BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

5147

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, UTE GSR-Televida enpresaren 2015., 2016. eta 2017. urteetarako hitzarmen kolektiboa erregistratzen, argitaratzen eta gordailutzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariek hitzarmenaren nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuten, 2015eko uztailaren 30ean, REGCON erregistroan.

Bigarrena.– Dokumentazioa zuzentzeko eskatu zitzaion negoziazio-batzordeari, 2015eko abuztuaren 13an, eta 2015eko urriaren 14an zuzendu zuten, REGCON erregistroan.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren Legearen 90.2 artikuluak xedatzen duen eskumena (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOE), 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); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko EHAA), eta hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-06-12ko BOE).

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

Hori dela eta, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2015eko urriaren 21a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

UTE GSR-TELEVIDA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA, ENPRESAK TELELAGUNTZA-ZERBITZU PUBLIKOA ETA JARDUERA SOZIOSANITARIO OSAGARRIAK KUDEATZEN DITU 2015EAN, 2016AN ETA 2017AN

HITZAURREA

Alderdien borondatea da hitzarmen honetan adierazitakoa: UTE GSR-Televida enpresak Euskal Autonomia Erkidegoan kudeatzen duen telelaguntza-zerbitzu publikoan jarduten duten langileen lan-baldintzak arautzea, enpresak eta langileek lan-harremanen esparru arautzaile bat izan dezaten.

Hitzarmen kolektibo honek egonkortasuna emango die plantillako langileei eta euren lan-baldintzei, eta lan-baldintza horiek aitortzeko eta hobetzeko tresna izango da, enpresa kudeatzailearen eta langile zerbitzu-emaileen arteko negoziazio kolektiboaren bidez, horrela xedatuko baita zein ekonomia- eta lan-baldintzatan eman beharko den zerbitzua.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek UTE GSR-Televida enpresako langile guztiei eragingo die, koordinazio soziosanitarioan agintzen dizkieten jarduera guztietan.

2. artikulua.– Indarraldia, iraupena eta luzapena.

Hitzarmen honek 3 urte iraungo du, 2015eko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra. Alderdiek sinatzen duten egunean sartuko da indarrean, aldizkari ofizialean zein egunetan argitaratzen den kontuan hartu gabe; halaber, espresuki eta aldi baterako luzatutzat emango da, hau ordezkatzen duen arlo bereko hitzarmen kolektibo berria indarrean sartu arte.

Haren ekonomia-ondorioek atzera joko dute, 2015eko urtarrilaren 1era, hain zuzen, 2011ko uztailaren 1ean zerbitzuan alta emanda zeuden pertsonen kasuan.

3. artikulua.– Salaketa.

Hitzarmen hau automatikoki salatutzat joko da 2017ko urriaren 1etik aurrera, eta negoziazio-mahaia eratuko da hortik 15 egunera, gehienez.

4. artikulua.– «Ad personam» bermeak. Baldintza onuragarriena.

Plantillako langileek dituzten baldintza gorenak eta onuragarrienak errespetatuko dira, indibidualak zein kolektiboak.

Hitzarmen honetan onartutako ordainsarien taula aplikatuko zaie hitzarmen hau indarrean sartzen denean hitzarmen honetan adierazi baino soldata handiagoak jasotzen dituzten langileei, urteko zenbaketan. Nominan jasoko da ordainsarien arteko aldea, berme-osagarri pertsonal gisa, eta ezin izango da ez xurgatu, ez konpentsatu, ez handitu. Osagarri horren zenbatekoa zehazteko xedez, egungo urteko ordainsariari kendu egingo zaio hitzarmen honetan adostutako urteko ordainsaria, eta eragiketa horren emaitza zati hamabi izango da osagarri pertsonal horren zenbatekoa, hamabi hilekotan ordainduta.

5. artikulua.– Enpresa-subrogazioa.

Enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta, enpresa ordezkatuko langileak ordezkatzaileak hobeto xurgatzeko xedez –hala dago xedatuta Langileen Estatutuaren 44. artikuluan–, UTE GSR-Televidak esleituta duen lizitazioa amaituz gero, eta kontzesioa amaitu, galdu, eten edo erreskatatu behar den kasuetarako, UTE GSR-Televidako langileak enpresa edo sozietate berriari atxikiko zaizkio, enpresa berri horrek jaso edo ez jaso UTE GSR-Televidak erabilitako baliabide materialak eta instalazioak, eta errespetatu egingo dira UTE GSR-Televidan Euskal Autonomia Erkidegoko telelaguntza-zerbitzu publikoari atxikita dauden langileek dituzten eskubide ekonomiko, sozial, sindikal eta pertsonal guztiak.

Subrogatu egingo dira zerbitzu horri atxikitako langile guztiak, lanbide-taldea edozein dela ere eta egoera hauetako batean baldin badaude ere:

1.– Kontrata utziko duen enpresan zerbitzuak ematen gutxienez sei hileko antzinatasuna duten jarduneko langileak.

2.– Kontrataren titulartasuna aldatzerakoan kontratua etena eta lanera itzultzeko eskubidea duten langileak; baina, kontratua eten aurretik, 1. zenbakian ezarritako gutxieneko antzinatasuna badute.

3.– Bitarteko kontratua izanik, 1. eta 2. zenbakietan aipatutako langileak ordezkatzen dituzten langileak.

Kontrata uzten duen enpresak modu frogagarrian egiaztatu beharko dizkio arestian adierazitako kasu guztiak kontrata hartzen duen enpresari, esleipena hartu eta 3 egun balioduneko epean, honako dokumentazio honen bitartez:

1.– Gizarte Segurantzaren kuoten ordainketan egunean dagoela adierazten duen erakunde eskudunaren ziurtagiria, eta kontrata uzten duen enpresak horri buruz egindako zinpeko aitorpena.

2.– Subrogatu behar diren plantillako langile guztiei buruzko ziurtagiria, honako hau zerrendatuta:

– Izen-abizenak

– NANa

– Gizarte Segurantzaren zenbakia

– Kontratu-mota

– Antzinatasuna

– Lanaldia eta ordutegia

– Beste baldintza eta itun batzuk

3.– Subrogatuko beharreko langile guztien azken sei hiletako nominen fotokopiak, eta TC1 eta TC2 agiriak.

4.– Lan-kontratuen fotokopiak.

5.– Zerbitzuaren esleipendun berriari atxiki behar zaizkion langileen eszedentziako, amatasun-bajako, bitarteko edo ordezko egoeren egiaztagiriak.

6.– Kontrata uzten duen enpresako langileen legezko ordezkarien egiaztapena.

Langileen ordezkariak euren agintaldian subrogatuz gero (bai enpresa-batzordeko kideak, bai langileen delegatuak, bai sindikatu-ataleko kideak) hitzarmen honetan eta indarrean dauden gainerako legeetan xedatutako berme sindikalak errespetatuko dizkie kontrata berria hartzen duen enpresak.

Subrogatzen den zentroko hauteskunde-prozesuan hautatutako pertsonek langileen ordezkaritzari eutsiko diote, ondorio guztietarako, enpresa emakidadun berrian, baldin eta ez badute gainditzen plantillari dagokion legezko langile-ordezkarien kopurua.

Zerbitzuaren enpresa esleipendunak zerbitzua eteten badu ere, artikulu hau loteslea izango da, eta langileak enpresa esleipendun berriari atxikiko zaizkio.

Kontrata uzten duen enpresak hemen ezarritako baldintzak betetzen ez baditu ere, enpresa esleipendun berriak subrogatzeko betebeharra izango du.

Zerbitzuaren enpresa esleipendunak zerbitzua eteten badu ere, bi hilabete baino gutxiagotan, artikulu hau loteslea izango da, eta langileak enpresa berriari atxikiko zaizkio, eskubide guztiak dituztela.

Zerbitzuaren errentariak zerbitzua eteten badu ere, sei hilabete baino gutxiagotan, artikulu hau loteslea izango da baldin eta egiaztatzen bada zerbitzua berriro hasi dela enpresa berarekin edo besteren batekin.

Kontratua uzten duen enpresak eta esleipendun berriak beti errespetatuko dute opor-egutegia, eta oporraldi osoa egutegian ezarri bezala baliatzeko aukera emango dute, enpresa bakoitzean sortu den oporraldiaren zati proportzionala gorabehera.

Urte naturala hasi ondoren subrogatuz gero, enpresa esleipendun berriak eta kontratua uzten duenak aurrekoa betetzeko behar diren konpentsazio ekonomikoak emango dituzte.

Enpresak ez badira ados jartzen konpentsazio ekonomikoan, oporraldi osoa zein enpresatan baliatu den, hark kenduko du langilearen nominatik, edo, hala badagokio, beste enpresan sortutako oporraldiari dagokion zenbatekoaren likidaziotik; oporraldirik baliatzen ez bada enpresan, hark ordainduko die langileei dagokien oporraldien zati proportzionala likidazioarekin batera edo lehenengo nominan, kasuaren arabera.

Adostasunik ez dagoenean, sortutako oporraldiari dagokion gizarte-segurantzako kotizazioa ordaindu ez duen enpresak ordaindu beharko dio kotizazio horri dagokiona beste enpresari.

