptu hori sortzen da Zuzendaritzak lanpostuen baloraziotik kanpo geratzen diren langileei egiten dien ebaluaziotik; kontuan hartuta ezartzen diren helburuen betetze-maila, taldearen integrazioa enpresaren egitasmoan, lortutako emaitzak, eta abar.

Erantzukizun-plusa bitan dago banatuta, zati finko bat bakoitzak duen soldata-mailari lotuta dago, eta bestea zati aldakorra da, Zuzendaritzak plusa eman aurretiko urtean izandako lanpostuko jarduera baloratzerik eratorrita.

ZATI FINKOA:

8., 9. eta 10. mailetako langileek (erantsitako zerrendakoek) 2013an zehar erantzukizun-plusaren kontzeptuan, kopuru finko bat jasoko dute urtean:

– 8. maila – 3.647,00 euro.

– 9. maila – 4.480,60 euro.

– 10. maila – 6.773,00 euro.

Kopuru horiek eguneratuko dira hitzarmen kolektibo honetan gainerako soldata-kontzeptuetarako adostutakoaren antzera.

Kopuru hori jasoko da, baldin eta, aurreko ekitaldiaren gaineko balorazioan, bakoitzak duen mailaren balorazioaren batez bestekoaren % 50era heldu bada, gutxienez. Ekitaldiren batean zehar gutxieneko balorazio horretara heldu ezean, Zuzendaritzak berak erabakiko du erantzukizun-plusaren kontzeptuan zenbat jasoko den (zati finkoa eta aldakorra). Horrelako egoerarik badago, aplikatu aurretik, jakinaren gainean jarriko da Batzorde Iraunkorra.

ZATI ALDAKORRA:

Banatu beharreko kopurua aldakorra izango da eta honela kalkulatuko da: aurrekontuan erantzukizun-plusaren kontzeptu osoa ordaintzeko jarrita dagoen kopurua ken erantzukizun-plusaren zati finkoa ordaintzeko jarritako kopurua.

Horretarako, honako alde hauek baloratuko dira:

1.– Eraginkortasuna eta errendimendua.

2.– Prestasuna.

3.– Lidergoa.

Alde horietariko bakoitzak hiru elementu ditu:

1.– Eraginkortasuna eta errendimendua.

1.1.– Intzidentzien ebazpena.

1.2.– Gatazken ebazpena.

1.3.– Baliabideen kudeaketa.

2.– Prestasuna.

2.1.– Absentismoa.

2.2.– Presentzia.

2.3.– Jarrera.

3.– Lidergoa.

3.1.– Pertsonen arteko harremanak.

3.2.– Taldeen kudeaketa.

3.3.– Ekimena.

Alde eta elementu horiek zuzendari nagusiak baino ezin izango ditu aldatu, Giza Baliabideetako zuzendariak hala proposatuta.

Alde bakoitzari dagokion pisua % 33,33koa da. Alde bakoitzaren elementuei dagokien pisua aldakorra izango da lanpostu batetik bestera, eta alda daiteke beharren arabera.

Lanpostu bakoitzerako kontuan hartu beharreko aldeak eta elementuak adierazita daude 2006-12-18an emandako dokumentuan.

Pertsona bakoitzarentzako ebaluazio-proposamena haren nagusi hurrenak egingo du. Gero, berak bere zuzendariari igorriko dio, eta zuzendariak Giza Baliabideen Zuzendaritzari. Giza Baliabideen Zuzendaritzak, Zuzendaritza Nagusiarekin batera, langileen balorazio-proposamenak berrikusiko ditu, eta bermatuko du ekitate- eta homogeneotasun-irizpideak ezarri direla.

Lanpostu guztiak 100eko oinarrian baloratu eta gero, honako haztapen hau aplikatuko da:

8. soldata-maila – 1eko koefizientea.

9. soldata-maila – 1,20ko koefizientea.

10. soldata-maila – 1,40ko koefizientea.

Ondoren, erantzukizun-plusaren zati aldakorrerako jarritako zenbatekoa orotariko puntuez zatituko da, eta pertsona bakoitzak lortutako puntuazio haztatuaz biderkatuko da, horrelaxe lortuko da hurrengo ekitaldian jaso behar den kopurua.

SISTEMAREN GAINEKO GOGOETAK:

Erantzukizun-plusa ez da kontsolidagarria.

Ekitaldi bateko baloraziotik ateratako erantzukizun-plusa ekitaldi horren osteko ekitaldian ordainduko da, hamabi hilekotan zatituta.

2006an zehar, erantzukizun-plusaren kontzeptuan, sistema berriko ezarpenaren ondorioz hurrengo urteetarako legozkiekeen baino kopuru handiagoak jaso dituztenek sistema berriaren araberako kopuruak jasoko dituzte. Hala era, euren lanaren azken balorazioak gainditzen badu ebaluazio-maila zehatz bat, Zuzendaritzak ebaluazio-aldi bakoitzerako finkatutakoa, hain zuzen, jaso beharreko kopurua osatu egingo da 2006an erantzukizun-plusaren kontzeptuan jasotako kopuruetaraino.

Erantzukizun-plusa izateko eskubidea duen lanpostuan sartzen diren, edo, eskubide hori izanda, goragoko beste lanpostu batera aldatzen diren langileek lehen egunetik jasoko dute soldata-maila berriko erantzukizun-plusaren zati finkoa, hasiera-dataren proportzioan, eta lehen ebaluazioa egin arte. Ebaluazioa egiteko, gutxienez hiru hil eman behar ditu lanpostu horretan.

Lanpostua aldatu eta hierarkiako mendekotasun-loturarik badago, hasierako balorazioa kargudun hurren biek egingo dute elkarrekin.

Gauez lan egiteko hobariarekin eta larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteko hobariarekin batera kobra dezakete kontzeptu hori, zerbitzu-koadroaren arabera, baldintza horietan lan egiten duten langileek, 10. mailako langileek izan ezik.

75. artikulua.– Prestasun-plusa.

Kontzeptu hori ezin da aurrekoarekin batera kobratu, soldata konpentsatzeko irizpideen emaitza baita; eta, beraz, edozein soldata-mailatako langileei ezar dakieke, beti ere alde biak ados jarrita.

76. artikulua.– Txartelak saltzeko hobaria.

Kontzeptu hori kalkulatuko da bidean bildutako diru-kopuruaren edo bidean saldutako tituluen arabera.

Trenetan edo tranbian ikustailearen edo gidari-kobratzailearen lana betetzen duten langileei dagokie hobari hori, eta ondorengo baldintzen arabera ordainduko zaie:

– Txorierriko lineetan, bidean bildutako kopuruaren % 14,58.

– Bilbao-Hendaia linean eta haren adarretan, % 11,66 aplikatuko da kopuru berean.

Dena den, tarifen igoera badago, ehuneko hori kopuru berean jaitsiko da, langileek igoera izan arteko diru-kopuru bera jaso dezaten; izan ere, ehuneko hori hitzarmenaren igoeran gehituta dago.

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordainaren ordezkoa da hobari hori, eta haren bitartez ordaintzen da bai txartelen salmenta, bai horren aurretiko eta ondorengo eragiketa osagarri guztiak.

77. artikulua.– Absentismoko ordezkoentzako hobaria.

Absentismoko ordezkoentzako hobaria lan-txandek, lan-egoitzen aldaketek, zerbitzu-koadroen aplikazioak, eta abarrek eragindako definizio ezaren egoera konpentsatzeko da.

Hobari hori jasoko dute funtsean absentismoko egoerak betetzen dituzten langileek, zehatzago esanda:

1) Zerbitzu-koadroan absentismorako gutxienez hiru egun jarrita dituzten langileei ordainduko zaie hobaria, lanbide-kategoria edozein dela ere.

2) Halaber, absentismoko ordezkoaren izendapena duen lanposturen batean dagoen langile orori ordainduko zaio, horrela dirauen bitartean.

3) Horretaz gain, oporretako ordezkoei ordaindu egingo zaie opor-zikloaren hasieran bete beharreko opor-txandarik grafiatuta ez duten hiletan ere, edo zerbitzu-beharrizanengatik grafiatuta dituztenak bete ezin dituztenean ere. Halakorik izanez gero, ondorio guztietarako, absentismoko ordezkotzat hartuko dira.

Hobariaren zenbatekoa hileko 87,88 eurokoa da. Hobari hau ezin da txanda aldatzeko hobariarekin batera jaso.

Egoitzetan urteko koadroak indarrean jartzeaz batera, absentismoa betetzeko txandaketa barne izanik, agente guztiei hobaria ordaintzeko beste sistema bat ezarriko da, eta bermatu egingo da egoitzan kontzeptu horren ondorioz jasotzen zen kopurua, egoera berrira egokituta.

78. artikulua.– Gidatzeko baimena izateko hobaria.

Kontzeptu hau antolakuntzari buruzko arrazoiengatik eta Zuzendaritzaren irizpidearen arabera aplikatuko zaie traktoreak, tren-unitateak, laneko trenak, autobusak, eta langileak garraiatzeko ibilgailuak gidatu behar diren zentro kolektiboei eta pertsonei.

Edonola ere, baimen hori emateko, aurretik prestakuntza eta gaitasun-probak egin behar dira.

Aipatutako ibilgailuak gidatzeko baimena duten pertsonek, baimena indarrean dagoen bitartean, hileko 23,88 euro jasoko dute, eta beste 4,02 euro benetan gidatze-lanean aritzen diren egun bakoitzeko.

Erabaki egiten da lantegietako langileen eginkizunen artean material higikorrak gidatzea ere sartzea, lantegiaren eremuan egiten bada (kotxetegien barrualdean, trenbide-lekuan eta probetarako trenbideetan). Gidatze-lana trenbide orokorrean egiten denean baino ez da ordainduko hobaria.

Halaber, geltoki nagusietako edota trenen egoitza-geltokietako langileen eginkizunen artean sartzen da material higikorra gidatzea ere, gidatze-lan hori geltokiaren eremuaren barruan egiten bada.

Bi kasuetan, aurretik hobari hori jaso izan duten langileek bermatuta izango dute hobari finkoaren kobrantza «berme pertsonal»aren kontzeptuaren baldintzetan.

79. artikulua.– Gauez lan egiteko hobaria.

22:00etatik 06:00etara bitartean lanean emandako orduak ohiko gau-lanaldiaren arabera ordainduko dira, soldata-maila edozein izanda ere, honako honi jarraikiz:

a) Gaueko lana ohiko lanaldiaren % 75 baino laburragoa denean.

b) Gaueko lana gutxienez ohiko lanaldiaren % 75ekoa denean.

Euroak gau-orduko	Euroak gau-orduko
a) 1,64	b) 2,89

80. artikulua.– Larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta zubietan lan egiteko hobaria.

Igandeetan eta jaiegunetan edo larunbatetan eta zubietan lan egiten duten langile guztiei eguneko zehazturiko diru-kopurua ordainduko zaie. Lanaldi osoa eman ezean, kopuru hori hainbanatu egingo da.

Igandeak / Jaiegunak	36,47
Larunbatak / Zubiak	18,22

81. artikulua.– Lanaldien arteko denborarako hobaria.

Hobari honek konpentsatuko du zerbitzua utzi eta biharamunean berriz hasi arteko 10 orduko atsedenaldia laburtzea. Hala gertatzen den lanaldi bakoitzeko, laburtze hori legez posible den lanpostuetan, honela ordainduko da:

	Zenbatekoa eurotan
10 orduko atsedenaldia	--
9 orduko atsedenaldia	5,65
8 orduko atsedenaldia	11,28
7 orduko atsedenaldia	16,92

82. artikulua.– Presako konponketetarako brigadak (PKB).

Presako konponketetarako brigadak lantaldeak dira eta euren helburu nagusia da garraio-zerbitzuaren aseguramendua, urte osoan zehar eta mantentze-zerbitzurik ez dagoenean.

Lanaldiak luzatzearen ondoriozko orduak ez dira PKBren ordutzat hartuko, urteko kopuruaren arabera egingo baitira. PKBren orduak ez dira aparteko lanalditzat hartuko, PKBren orduak baino ez dira, eta ez dira urteko kopuruan metatuko.

Eguneko lanaldia amaitu ondoren, langileei zerbitzurik eskatzen baldin bazaie, egin beharreko lanordu horiek PKBren ordutzat hartuko dira.

Presako konponketetarako brigadak Mantentze Sailetik edo Zuzendaritzak beharrezkotzat jotzen duen beste edozeinetatik datozen langile boluntarioek osatuko dituzte. Langile boluntariorik ez badago, txandak egingo dira erdi-mailako kargudunek hautatutako langileen artean; lanpostuen zerrenda osoaren % 75, gutxienez, hautatuta. Nahitaezkoa izango da eta txandak errespetatuko dira.

Langile horiek topatzeko moduan egon behar dute, telefonoz edo mezu-hargailuaz, adostutako sistemaren estaldura-gunearen mugen barruan. Lineen araberako banaketa honako hau izango da:

– Lebarioko lantegia: 3.