Enpresa arteko konpentsazio ekonomikoa egikaritu izanaren kopia emango zaio langileen ordezkaritza bateratuari edo sindikalari.

Langileek kontratua uzten duen enpresatik jasoko dute egokitu lekizkiekeen soldaten eta hobarien zati proportzionalaren likidazioa.

Artikulu honetan definitutako subrogazio-mekanismoa automatikoki gauzatuko da, enpresaren izaera edozein dela ere, hau da, fisikoa, juridikoa edo beste edozein motatakoa.

Artikulu hau nahitaez bete beharko dute eraginpeko alderdiek: zerbitzua utziko duen enpresa edo erakunde publikoa, eta esleipendun berria.

Zerbitzua uzten duen esleipendunak askatasunez adostu dezake subrogazioaren eraginpeko pertsonekin ea plantillan geratu nahi duten; horrela, zerbitzua hartuko duen esleipendunak ez du beste langile batzuekiko harremana bereganatu behar.

6. artikulua.– Batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau sinatu eta gehienez hilabetera, batzorde paritario bat sortuko da; hitzarmenaren gaineko interpretazio-, arbitraje-, adiskidetze- eta zaintza-organoa izango da, hitzarmena bete dadin, eta legez dagozkion beste eskumen batzuk ere izango ditu. Baimena izango du hitzarmen kolektibo honen xedapenak legez garatzeko arauak onartzeko, hitzarmenaren funtsa aldatu gabe.

Paritarioa izango da batzordea, enpresa-ordezkariek eta langileen legezko ordezkariek osatuta. Gerora, zentroarteko batzorderen bat eratuz gero, batzorde paritarioak izango du langileen ordezkaritza bertan.

Bi alderdiak bat datoz edozein presio-neurri egin aurretik batzorde paritarioak bere gain hartu behar dituela hitzarmenaren aplikazioan edo interpretazioan sor daitezkeen arazoak, desadostasunak edo gatazkak.

Batzorde paritarioan desadostasunik izanez gero, Euskal Autonomia Erkidegoko gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko akordioan ezarritako bitartekaritza-prozedura (GEP) baliatzea erabaki dute alderdiek. Edonola ere, bitartekaritza-prozedura izateko, alderdi biek ados egon behar dute.

Batzorde paritarioaren esku-hartzea eta, beharrezkoa baldin bada, GEPen bitartekaritza-prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitekeen edozein auzibide edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa.

Batzorde paritariorako deia batzordeburuak egin behar du hasiera batean, edo, horren ezean, edozein alderdik.

Bilera-deialdietan deia egiten duen alderdiak proposatutako gai-zerrenda agertuko da, edozein alderdik proposatutako beste gai batzuk ere sar daitezke, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontatzen hasita, bost eguneko aurrerapenaz, gutxienik.

Erabakiak hartzeko, beharrezkoa izango da alderdi soziala eta enpresa-alderdia ados egotea, eta idazkari izendatutako pertsonak izango du hartutako erabakiak jakinarazteko ardura.

Batzordeak hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Bileren akta egiteaz gain, jorratutako gaiak artxibatu beharko dira, eta baita plantilla osoari jakinarazi ere. Lan-agintaritza eskudunean ere erregistratuko dira erabakiak.

Batzorde paritarioak, betetzekoa den legediari erreparatuta, hitzarmena aldatzeko prozedurak abiaraz ditzake hitzarmena indarrean dagoen bitartean, arau bati edo gehiagori eragiten dieten akordio partzialen bidez, artikuluren bat aldatzeko edo beste artikulu batzuk gehitzeko; hala ere, aldaketa horien xedeak izan behar du langileen lan-baldintza material eta juridikoak hobetzea edo zerbitzuaren efikazia eta efizientzia handitzea.

Horrelako negoziazio partzialak egiteko prozesurik abiaraziz gero, honela jokatuko da:

1.– Aldatu edo berriz negoziatu beharreko artikuluak edo gaiak zehaztuko ditu hitzarmenaren batzorde paritarioak.

2.– Hitzarmenaren batzorde paritarioa batzorde negoziatzaile bihurtuko da, eta batzorde paritarioak akordio partzialerako gai negoziagarri gisa zehaztu dituen artikuluak edo gaiak baino ez ditu jorratuko.

3.– Enpresa-alderdiak eta negoziazio-batzordea sortzen den unean langileek dituzten legezko ordezkariek osatuko dute negoziazio-batzorde hori, aplikagarriak diren legeekin bat.

Zerbitzua hobeto eta sakonago ezagutzeko, zerbitzua nola dagoen, bertako enpleguaren kalitatea eta kantitatea nolakoak diren, hitzarmenaren aplikazio-eremuan zerbitzuak egiten dituzten langileen kualifikazioa nolakoa den jakiteko xedez, proposatu egiten da batzorde paritarioak bere gain hartzea zerbitzuaren garapena aztertzeko eta horri buruzko txostenak egiteko ahalmena.

Txosten horiek egiteko behar den informazioa jasota, eta sektorea ahalik eta gehiena profesionalizatzeko xedez, telelaguntza-zerbitzu publikoan behar den laguntzaren kalitatearen bermea izan dadin, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek haren indarraldian zehar aztertuko dute prestakuntza-plan bat egitea, Euskal Autonomia Erkidegoko telelaguntza-zerbitzu publikoari atxikitako langileek kualifikazio-maila egokia izan dezaten ziurtagiri edo titulu bat eskuratzeko, administrazio publiko eskudunek araututakoaren arabera.

Beste txosten batzuk ere egingo dira zerbitzuaren titularrak finkatutako arauak betetzen direla bermatzeko, behar diren kontratazioak egin daitezen, hitzarmen honen 12. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontuan hartu behar baitira: erabiltzaile kopuruaren garapena, hazkuntza-aurreikuspenak, jarduneko langileak, atazen edo prozesuen optimizazioa, hartutako mandatu berriak eta telelaguntza-zerbitzu publikoaren lizitazio- eta esleipen-prozesuetan ezarritako irizpideak. Beraz, batzorde paritarioak zerbitzuaren titularrarengana jo dezake aldaketak, moldaketak edo hobekuntzak proposatzeko.

Batzorde paritarioaren egoitza Lan Harremanen Kontseiluarena izango da: Urkixo zumarkalea 2, 3. solairua (Bilbao). Batzordeari egin nahi zaizkion eskaeretarako kontu hau sortu da posta elektronikoan: paritariaeuskadi@televida.es

7. artikulua.– Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko desadostasunak ebazteko prozedura.

Hitzarmen kolektiboan aurreikusten diren baldintzak ez aplikatzea salbuespenezko eta aparteko baliabidea da, eta ekonomiaren arloko arrazoi larriek baino ezin dute justifikatu. Arrazoi larriak zera dira: enpresaren bideragarritasuna eta enpleguaren iraupena arriskuan jarri ditzaketenak.

EAEko telelaguntza-zerbitzu publikoa kudeatzen duen enpresak hemen itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera baliatu nahi badu, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluarekin bat, prozedura hau bete behar du:

Langileen legezko ordezkariei jakinarazi behar die zergatik duen interesa lan-baldintzak ez aplikatzeko. Jakinarazpen horrekin batera, langileen legezko ordezkariei dokumentazio nahikoa eta fede-emailea entregatu behar die, haiek azter dezaten. Ondoren, enpresaren eta langileen legezko ordezkarien arteko kontsultak egiteko 15 eguneko epea izango da. Kontsulta-aldian desadostasunik badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmenaren batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten denetik aurrera.

Kontsulta-aldia amaitua, eta batzorde paritarioak parte hartu ondoren, adostasunik ez badago, bi alderdiak GEP lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduren mende jarriko dira (adiskidetzea edo bitartekaritza); hala bada, enpresak eta langileen legezko ordezkariek adostuta baino ez da posible izango arbitrajea eta, horren ostean, estatutuaren araberako hitzarmen kolektiboak ez aplikatzeko prozedurak ebazteko ORPRICCE organora jotzea.

Hitzarmen kolektiboaren baldintzak ez aplikatzeko behar den adostasun horrek barnean hartuko ditu enplegua iraunarazteko konpromisoak.

8. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Enpresako Zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da lana antolatzea, hitzarmen kolektibo honek eta indarreko legeek langileen legezko ordezkaritzari esleitutakoari lotuta.

Edonola ere, langileen legezko ordezkariaren eginkizunak dira Langileen Estatutuak, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legeak, hitzarmen kolektibo honek, eta indarreko gainerako legeek esleitzen dizkiotenak, lana antolatzen eta arrazionalizatzen.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa alde batera, kolektibo baten edo, funtsean, langile indibidualen lan-baldintzak ezarri edo aldatu baino lehen, jakinarazi egin behar zaie langileen legezko ordezkariei.

II. KAPITULUA

ENPLEGUA

9. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

Lanbide-sailkapenak ezartzeko, kontuan hartuko dira sartzeko eskatutako titulazioa, kualifikazioa, ezagutza edo esperientzia, I. eranskinean zehaztuta. Titulazioa eskatzea beharrezkotzat jotzen ez denean, betiere pertsona horrek egin behar duen lana eta pertsona egokia den kontuan hartuta, kontratuak zehaztuko du kontratatutako langilea zein taldetan sartu behar den, bete beharreko eginkizunetarako behar dituen ezagutzen eta izan behar duen esperientziaren arabera.