– Errenteriako lantegia: 2.

– Lutxanako lantegia: 2.

– Leioako lantegia: 1.

– Zumaiako lantegia: 1.

Ordainsariak.

Topatzeko moduan egoteko edo lanerako prestasuna izateko, 121,55 euro ordainduko dira asteko, nahiz eta lan efektiborik ez egin.

Presako konponketetarako brigadetako langileak nahitaez joango dira dagokien aginte-postuak agintzen dien tokira eta orotariko lanak egingo dituzte, enpresan duten lanpostua edozein izanda ere.

Halaber, 80. artikuluan xedatutakoaren arabera, larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta zubietan lan egiteko hobaria ere ordainduko zaie, eta eguneko lanalditzat asteko batez besteko lanaldia hartuko da.

PKBko langileei eta Enpresako Zuzendaritzak eskatutako langile laguntzaileei 21,81na euro ordainduko zaizkie lanean egindako orduak. Lanorduak izango dira egoitzara heltzen direnetik bertara itzultzen diren arte igarotakoak.

Halaber, bazkaria edo afaria ordainduko zaie, unean unekoa, PKBren esku-hartzearen barruan badago.

9 orduko atsedenaldia ezartzen da, PKBren azken jardutetik hurrengo ohiko mantentze-laneko lanaldia hasi arte. Lanaldiarekin bat egiten duen atseden-ordurik izanez gero, ordaindutako baimentzat hartuko da. PKBren azken jardutea goizaldeko ordu bi eta erdietatik harago amaitzen bada, biharamuneko lanaldia ordaindutako baimen gisa hartuko da, eta ezin izango da aparteko orduez konpentsatu. PKBren jardutea amaitzen den ordutegiaren eta ohiko lanaldia hasten den ordutegiaren arteko aldeak ez du aldaketarik izango; eta, ohiko lanaldia hasteko ordutegia aldatzen bada, neurri berean aldatu beharko da baimen ordaindua izateko eskubidea sorrarazten duen ordutegia.

PKBren jardutea hasten bada mantentze-laneko ohiko lanaldiaren aurretik eta ohiko lanaldiarekin bat egiten badu, alde biek honako hau adostu dute:

1.– Kolektibo horretan, PKBren jardute-orduek bat egiten badute mantentze-lanerako ohiko lanaldiarekin, ordaindu egingo zaie PKBko langileei 5,62 euro finko orduko. Kopuru hori hitzarmenean adostutakoaren arabera handituko da; beraz, ohiko lanaldian ordaindutakoari kontzeptu horretako zenbateko osoa gehituta, oro har, PKBren orduaren prezioa ateratzen da.

2.– PKBren jardute batek bat egiten badu mantentze-lanerako ohiko lanaldiarekin, PKBren jardutea nahitaez amaitu ondoren, langileak honako aukera hauek ditu:

– Lanaldiaren gainerakoan baimen ordaindua hartzea.

– Ohiko lanaldia segituan hartzea eta urteko kopuruari gehitzea egun horretan dagokion baimen ordainduaren denbora, gerora zerbitzuaren arabera hartu ahal izateko.

Bigarren aukera hori, baimen ordaindua atzeratzeko aukera, alegia, kargudunarekin adostuta baino ezin izango da hartu; bera baita, gainera, lanaldiaren gehienezko iraupenari buruz indarrean dauden xedapenak betetzen direla zaintzeko arduraduna, eta muga jarri behar baitu egun horretako ohiko lanaldia zenbateraino luza daitekeen, PKBren aurreko jardutea zer ordutan hasi zen kontuan hartuta.

Ohiko lanaldia amaitu arte lan egin ezean, lanaldi arruntean sartzeagatik ukatu dituen baimen ordainduko orduak baino ez zaizkio gehituko urteko kopuruari, baina, ez, ordea, ohiko lanaldiarekin bat egin eta PKBren jarduteari dagozkionak, ezta lanaldi horretan bertan baimen ordaindu gisa hartu diren orduak ere.

83. artikulua.– Hainbanaketako orduak.

Lanalditik kanpoko zerbitzurik gabeko bidaietarako, hainbanaketako orduen zenbatekoa 5,15 euro orduko izango da.

84. artikulua.– Aparteko orduak.

Aparteko lanorduak desagerrarazteko helburuarekin bat etorrita, aparteko orduak ordaindu baino ez dira egingo borondatezko prestasunik ez dagoen kasuetan edo prestasun-egunen kopurua egoitza horretako zerbitzu-beharrei erantzuteko nahikoa ez denean. Borondatezko prestasuna dagoenean, langileak erabakiko du ordaindua izatea edo urteko kopuruan metatzea.

Aparteko orduak ezin izango dira inoiz ordaindu atsedenaldietako nahitaezko prestasunerako hobariarekin batera.

Aparteko lanorduen zenbatekoak honako hauek dira:

	Euroak
9. maila	13,60
8. maila	12,60
7. maila	11,96
6. maila	10,80
5. maila	10,11
4. maila	9,89
3. maila	9,72

85. artikulua.– Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

Kontzeptu hori hilero bildutako diruaren arabera eta aurrerago azaltzen den balio-taularen arabera ordainduko da.

Kontzeptu hori honako postuetako eginkizunak betetzen dituzten langileei ordainduko zaie: geltokiko burua, txartel-emailea, aginte-postuko operadorea txartel-emailearen eginkizunetan, funikularreko agentea, etab.

Honako eskala hau jarri da:

	Euroak
150,25etik 300,51 eurora	3,95
300,52tik 601,01 eurora	10,12
601,02tik 1.202,02 eurora	12,17
1.202,03tik 1.803,04 eurora	18,85
213.027tik 3.005,06 eurora	27,46
3.005,07tik 4.507,59 eurora	32,41
4.507,60tik 6.010,12 eurora	36,61
6.010,13tik 7.512,65 eurora	41,19
7.512,66tik 9.015,18 eurora	45,81
9.015,19tik 10.517,71 eurora	50,38
10.517,72tik 12.020,24 eurora	54,90
12.020,25etik 15.025,30 eurora	64,04
15.025,31tik 18.030,36 eurora	73,13
18.030,37 eurotik gora	82,33

Bestalde, gidari-kobratzaileei lehengoak eragiten ez dienez, eurei dirua erabiltzeagatiko kalte-ordainean 0,84 euro finko ordainduko zaie, agente bakarraren jardunean, lan efektiboan emandako egun bakoitzeko.

86. artikulua.– Dietak.

Dietak gastuak konpentsatzeko dira; beraz, ez da legez soldatatzat hartuko.

Kontzeptu hori ordaintzeko, honako baldintza hauek hartuko dira kontuan:

1.– Dieten zenbatekoak kopuru hauen arabera finkatzen dira:

a) Egoitzatik 6 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 9,97 euro.

b) Egoitzatik 12 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 16,64 euro.

c) Egoitzatik 24 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 33,24 euro.

d) Egoitzatik 48 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 49,90 euro.

c) eta d) puntuetako dietak joan-etorrien arteko atsedenaldietan ere ordainduko dira.

2.– Mantentze Saileko eta Zerbitzu Zentraletako langileei 1.a) puntuan adierazitako dieta ordainduko zaie, baldin eta 4 kilometrora egon eta egoitzara bazkaltzera itzultzen ez badira, hau

da, eguerdian amaitzeko ordua arte lanean aritu, eta arratsaldean, hasteko orduan, toki berean segitzen dutenean.

3.– Lanalditik kanpoko joan-etorrietako denbora eta itxarote-denbora hainbanaketako lanalditzat hartuko dira, hau da, 5 minutu kilometro edo frakzio bakoitzeko. Joan-etorriaren luzera da uneko lan-egoitzatik ohiko lan-egoitzara dagoen distantzia ofiziala. Mantentze Sailekoak salbuespena izango dira, eurei aparteko lanorduaren prezioan ordainduko zaielako lanaldia luzatzen zaien guztietan.

Zenbaketa hori zatika egingo da eta zati bakoitza aparte zenbatuko da, beraz, ezin dira bateratu. Zatiketa honako hau da:

0 km-tik 6 km-ra.

6 km baino gehiagotik 12 km-ra.

12 km baino gehiagotik 24 km-ra.

24 km baino gehiagotik 48 km-ra.

Gehien jota, 3½ hainbanaketa-ordu.

4.– 48 km-tik gorako joan-etorria 15 egunetan jarraian egiten den bakoitzean, asteko atsedenaldiez gain, soldatadun lizentzia-egun bat hartzeko eskubidea izango da.

Lizentzia hori ezin izango da ekonomikoki konpentsatu.

5.– Egoera berezietan dietaren kontzeptua gastu ordainduen kontzeptuaz ordezka daiteke.

6.– Kendu egiten dira dieta edo destakamentu gurutzatuak edo behar ez direnak.

7.– Mantentze Saileko eta Zerbitzu Zentraletako langileei, enpresak utzitako garraiobideez baliatzen direnean eta joan-etorriaren distantzia edozein izanda ere, bazkarirako 9,97 euroko dieta eta afarirako 9,97 euroko beste dieta bat ordainduko zaizkie, baldin eta egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu egin behar badute, egoerak behartuta. Ez dute, beraz, c) eta d) puntuetako dietarik kobratuko.

8.– Langileak eskatuta, edo langilearen eta zerbitzuaren artean hala adostu denean, langilea bizilekura eramaten baldin badute, ez zaio artikulu honetan aipatutako dieta bat ere ordainduko.

87. artikulua.– Egoitzaren hobari bakarra.

AZL ezarrita duten egoitzetan, koadroetatik eratorritako kontzeptu aldakorren ordez egoitzaren hobari bakarra ordainduko zaie AZLren eraginpeko agenteei, enpresan altan emandako egun bakoitzeko, amatasunarengatiko eta aitatasunarengatiko aldi baterako ezintasuneko egunak kenduta.

Hobari horrek barne hartzen ditu beste kontzeptu hauek: agente bakarrari dagokiona, absentismoko ordezkoentzakoa, larunbatetan lan egitekoa, gauez lan egitekoa, igandeetan lan egitekoa, lanaldien arteko denborakoa. Gidari-kobratzaileen kasuan, dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina sartu beharko da. Sistema horretatik kanpo geratzen dira beste hobari hauek: larunbat gauean lan egitekoa, astean zeharreko jaiegunetan lan egitekoa, zubietakoa...

Bermatu egiten da egoitzaren hobari bakarra behin kalkulatuta, ez dela gutxituko, lan-egoera aldatu arren; hau da, hasierako gutxieneko kopuru hori bermatzen da.

88. artikulua.– Berme pertsonala.

Kontzeptu hau gaur egungo kopuru berean ordainduko da, eta indarrean dagoen bitartean finko eta aldaezin geratuko da.

Kontzeptuaren ordainketa eragin duen hasierako arrazoia desagertzen baldin bada, desagertu egingo da jasotzeko eskubidea ere.

Berme pertsonalaren kontzeptua kobratzen duten langileek kontzeptu horren 24 hileko kobratzeko aukera izango dute, eta horren ondoren eskubide hori bertan behera geratuko da. Maila-igoera, erretiroa eta abar direla eta, kontzeptu hori jasotzeko eskubidea eteten bada, aukera hori hartu eta 24 hilabete egin baino lehenago, jasotako gehiegizko diru-kopurua deskontatu egingo da. Aukera bera izango dute, edozein arrazoi dela kausa, berme pertsonalaren kontzeptua jasotzera iristen diren langileek.

BEDERATZIGARREN TITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA

89. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

89.1.– Eskubideak eta betebeharrak.

Langileek eskubidea dute laneko segurtasun- eta osasun-arloan benetako babesa izateko.

Laneko segurtasun- eta osasun-arloan benetako babesa izateko eskubide horren parte dira informazioa izateko, kontsultak egiteko, parte hartzeko, prebentzio-alorrean prestakuntza izateko, osasun-egoera zaintzeko eta, arrisku larria eta berehalakoa izanez gero, lana geldiarazteko eskubideak ere.

Eskubide horrek berekin dakar ET/FVk bere langileak lan-arriskuetatik babestu beharra.

Behar hori betetzeko aurrekontua ezarriko da, horrek inbertsioetarako araututako aurrekontuaren zati bat hartuko du, eta Zuzendaritzak eta sindikatuetako ordezkariek elkarrekin banatuko dute, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bidez, lehentasuna duten helburuak erabaki eta gero.

89.2.– Prebentzio eta lan-osasun zerbitzua.

Langileen legezko ordezkariei galdetu ondoren, prebentzio-antolakuntzaren eredua Euskal Trenbide Sarearekin baterako prebentzio-zerbitzu mankomunatua izango da. Bertan izango dira kontuan laneko segurtasuneko eta medikuntzako espezialitateak, honako hauetan xedatutakoaren babespean: Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 30. artikulua; eta prebentzio-zerbitzuen araudia onartzen duen 39/1997 Errege Dekretuaren 21. artikulua, eta haren aldaketak.