Lanbide-kategoriak zehaztuta daude hitzarmen honetako soldata-taulan, atxikita dauden lanbide-taldeen arabera sailkatuta. Eginkizunen definizioa kasuan kasuko eranskinean daude.

10. artikulua.– Enplegu-egonkortasuna.

Behin betiko kontratazioa sustatzeko eta plantillei egonkortasuna emateko xedez, enpresak konpromisoa hartzen du langileen % 90 behin betiko kontratatuta izateko.

Hortik kanpo geratuko dira bitarteko, praktiketako, prestakuntzako eta ikasketetako kontratuak.

11. artikulua.– Kontratu-motak.

Kontratu-moten gaineko irizpide batzuk zehaztu dira, eta lehentasunezkoa izan da behin betiko kontratazioa; horren helburua da: lan-harremanetarako eredu egonkorra lortzea, enpresei eta langileei on egiteko, emakumeak, gazteak, etorkinak, desgaituak, aldi baterako edo lanaldi partzialetako langileak enplegura iristeko eta enpleguko lan-baldintzetan izan diren edo jarri nahi diren desberdintasunak deuseztatzeko, enpresen lehiakortasuna areagotzen, enplegua hobetzen eta enpleguaren txandaketa eta behin-behinekotasuna murrizten laguntzeko, eta, azken batean, erabiltzaileentzako arreta ahalik eta kalitaterik handienekoa eta kualifikatuena izateko.

Langileen Estatutuaren 15.6 artikuluaren arabera, aldi baterako kontratuak eta iraupen jakineko kontratuak dituzten langileek iraupen mugagabeko kontratuak dituztenen eskubide berberak izango dituzte, alde batera utzi gabe kontratu-amaieraren gaian kontratu-mota bakoitzak dituen berezitasunak eta legeak prestakuntza-kontratuei berariaz ezarritako berezitasunak.

Kontratu mugagabea: zerbitzuak emateko denboran mugarik ezarri gabe ituntzen den kontratua da. Langileen kontratu-mota edozein izanda ere, langile mugagabearen izaera lortuko dute hauek: legez probaldirako finkatu zitekeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzan alta eman gabe daudenak eta lege-iruzurrez itundutako aldi baterako kontratuak dituztenak.

24 hilabeteko epean 18 hilabete baino gehiagoko aldian kontratatuta egon diren langileak, etenik gabe edo etenekin, lanpostu berean, enpresa berean, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bitartez, zuzenean nahiz aldi baterako lan-enpresa baten bitartez kontratatuta, iraupen mugatuko kontratu-mota berdinekin edo desberdinekin, langile mugagabe bihurtuko dira. Artikulu honetan xedatua ez da aplikatuko prestakuntzako, txandako eta bitarteko kontratuak erabiltzen direnean.

Merkatuko gorabeherei, lan-pilaketari edo eskari-gehiegiari erantzuteko egindako behin-behineko kontratuak aurreikusita daude Langileen Estatutuaren 15.1.b artikuluan. Gehienez hamabi hilabeteko iraupena izango dute, hemezortzi hilabeteko epe baten barruan, arrazoi horiek gertatzen diren unetik kontatzen hasita. Baimendutako gehieneko iraupenetik beherako denboraldi baterako egiten badira luzatu ahal izango dira, behin bakarrik; nolanahi ere, guztizko iraupenak ezin izango du gehieneko iraupena gainditu.

Praktikaldiko kontratua: ezin izango du hamabi hilabete baino gutxiago iraun, eta legez ezarritako gehieneko mugara iritsi arte luzatu ahal izango da sei hilabeteko aldietan. Adierazitako kontratu horren ordainsariak kontratu-mota hori egiten den kategoriari dagokionaren % 80koak izango dira gutxienez lehenengo urtean eta % 95ekoak bigarrenean; dena den, ezin izango da izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa kontratatutako lanaldiaren proportzioan. Praktikaldiko kontratuak dituztenak ezin izango dira plantillaren % 5 baino gehiago izan.

Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua: ezin izango du hamabi hilabete baino gutxiago iraun, eta legez ezarritako gehieneko mugara iritsi arte luzatu ahal izango da sei hileko aldietan. Adierazitako kontratu horien ordainsariak kontratu-mota hori egiten den kategoriari dagokionaren % 80koak izango dira gutxienez lehenengo urtean eta % 95ekoak hurrengo bi urteetan; dena den, ezin izango da izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa. Prestakuntzako kontratuak dituztenak ezin izango dira plantillaren % 5 baino gehiago izan.

Hitzarmenaren batzorde paritarioaren ardura izango da prestakuntza-kontratuetarako prestakuntza garatzea.

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua: kontratu honen eraginpean egindako kontratazioek lan-harremanaren xedea eta arrazoia biltzen dituen eta enpresaren jardunean autonomia eta berezko izaera duen zerbitzu jakin baterako izan behar dute, hau da, berariazko zerbitzuak, erraz zehaztu daitezkeenak denboran eta espazioan, baina noiz amaituko diren ziurtatu ezinik, eta horien egikaritzeak prestazioa nahiz lana edo zerbitzua agortzen dutenak. Lan-harremanak indarrean jarraituko du (lantokiarekiko atxikipenaren bidez) kontratu-harremanaren arrazoi den jarduerak edo zerbitzuak irauten duen bitartean, kudeatzen duen enpresa edozein dela ere. Kontratazio-eredu hori ez da erabiliko egiturazko lanpostu hutsak betetzeko edo bitarteko lan-kontratuetarako.

Ezin izango dira kontratu-mota horiek erabili ez Langileen Estatutuaren 45. artikuluko arrazoien ondorioz kontratua eteten denerako, ez oporretarako.

Lanaldi partzialeko kontratua: kontratua idatziz formalizatu beharko da, eta bertan hauxe azalduko da: egunean, astean, hilean edo urtean lanean ematen diren ordu arrunten kopurua, eta ordu horien banaketa.

Lanaldi partzialaren gutxieneko iraupena astean 25 ordukoa da.

Lanaldi partzialeko lan-kontratua duten langileek ezin izango dute ordu osagarririk egin.

Adinaren ondoriozko bereizketarik ez egiteko neurriak: alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute 45 urtetik gorako pertsonei enplegura iristen eta bertan irauten laguntzeko.

12. artikulua.– Plantilla, kontratazio berriak.

Baldintza-pleguetan eta indarreko araudian ezarritako zerbitzua beteko dela bermatzeko behar beste kontratu egingo dira. Langileak kontratatzea enpresaren beraren eginkizuna baino ez da izango, eta kontuan hartuko ditu berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta egokitasunaren irizpideak, hautagaiak posturako hautatzeko orduan, zerbitzuaren eskakizunen arabera, hazkuntza-aurreikuspenen arabera, jarduneko langileen arabera, prozesu edo atazen optimizazioaren arabera, eta hartutako mandatu berrien arabera.

Hori dela eta, eta aldi baterako langileek ere ahalik eta berme gehiena izan dezaten, adostu egin da, kontratuak egiteko, aldi baterako langileen zerrenda baliatuko dela, hau da, LAN-POLTSA baliatuko dela, eta hari emandako erregelamenduaren bidez.

Aldi baterako langile hauek osatuko dute lan-poltsa:

1.– 2015eko urtarrilaren 1az geroztik zerbitzua egin duten langileak.

2.– Kopuru itxiko zerrenda izango da, behin zenbat pertsona behar diren kalkulatuta. 4 lanegunetik gorako absentzia guztiak beteko dira.

3.– Zerrendaren hurrenkera puntuazioaren araberakoa izango da, baremo hauek oinarritzat hartuta:

3.1.– Enpresan alta emanda egondako egunak; kontratu-mota eta lanaldiaren modalitatea edonolakoak izanik. Enpresan alta izandako 60 eguneko puntu 1 gehituko da.

3.2.– Lanpostuaren deskribapen teknikoan ezarritako prestakuntza egiaztatzea: puntu 1.

3.3.– Lanpostuaren deskribapen teknikoan ezarritako esperientzia egiaztatzea: puntu 1.

3.4.– Lanpostuaren deskribapen teknikoan ezarritako gaitasunak egiaztatzea:

Giza Baliabideen Saileko langileek egiaztatuko dituzte, elkarrizketa bidez. Baremo horretarako, baloratu egingo dira lanposturako lau gaitasun nagusiak (lanpostuaren deskripzioan puntuazio handiena dutenak), eta egiaztatzen den bakoitzeko 0,25 puntu gehituko dira.

4.– Barne-sustapenaren eskaintzaren ondoren hutsik geratzen diren lanpostuak beteko dituzte lan-poltsako langileek, une oro tenoreko lanbide-kategorian lehenak, hain zuzen.

Lanpostu hutsa sortzen den egunean, lan-poltsako lehenak aldi baterako ezintasunik (ABE), lizentziarik edo legezko baimenik izanez gero, zerrendako hurrengoari egingo zaio kontratua, nahiz eta ez zaion lehen postua kenduko kontratua hartu ezin izan duen pertsonari, justifikatutako arrazoia izanik.

5.– Lan-poltsako langileak uko egiten badio enpresak eskainitako lanpostua hartzeari, baremotik puntu bat kenduko zaio, bigarren ukotik aurrera (konputu horretarako, bigarrena barnean sartuko da).

Lan-poltsa eguneratzea:

Zerrenda hiru hiletik behin eguneratuko da. Langile gehiago hartuko dira, zerbitzuaren beharrak ikusita eta beharrezkoa bada.

Telefonoz jakinaraziko da kontratua egin beharra dagoela eta zer kontratu, lanaldi eta iraupen diren.

Hori jakinarazteko, pertsonaren sakelakora edo bizilekuko telefono finkora deituko da. Kasuko pertsonarekin harremanetan jartzea lortu ezean, sakelakora mezu bat bidali eta bi dei egin arren,

sakelakora zein bizilekuko partikularrera; berak jarri beharko du enpresarekin harremanetan 24 orduko epean. Kasuko pertsonarekin harremanetan jartzea ezinezkoa izan bada eta berak 24 ordutan enpresarekin harremanetan jarri ez bada, zerrendako hurrengoari deituko zaio.

Erregistro-liburu bat jarriko da horiek guztiak, deiak eta mezuak, idatziz jasota uzteko; bertan jasoko dira: deiak egin dituen bulegoko pertsonaren izena, zer pertsonari eta zer telefono-zenbakitara deitu duen, zer egunetan eta zer ordutan deitu duen.

Langileen legezko ordezkarien eskura jarriko dira lan-poltsa eta erregistro-liburua, erregelamendua eta hemen hitzartutakoak, betetzen direla ziurta dezaten.

13. artikulua.– Sartzea eta lanpostu hutsak betetzea.

Lanpostu hutsak edo lanpostu sortu berriak, betiere mugagabeak izanda, prozedura honen arabera beteko dira:

1.– Barne-deialdia. Lanpostu hutsak betetzeko lehentasunezko eskubidea izango dute zentroko bertako langileek, lanposturako eskakizunak betetzen badituzte. Lanpostu hutsa prozedura horren bidez betetzen ez bada, enpresaren gainerako zentroetara zabalduko da eskaintza. Langile guztiek izango dute lanpostu horietara aurkezteko eskubidea, baldintza berdinetan, sexua eta egoera edozein dela ere, eta kontuan hartu barik unean betetzen duten lanpostua. Horretarako, sortu bezain pronto iragarriko da lanpostu hutsak daudela, prozedura horren bidez betetze aldera.

Enpresako langile batek ere ez badu sustapenean parte hartzen, lan-poltsa erabiliko da, 12. artikuluan araututako erregelamenduaren arabera.

Prozedura honetatik kanpo geratuko dira enpresako konfiantzako lanpostuak.

2.– Kanpo-deialdia. Lanpostua aurreko deialdiaren bidez betetzen ez bada, kanpoan egingo da eskaintza; egin beharreko lanerako gaitasun-probak gainditu beharko dituzte hautagaiek. Lanpostuaren profilera egokituko dira proba horiek.

3.– Bermeak. Langileen legezko ordezkari batek hartuko du parte barne-deialdiko prozeduran. Kanpo-deialdiko prozeduran, ordea, informazioa emango da.

14. artikulua.– Probaldia.

Probaldi hau ezartzen da:

A taldea: sei hilabete.

B taldea: berrogeita bost lanegun.

C taldea: hogeita hamar lanegun.

D taldea: hogei lanegun.

Probaldia bi alderdiek adostu eta idatziz jasoko dute, eta, probaldia indarrean dagoen bitartean, bi alderdiek lan-harremana alde bakarretik eta askatasunez indargabetzeko aukera izango dute, aurreabisurik eman gabe eta kalte-ordainak jasotzeko eskubiderik gabe.

15. artikulua.– Enpresa uztea.

Kontratu mugagabea duten langileek borondatez hartu nahi badute baja enpresan, idatziz jakinarazi beharko dute, behin betiko bajaren eguna baino honenbeste egun lehenago:

A taldea: bi hilabete.

B taldea: hilabete.

C taldea: hilabete.

D taldea: hamabost egun.

Kontratu mugatua eta sei hiletik beherakoa duten langileek 10 egun lehenago egin behar dute aurreabisua, zein taldetakoak diren kontuan hartu gabe. Kontratua sei hilekoa edo luzeagoa bada, aurreabisua egiteko epea egutegiko 14 egunekoa izango da, zein taldetakoak diren kontuan hartu gabe.

Ezarritako aurreabisua egin ezean, enpresak ahalmena izango du likidazioan ordaindu beharreko zati proportzionaletatik honako hau kentzeko: aldez aurretik araututako aurreabisuan atzeratutako egun bakoitzeko ordainsari errealaren eguneko zenbateko baliokidea.

Enpresak nahitaez eman behar du langileak egindako jakinarazpenak jaso izanaren berri.

16. artikulua.– Goragoko eta beheragoko kategoriako lanak eta mugigarritasun funtzionala.

Debekatuta dago langileak dagokien lanbide-taldearen mailatik beheragoko lanpostuetan jartzea, ez bada salbuespenezko zirkunstantzietan eta ezinbesteko gutxieneko denborarako, 9. artikuluan ezarritako lanbide-sailkapenaren arabera.

Mugigarritasun funtzionala borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin akordio batera iritsi ondoren gauzatuko da, ez bada haren lanbide-taldearen barruan gertatzen. Mugigarritasun horretarako aurreabisua 7 egun edo gehiago lehenago egin behar da, mugigarritasun hori erabiltzeko dauden arrazoiak azalduta eta zer denboratako kalkulatzen den adierazita. Horri buruzko informazioa emango zaie, aldez aurretik, langileen legezko ordezkariei.

17. artikulua.– Txanda-aldaketa.

Aurkeztutako eskaeren artean, eman egingo da baremo honen arabera:

● Lana eta familia bateragarri egitea: 3 puntu.

● Desgaitasuna edo elbarritasuna: 2 puntu.

● Antzinatasun handiena: puntu 1.

Puntuetan berdinduz gero, puntuazio handienen arteko zozketa egingo da.

18. artikulua.– Mugigarritasun geografikoa.

Hitzarmen honen eremu funtzionala kontuan hartuta, mugigarritasun geografikoa borondatezkoa izango da langileentzat. Horri buruzko informazioa emango zaie, aldez aurretik, langileen legezko ordezkariei.

19. artikulua.– Izenpetutako agirien kopia.

Enpresan kontratatutako langile guztiek eskubidea dute izenpetu dituzten lan-arloko agiri guztien kopia eta aurkezten dituzten eskaera guztien hartu-agiria izateko.

III. KAPITULUA

LAN-DENBORA

20. artikulua.– Lanaldia.

Gehieneko benetako lanaldi hauek daude ezarrita urteko:

2015ean: 1.650 ordu

2016an: 1.642,50 ordu

2017an: 1.635 ordu

Enpresaren premia dela-eta, langileak bere egutegiko atseden-egun batean lan egin behar badu, bi egun librerekin konpentsatuko zaio; egun horietako bat lanean emandako eguntzat hartuko da langilearen lanaldia zenbatzeko.

Gaueko ordutegiko langileei beren lanaldiaren hasierako eguna hartuko zaie lanean emandako eguntzat.

Etengabeko ordubeteko atsedenaldia duena hartzen da lanaldi zatitutzat. Edozein kasutan ere ezin izango da bitan baino gehiagotan zatitu, ez badago bene-benetako premiarik eta langileen ordezkariek baimena eman ez badute aldez aurretik. Adostasunik lortzen ez bada, bi alderdietako batek agintaritza eskudunera jo dezake.

Hemen adierazitako murrizketek atsedenaldi bidez izango dute eragina. Hori gauzatzeko, enpresak zubi edo egun libre bana emango die astelehenetik ostiralera lan egiten duten langileei, 2016an eta 2017an.

Enpresak, ahal den neurrian, ordutegiak 7,5 ordura egokituko dizkie astelehenetik ostiralera lan egiten duten langileei.

Enpresak laneratzea kontrolatzeko sistemak jar ditzake, nahiz eta benetako lanorduen kopuruak ez duen berez laneratze-erregistroan jasotako denbora soilik izan behar. Lan-denbora neurtzeko moduak ziurtatuko du eguneroko lanaldiaren hasieran eta bukaeran langilea bere lanpostuan dagoela.

Segidako 5 ordu edo gehiago lan egiten duten langile guztiek beren lanaldian 25 minutuko atsedenaldia egiteko eskubidea izango dute; denbora hori benetan lan egindakotzat hartuko da.

Adostu egin da ez dela baliatuko Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluak emandako % 10eko malgutasuna alde bakar batetik.

Enpresak urteko egutegiaren proposamena aurkeztuko die langileen legezko ordezkariei azaroaren 30erako, gehien jota. Proposamenean 2016ko urtarrilaren 1etik 2017ko urtarrilaren 31ra arteko plan-orriak ezarriko dira, eta ondorengo urteetan ere urtarrilaren 1etik 31ra artekoak, nahiz eta urte naturala hartzen den kontuan urteko lanaldia zenbatzeko.