Berariaz ematen zaie enpresako osasun-langileei gaixotasunerako nahitaezko aseguruaren errezetetan sendagaiak agintzeko ahalmena, enpresako osasun-zerbitzuari buruzko erregelamenduaren 53. artikuluan xedatutakoarekin bat.

89.3.– Osasunaren zaintza.

Langile guztiei bermatuko zaie aldian-aldian euren osasun-egoera aztertuko dela, lanari datxezkion arriskuak aintzat hartuta. Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman behar

du ezinbestean. Ez dira borondatezko azterketak izango, baldin eta azterketak egitea ezinbestekoa bada lan-egoerak osasunean dituen ondorioak baloratzeko, edo langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat, edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuentzat arriskurik izan ahal bada, edo hala xedatuta badago arrisku bereziak eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean.

Osasun-jarduerak barne hartu behar du langileen osasuna aztertzea.

– Hasierako azterketa bat, lanean hasteko edo eginkizun bereziak ematen direnerako, osasunerako arrisku berririk izanez gero.

– Lanera itzultzerakoan, osasun-arazoen ondoriozko absentzia luze baten ostean.

– Aldian-aldian osasuna zaintzapean izatea.

Langile orok izango du urtean behin osasun-azterketa egiteko eskubidea.

Zaintza horrek berariazko protokoloak edo bestelako bitartekoak izango ditu, langile bakoitzari eragiten dioten arrisku-faktoreen arabera.

Zirkulazioko segurtasunarekin zerikusia duten lanpostuetan, beharrezkoa izango da osasuna zaintzapean jartzea, langileen osasun-egoera ona dela egiaztatzeko; laneko arau medikoak betetzeari lotuta.

Prebentziorako osasun-azterketak egin daitezke, bereziki alde hauek kontrolatzeko: ikusmena, alkoholemia, entzumena, abusuzko droga, etab.; eta nahi adina egin daitezke.

Osasun-azterketak lanalditik kanpo egingo dira zenbait lanpostutan, eta horren truke 39,81 euro ordainduko zaie. Bi aldeek adostuko dute noiz egingo den azterketa hilabeteko epean.

Eginkizun horiek Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloarenak dira; hala ere, zentro espezializatuak azpikontrata ditzakete, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude edo baimenak badituzte, bai zerbitzuaren oinarrizko osasun-jarduera gainditzen duten eginkizunetarako, bai diagnostikorako teknika osagarrietarako.

Osasuna zaintzapean jartzearen ondorioz, zirkulazioaren segurtasunean eraginik izan lezakeen elbarritasunik topatzen baldin bada, laneko eta osasuneko gaitasunei buruzko arauetan xedatutakoa aplikatuko da. Tratamendu horretaz balia daitezke, aldi baterako, langile haurdunak.

Osasun-zaintzaren emaitzak ukitutako langileei jakinaraziko zaizkie. Enpresari eta prebentzio-arloan erantzukizunen bat duten pertsonei edo organoei emango zaie egindako azterketako ondorioen berri. Berrikusketa horiek langileak lanpostua betetzeko duen gaitasunari lotuko zaizkio, edo babes- eta prebentzio-neurriak sartu edo hobetu beharrari.

90. artikulua.– Bistaratze-pantailen aurreko lana.

Ordenagailu-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek osasun-azterketak egiteko eskubidea izango dute, hau da, azterketa bat pantailan lanean hasi aurretik, eta aldian aldiko beste ikuskapen bat. Bertan, garrantzi berezia emango zaio begi-arazoak, lokomozio-aparatuko arazoak eta arazo psikologikoak antzemateari.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordenagailu-pantailak darabiltzaten lanpostuen egoera zainduko du eta, batez ere, haien eragile ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aulki motak...) eta ingurumen-baldintzak (argiztapena, aireztapena, sonoritatea...) zainduko ditu.

Pantaila aurreko lanak eragiten dituen gaixotasunen sintomaren bat agertuz gero, lanpostua bera aztertuko da, beste azterketa mediko bat egiteaz gain.

Bistaratze-pantailekin dedikazio osoa duten lanpostuei dagokienez, lanpostuaren azterlan zehatza egin beharko da, eta, behar izanez gero, neurri zuzentzaileak ezarriko dira, besteak beste, atsedenerako jarraibideak hartzea eta lan-jarduna aldatzea.

Nolanahi ere, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari dagokio aurreko paragrafoetan jasotakoa betetzen den kontrolatzea eta segimendua egitea.

91. artikulua.– Arrisku elektrikoa.

ET/FVk behar beste neurri hartuko du, lantokietan energia elektrikorik izanez gero edo erabili behar izanez gero, langileen osasuna eta segurtasuna arriskuan egon ez daitezen, edo, posible ez bada, ahalik eta arriskurik txikiena izan dadin. Neurri horiek hartzeko, oinarritzat hartuko dira aurretik egindako arrisku-ebaluazioak.

Enpresak bermatuko du egindako arrisku-balorazioaren arabera elektrizitatearekiko kontakturik duen langile ororen prestakuntza, egoera horretan erabilgarri diren prebentzio- eta babes-neurriei eta arriskuei buruzkoa.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak begiratuko du arestiko guztia betetzen den, eta, horrekin batera, ea bestelako neurriak hartzen diren elektrizitateak osasunean eta segurtasunean eragin ditzakeen arazoak desagerraraztera eta, posible ez bada, gutxitzera zuzenduta.

92. artikulua.– Arrisku psikosozialak.

Arrisku psikosozialei modu integratu batean aurrea hartzeko xedeaz, Zero Indarkeria taldearen ordez, Arrisku Psikosozialen taldea sortzen da.

Talde hori osatuko dute enpresan ordezkaritza duen atal sindikal bakoitzeko kide batek, Batzorde Iraunkorreko ordezkaritza bera izanik, eta Zuzendaritzak ere ordezkari-kopuru bera izango du.

Alde biek izan beharko dute euren ordezkarien artean, ahal dela, ukitutako kolektiboaren eta haren arduradunen ordezkariren bat, hurrenez hurren.

Taldeak deitutako bilera guztietara deituko zaio guardiako prebentzio-ordezkariari, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak Arrisku Psikosozialen taldearen lanaren berri izan dezan.

Taldearen helburua izango da ebaluatutako lanpostu bakoitza aztertzea, prebentziorako neurriak hartzeko, ebaluazioan arrisku handikotzat hartutako eragileak zuzentzeko xedeaz; horretaz gain, hobetzeko modukotzat hartutako faktoreak hobetzeko proposamenak ere egitea. Enpresako Zuzendaritza ordezkatzen duten taldekideekin batera, arduratuko dira prebentzio-neurriak eta neurriok neurtzeko adierazleak ezartzeko epeak jartzeaz. Neurriak aztertzeko eta proposatzeko epea amaituta, Arrisku Psikosozialen taldeak jarraipenari ekingo dio, hau da, prebentzio-neurrien ezarpenaren jarraipena egingo du eta taldeak berak ezarritako adierazleak aztertuko ditu.

Horrekin batera, segituko du lantzen Zero Indarkeria taldeak lantzen zituen aldeak, hala nola, kanpoko indarkeriaren prebentzioa, gorabeherak erregistratzeko protokoloa, gorabeheraren ostean jarduteko prozedura, ukitutako langileentzako prebentzio-gida, neurri zuzentzaileen diseinua, eta ukituta sentitzen diren langileen atzipena.

Taldea hiru hilean behin bilduko da, taldeak berak hasieran maizago biltzea erabakitzen ez badu, proiektua abiatzeko xedeaz.

Lan-osasunetik egingo dute arrisku-ebaluazioan definitutako banakako profil bakoitzaren jarraipen pertsonalizatua, eta behar diren banakako eta taldekako prebentzio-neurriak ezarriko dira.

93. artikulua.– Amatasuna babestea.

Haurdun dauden edo erditu berri diren langileei edo haien fetuei kalte egin diezaieketen eragileen, prozeduren edo lan-egoeren nondik norakoa, maila edo iraupena zehaztu behar ditu arrisku-ebaluazioak, arrisku zehatzik eragin dezakeen edozein jardueratan. Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute aipatu langileen segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskialdian arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta horretarako lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat. Neurri horietariko bat izango da, beharrezkoa denean, gauez edo txandaka lanik ez egitea.

Lan-egoera edo lanaldia egokitu ezin denean edo, egokitu arren, lanpostu bateko baldintzek haurdunaren edo fetuaren osasunean kaltea eragin dezaketenean, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo mutuetako mediku-zerbitzuek hala ziurtatzen badute, langilea artatzen duen Osasun Zerbitzu Publikoko medikuaren txostenaren bidez, langile horri bere egoeraren araberako beste lanpostu edo zeregin bat eman beharko zaio. Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkariei galdetu ondoren, ondorio horietarako arriskutik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Lanpostuak eta zereginak aldatuko dira mugigarritasun funtzionaleko kasuetan aplikatzen diren arau eta irizpideekin bat, eta aldaketak bere horretan iraungo du langilearen osasun-egoerak lehengo lanpostura itzultzea posible egiten duen arte.

Aurreko arauak aplikatuta ere, bateragarria den lanposturik edo eginkizunik ez baldin badago, emakume langilea bere talde edo talde profesionalaren baliokidea ez den lanpostu batera bidali ahal izango da eta jatorriko lanpostuko ordainsarien multzoa jasotzeko eskubidea gordeko du.

Lanpostu-aldaketa hori ez bada teknikoki eta objektiboki posible, edo justifikatutako arrazoiengatik ezin bada bideratu, langile horri kontratua eten ahal izango zaio haurdunaldiko arriskua dela medio, Langileen Estatutuko 45.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera, haren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran eta lehengo lanpostura edo egoerarekin bateragarria den lanposturen batera joateko ezintasunak dirauen bitartean.

Artikulu honetan xedatutakoa aplika daiteke edoskitze naturalak dirauen bitartean, baldin eta lan-egoerak negatiboki eragin badezake emakumearen zein umearen osasunean, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo mutuetako mediku-zerbitzuek hala ziurtatzen badute, langilea edo umea artatzen duen Osasun Zerbitzu Publikoko medikuaren txostenaren bidez. Halaber, eraginpeko langilearen egoera etendako kontratuaren egoerara alda daiteke, bederatzi hiletik beherako adingabeen edoskitze naturalerako arriskutsua izateagatik, Langileen Estatutuko 45.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera, aurreko paragrafoan xedatutakoarekin bat.

Haurdun dauden langileek eskubidea izango dute lanetik ateratzeko, ordainsaria kobratzeko eskubidea gordeta, baldin eta jaio aurreko azterketak egin edo erditzeko prestatzeko teknikak landu behar badituzte, enpresaburuari aurretik jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean izan behar duela egiaztatzen badute.

94. artikulua.– Banakako babes-ekipoak.

Enpresak langile guztiei banakako babes-ekipoak emango dizkie, langile bakoitzak egiten duen lanaren arabera.

Zerbitzuko arduradunak eta prebentzio-zerbitzuak esango dute zein den erabili beharreko banakako babes-ekipoa, baina zerbitzuko arduradunaren erantzukizun zuzena da babes-ekipoak ondo erabiltzen direla kontrolatzea.

Prebentzio-zerbitzuak esaten duen banakako babes-ekipoa baino ez da erabiliko. Ez da bestelako lan-arroparik edo banakako bestelako babes-ekiporik erabiliko, prebentzio-zerbitzuak aurretik jakin barik eta horretarako baimena eman barik.

Banakako babes-ekipo guztiek CE marka izan behar dute eta informazio-orri banarekin emango dira. Bertan argi eta garbi azalduko dira ekipoaren babes-mailak, mantentzea eta, kasuan kasu, beharrezko ordezkapenak, etab.

95. artikulua.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eta prebentzio-ordezkariak.

Langileek euren lan-egoera hobetzen parte har dezaten, eta informaziorako, kontsultarako eta partaidetzarako eskubideak betetzeko xedeaz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak xedatutakoarekin bat, ET/FVko Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea osatuko da. Batzorde hori izango da parte hartzeko organo parekidea eta kide anitzekoa, eta haren bidez enpresak langileei aldian-aldian eta erregulartasunez galdetuko die arriskuei aurrea hartzeko dituen jardunez.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea 14 kidek osatuko dute (haien artean Zuzendaritzak berak batzordeko burua eta idazkaria izendatuko ditu); Zuzendaritzak 7 kide izendatzen ditu eta gainerako 7 kideak prebentzio-ordezkariak dira, hau da, langileen ordezkariak dira (laneko arriskuak prebenitzeko funtzio bereziak dituzte eta Batzorde Iraunkorrean ordezkaritza duten zentral sindikalek izendatzen dituzte, Batzorde Iraunkorreko ordezkaritza-mailaren arabera). Prebentzio-ordezkarien ahalmenak eta eskumenak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluan xedatutakoak dira.