Abenduaren 31 baino lehenago, enpresak eta langileen legezko ordezkariek lan-ordutegia adostuko dute, baita langile bakoitzak lanean eman behar dituen lanaldiak eta ordutegiak ere.

Urteko lan-egutegia egiteko orduan langile bakoitzak oporraldiak noiz hartuko dituen jakiten ez denez eta egoera horrek urteko ordu-zenbaketan eragina izango duenez, zirkunstantzia horrek eragin ditzakeen aldeak konpentsatzeko honako irizpide hauek ezarri dira:

a) Oporrak finkatu ondorengo hiruhilekoan erregularizatuko da.

b) Ordu-aldea langilearen aldekoa bada eta langileak denak batera eta jarraian hartzea aukeratzen badu, hau da, ateratzen diren egun guztiak metatuta, enpresak ez du formula horretarako

eragozpenik jarriko, baina langileak idatziz eta 15 egun lehenago eskatu beharko du. Eskaeraren bat departamentu bereko beste langileren baten eskaerarekin batera gertatzen bada eta bat besterik ezin bada eman, enpresak jasotako lehena aukeratuko du, eta gainerakoak baztertu; beraz, gainerako langileek beste epe baterako eskaera egin beharko dute.

c) Langileak egun horiek soltean hartzeko eskatzen badu, enpresak baimena uka dezake eskatutako egunak larunbatak, igandeak edo jaiegunak badira; izan ere, bermatu behar du langile orok formula honen bidez aukeratutako igande bat baliatzeko aukera izango duela.

d) Ordu-aldea enpresaren aldekoa bada, langileak bere atseden-egunetan konpentsatuko du, baina ez da larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan edo zubietan izango, ez badu langileak berak horrela eskatzen.

21. artikulua.– Asteko atsedenaldia.

Langileek astean egun bat eta erdiko gutxieneko atsedenaldi jarraitua (36 ordu) hartzeko eskubidea izango dute. Asteburuetako eta jaiegunetako gau gabeko txandak egiten dituzten langileen kasuan, atsedenaldi horrek, ahal dela, hilean asteburu batekin bat egin beharko du. Asteburuetako eta gauetako txandak egiten dituzten langileen kasuan, atsedenaldia hilean asteburu batekoa izango da, ahal dela, ostiraletik igandera, biak barne; asteburuetarako kontratu bereziak dituzten langileen kasuan izan ezik.

Hori horrela bada ere, formula oro errespetatuko da enpresak eta langileen ordezkaritza bateratu edo sindikalak edo, horren ezean, langileek hitzartu badute edo hitzartzen badute.

22. artikulua.– Oporrak.

Urteko oporraldia 24 lanegunekoa izango da 2016rako eta 2017rako, lanbide-kategoria guztietan. Benetako lan-urtea osatu ez duten langileek zati proportzionalerako eskubidea izango dute.

2015eko oporrak hauek izango dira: lan-egutegian itxitakoak eta bakoitzari lehengo hitzarmenetan edo hobekuntzetan emandakoak.

Edozein kasutan, udaldiko oporrak uztailaren 1etik irailaren 30era baliatuko dira (biak barne).

Opor-txandak arautzeko, zorrozki txandakatuko dira langileak urterik urtera hilabeteen arabera; horretarako, kategoria bakoitzean oporrak hartzeko talde arautuak ezarriko dira, eta langileen legezko ordezkariek urtero berrikus ditzakete talde horiek. Talde barruko desadostasunik izanez gero, enpresa barruko antzinatasunaren irizpideak izango du lehentasuna.

Opor-egunak lanegunetik hasita zenbatuko dira; lanegun hori langilearen lan-egutegiaren arabera dagokion lehen laneguna izango da.

Udalditik kanpo, oporrak zatitzeko aukera izango da, langileak eta enpresak borondatez adostuz gero, langileen legezko ordezkaritzak arautu bezala.

Oporretako egutegia urteko lehen hiruhilekoa amaitu aurretik egingo da; kasu guztietan, oporrak hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez, eta langile guztiei emango zaie horren berri.

Langile orok izango du eskubidea oporrak hartzeko ezarritako denboralditik kanpo, baina egutegia egin baino hilabete lehenago egin beharko dio aurreabisua enpresari, eta oporrak eskatzeko gutxi gorabeherako data adierazi beharko du.

Oporrak eskatzeko orduan, langileren bat aldi baterako ezintasun-egoeran badago (ABE), enpresarekin adostu beharko du langileak noiz hartuko dituen behin lanpostura itzulita.

Langilearen oporraldia eta aldi baterako ezintasun-egoera batera badatoz eta, horren ondorioz, langileak ezin badu oporrik hartu berez dagokion urte naturalean, oporraldi hori hartzeko aukera izango du ezintasun-egoera amaitzean denean. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak, ez igaro den denborak.

Oporrak hartzeko garaian, eta langileen kontratuaren arabera, aurreikusita badago langileren batek ez duela urte osoa lanean emango, dagokion zati proportzionala hartuko du, enpresan 6 hiletik gora geratzen bada.

Oporraldian zehar, hileko soldata finkoa eta txanda- eta antzinatasun-osagarriak jasoko dira. Esleitutako lan-koadrantearen arabera ordainduko dira gaueko eta jaiegunetako plus aldakorrak.

Opor-egunak ordainduz gero (baldin eta kontraturik hutsaltzen bada, langileak oporrak hartu aurretik), soldata finkoa ez ezik, azken sei hiletako plus aldakorren batez bestekoa ere ordainduko zaio.

23. artikulua.– Erretiro partziala.

Enpresak konpromisoa hartzen du errelebo-kontratuaren bidez erretiro partziala sustatu eta bultzatzeko. Horretarako, errelebo-kontratuaren bidezko erretiro partziala eskatzeko legezko eskakizunak betetzen dituzten pertsonek enpresari eskatuko diote, eta enpresak berak kudeatuko du; horretarako, batera etorriko dira erretiro partziala eta lan-poltsetatiko behin betiko kontratua, ezarritako irizpideen arabera.

Kontratu hori lanaldi osorako izango da baldin eta erretiro partziala hartu duen pertsonaren aldi baterako kontratuaren lanaldia bada indarreko legeek onartutako minimoa.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIEN EGITURA

24. artikulua.– Ordainsarien egitura.

Ordainsarien egitura honela geratuko da:

1.– Oinarrizko soldata: langileei denbora-unitateko eta lanbide-talde eta -kategoriaren arabera ezarritako ordainsari-zatia da. I. eranskinean adierazitakoa da oinarrizko soldata, hitzarmen honek indarrean dirauen urte bakoitzekoa. Egindako lanaldiaren proportzioan jasoko da.

- 2015eko oinarrizko soldata: I. eranskina.
- Oinarrizko soldataren 2016ko igoera: 2015eko OS + EAEko KPIa + % 3
- Oinarrizko soldataren 2017ko igoera: 2016ko OS + EAEko KPIa + % 3

Bermatu egingo da % 3ko gutxieneko igoera 2016rako eta 2017rako.

2.– Antzinatasun-plusa: antzinatasun-osagarri hau ezartzen da: oinarrizko soldataren % 5 lehen hirurtekoan, % 4 bigarrenean, eta gainerakoetan % 26ko mugaraino. Hirurtekoa betetzen den egunetik aurrera ordainduko da.

Horretarako, langileek zerbitzu-jardunean ematen dituzten aldi guztiak gehituko dira, etenaldiak eta etenaldi horien iraupena kontuan hartu gabe.

3.– Txandakako lanaren plusa: oinarrizko soldataren % 11ko plusa ezartzen zaie txandaka lan egiten duten guztiei.

Txandakako lana hau da: langileek txandakako egutegian ezarrita dutena bai txandetarako (goizak, arratsaldeak eta gauak) bai igandeetako eta jaiegunetako zerbitzua emateko.

4.– Gaueko lanaren plusa: lanean 22:00etatik 07:00etara bitartean emandako orduek ordainsari berezi hau izango dute: 2,71 euro lan-orduko.

5.– Igande eta jaiegunetako plusa: lanean igandeetan edo jaiegunetan emandako lanaldiek ordainsari hau izango dute: 2015ean 21 euro eguneko; 2016an 23 euro eguneko, eta 2017an 25 euro eguneko. Kopuru horiek igandeetan edo jaiegunetan lanean emandako lanaldi bakoitzeko ordainduko dira, kontuan hartu barik zenbat ordu izan diren.

Gaueko txandako zerbitzuak egiten dituzten langileen kasuan, lanean emandako igandetzat edo jaieguntzat hartuko da lanaldia igandean edo jaiegunean hasi bada.

6.– Aparteko orduak: ez da aparteko ordurik egingo, salbuespenezko arrazoiengatik ez bada. Nolanahi ere, ordu horiek ordaintzeko, orduko prezioari % 100 gehituko zaio lanegunetan eta % 150 jaiegunetan. Enpresak, ahal dela, atsedenaldi bidez konpentsatuko ditu ordu horiek, eta % 100 gehituko die, lanegun zein jaiegun izan.

7.– Aparteko haborokinak: aparteko bi ordainsari ordainduko dira seihilekoan behin, eta oinarrizko soldata baten baliokideak izango dira, antzinatasuna eta txandetako, gaueko eta jaiegunetako osagarriak gehituta. Lehenengoa abenduaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean sortu eta ekainaren15ean ordainduko da; bigarrena ekainaren 1etik azaroaren 30era bitartean sortu eta abenduaren 15ean ordainduko da. Haborokin horiek ez dira inoiz hilez hil hainbanatuko, ordezkaritza bateratu edo sindikalarekin horrela adostu ez bada, behintzat. Jaiegunak eta gauak ordaintzeko, haborokinak ordaindu aurretiko 6 hilen batez bestekoa egingo da.

8.– Bidaia-gastuak: enpresak hartuko ditu bere gain langileen bidaia-gastuak, baldin eta langileek, enpresak eskatuta, lanaldiaren barruan, garraiabideak erabili behar badituzte zerbitzuren bat egiteko.

Honela ordainduko ditu:

- Garraiabide publikoen zenbatekoak ordainduta (autobusa, taxia, eta abar).
- Enpresa-ibilgailuaren bidezko garraiabidea emanda.
- 0,25 euro km-ko ordainduta, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu lekualdatzeko.

Bidaia-gastu horiek edo sortzen diren beste gastu osagarri batzuk ordaintzeko, gastuen ordainagiriak aurkeztu behar dira; aukera egongo da langilearen nominaren bidez gastuen aurrerakin bat egiteko, baina guztiz kitatuko dira hilaren amaieran, gastu-orria aurkeztuta.

25. artikulua.– Garrantzi bereziko jaiegunak.

Lehen mailako jaiegun bereziak:

Aparteko garrantzia dutenez, egun hauetako zerbitzua egiten duten langileek:

A) Abenduaren 24ko gaueko txanda eta 25eko goizeko eta arratsaldeko txanda.

B) Abenduaren 31ko gaueko txanda eta urtarrilaren 1eko goizeko eta arratsaldeko txanda.

C) Urtarrilaren 5eko gaueko txanda eta urtarrilaren 6ko goizeko eta arratsaldeko txanda.

Lehen mailako jaiegun berezi horiei dagokien ordainsari hau izango dute:

2015ean: 71,08 euro + norberaren aukerako egun 1, lanean emandakotzat hartua.

2016an: 75,00 euro + norberaren aukerako egun 1, lanean emandakotzat hartua.

2017an: 80,00 euro + norberaren aukerako egun 1, lanean emandakotzat hartua.

Lan-txanda bakar baten ondorioz ezin izango dira jaso batera garrantzi bereziko jaiegunen plusa eta jaiegun arrunt/igandeetako jaiegunen plusa.

Hurrengo martxoaren 31 baino lehen eskatu beharko da konpentsazio-egun hori, eta ekainaren 30a baino lehenago hartu. Denboraldi horretan, zer egun izango den zehazteko sistema norberaren aukerako egunetarako ezarritako bera izango da.

Bigarren mailako jaiegun bereziak:

Bigarren mailako jaiegun berezitzat hartuko da lan-zentroa dagoen herriko udal-jaieguna.

Tokiko jaieguna: bezperaren gaueko txanda eta jaiegunaren goizeko eta arratsaldeko txanda.

Horietan, ordainsari-plus hau emango da, bigarren mailako jaiegun bereziei dagokiena, alegia:

2015ean: 35,54 euro.

2016an: 37,50 euro.

2017an: 40,00 euro.

Bigarren mailako jaiegun bereziak ez du konpentsazio-eguna izateko eskubidea sortuko.

26. artikulua.– Lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen ondoriozko aldi baterako ezintasunerako konpentsazioa.

a) Gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasuna duten langileek osagarri bat jasoko dute, urteko lehen bajan, lehen egunetik 20. egunera bitarteko oinarri arautzailearen % 75 osatzeko behar bestekoa; ondorengo bajetan % 60raino osatuko da, lehen egunetik 20. egunera bitartean. Edonola ere, 21. egunetik aurrera (bera barnean), oinarri arautzailearen % 80raino osatuko da.

Interbentzio kirurgikorik edo ospitaleratzerik izanez gero, oinarri arautzailearen % 100 jasoko du lehen 90 egunetan. Hortik aurrera, oinarri arautzailea % 80raino osatzeko behar den osagarria jasoko du uneoro.

b) Laneko gertakizunengatiko aldi baterako ezintasuna duten langileek oinarri arautzailearen % 100erainoko osagarria jasoko dute lehen egunetik.

Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan xedatutako ondorioetarako (3/2012 Errege Lege Dekretuaren idazketan), gertakizun arruntek eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorio diren ez-laneratze edo absentziak ez dira zenbatuko, behar bezala justifikatzen badira.

27. artikulua.– Aurrerakinak.

Langileren batek eskatuz gero, enpresak nahitaez eman beharko dio eskatzen dion unean duen soldataren % 100eko hileko aurrerakin bat.

28. artikulua.– Soldata-ordainagiriak.

Enpresak behar diren baliabideak jarriko ditu langile orok soldata-ordainagiriak eskuratzeko aukera izan dezan; administrazio eskudunak onartutako eredu ofizialean egingo dira ordainagiriak.

Hilaren lehen bost lanegunetan ordainduko da. Horretarako, legez baimendutako edozein sistema baliatuko da, enpresaren iritziaren eta erabakiaren mende (txekeak, transferentziak, eskudirua, etab.).

29. artikulua.– Amatasunarengatiko kontratu-etetea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoaren arabera, eteteak etenik gabeko 16 aste iraungo du, erdituz gero; erditze anizkoitza bada, 2 aste gehiago izan daitezke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Kontratuaren etenaldia langileak nahi bezala banatuko da, betiere sei aste erditu ondorengoak izanik. Ama hilez gero, lanik zuen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi hori osorik izan dezake; edo, kasuan kasu, etenalditik hartzeko geratzen den zatia har dezake, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditu aurretik hartutako egunak kendu gabe. Seme-alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, baldin eta atseden hartzeko nahitaezko sei asteak amaiturik amak bere lanpostura itzultzea eskatzen ez badu.

Aurrekoa gorabehera, erditu ondoko sei asteko atsedenaldia (nahitaezkoa amarentzat) aparte utzi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldia hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat, bai berarekin batera, bai berea amaitutakoan. Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatiko etenaldiaz baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasun-egoeran badago ere.

Amak, bere jarduera arautzen duen araudiaren arabera, lanbide-jarduera etenda prestazioak jasotzeko eskubiderik ez badu, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko amari dagokion aldian; hori bateragarria da Langileen Estatutuko 48 bis artikuluan jasotzen den eskubideaz baliatzearekin.

Erditze goiztiarren kasuan eta beste edozein arrazoi dela-eta, erditu ostean, jaioberriak ospitalean egon behar duenean, amak edo, hala behar duenean, beste gurasoak hala eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da etenaldia zenbatzen. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo 6 asteak; amaren kontratua nahitaez eten behar baita sei aste horietan.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak 7 egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, 13 astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluaren arabera, adopzioetarako eta familia-harreretarako, etenaldiak 16 aste etengabeko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anizkoitza denean, etenaldia 2 aste gehiago luzatuko da adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Langileak baimen-aldia noiz hartu erabaki ahal izango du bi aukera hauen artean: adopzioa gauzatzeko erabaki judiziala ematen denetik edo umea hartzeko erabaki administratibo edo judiziala ematen denetik, behin-behinekoa zein behin betikoa izan. Bestalde, adingabe berak ez du baimen-aldi bat baino gehiago hartzeko eskubiderik sortuko.

Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da etenaldia; etenaldi hori aldi berean edo elkarren segidan izan dezakete, baina etengabeko aldietan eta mugen barruan beti.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedenaldi horien baturak ezin izango du gainditu aurreko paragrafoetan aipatutako 16 asteko iraupena, edo erditze, adopzio nahiz familia-harrera anizkoitzetan har daitezkeen asteen iraupena.

Seme-alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasunik badu, aurreko paragrafoetan aipatutako kontratu-eteteak 2 aste gehiago iraungo du. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da baimen-aldi gehigarri hori; baimen-aldi hori aldi berean edo elkarren segidan izan dezakete, baina etenik gabe beti.

Paragrafo hauetan aipatutako atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, enpresa-alderdiak eta langile interesdunek aurretiaz hala adostu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino 4 aste lehenago ere hasi ahal izango da etenaldia.

Langileek kontratua etenda duten bitartean izandako lan-baldintzen hobekuntzak ere izango dituzte, horretarako eskubidea baldin bazuten, betiere atal honetan aipatzen diren kasuetan, eta Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 5. zenbakian eta lege bereko 48 bis artikuluan aurreikusitako kasuetan.

30. artikulua.– Aitatasunarengatiko kontratu-etetea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoaren arabera, seme-alabarik jaioz gero, adopziorik edo familia-harrerarik izanez gero, etenik gabeko 13 eguneko kontratu-etetea izateko eskubidea izango du langileak; erditze, adopzio edo harrera anizkoitzak badira, 2 egun gehiago izan daitezke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Amatasunagatiko atseden-aldiez elkarrekin baliatzeak ez du etenaldi honekiko loturarik. Langilea eskubide honetaz balia daiteke bitarte honetan: seme-alaba jaiotzeagatiko baimena amaitzen denetik, edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denetik, edo harrera egiteko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denetik amatasunagatiko kontratu-etenaldia amaitu arte edo etenaldi hori amaitu eta berehala.