Prebentzio-ordezkariak ez dira ezinbestean enpresa-batzordekoak izango, enpresako arloetan hautatutako pertsonak izan baitaitezke. Langileen ordezkariak izateagatik duten ordu-kredituaz gain, euren karguari dagozkion funtzio inplizituak betetzeko denbora ere izango dute, baita Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak diren aldetik ere. Horretaz gain, enpresak emango dizkie prebentzio-ordezkariei euren eginkizunetarako behar dituzten prebentzio-arloko prestakuntza eta baliabideak, eta prestakuntzarako denbora hori lanalditzat hartuko da, ondorio guztietarako.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea bi hilean behin ohiko bilkuran batzartuko da, hala ere, batzordeko edozein kidek eskatuta, ezohiko bilkura ere izan dezake. Batzorde hori kideek adosten duten funtzionamendu-araudiaren arabera erregulatuko da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38.3 artikuluaren babespean.

Batzordearen batzarrak eragindako bidaia-gastuak enpresak ordainduko dizkie prebentzio-ordezkariei.

Halaber, batzarra goizean eta arratsaldean izanez gero, prebentzio-ordezkariek etxetik kanpo bazkaldu behar badute, 86.1.a) artikuluko dieta ordainduko die enpresak.

Batzarrak egun erdi bat baino iraun ez arren, prebentzio-langileek probintzia batetik bestera ibili behar badute, 86.1.a) artikuluko dieta ordainduko die enpresak.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko ohiko bilkuretara joan daitezke, hitza izanik, baina botorik gabe, honako hauek: sindikatuetako ordezkariak (zentral bakoitzetik pertsona bakarra); organo horrek eztabaidatuko dituen gaietan adituak diren enpresako langileak, edota horri buruzko informazioa dutenak; enpresatik kanpoko prebentzio-teknikariak, batzordekideren batek hala eskatzen baldin badu; eta enpresako edo enpresatik kanpoko beste edozein teknikari, batzordekideren batek hala eskatzen baldin badu.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak dituen eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 39. artikuluan xedatutakoak dira, baita aplika daitekeen bestelako edozein garapen-arau ere.

Araudi honetan xedatzen ez den guztiari dagokionez, laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak aplikatuko dira.

Zirkulazio Segurtasuneko Batzordea Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuordekoa izango da.

96. artikulua.– Aldi baterako egokitzapena.

Osasun-zerbitzuak esanda, segurtasun- edo osasun-arrazoiengatik, langileren batek bere lanpostuko eginkizunak denboraldi batean bete ezin baditu, behin-behinekoz, lan-egoitzaren inguruneko beste lanpostu batean egokituko da.

HAMARGARREN TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

97. artikulua.– Enpresa-batzordeak.

Enpresa-batzordeak dira enpresak garraio-zerbitzua ematen duen lurralde historiko bakoitzean dituen langile guztien ordezkaritza-organo kide anitzak.

Enpresa-batzordeetan zenbat kide izango diren Langileen Estatutuaren 66. artikuluan xedatutakoaren arabera erabakiko da.

98. artikulua.– Eskumenak.

Enpresa-batzordeek eskumen hauek dituzte:

a) Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak betetzen diren kontrolatzea, baita gai horren inguruan hartzen diren erabakiak ere.

b) Batzorde Iraunkorreko idazkariaren bitartez jakinaraziko zaizkio honakoak:

1.– Irekitzen diren diziplina-espedienteak eta zigor-ezarpenak.

2.– Langileen Estatutuaren 64. artikuluan xedatutakoak.

99. artikulua.– Zentro arteko batzordea edo Batzorde Iraunkorra.

Zentro arteko batzordea edo Batzorde Iraunkorra da enpresako langile guztiak ordezkatzen dituen organo gorena. Langileen kezka, itxaropen eta iradokizun guztiak bideratzeaz arduratuko da, partaidetzaz, elkarkidetzaz eta kontrolaz giro sozial eta lan-giro onak lortzeko eta, horri esker, zerbitzu publikoan eraginkortasun eta emaitza hobeak ere lortzeko.

100. artikulua.– Eraketa eta funtzionamendua.

Batzorde Iraunkorra hamabi kidek osatuko dute. Kide horiek enpresa-batzordeetako kideek aukeratuko dituzte. Batzorde Iraunkorrean sindikatuen proportzionaltasuna gordeko da, hauteskundeen emaitzak orokorrean hartuta.

Batzorde Iraunkorrak bere kideen artean batzordeburua eta idazkaria aukeratuko ditu eta prozedura-araudia egingo du hiru hileko epean. Araudi horren kopia bat igorriko dio Enpresako Zuzendaritzari, eta hitzarmen kolektiboari gehituko zaio, haren parte izango baita.

101. artikulua.– Eskumenak.

a) Sartzeko eta maila igotzeko azterketen egitarauak eta ereduak lantzen parte hartzea.

b) Zerbitzu-koadroak onartzea.

c) Hitzarmen kolektiboak negoziatzea.

d) Oro har, Langileen Estatutuaren 41. eta 64. artikuluetan xedatutako guztiak eta hitzarmen bidez enpresa-batzordeei emandakoak.

102. artikulua.– Batzordeetako kideentzako bermeak.

Enpresa-batzordeetako kideek ordu-kreditu bat izango dute euren eginkizunak betetzeko, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan xedatutakoarekin bat.

Batzorde Iraunkorreko kide ere diren enpresa-batzordeetako kideei hileko 40 orduko kreditua bermatuko zaie.

Bestalde, enpresak bere gain hartuko ditu batzordekideen bidaia-gastuak, osoko bilkura egiteko edo Batzorde Iraunkorra biltzeko, lurralde historiko batetik bestera bidaiatu behar badute.

Halaber, enpresak 83.1.a) artikuluko dieta ordainduko die ordezkari sindikalei; bilera horiek direla kausa, etxetik kanpo bazkaldu behar badute, bilerak goiz eta arratsaldekoak badira.

Horretarako, idazkariak dietarako eskubidea duten guztien zerrenda aurkeztuko dio Enpresako Zuzendaritzari.

Lurralde batetik bestera doazen ordezkariei 86.1.a) artikuluko dieta ere ordainduko zaie, nahiz eta bilera egun erdikoa izan.

103. artikulua.– Sindikatuak enpresan.

Sindikatuek izaera juridikoa eta enpresan jarduteko ahalmen osoa lortu nahi badute, Giza Baliabideen Zuzendaritzan, euren ordezkari edo sustatzaileen bitartez, honako hauek aurkeztu beharko dituzte:

A) Euren inskripzioaren argitalpen ofizialaren fotokopia (EHAA edo BOE).

B) Enpresako ordezkaritza- edo gobernu-organoen eraketaren akta eta euren ordezkari hautetsien izenak.

Enpresan aitortutako sindikatuek euren funtzio sindikala behar den moduan gauzatzeko laguntza materiala eta informazioa izango dituzte, elkarrekin adostuta.

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren (SALOaren) 11.2 artikuluan xedatutakoari jarraikiz, sindikatuek nahi badute kuota sindikalak euren afiliatuen soldatetatik hilero deskontatzea, idatziz jakinarazi behar diote Enpresako Zuzendaritzari, eta, bakoitzari dagokion deskontua egin ahal izateko, esan behar diote zein sarrera-mota aukeratu duten. Ezinbestekoa izango da ukitutako langileek aldez aurretik oniritzia idatziz ematea. Sindikatu-kuotak ezin dira enbargatu.

104. artikulua.– Sindikatuen ordezkaritza.

Audientzia berezia egiaztatzen duten sindikatuak izango dira enpresako sindikatu ordezkatuenak. Audientzia bereziak adierazten du estatu-mailan enpresa-batzordeetan edo administrazio publikoetako beste organo batzuetan kideen % 10 edo gehiago lortzea, edo % 15 Euskal Autonomia Erkidegoan.

105. artikulua.– Langile afiliatuak.

Araubide juridiko sindikala duen sindikatu berean afiliatutako langileek hauxe egin ahal izango dute enpresan:

A) Atal sindikalak eratu, sindikatuen estatutuetan xedatutakoarekin bat etorrita.

B) Batzarrak egin (Giza Baliabideen Zuzendaritzari aurretiaz jakinarazita), kuotak bildu eta informazioa banatu, lanorduetatik kanpo, ohiko lan-jarduna eragotzi barik.

C) Sindikatuak igortzen duen informazioa lanpostuan jaso.

D) Ekitaldietarako eta bileretarako deialdia jasota, atal sindikalaren izenean joan.

106. artikulua.– Atal sindikalak.

Atal sindikalak organo ordezkatzaileak dira, hau da, euren interesak defendatzeko sindikatu batean afiliatu diren langileen multzoa ordezkatzen dute.

107. artikulua.– Atal sindikalak aitortzeko baldintzak.

Aitortuta dago, oro har, euren egitura enpresa mailan.

Aitorpenerako betekizunak hauek dira:

1.– Legez eratutako sindikatu baten parte izatea.

2.– Sindikatu horren estatutuen arabera eratzea. Sindikatu horretako ordezkariek fede eman behar dute, eta benetan estatutuekin bat datorrela egiaztatu.

Sindikatu bakoitzari atal sindikal bakarra aitortuko zaio.

108. artikulua.– Eskumenak.

Atal sindikalen eskumenak hauek dira:

a) Zeinek bere sindikatuaren interesak babestea, Enpresako Zuzendaritzaren aurrean, eta berarekiko harremanak bideratzea.

b) Lantegietako iragarki-tauletan propaganda egitea, baldin eta laneko gaiekin zerikusia badu eta indarrean dagoen legedia hausten ez badu.

c) Enpresan dauden arazoen inguruko informazioa bidali eta jasotzea.

d) Enpresako langileen artean afiliatuak lortzeko propaganda egitea.

e) Zeinek bere garapenerako eta zabalkunderako behar dituen bitartekoak erabiltzea.

f) Kanpoko aholkulariak bertaratzeko eskatzea, behar izanez gero.

g) Hauteskunde sindikaletarako hautagai-zerrenda aurkeztea, zeinek bere karguak izendatuta eta kenduta.

109. artikulua.– Atal sindikaletarako bermeak.

Atal sindikal bakoitzak langileria osoan jasotako boto-kopuruaren araberako ordu-kreditu bat izango du:

50 ordu hileko, botoen % 15 lortuta.

70 ordu hileko, botoen % 17,5 lortuta.

90 ordu hileko, botoen % 20 lortuta.

110 ordu hileko, botoen % 22,5 lortuta.

130 ordu hileko, botoen % 25 lortuta.

150 ordu hileko, botoen % 27,5 lortuta.

Enpresa-batzordeetako eta atal sindikaletako kideek eta ordezkari sindikalek euren ordu-kreditua erabiliko dute Langileen Estatutuaren 68. artikuluaren azken paragrafoan xedatutakoarekin eta baldintza hauekin bat etorrita:

a) Metatu egingo dira enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen urte osoko ordu guztiak, bakoitzari dagokion sindikatuaren kontura.

b) Kreditu hori zentral bakoitzera afiliatutako edozein langilek erabil dezake.

c) Kreditua urtean behin zenbatuko da, beraz, urtean zehar nahierara bana dezakete zentralek.

d) Atal sindikal bakoitzak bere kideak euren lanpostuetako eginkizunetatik orduka askatzeko aukera du, baldintza hauen arabera:

– Nahiko ordu-kreditua badu.

– Enpresa-batzordeko kideak edo ordezkari sindikalak badira.

– Gutxienez 6 hilerako bada.

Halaber, atal sindikalek lan-funtzioetatik aska ditzakete beren kideak, ordezkari sindikalaren funtzioak betetzeko; baldin eta, langileria osoa kontuan hartuta, % 10 afiliatuta badute. Dena den, liberatu bakarra izango da gehienez atal sindikal bakoitzeko. Liberatuek enpresa-batzordeko edo Administrazio Kontseiluko kideak edo ordezkari sindikalak izan behar dute.

Afiliazio-ehuneko hori egiaztatu beharko da, atal sindikal bakoitzak, urte bakoitzeko ekainaren eta abenduaren amaieran, Zuzendaritza Sozialari aurkezten dion afiliatu izendunen zerrendaren arabera.

Liberatu sindikalak, zuzenean edo zeharka, topatzeko moduan egongo dira, arrazoi larriak edo behar-beharrezkoak direla kausa, egin dakizkiekeen deialdietarako (bilerak, zitazioak, etab.), premiaz sortutako lan-arazoen ondorioz.

Halaber, laguntzaile gisa aurkeztu ahal izango dira afiliatuek hasitako prozesuetan, edo Enpresako Zuzendaritzari egiten dizkioten erreklamazioetan, batez ere, diziplina-espedienteen edo istripu larrien ondorioz irekitako espedienteetan deklaratu edo erreklamatu behar bada.

Liberatu sindikalek, euren mailei dagozkien soldata-kontzeptu finkoez gain, konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute, betebehar sindikala egiteagatiko bereizkeria ekonomikorik sor ez dadin, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Konpentsazio bera emango zaie orduen metaketarengatik askatutakoei; gutxienez sei hilean segituan egiten bada.