Kontratu-etete hori lanaldi osoan edo gutxienez % 50eko lanaldi partzialean baliatu ahal izango da, enpresa-alderdiaren eta langilearen artean adostu eta gero, erregelamenduz ezarritakoarekin bat. Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, behar adinako aurrerapenarekin, eskubide hori baliatuko duela.

31. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Aldez aurretik jakinarazten badu eta justifikatzen badu, lanean ez egoteko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela, arrazoi hauengatik eta denboraldi hauetarako:

1.– Ezkontzeko edo legez ezarritako izatezko bikote egiteko: egutegiko 20 eguneko baimena. Lizentzia horrek bat egiten badu oporretarako emandako egunekin, denboraldi horri gehi dakioke.

2.– Norberaren aukerako egunak, urtean 2, seihileko bakoitzeko 1 hartzeko, enpresak eta langileak berariaz kontrakorik adosten ez badute.

Egun horiek hartu baino gutxienez 10 egun lehenago eskatu beharko dira, eta enpresak eman egingo ditu baldin eta eskatutako egunean eman ezin izateko antolamendu-arrazoi justifikaturik ez badago, eta langileari jakinarazi egin beharko zaio eskatu ondorengo 7 egunetan. Premia larriko

kasuetan, gutxienez hiru egun lehenago eska daiteke, eta jakinarazpena ondorengo 48 orduetan egingo da.

Kontratatu berriek hartu ahal izateko, hiru hileko lana metatu behar dute.

3.– Seme-alabarik jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik: egutegiko 3 egun. Gutxienez, horietariko bi lanegun izango dira; egutegiko beste 3 egun gehiago izan daitezke, horiek ere ordainduta, zesarea bidez erdituz gero, edo amak gaixotasun larriren bat badu; gehiago izan daiteke lekualdaketen ondorioz, 5. zenbakian xedatutakoarekin bat.

4.– Ezkontidea edo legezko izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideren bat hil, istripu edo gaixotasun larririk izan, edo ospitaleratuz gero, 3. zenbakiko kasuak kenduta, egutegiko 3 baimen-egun egun izango dira; gehiago izan daiteke lekualdaketen ondorioz, 5. zenbakian xedatutakoarekin bat.

5.– 3. eta 4. zenbakietan adierazitako kasuetan, horretarako, langileak bidaiarik egin behar badu probintziatik kanpora, 50 km baino gehiagotara, edo benetan justifikatutako arrazoiren batengatik, epeari egutegiko beste 2 egun gehituko zaizkio. Egun horiei gehitu dakizkieke langilearen eskubidekoak diren opor-egunak edo beste egun libre batzuk, aldez aurretik eskatuz gero.

Alde horretatik, gertaera eragilea Espainiatik kanpo eta gutxienez 1.000 km baino gehiagotara bada, eta gertaerakoa ezkontidea, legezko izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako senidea bada, egutegiko 5 baimen-egun horiei egutegiko beste 5 egun gehituko zaizkio, langileak eskatuta, baina azken horiek ez zaizkio ordainduko. Hala bada, langileak behar bezala egiaztatu beharko du egindako lekualdaketa.

6.– Egutegiko 2 egun dira, ospitaleratu gabeko interbentzio kirurgikoetarako, interbentzio hori ezkontidearena, legezko izatezko bikotekidearena edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako senidearena bada, baldin eta etxean atsedenik hartu behar badu. Horretarako, langileak bidaiarik egin behar badu probintziatik kanpora, 50 km baino gehiagotara, edo benetan justifikatutako arrazoiren batengatik, epeari beste 2 egun gehituko zaizkio. Egun horiei gehitu dakizkieke langilearen eskubidekoak diren opor-egunak edo beste egun libre batzuk, aldez aurretik eskatuz gero.

7.– Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzarako: egutegiko egun 1, ospakizunaren eguna, hain zuen; egutegiko beste 2 egun gehituko zaizkio horretarako probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

8.– Etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko 2 egun; beste 2 egun gehitu daitezke, gutxienez 50 km-ra aldatu behar denean, abisua 7 eguneko aurretiaz eginda, ez bada premia larriko kasuren bat, eta ondoren justifikatuta.

9.– Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultara joan beharra duenean, kontsulta-ordua eta lanordua bat badatoz, eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko medikuak agintzen badu, baimen-ordu horiek hartzeko eskubidea izango du, betiere medikuaren agindua egiaztatuko duen txartela aurretiaz erakutsi beharko dio langileak Enpresa Zuzendaritzari, eta gerora kontsultan bertaratu izanaren egiaztagiria. Eskaera hori gutxienez 7 eguneko aurretiaz egin behar da, premia larriko kasuetan izan ezik.

10.– Langileak Gizarte Segurantzako kontsultetara joateko eta tratamenduak egiteko behar beste baimen-denbora izango du, lan-istripuen ondoriozko desgaitasunen batetik eratorritako birgaitze mediko-funtzionala egiteko; honen barnean sartuko da lan-mutuen asistentzia ere. Eskaera hori gutxienez 7 eguneko aurretiaz egin behar da, premia larriko kasuetan izan ezik.

11.– 16 ordu urteko, Gizarte Segurantzako familia-medikuarengana joateko (Medikuntza Orokorreko mediku fakultatiboa). Ordu horietatik 8 ordu erabil daitezke odol-ahaidetasunezko lehen mailako senideei laguntzeko Medikuntza Orokorreko kontsultetara zein Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultetara. Eskaera hori gutxienez 7 eguneko aurretiaz egin behar da, premia larriko kasuetan izan ezik.

12.– Azterketak egitera joateko behar dituzten baimenak emango zaizkie langileei baldin eta titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten badituzte erregulartasunez. Baimen horiek azterketa baztertzaileak direnean baino ez dira ordainduko. Azterketa duen egutegiko egunerako emango zaio langileari baimena, goizeko edo arratsaldeko txandan lan egiten badu. Gauez lan egiten badu, azterketaren aurreko gauean emango zaio baimena.

13.– Nahitaez bete behar den zeregin publiko edo pertsonal bat betetzeko behar den denbora.

Legez ezkondutakoen egoera zibila duten langileei dagozkien eskubide berak izango dituzte legez inskribatutako izatezko bikoteek, egoera horren egiaztagiria aurkezten badute.

Aurreikusi ezin izan diren egoeretan ez beste egoera guztietan, enpresari aurreabisua egin eta justifikatu beharko zaio zuzenean eta behar besteko denboraz (2. zenbakikoa izan ezik). Enpresak egiaztagiri horien guztien kopia egin dezake, lizentziak egokiro kontrolatzeko xedez.

Atseden-agiri medikoak: atseden-agiri medikoek ez diote ekarriko ordaindutako lizentzia langileari. Aldi baterako ezintasun-egoeraren batek ezinezko egiten badu langileak zerbitzua ematea, Gizarte Segurantzako familia-mediku fakultatiboari eskatu beharko dio langileak bajako parte medikoa.

32. artikulua.– Ordaindu gabeko lizentziak.

1.– Norberaren eginkizunetarako lizentzia.

Gehienez lau hil urteko, dena batera zein zatika (baina ezin da hilabetetik beherakoa izan), 20 eguneko aurretiaz eskatuta, premia larriko kasuetan izan ezik.

Enpresak eta langileek denbora-tarte hori luzatzea itundu ahal izango dute; dena den, inoiz ere ez da 6 hiletik gorakoa izango.

2.– Norberaren aukerako egun ordaindu gabeak edo berreskuragarriak.

Aurreabisua gutxieneko 7 lanegun lehenago eginda (premia larriko kasuetan izan ezik), justifikatuta eta enpresarekin adostuta, langileek 7 egun ordaindu gabe har dezakete, ordaindutako lizentzien atalean adierazi ez diren gai pertsonaletarako.

Egun horiek berreskuratzeko, hala aukeratu bada, behintzat, enpresarekin adostuko da zer egunetan berreskuratuko diren, zazpi egun balioduneko gehieneko epean, langileari onartu egin zaiola jakinarazten zaionetik aurrera.

Zerbitzuak horretarako biderik eman ezean, baimen horiek ez dute uztailarekin, abuztuarekin eta irailarekin batera etorri behar, ezta abenduaren 20tik urtarrilaren 6ra arteko egunekin ere.

Langileen eskaerak erantzuteko, enpresak 7 egun baliodun baino ez du izango, eskaera egiten denetik aurrera.

33. artikulua.– Amatasunagatiko eta ahaideak zaintzeagatiko eszedentzia berezia.

Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartu ahal izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai beraiek izandako seme-alabak, bai adoptatuak edo familian hartuak izanda ere (harrera iraunkorra

nahiz adopzio aurreko harrera). Haurra jaiotzen den egunean hasiko da eszedentzia, edo adopzioari nahiz harrerari buruzko ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen den egunean.

Era berean, langileek gehienez ere 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideak zaintzeko, senide hori ezin bada bere kabuz moldatu –adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasunen bat izateagatik– eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Artikulu honetan jasotzen den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakume izan, eta haren iraunaldia zatika har daiteke. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da, eta eszedentzia berria hasiko da.