110. artikulua.– Ordezkari sindikalak.

Atal sindikaletako ordezkariak dira, ondorio guztietarako, enpresan afiliatuta dauden langileen artean langileek beraiek hautatutako ordezkari sindikalak. Haien izendapena Enpresako Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaio, eragin osoa izan dezan.

Bi ordezkari sindikal izango dira enpresa-batzordeetarako hauteskundeetan, gutxienez, botoen % 10 jaso duten sindikatuen atal sindikal bakoitzeko.

Botoen % 10 lortu ez duten sindikatuen atal sindikalek ordezkari sindikal bakarra izango dute.

111. artikulua.– Ordezkari sindikalentzako bermeak.

Enpresa-batzordeetako kideak ez diren ordezkari sindikalek ere besteentzat ezarritako berme berberak izango dituzte, baita SALOaren 10.3 artikuluak aitortzen dizkien eskubideak ere.

Dena den, ordu-kreditua erabiltzeko, ezin izango da aurreko artikuluetan liberatuei eta atal sindikalei egotzi zaien ordu-kreditua gainditu.

112. artikulua.– Probintzia- edo estatu-mailako kargu sindikalak.

Erabakitzen da ordezkaritzarik handiena duten erakunde sindikaletan lurralde-, autonomia- edo estatu-mailan hautetsiak diren langileei SALOaren 9. artikuluan xedatutako eskubideak aplikatuko zaizkiela.

113. artikulua.– Ordu sindikalen eskaera.

Baimen sindikalak eskatuko dira, ahal dela, ostegunaren 12:00ak baino lehen, eta hurrengo asterako; eta jaieguna, zubia edo jai-bezpera bada, azken lanegunean, goizeko 10:00ak baino lehen, Antolakuntzari eta Giza Baliabideen Sailari idatziz jakinarazita.

Koadroei lotuta ez dauden langileek gutxienez lanegun bat utzi behar dute eskatzen duten egunetik hartu nahi duten egunera.

Oro har, ez da ordu sindikalik emango larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan, oso kasu berezietan izan ezik.

Zerbitzu-koadroak, egutegiak, etab. negoziatzeko, arau orokor gisa, ordezkaritza duen sindikatu bakoitzeko pertsona bakarrak izango du baimen sindikala enpresaren kontura (Segurtasun eta Osasun Batzordean izan ezik).

Atal sindikalen batzarretarako baimenak aurreko asteko ostegunean 12:00ak baino lehen eskatu behar dira. Bi atal sindikalek ezin izango dute batzarra egun berean egin eta lehentasuna izango du lehenago eskatu duenak.

Baimena uka daiteke, ordu-kreditua agortuta badago. Baimena emandakotzat hartuko da, ez bazaio eskaerari ezarritako epean erantzuten.

114. artikulua.– Ordu sindikalen murrizketa.

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, ordu sindikalak % 15 murriztuko dira (3.750 ordu urtean).

Helburu hori lortzeko lehenengo neurria izango da, 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, baimen sindikalak eragiten duen txandaren edo lanaldiaren iraupena kreditu sindikalari kentzea.

Hitzartutako murrizketa lortu arte hartu beharreko bestelako neurriak alde biek adostu beharko dituzte. Hala ere, 2014. urtea amaitu baino lehen, falta den murrizketa nola egin adostu ez bada, honela jokatuko da:

– 2014ko hauteskunde sindikaletatik eratorritako batzorde iraunkorra eratzen denetik, 35 orduraino murriztuko da lurraldeetako enpresa-batzordeetako kidea den eta Batzorde Iraunkorrekoa den kide bakoitzaren osagarria.

– 2015eko lehen sei hiletan zehar, aztertu egingo da zer-nolako eragina izan duten aurreko neurri biek 2013ko kreditu erabilgarrian. Hitzartutako % 15era heldu ez bada, alde biek itunduko dute nola bete helburua epea amaitu aurretik; ados jarri ezean, proportziozko murrizketa bat egingo zaie atal sindikal guztiei edo langileen elkarte guztiei.

115. artikulua.– Parte-hartze sindikala.

Sindikatuek enpresan hartuko dute parte batzorde hauen bitartez:

1.– Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea.

Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuordekoa izango da.

Hori oinarritzat hartuta, alde biek egingo dute lan Zirkulazioaren Segurtasun Batzordearen osaera, izaera, eginkizunak eta funtzionamendu-arauak erabakitzeko.

Erabaki arte, 2008-2010eko hitzarmenaren erregulazioari eutsiko zaio, baina aldaketa bakarra eginda, hau da, ordezkaritza sindikalean atal sindikal bakoitzeko kide bat egongo da.

2.– Zerbitzu-koadroen Batzordea.

Zerbitzu-koadroen Batzordea osatuko dute, batetik, sindikatuen aldeak, atal sindikalek izendatutako partaideen bidez, Batzorde Iraunkorreko ordezkaritza bera izanik, eta, bestetik, Zuzendaritzaren ordezkaritzak.

Zerbitzu-koadroen Batzordea Batzorde Iraunkorraren eskuordekoa izango da ondorio guztietarako.

Batzorde honen eginkizuna da langileen lana arautzen duten zerbitzu-koadroak negoziatzea. Zerbitzu-koadroak oso garrantzitsuak dira sozietatearen funtzionamendurako, beraz, batzordearen negoziazioa indarrean dauden legeekin bat etorrita egingo da, bertan xedatutako epeak ahalik eta gehiena arintzen saiatzeko.

Batzordeak hartutako erabakiak, lanpostuen zerrendakoak eta lan-egoeraren aldaketetakoak, Batzorde Iraunkorrarekiko erabaki-mailakoak izango dira.

3.– Gizarte Laguntzen Batzordea.

Gizarte Laguntzen Batzordea osatuko dute, batetik, Batzorde Iraunkorrean ordezkaritza duen zentral sindikal bakoitzeko kide finko batek, bertan duten ordezkaritza bera izanik eta zein bere atal sindikalak izendatuta; eta, bestetik, Enpresako Zuzendaritzak, besteek beste ordezkari izanik.

Batzordearen eginkizun nagusia da maileguei, jantokiei, eskola-laguntzei, uniformeei eta, oro har, gizarte laguntzatzat hartzen den edozein kontzepturi buruzko gaiak lantzea.

4.– Lanpostuen Baloraziorako Batzordea.

Lanpostuen Baloraziorako Batzordea ordezkaritza paritario batek osatzen du, Zuzendaritzak eta Batzorde Iraunkorrak izendatuta, lau ordezkari alde bakoitzeko.

Haren eginkizuna da lanpostuak baloratzeko sistema zaintzea, xedatutako prozedura-arauekin bat etorrita.

5.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkaritza paritarioa eta kide anitz ditu, Zuzendaritzak eta Batzorde Iraunkorreko atal sindikalek izendatuta, bertan duten ordezkaritzaren arabera. Batzordeak beretzat hartzen ditu Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta haren garapen-arauetan xedatutako eskumenak eta eginkizunak.

Horretarako erabakitako arauen arabera funtzionatuko du.

6.– Euskara Batzordea.

Euskara Batzordea osatuko dute, batetik, Zuzendaritzaren ordezkaritzak eta, bestetik, EuskoTreneko atal sindikaletariko bakoitzaren ordezkari batek. Batzorde Iraunkorrean duten ordezkaritza bera izango dute guztiek, eta euren helburua da enpresan euskararen erabilera normalizatzeko gai guztiak lantzea.

7.– Epaimahai aztertzailea.

Epaimahai aztertzailea kide anitzeko organoa da eta Zuzendaritzaren ordezkariek eta ordezkari sozialek osatzen dute. Haren helburua da lanpostuak aldatzeko prozesuetan, barne-sustapenetan eta kanpoko hautaketa-prozesuetan objektibotasuna eta gardentasuna bermatzea. Haren osaera, eginkizunak eta funtzionamendu-arauak hitzarmen honetako 17. artikuluan araututa daude.

HAMAIKAGARREN TITULUA

SARIAK ETA ZEHAPENAK

SARIAK

116. artikulua.– Sariak.

Langileen jokabidea, errendimendua, ardura eta gaitasun bikainak saritzeko xedeaz, eta betebeharretan gero eta hobeto ibil daitezen, sariak emango dira honako zio hauengatik:

– Merezimenduzko ekintzak.

– Enpresan emandako denbora.

117. artikulua.– Merezimenduzko ekintzak.

Merezimenduzko ekintzatzat hartuko dira erregelamenduzko betetze hutsetik askoz goragoko borondatea eta jarrera azalarazten duten ekintzak, erabiltzaileen eta langileen segurtasunaren eta zerbitzuaren kalitatearen mesedetan, eta anormaltasunak edo istiluak gainditzera edo halakorik ez izatera, enpresako ekoizpen-prozesuak edo irudia hobetzera, eta abarretara zuzenduta.

Merezimenduzko ekintzetarako sariak hauek izan daitezke:

a) Dirutan, gehienez, sei hileko.

b) Opor-egun gehiago, gehienez, langileari legez urtebetean dagokionaren bikoitza.

c) Ordaindutako baimena, gehienez, hamar egun.

d) Ikasketa-bidaiak eta -bekak.

e) Laudoriozko gutuna.

Aurreko artikuluen ondorioetarako, inguruabar berezitzat hartu eta baloratu dira honako hauek: langilea une hartan zerbitzuan egon ez izana edo parte hartzera derrigorturik egon ez izana, baliabide egokirik izan ez izana, eta egoera oker-okerretan eta antzekoetan egon izana ere.

Aurreko sariak kalkulatzeko, hilekotzat hartuko da balorazio-soldataren eta antzinatasunaren kontzeptuen batura.

118. artikulua.– Iraute-saria.

Honetan datza:

a) Bi hileko soldata eta antzinatasuna, zerbitzuan 30 eta 35 urte bitartean eman duten langileentzat, 35 egin barik.

b) Hiru hileko soldata eta antzinatasuna, 35 urte eginda eta 40 egin gabe duten langileentzat, a) atalekoa jaso ez badute; bestela, bien arteko aldea baino ez zaie ordainduko, hau da, b) ken a).

c) Lau hileko soldata eta antzinatasuna, 40 urte egindakoan, a) eta b) ataletakoa ordaindu ez bazaie; bestela, aldea baino ez zaie ordainduko, hau da, c) ken b) eta ken a).

Hitzarmenaren II. eranskinean dauden soldata-taulen arabera kalkulatuko da aurreko paragrafoetan aipatzen diren hilekoen zenbatekoa.

Saria dagokion langileak eskatuta ordainduko dira, edota erretiro- edo heriotza-kasuetan.

40 urteko iraute-saria, langileak eskatuta kobratzen baldin bada, erretiroaren edo heriotzaren unean erregularizatuko da.

119. artikulua.– Saria ematea.

Iraute-saria alde batera utzita, gainerako sariak emango dira kontraesaneko edo aldebiko espediente baten ondoren. Espediente hori Enpresako Zuzendaritzaren ekimenaz hasiko da, langilearen nagusiek edo lankideek proposatuta, edota agintariek edo erabiltzaileek proposatuta.

Merezimenduzko ekintzen ondorioz ematen diren sariak langilearen espediente pertsonalean idatziko dira, eta hitzarmen honen 129. eta 139. artikuluetan xedatutako ondorioak izango dituzte.

FALTAK ETA ZEHAPENAK

120. artikulua.– Definizioa.

Faltatzat hartzen da nahita edo zabarkeriaz egindako ekintza edo ez-egite oro, baldin eta lan arloan indarrean dauden xedapenetariko edozein haustea badakar.

121. artikulua.– Falten sailkapena.

Faltak, berezko astuntasunaren, ondorioen behinekotasunaren eta intentzionalitatearen arabera, hiru multzotan sailkatzen dira: arinak, astunak eta oso astunak.

Erregelamendu honetan aipatzen diren faltak ez dira izan daitezkeen guztiak. Faltaren bat berariaz adierazita ez badago, egin den arau-hustearen antzekoenaren parekotzat hartuko da.

FALTEN ZERRENDA

122. artikulua.– Falta arinak hauek dira:

1.– Justifikatu gabe garaiz ez iristea, ez bada hilean lautan baino gehiagotan egiten, eta ez bada zerbitzuan oztoporik edo aldaketarik sortzen.

2.– Norberak higienerik edo garbitasunik ez izatea, eta uniformea desegoki erabiltzea edo osorik ez erabiltzea.

3.– Laneko materialak, makinak, tresnak eta lanabesak ez zaintzea edo gaizki zaintzea, kalterik edo matxurarik eragiten ez bazaie edo zerbitzua kaltetzen ez badu.

4.– Edozein lan-xedapenen edo -erregelamenduren hauste hutsa, axolagabekeria edo zabarkeria hutsa, zerbitzuaren segurtasunean edota erregulartasunean eraginik ez badu.

5.– Zerbitzuan zuzen ez jokatzea, gainerako langileekin edo erabiltzaileekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratetako langileekin, etab.), baldin eta jokabide horren garrantziaren ondorioz hurrengo multzoetan sartu ez bada.

6.– Irudiari edo itxurari buruzko adierazpen iradokitzaile eta desatseginak, baita txisteak edo iruzkinak ere; nahita egindako hitzezko abusu lizunak; lantokian eta lanabesetan sexu-edukirik duten irudiak edo horma-irudiak erabiltzea; edo berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera.

7.– Deskribatu direnen antzeko beste edozein.

123. artikulua.– Falta astunak hauek dira:

1.– Justifikatu gabe hilean lautan baino gehiagotan garaiz ez iristea, edo, horren ondorioz, enpresari kalteren bat eragitea, edo zerbitzua oztopatu, trabatu edo aldatzea.

2.– Lizentziak lortzeko gezurrak esatea.

3.– Karguko berezko zerbitzuetan mesede-tratua ematearen truke saririk onartzea.

4.– Urtebetean lau falta arin egitea.

5.– Txartelik ez duten pertsonei bidaiatzen edo fakturatu gabeko merkantziak garraiatzen uztea edo horretarako baimena ematea, halakoak eragozteko edo ez gertatzeko lana duten langileek eginez gero, irabazi-asmorik gabe; eta, halaber, langileentzako eta haien familientzako txartelak eta baimenak beste batzuei erabiltzen uztea.

6.– Lanaldian zehar, baimenik gabe, norberaren aferetan aritzea.

7.– Zerbitzua justifikaziorik gabe bertan behera uztea, segurtasunean edo erregulartasunean eraginik ez badu.

8.– Lanera behin baino gehiagotan huts egitea, justifikatu gabe edo aldez aurretik jakinarazi gabe, hogeita hamar egun naturaletan hiru aldiz, gehienez.

9.– Diziplinarik eza edo desobedientzia lanean; hurrengo multzoan ez badago.

10.– Lanera huts egiteko gaixotasun-plantak egitea edo justifikatu gabeko gaixotasunak alegatzea.

11.– Ondorio astunak izanik ere hurrengo multzoan sartzen ez diren zabarkeriak, zuhurtziagabekeriak eta arau-hausteak.

12.– Errendimendua nahita eta behin-behinean gutxitzea.

13.– Ordutegiaren kontrol-sistemak saihesteko edo, lanaldia justifikatu gabe betetzen ez denean, ez detektatzeko ekintzak edo omisioak.

14.– Errespetu edo adeitasun falta nabaria, beste langileren batekin, erabiltzaileekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratetako langileekin, etab.).

15.– Ezohiko droga-intoxikazioa edo mozkorraldia zerbitzuan, baldin eta zirkulazioari loturiko lanpostua ez bada eta zerbitzuaren segurtasunean edo erregulartasunean eraginik ez badu.

16.– Gonbit lizun edo konprometigarriak, lankideentzako keinu lizunak, behar ez den ukitze fisikoa, igurtzimendua, leku erreserbatuetan (komunetan, aldageletan, etab.) jendea ezkutuan behatzea, itxuraren edo sexu-aukeraren gaineko iruzkin etengabeak eta iraingarriak, eta berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera.

17.– Esan direnen antzeko beste edozein arau-hauste.

124. artikulua.– Falta oso astunak hauek dira:

1.– Lanera behin baino gehiagotan huts egitea, justifikatu gabe edo aldez aurretik jakinarazi gabe, 90 egunetan hiru lanaldi baino gehiagotan.

2.– Lanean justifikaziorik gabeko eta garrantzi eta larritasun handiko diziplinarik eza edo desobedientzia izatea.

3.– Beste langileren bati, nagusiren bati edo haien senidekoei hitzez, idatziz edo ekintzaz tratu txarrak ematea, baita erabiltzaileei edo hirugarrenei (hornitzaileei, kontratetako langileei, etab.) ere.

4.– Ezohiko droga-intoxikazioa edo mozkorraldia zerbitzuan, baldin eta zirkulazioari loturiko lanpostua bada edo zerbitzuaren segurtasunean edo erregulartasunean eraginik badu.

5.– Kontratuaren fede ona haustea.

6.– Enpresari edota lankideei egindako lapurretak, ebasketak, maulak, bidegabeko jabetzeak eta funts-atxikipenak.

7.– Ohiko edo itundutako laneko errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

8.– Zuhurtziagabekeria ausartegia edo zabarkeria nabaria, baldin eta trenbide-zerbitzuko ustiapenaren segurtasunean edo erregulartasunean eragina badu.

9.– Zerbitzua justifikatu gabe bertan behera uztea, baldin eta segurtasunean edo erregulartasunean eraginik badu.

10.– Zerbitzuarekin zerikusia duten mesedeak egitearen truke opariak edo ordainsariak onartzea, konfiantza-abusua izanik, ET/FVren edo erabiltzaileen kalterako.

11.– Agintekeria.

12.– Lan arriskutsuak egiteko agintzea, aldez aurretik instalazioan, giroan edo leku arriskutsuan behar diren segurtasun-neurriak hartu gabe; eta, halaber, halako lanak egin behar dituzten langileei arrisku horretarako segurtasun-mekanismo, -lanabes edo -jantziak ez ematea, langileek eskatu arren.

13.– Ez erabiltzea ezarritako segurtasun-neurri guztiak, hau da, jasotako instrukzioei jaramonik ez egitea, langileari berari, lankideei eta hirugarrenei heriotza eragiteko arriskua duten lan arriskutsu-arriskutsuetan.

14.– Lana edo zerbitzua berehala ez geldiaraztea, baldin eta lanean ari direnentzako arriskurik hautematen bada, bai ezusteko edo aparteko arrazoiengatik, bai unean behar diren prebentzio-mekanismo erabilgarriak edo segurtasun-arropak ez izateagatik.

15.– Askatasun publikoen eta eskubide sindikalen jarduna oztopatzea.

16.– Greba-eskubidea eta lanerako eskubidea askatasunez egikaritzeko mugak jartzera bideratutako ekintzak egitea.

17.– Langile orok bere intimitatea errespetatua eta bere duintasuna behar bezala begiratua izateko duen oinarrizko eskubidea haustea, laido sexual hitzezko edo fisikoen kontrako babesa barne.

18.– Laneko jazarpena. Jazarpena da norbanako baten nortasunaren, duintasunaren edo osotasun fisikoaren edo psikikoaren aurkako jokaera errepikakorra, hitzezko, ekintzazko, keinukoa edo idatzia; edo haren lanpostua arriskuan jarri edo laneko giroa kaltetu dezakeena.

19.– Sexu-xantaia, hau da, enplegua lortzea, enpleguaren egoerak edo enpleguak irautea biktimak sexu-mesedea egiteko baldintzapean jartzea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua ez bete. Giro-jazarpena edo sexu-jazarpena, hau da, lan-ingurune beldurgarria, kontrakoa eta umiliagarria sortzea, sexu-edukiez edo eduki sexistaz; sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena, Enpresako Zuzendaritzaren eskumenen mendeko eremuan sortuz gero, subjektu aktiboa edozein izanda ere. Errepresaliak hartzea salaketa jarri, lekukotza eman, lagundu edo jazarpen-ikerketetan parte hartzen duten pertsonei, edota halako jokabideen aurka azaltzen diren pertsonei, bai norberaren kasuan, bai hirugarrenen kasuan. Edozein eraso fisiko, edo berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera.

20.– Urte batean zehar lau falta astun egitea.

21.– Aurrekoen antzeko beste edozein egitate, edo legeetan, erregelamenduetan eta aplika daitezkeen bestelako xedapenetan halakotzat hartutakoak.

ZEHAPENEN SAILKAPENA

125. artikulua.– Falta arinei dagozkien zehapenak hauek dira:

Gaitzespen-gutuna edota prestakuntza-, birziklatze-, sentsibilizazio-ikastaroetara joatea, lanalditik kanpo.

126. artikulua.– Falta astunei dagozkien zehapenak hauek dira:

a) Aldi baterako, egun batetik hilabetera, enplegu eta soldatarik gabe uztea, edota prestakuntza-, birziklatze-, sentsibilizazio-ikastaroetara joatea, lanalditik kanpo.

b) Kategoria aldi baterako galtzea, sei hilerako, gehienez.

127. artikulua.– Falta oso astunei dagozkien zehapenak hauek dira:

a) Aldi baterako enplegu eta soldatarik gabe uztea, hilabete eta egun batetik hiru hilabetera.

b) Kategoria galtzea, sei hilabete eta egun batetik behin betikora.

c) Egoitzaz aldatzea, aldi baterako edo behin betiko.

d) Kaleratzea.

128. artikulua.– Langilearen kategoria-galera, aldi baterakoa edo behin betikoa, bi soldata-maila jaitsiaz gauzatuko da, gehienez; baina ematen dioten lanpostuko funtzio guztiak bete beharko ditu. Horren ondorioz, lan-egoitza aldatzen badiote, ez du inoiz bizilekua aldatu beharra ekarri beharko.

Aldi baterako edo behin betiko egoitza-aldaketa ekartzen duten zehapenetan, ahalegindu behar da jatorrizko lan-egoitzatik gertuen dauden lanpostu hutsetara aldatzen.

Kategoria-galera behin betikoa baldin bada, behin langilearen espedientearen oharpena baliogabetuta, berriro ere aurkeztu ahal izango da gora egiteko lehiaketetara, lehengo lanpostua lortzeko.

Aldi baterako enplegu eta soldatarik gabe uzteko zehapena Erregelamendua desegoki interpretatzeagatik, hutsegiteengatik, arriskuaren pertzepzio okerrarengatik, eta abarrengatik izan bada, zehapena osatzeko edo haren ordez, lanorduetatik kanpoko prestakuntza-jardunaldiak egin ahal izango dira, neurri hori Zuzendaritzaren ustez egokia denean, berriro ere antzeko arau-hausterik izan ez dadin.

ERANTZUKIZUNA ALDATZEN DUTEN INGURUABARRAK

129. artikulua.– Inguruabar aringarriak hauek dira

1.– Espedientean zehapen idatzirik ez izatea.

2.– Lehenago sariak edo aipamen laudagarriak merezi izana.

3.– Probokazioren edo mehatxuren bat tartean dela hala jokatu izana.

4.– Barra-aldirako edo itsualdirako estimuluen eraginez hala jokatu izana.

5.– Egindako ekintzak ondoriorik izan ez dezan ahalegin guztiak egin izana.

6.– Unean bertan damutzearen ondoriozko bulkadaz, faltaren efektuak konpontzen, gutxiagotzen, eta iraindutako pertsonari atsegin ematen saiatu izana, edo egindakoa aitortu izana.

7.– Aurrekoen antzeko zentzua duen beste edozein.

130. artikulua.– Inguruabar astungarriak hauek dira:

1.– Lehenago egin izana baliogabetu gabe dagoen antzeko faltarik.

2.– Ezkutatzea. Honela ulertuta: zer gertatu den argitzeko oztopoak eragiten dituzten faltsukeriak, desitxuratzeak, simulazioak edo omisioak.

3.– Jakinaren gainean jokatu izana.

4.– Maltzurkeriaz jokatu izana (hau da, ekintza bermatzera zuzenean bideratutako baliabideak, erak edo moduak erabili izana).

5.– Faltaren gaitza nahita handitu izana, behar ez diren beste gaitz batzuk eginez.

6.– Aurrekoen antzeko beste edozein inguruabar.

131. artikulua.– Ezarri beharreko zehapena graduatu egin beharko da, kasu bakoitzean izan diren inguruabar aringarriak edo astungarriak kontuan izanik; halaber, kontuan izan behako da gertakarien neurria, eragindako kaltea eta egilearen intentzionalitatea.

Sari edo aipamen laudagarri bakoitza behin baino ezin izango da aringarritzat hartu. Horren ostean, birtualtasuna galduko du.

Inguruabar aringarririk izanez gero, faltari dagokion zehapena gutxieneko graduan ezarriko da.

Bi inguruabar aringarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, aurreko multzo hurrenari dagokion zehapena ezartzea dago.

Bi inguruabar astungarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, behar den zehapena gehieneko graduan ezarriko da.

Falta berean inguruabar aringarriak eta astungarriak biltzen direnean batak bestea kitatuko du.

132. artikulua.– Falten preskripzioa.

Langileen faltak preskribatu egiten dira, etengabekoak, ezkutukoak edo jokaera konplexuen ondoriozkoak izan ezik, ondoren zehazten den egun-kopurua igaro ondoren, Enpresako Zuzendaritzak falta hori izan dela jakiten duenetik aurrera, eta, beti ere, falta izan eta sei hileko epean.

– Falta arinak, 10 egunean.

– Falta astunak, 20 egunean.

– Falta oso astunak, 60 egunean.

Kasuan kasuko diziplina-espedientea irekitzeak eten egingo ditu aipatutako preskripzio-epeak.

PROZEDURA

133. artikulua.– Falta izan daitekeen egoera bat izanez gero, haren berri duen arduradunak espedienteen instrukzio-egileari jakinaraziko dio, gertakari guztiak azalduko dizkio, eta bidezkotzat jotzen dituen frogabideak proposatuko ditu.

Instrukzio-egileak 5 laneguneko epea izango du zer gertatu den ikertzeko eta gertaerak falta diren ala ez erabakitzeko; beraz, artxiborako izapidea egingo du, falta arina bada, edo diziplina-espedientea irekitzeko moduko falta bada.

134. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina egin dela uste baldin badu, kasuan kasuko zehapena ezarriko du eta langileari idatziz jakinaraziko dio, bost laneguneko epean; bertan zehatz-mehatz azalduko da zergatik ezartzen zaion zehapena eta zein zehapen ezarri zaion. Langileak jakinarazpena jaso izanaren kopia itzuliko du.

135. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina baino gehiago denik izan daitekeela uste badu, egindako jarduketen bidez gertakariak egiaztatu ondoren, diziplina-espedientea irekiko du. Espedienteari hasiera emateko, lehenik, kargu-orria formulatzeko akusazio-izapidea egingo da, beste 5 laneguneko epean, diziplina-espedientearen irekiera eragin duten gertakariak zehaztuta.

Kargu-agiria interesdunei jakinaraziko zaie, eta bost laneguneko epea emango zaie erantzun dezaten. Espedientepean dagoen pertsonak jaso izana sinatu beharko du, eta egin nahi ez badu, bi lekukoren aurrean emango zaio.

Diziplina-espedientearen irekiera Batzorde Iraunkorreko idazkariari jakinaraziko zaio, kargu-agiria igortzen denetik bi lanegunera gehienez.

Interesdunak, deskargu-orriaren bitartez erantzuteko duen bost laneguneko epea igaro ondoren, deskargu-orria aurkezten ez badu, instrukzio-egileak entzunaldiaren izapidea bete dela adieraziko du, eta espedientea izapidetzen jarraituko du.

Deskarguak jaso eta gero, instrukzio-egileak egoki irizten dituen frogabideak hartuko ditu eta frogatutzat ematen dituen gertaerei buruzko txosten bat idatziko du; bertan adieraziko du zer-nolako falta den astuntasunaren arabera, eta erantzukizuna alda dezakeen inguruabarren bat ikusi duen.

Espedientea izapidetu bitartean, erruztatuak aholkulari sindikal baten edo Batzorde Iraunkorrak berak izendatutako kide baten laguntza izan dezake. Berak eginbide guztietan lagun diezaioke, frogabideak proposa ditzake eta espedientea ikus dezake, behin amaituta, instrukzio-egilea aurrean dela.

Espedienteak ezin izango du bi hil baino gehiago iraun, kargu-orriaren jakinarazpen frogagarria egiten denetik zehapena ezarri arte; baldin eta ezohiko inguruabarrik ez badago (hala nola, espedientepean dagoen pertsona oporretan egotea, karguak zabaltzea, etab.). Halakorik bada, instrukzio-egileak gehienez ere hilabete luza dezake epea, beti ere horretarako arrazoiak emanda.

136. artikulua.– Zehapena ezartzeko eskumena.

Falta arinetarako zehapenak espedienteen instrukzio-egileak ezarriko ditu zuzenean.

Falta astunetarako edo oso astunetarako zehapenak Giza Baliabideen eta Antolakuntzako zuzendariak ezarriko ditu, kaleratzea ez baldin bada. Kasu horretan Administrazio Kontseiluak edo haren ahalordeak ezarriko du.

Edozein zehapen ezartzen dela ere, guztiak jakinarazi behar zaizkie Batzorde Iraunkorreko idazkariari eta langilearen atal sindikalari, bi laneguneko epean, gehienez, langileari zehapena jakinarazten zaionetik.

137. artikulua.– Zehapenen aplikazioa.

Diziplinazko kaleratzeetan, zehapenak erabateko ondorioak izango ditu haren jakinarazpenean adierazten den egunetik aurrera; gainerakoetan, ordea, zehapenen aplikazioa indarrean jarriko da irmoa izan eta 30 eguneko epearen barruan, bai haren aurka erreklamazio judizialik egin ez delako, bai berresteko epai irmoa egon delako.

Beste zehapen batzuk osatzeko edo haien ordez egiteko prestakuntza-jardunaldiak sei hileko epean egin behar dira, zehapenak irmoak direnetik aurrera.

15 egun edo gehiago enplegu eta soldatarik gabe uzteko zehapena bada, langileak hala eskatzen badu, lehen nomina aurreratzeko arbitrajea egin daiteke, behin baino ez.

138. artikulua.– Behin-behineko etendura.

Oso falta astunak direnean eta inguruabarrek hala eskatzen dutenean, espedienteen instrukzio-egileak erabaki dezake espedientepekoa enplegurik eta soldatarik gabe uztea, izapideak dirauen bitartean; horren berri eman behar die Enpresako Zuzendaritzari, auzipetutako langilearen sailari eta Batzorde Iraunkorreko idazkariari.

139. artikulua.– Zehapenak baliogabetzea.

Langileek egindako lan-falten ondoriozko zehapenak euren espediente pertsonaletan idatziko dira, eta baliogabeturik geratuko dira hortik 3 hilabetera, falta arinak badira; urtebetera, falta astunak badira; eta 3 urtera, falta oso astunak badira; baldin eta langileak epe horietan astuntasun bereko edo handiagoko faltarik egiten ez badu.

Zehapenaren idatzi-oharrak indarrean dirauen bitartean, langile berak merezimenduzko ekintzaren bat dela medio sariren bat jasotzen badu, oharraren iraupena % 50 murriztuko da.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lan-poltsa.

Urteko kopuruan izan daitezkeen gehiegizko orduen konpentsazioari eta lanerako ezintasun iragankor luzeei, lan-gainei, oporrei eta abarrei erantzun ahal izateko, lan-poltsa gisa erabiliko dira honezkero prestakuntza izan duten kanpoko langileak, lanpostu hauek betetzeko gaitasuna baitute: gidari-kobratzailea, treneko agentea, eragiketetako agentea, geltokiko burua, ikustailea, bezeroarentzako informazioa eta arreta, geltokiko laguntzailea, EuskoTran / treneko agentea, funikularreko agente bakarra, etab.

Aribideko urtean edo hurrengo urterako metatutako orduen poltsa konpentsatzeko egin beharreko kontratazioak aldi baterako kontratu zuzenen bitartez egingo dira, uneko modalitateak erabilita (lanaldi partzialekoa, lanaldi osokoa, praktiketakoa, etab.).

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Iragazkortasun-klausula.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean egon eta 2005eko uztailaren 29an Eusko Trenbideak sozietatean langile finkoak ziren edo haren lan-poltsa ofizialetan zeuden langileek aukera izango dute, denbora mugarik gabe, enpresa horretan zein Euskal Trenbide Sarean sortzen diren lanpostuak eskuratzeko, baldin eta uneko deialdiaren oinarrietako eskakizunak betetzen badituzte eta deialdiko probak gainditzen badituzte, Eusko Trenbideak sozietatean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren irizpideekin bat etorrita, barne-deialdia bete gabe geratuz gero, egin daitekeen kanpoko deialdiaren aurretik.

2005eko uztailaren 29ko kanpoko eta barneko poltsa mugatuak mugagabeak izango dira Eusko Trenbideetarako eta Euskal Trenbide Sarerako.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berme-klausula.

Eragiketetako agentearen kategoria, lineen kudeaketarako dokumentuan bildutako eginkizunak dituela, antolamenduko erantzun bat da, enpresak dituen erronka eta behar berrietarako.

Beraz, lehenik, esan behar da irudi hori sartzeak ez duela inola ere adierazi nahi treneko agentearen kategoria desagertuko denik, ezta treneko agenteen kopurua murriztuko denik ere, kategoria berriaren mesedetan. Hau da, treneko agentearen kategoria ez da desagerrarazi beharreko kategoriatzat hartuko, eta bertan sor daitezkeen lanpostu hutsak treneko agenteen bitartez beteko dira.

Eragiketetako agenteek, treneko agenteak egiten dituen gidatze-jarduerei begira, honako hau egin dezakete:

1.– Lanpostuen zerrenda eratzeko itundutako ehunekoetatik kanpo geratu diren absentismo-gainek eragindako txandak egin ditzakete, baita ustekabeko zerbitzuek eragindako ekoizpen-gainak ere.

2.– Langileak ordezka ditzakete prestakuntza-prozesuetan dauden bitartean.

3.– Hirugarren pertsonen prestakuntzaren ardura har dezakete, horrela, gehienez ere, 2 urterik behin, garraiobideetako eta geltokietako langile guztiak birziklatzeko helburua lortuko da; kontuan izanda lehentasuna eman behar zaiela kategoriako bertako agenteen bidezko prestakuntzari.

4.– Antzeko egoera guztiak; haien berri emango zaio Batzorde Paritarioari, haien jarraipena egin dezan.

Eragiketetako agenteek euren lana bete ahal izateko, beti bermatu beharko da behar bestetan gidatzea, gidatzeko trebetasuna ahalik eta ondoen iraunarazteko; horretarako, hala behar denean, koadroko asteak erabiliko dira.

Eragiketetako agenteen lan-egoerari eta ordainsariei dagokienez, 2005eko uztailaren 29ko hitzarmen kolektiboaren aurrehitzarmenean xedatutakoa beteko da.

Lineako merkataritza-agenteentzat, zerbitzu-koadro orientagarriak ezarriko dira.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Atxuriko eta Gasteizko tranbiako lantegietako langileen subrogazioa.

Lanpostuen egonkortasuna posible egiteko xedeaz, zerbitzu horiek kontratatzeko esleipenetan, esleipendun berriek bermatu egingo dute Atxuriko eta Gasteizko tranbiaren lantegietan lan egiten duten langileen subrogazioa.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berdintasun-plana.

Eusko Trenbideak sozietateak nahitaez lan-esparruko tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar du, eta, helburu hori duela, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko bereizkeriarik ez izateko neurriak hartzen jarraituko du.

Berdintasunerako II. planaren indarraldia amaituta (2012-2015), bera ordezkatuko duen planaren edukia negoziatu eta indarrean jarriko da; hitzarmenean sartuko dira bera gauzatzeko ardura duten egiturak (berdintasunerako batzordea), unean uneko kideak eta eginkizunak barne.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Kontratu-amaierak.

Ez da kontraturik amaituko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan xedatutakoa oinarritzat hartuta.

Langileen Estatutuaren 49.1 artikuluan xedatutakoarekin bat etorrita, lan-kontratua amaitzeko arrazoia izango da langileak hala erabakitzea, bere burua behartuta ikusten duelako lanpostua behin betiko uztera, genero indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.

Baliogabea izango da genero indarkeriaren biktimak diren langileen kontratua amaitzeko erabakia, baldin eta euren lanaldia laburtzeko edo berrantolatzeko, mugigarritasun geografikorako, lantokiz aldatzeko edo lan-harremanak eteteko eskubidea erabiltzearen ondorioa bada, 1/2004 Lege Organikoak aitortutako terminoetan eta baldintzetan.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Gehiegizko kopuruak eta larunbat gauak itzultzeko prozedura.

Urteko kopuruari buruzko txostena banatu ostean, saldoan aldeko ordu edota egun metaturik badago, larunbat gauetan lan egiteagatik, langile enplegatuek lan-indarren arduradunari eska diezaiokete interesekotzat jotzen dituzten data guztiak apirilaren 1a baino lehen hartzeko, lehentasunak adierazita.

Eskaera horiei lehentasunez erantzungo zaie, horretarako dauden baliabideen bidez, eta eskaerak baliabideak baino gehiago badira, lehentasunezko irizpide objektiboen arabera erantzungo dira (adb. opor-txanda). Eskatutakoa emateko baldintza izango da horretarako jarritako baliabideak, itzuli beharreko lanaldien orotariko kopurua oinarritzat hartuta kalkulatu baitira.

Eskatutakoa emateko edo ukatzeko gehienezko epea 30 egunekoa izango da, hartu nahi den dataren aurretik.

Eskatutako egunetan eman ezin bada, lan-indarren arduradunak adierazitako egunetan hartuko da, ekainetik irailera bitartean, eta ez da dirurik jasotzeko eskubiderik izango egun horien truke.

XEDAPEN IRAGANKORRA.– Merkataritza-arretarako eredu berria.

Onartu egiten da merkataritza-arretarako eredu berria, hitzarmen honen eranskinean jasota, eta honako ezaugarri hauek ditu:

– Merkataritza-arretaren eremuan beste irudi bat sortzen da (lineako agentea), eta berdin beteko ditu geltokietako txandak eta trenetako merkataritza-arretarako txandak (iruzurraren aurkakoak).

– Absentismoko ordezkapenetarako langileen ehunekoa handitzen da. Lineako agente berriek beren absentismoa eta geltokiko agenteena beteko dute. Azken irudi hori ere sortu berri da merkataritza-arretarako eredu berriaren esparruan.

– Geltokiko agentearen irudia sortzen da. Horren ondorioz, geltokietan langile gehiago egongo da behar handieneko uneetan (geltokien irekiera partziala ere sartu da), txanda barruko mugikortasun funtzionalarekin batera –geltokietako eta trenetako arreta–.

– Geltokietan eta lineetan 78 agente egotea bermatzen da, merkataritza-arretarako eredu berriari esker, eta behar beste gordeko da aldi baterako egokitzapenetarako.

– Erdi-mailako kargudunak gutxiago izango dira, geltokiko agente berrien eginkizunak (txartel-makinen zonaldeak, seinaleak, informazioa... ikuskatzea) deszentralizatzearen ondorioz, eta lineako ikuskatzaileak eta kalitate-ikuskatzailea eta merkataritzakoa soberakotzat hartzen dira.

– Lineako agenteen eta geltokiko agenteen lanpostu sortu berriei 5. soldata-maila egozten zaie.

– Irudi bi horiek, geltokietako laguntzaileen 2009ko lan-poltsatik beteko dira, bera amaitu arte, eta horren ostean hitzarmen kolektiboan jasotako prozedura orokorra ezarriko da.

– Kategoria sortu berri bi horiek itxita daude, ohiko lanbidean aritzeko ezintasun iraunkor osoa aitortua izatearen ondoriozko egokitzapena behar duten barneko langileentzat. Egokitzapen horiek 3. eta 4. soldata-mailetako egungo lanpostuetan egingo dira, eta egoera berezietarako baino ez dira erabiliko: egokitzapenak, maila-galerak, etab.; ahal dela, lurralde historikoaren barruan.

– Merkataritza-arretarako ereduan hainbat aurreikuspen egin dira, zerbitzupeko geltokiei, geltokiak irekitzeko araubideari, kategoria berri bakoitzeko langile-kopuruari, eta abarri dagokionez; baina, orientagarriak direnez, Batzorde Paritarioak berak erabakitzen duenaren arabera alda daitezke. Foro horrek berak erabaki behar du zein diren lanpostuak betetzeko hurrenkera eta erritmoa.

– Geltokiko agenteen gutxieneko kopuru bat bermatzen da, aurrehitzarmena sinatu zenean egon ziren geltokiko laguntzaileen kopuru bera, hain zuzen.

– Hitzarmen honek indarrean iraun bitartean trenbideko ikuskatzailearen irudia sortu eta garatuko da.

Batzorde Paritarioaren eginkizuna izango da merkataritza-arretarako eredu berriaren araberako egokitzapena eta berrantolatze-prozeduraren mailaz mailako garapena eta abiapuntua gainbegiratzea; Negoziazio Batzordeak xedatutako irizpideekin bat etorrita, baina, irizpide horiek osatu eta interpretatuko ditu, behar denean, eta dualtasun-egoerak eragin ditzakeen kontuak ebatziko ditu.

2008-2010eko hitzarmeneko konpromisoei eusten zaie, honako hauek, alegia:

– Eragiketetako agenteen lan-egoerari eta ordainsariei dagokienez eta treneko agenteen lanpostuetarako bermeei dagokienez, 2005eko uztailaren 29ko hitzarmen kolektiboaren aurrehitzarmenean xedatutakoa beteko da.

– Lineako merkataritza-agenteentzat, zerbitzu-koadro orientagarriak ezarriko dira.

– Iragazkortasun mugagabea dute langile finkoek eta EuskoTren eta Euskal Trenbide Sarea banatu ziren garaiko lan-poltsa ofizialetako langileek.

– 2008-2010eko hitzarmena sinatu zen garaiko kanpoko eta barneko lan-poltsa mugatuak mugagabeak izango dira, Eusko Trenbideetan eta Euskal Trenbide Sarean, iragazkortasun-aldiak dirauen bitartean.

I. ERANSKINA

LANPOSTUEN ZERRENDAK SOLDATAREN ARABERA MAILAKATURIK

Maila	Lanpostuaren Izena
10	Plantako Burua Zerbitzuko Burua
9	Analista Programatzailea Osasun–Laguntzaile Teknikoa Kudeatzaile Administratiboa Ikuskatzailea Administrazio-Ataleko Burua Lantegiko Burua Euskara Itzultzailea Segurtasuneko Bulego Teknikoko Teknikaria Segurtasuneko Teknikaria Laneko Arriskuen Prebentziorako Teknikaria Ingurumeneko Teknikaria
8	Txoferra Aginte-Postuko Operadorea Programatzailea Zuzendaritzako Idazkaria Mantentze-Lanetako Gainbegiralea: Elektriko-Elektronikoa Mekaniko-Pneumatikoa Errepideko Lantegia Eragiketetako Teknikaria – Gordailua Treneko Agentea – Trenbideko Prestatzailea Treneko Agentea – Tranbiako Prestatzailea

7

Kudeaketa-Kontroleko Administraria
Nominetako Eta Gizarte-Segurantzako Administraria
Antolakuntzako Eta Giza Baliabideetako Administraria
Aholkularitza Juridikoko Administraria
Erosketa, Kontratazio Eta Besterentzeetako Administraria
Komunikazioko Eta Sustapeneko Administraria
Kontabilitateko Eta Aurrekontuetako Administraria
Diru-Bilketaren Kontroleko Eta Kudeaketako Administraria
Mantentze-Lanetako Administraria
Durangoko Plantako Administraria
Diru-Zaintzako Administraria
Izapidetze Juridikoko Administraria
Errepideko Administraria
Donostiako Administraria
Erosketa, Kontratazio Eta Besterentzeen Kudeaketako Administraria
Treneko Agentea: Bilbao-Hendaia
Txorierri
Euskotran
Gidaritza / Maniobrak
Eragiketetako Agentea
Gidari-Kobratzailea
Geltokiko Burua: Amorebieta
Donostia-Amara
Durango
Eibar
Larrondo
Zazpi Kaleak
Errenteria
Bilbao-Atxuri
Mantentze-Lanetako Teknikaria Elektriko-Elektronikoa
Mekaniko-Pneumatikoa
Automobilgintzako Mantentze-Lanetako Teknikaria

6

Administraria
Azpiegiturako Etxezaina
Biltegiko Arduraduna / Administraria
Bezeroarentzako Informazioa Eta Arreta
Informazioko / Geltokiko Operadorea
Lineako Merkataritza-Agentea
Geltokiko Burua: Berriz
Ermua
Gernika
Lutxana
Zarautz
Zumaia
Makinista-Motorista
Mantentze Elektrikoko Teknikaria
Funikularreko Agente Bakarra
Txartel-Makinen Mantentze-Lanetako Teknikaria

5	Geltokiko Burua:	Ariz
	Bermeo	
	Deba	
	Derio	
	Elgoibar	
	Matiko	
	Mundaka	
	Orio	
	Sukarrieta	
	Usansolo	
	Usurbil	
	Deustu	
	Treneko Burua	
	Akaberako Mantentze-Lanetako Teknikaria	
	Geltokiko Agentea	
	Lineako Agentea	
4	Errepideko Gidari-Garbitzailea	
	Erreprografiako Operadorea	
	Telefonista / Harreragilea	
3	Plantako Laguntzailea	
	Saltzaile-Banatzailea	
	Espezialista / Mantentze-Lanak (Atxuri)	
	Ikustailea	
	Geltokiko Laguntzailea	
	Ordenantza Atezaina	

II. ERANSKINA

TAULAK

IRAUTE-SARIA

	Euroak
10. Maila	795,91
9. Maila	754,71
8. Maila	688,50
7. Maila	617,40
6. Maila	584,40
5. Maila	567,20
4. Maila	548,97
3. Maila	535,16

KALTE-ORDAINAK JASOTZEKO ANTZINATASUN-TAULAK

ERRETIROA ETA IRAUTE-SARIA

	Euroak laurteko	Euroak hirurteko
10. Maila	47,76	35,82
9. Maila	45,29	33,97
8. Maila	41,31	30,98
7. Maila	37,04	27,78
6. Maila	37,04	27,78
5. Maila	37,04	27,78
4. Maila	32,94	24,71
3. Maila	32,94	24,71

III. ERANSKINA

UNIFORMEA ETA LANEKO ARROPA

Kategoria	Deskribapena
Ikuskatzailea	1 – konketako eskuoihala 1 – gorbata 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako alkandora zuria, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa --- 1 – udako praka grisa 1 – udako jaka grisa 1 – neguko alkandora zuria, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – neguko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4. 1 – kotoizko lohihartzeko urdina
Informazioko / Geltokiko Operadorea	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa --- 1 – udako praka grisa 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – jertse grisa, mahuka luzea 1 – jertse grisa, mahuka gabea 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.
Euskotran / Treneko Agentea	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa --- 1 – V-formako lepodun jertse grisa, mahuka gabea 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.

Gidari-kobratzailea	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa 1 – v-formako lepodun jertse grisa, mahuka gabea 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – jertse gris lepo luzea 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.

Geltokiko laguntzailea	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – jertse grisa, mahuka luzea 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.
Funikularreko agente bakarra	1 – segurtasuneko bota parea 1 – segurtasuneko bota parea 1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – jertse grisa, mahuka luzea 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.

Treneko agentea	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa --- 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – jertse grisa, mahuka luzea 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.
Iruzurraren aurkako treneko burua	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa --- 1 – udako jaka grisa 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – jertse grisa, mahuka luzea 1 – neguko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.

Espezialista	1 – segurtasuneko bota parea 1 – konketako eskuoihala 1 – udako polo horia, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – poliester eta kotoizko praka urdina, poltsiko erantsia --- 1 – neguko alkandora horia, kotoizkoa, mahuka luzea 1 – poliester eta kotoizko praka urdina, poltsiko erantsia 1 – kremaileradun lepoa duen jertse horia, edo kotoizko jaka horia 1 – euritarako anorak horia
Mantentze-lanetako eta ebakuazioko teknikaria	1 – konketako eskuoihala 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa --- 1 – neguko polo grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – sasoi arteko v-formako lepodun jertse grisa 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze grisa, 3/4.

Bezeroarentzako informazioa eta arreta	1 – gorbata 1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo zuria, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa 1 – neguko alkandora urdina, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – v-formako lepodun jertse grisa, mahuka gabea 1 – sasoi arteko jaka grisa
Zerbitzu orokorrak	1 – udako galtzerdi beltz parea 1 – neguko galtzerdi beltz parea 1 – gerriko beltza, zilar-koloreko belarriduna 1 – udako polo grisa, mahuka laburra, poltsiko bakarrekoa 1 – udako praka grisa 1 – neguko alkandora grisa, mahuka luzea, poltsiko bakarrekoa 1 – neguko praka grisa 1 – v-formako lepodun jertse grisa, mahuka gabea 1 – sasoi arteko jaka grisa 1 – euritarako jaka luze urdina, 3/4.

Errepideko mantentze-lanetako burua	1 – bainuko eskuoihala 1 – kotoizko alkandora urdina, mahuka laburra 1 – tergalezko praka urdina 1 – tergalezko jaka urdina 1 – txaleko urdina 1 – euritarako anorak horia 1 – poliester eta kotoizko lohihartzeko urdina
Errepideko lantegiko burua	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – bainuko eskuoihala 1 – polo ikusterraza, mahuka laburra 1 – praka ikusterraza 1 – kazadora ikusterraza 1 – euritarako anorak ikusterraza
Errepideko mantentze-lanetako teknikaria	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – polo ikusterraza, mahuka laburra 1 – praka ikusterraza 1 – bainuko eskuoihala 3 – lohihartzeko ikusterraza 1 – txaleko ikusterraza 1 – euritarako anorak ikusterraza

Plantako burua	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – bainuko eskuoihala 1 – polo ikusterraza 1 – praka ikusterraza 1 – jaka ikusterraza 1 – txaleko ikusterraza 1 – euritarako anorak ikusterraza
Lantegiko burua	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – bainuko eskuoihala 1 – polo ikusterraza 1 – praka ikusterraza 1 – jaka ikusterraza 1 – txaleko ikusterraza 1 – euritarako anorak ikusterraza
Mantentze-lanetako gainbegiralea	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – bainuko eskuoihala 1 – polo ikusterraza, espezialitatearen araberakoa 1 – praka ikusterraza, espezialitatearen araberakoa 1 – txaleko urdina 1 – euritarako anorak ikusterraza
Mantentze-lanetako teknikaria	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – bainuko eskuoihala 1 – polo ikusterraza, mahuka laburra, espezialitatearen araberakoa 1 – polo ikusterraza, mahuka luzea, espezialitatearen araberakoa 1 – praka ikusterraza, espezialitatearen araberakoa 1 – txaleko ikusterraza, espezialitatearen araberakoa 1 – euritarako anorak ikusterraza
Biltegiko arduraduna	1 – segurtasuneko bota edo zapata parea 6 – galtzerdi parea 1 – bainuko eskuoihala 1 – polo ikusterraza, mahuka laburra 1 – polo ikusterraza, mahuka luzea 1 – praka ikusterraza 1 – euritarako anorak ikusterraza 1 – txaleko ikusterraza