Langileak artikulu honen araberako eszedentzian ematen duen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresa-alderdiak deitu behar dio langileari ikastaro horietan parte har dezan, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo 2 urteetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

34. artikulua.– Lanaldia murriztea, familia-arrazoiak direla medio.

12 hilabete baino gutxiagoko seme-alabak edoskitzeko, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute langileek, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Erditze anizkoitzetarako, baimenaren iraupena proportzioan luzatuko da.

Langileak hala nahi badu, eskubide horren ordez lanaldia ordubetean murrizteko aukera izango du, xede bererako; bestela, baimen-ordu guztiak etenik gabe meta ditzake, edo lanaldi osoetan, enpresarekin adostutako terminoen arabera; izan ere, horretarako, edoskitzaroa egutegiko 24 egunen baliokidea izango da.

Guraso biek lan egiten badute, bietako bakar batek har dezake baimena.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea izango dute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez 2 orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie.

Legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat duen pertsonarik (ordainduriko jarduerarik egiten ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena (1/8), gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarrizko soldatari.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Edoskitze-baimena zer ordutan eta artikulu honetako lanaldi murriztua nolakoa izango den eta noiz hartu langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan. Langileak enpresari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio noiz itzuliko den lanaldi arruntera.

35. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez da 4 hiletik beherakoa izango, ezta 5 urtetik gorakoa ere.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsaritarako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako ez da zenbatuko.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino 30 egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko da enpresara itzultzeko baimena.

Eszedentzian dauden langileek soilik izango dute lehentasunezko eskubidea dagokien kategoriara edo antzeko batera itzultzeko, baldin eta eskaera egin ondoren kategoria horretan lanpostu hutsik badago. Bestela, eskubide-igurikimen egoeran geratuko da.

Eszedentzia amaitzean edo eszedentziaren indarraldian langileak lanean hasi nahi badu eta bere kategorian lanpostu hutsik ez badago eta bai, ordea, beheragoko kategoria batean, beheragoko kategoria berri horretan sartu ahal izango da, beheragoko kategoria horri dagozkion baldintzetan, eta aukerarik dagoenean bere jatorrizko kategoriara itzuliko da.

Eszedentzia ezin da inola ere eskatu hitzarmen honen barneko antzeko erakundeetan zerbitzuak emateko, horren gaineko emakida zehatzik izan ezean.

Borondatezko eszedentzia hartzen duten langileek ezin izango dute beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko benetako 2 urte igaro arte.

Arrazoiak familia arlokoak (53. artikuluko eszedentzia bereziko kasuak alde batera utzita), ikasketakoak edo errehabilitaziokoak badira, eta eszedentziak lau hil baino gehiago eta urtebete baino gutxiago irauten badu, gorde egingo da lanpostua, eta itzulera berehalakoa izango da, baldin eta horrelako eszedentzietan plantillaren % 5 baino langile gehiago batzen ez badira behintzat.

36. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzinatasunerako zenbatzeko eskubidea emango du honako kasu hauetan:

a) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzea.

b) Sindikatuan toki-mailako edo goragoko mailako karguren baterako hautatua izan den langileak eszedentzia berezia eska dezake karguan dagoen bitartean, eta kargua uzten duenean automatikoki bere lanpostura itzuliko da besterik gabe.

37. artikulua.– Trafikoari eta bide-segurtasunari buruzko arauak haustea, eta gidabaimenaren puntuak galtzearen ondorioz lanpostua egokitzea.

Trafikoko, zirkulazioko eta bide-segurtasuneko arau-hausteak ibilgailuen gidarien erantzukizunekoak izango dira. Hortaz, oro har, beren gain hartuko dituzte egindako arau-hausteek eragindako zehapen guztiak.

Dena dela, ibilgailuaren titularrak izango du ibilgailuaren dokumentazioarekin, kontserbazio-egoerarekin eta aldizkako berrikuspenekin zerikusia duten arau-hausteen erantzukizuna.

Nolanahi ere, gidariek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari ibilgailuan atzematen duten edozein akats.

Zigor ekonomikoak (isunak): gidariak ordainduko ditu. Lesiorik gabe erorikoa laguntzearen ondoriozko zehapena bada eta Alarmen Arreta Zentralak behar bezala justifikatzen badu, enpresak hartuko du bere gain zigor ekonomikoa, azken baliabide gisa legez kontra aparkatu bada.

Gidabaimena 3 hil baino gutxiagotarako kenduz gero, langileari bestelako eginkizun batzuk emango zaizkio bere lanbide-kategoriaren barruan eta kentze-aldiak dirauen bitartean. Gidabaimena 3 hil baino gehiagotarako eta, gehien jota, urtebeterako kenduz gero, langileak eskubidea izango du eszedentzia bat eskatzeko; lanpostua eta lan-txanda gordeko zaizkio.

Enpresa-batzordearekin batera aztertuko da zer kasutan ordainduko dituen enpresak puntuak berreskuratzeko ikastaroak, baldin eta puntuak lanpostuaren berezko eginkizunen jardunaren ondorioz galdu badira.

IV. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

38. artikulua.– Eskubide sindikalak.

Enpresa-batzordeek eta langileen delegatuek, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan adierazitako eskubideak eta eginkizunak ez ezik, honako hauek ere izango dituzte:

a) Enpresan falta astun eta oso astunen ondorioz jarritako zehapen guztien berri jakitea, aldez aurretik.

b) Jakitea, hiru hilerik behin gutxienez, zer-nolako estatistikak izan diren gai hauetan: absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eta euren ondorioak, ezbeharren indizea, lan-ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

c) Zaintzea lanaren, gizarte-segurantzaren eta enpleguaren arloan indarrean dauden arauak, eta enpresaren gainerako indarreko itunak, baldintzak eta erabilerak bete daitezela. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak abiaraziko dituzte enpresan eta erakunde edo auzitegi eskudunetan.

d) Zaintzea eta kontrolatzea enpresaren lana garatzerakoan, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren, Langileen Estatutuaren 19. artikuluan zehazten diren berezitasunekin bat.

Langileen ordezkaritza-organoak: Langileen Estatutuaren 68. artikuluko a), b), c) eta d) letretan xedatutako bermeez gain, langileen ordezkariek ordaindutako ordu-kreditu bat izango dute hilean, ordezkaritza-eginkizunetarako, eskala honen arabera:

1 eta 25 langileren artean: 20 ordu

26 eta 50 langileren artean: 25 ordu

51 eta 100 langileren artean: 30 ordu

101 eta 250 langileren artean: 35 ordu

251 langile baino gehiago: 40 ordu

Kredituak lehentasunezko dedikazioa izango du; hala ere, muga bakarra ezarriko zaio: nahitaez jakinarazi beharko du, aldez aurretik, hasi baino 48 ordu lehenago gutxienez, noiz hasiko den eta zenbat denbora emango duen, haren ordezkapena antolatu behar baita.

Ordezkarientzako hileko ordu-kreditu ordaindua metatu eta delegatu batek edo gehiagok balia dezakete. Metatuz gero, horren berri eman behar zaio enpresari, behar besteko aurretiaz.

Halaber, iragarki-oholak jarriko dira, betiere sindikatuen ardurapean, egin nahi dituzten eta egokitzat jotzen dituzten oharretarako eta jakinarazpenetarako. Iragarki-ohol horiek gune eta leku agerietan jarriko dira, informazioa langileei erraz irits dakien.

Sindikatu-atalak: langile guztiek askatasunez sindikatuetako kide izateko duten eskubidea errespetatuko du enpresak. Sindikatu bateko kide diren langileek bilerak egin, kuotak bildu eta sindikatuari buruzko informazioa bana dezakete lanorduetatik kanpo, enpresaren ohiko jarduera eragotzi gabe.

Langile bat sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak, edo kide izateari uko egiteak, ez du langile horri lanpostua ematea baldintzatuko, eta ezin izango zaio beste inola oztopatu edo kalterik eragin ere sindikatuko kidea izateagatik edo sindikatuan aritzeagatik.

Enpresan iragarki-oholak jarriko dira ezarrita dauden sindikatuek bertan jakinarazpenak jarri ahal izateko.

Sindikatuek eta konfederazioek sindikatu-atalak ezarri ahal izango dituzte enpresan.

Honako hauek dira sindikatuko delegatuaren eginkizunak: kide den sindikatuaren edo ordezkatzen duen konfederazioaren interesak eta horiek enpresan dituzten afiliatuen interesak babestea, eta sindikatuaren edo konfederazioaren eta enpresaren arteko komunikazio-tresna izatea, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan adierazitako eginkizunekin bat. Sindikatuko delegatuak eskatuta, langileen hileko soldatatik kenduko du enpresak kuota sindikala, betiere aldez aurretik langileak horretarako baimena emanda.

Sindikatuetako delegatuen eskubideak eta bermeak langileen legezko ordezkarien berberak izango dira, ordu-kredituarena izan ezik, ordezkariek beraiek utzita baino ezin izango baitute izan. Enpresa-batzordearen bileretara joaten direnean, hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzarrak: sindikatu-atalek, enpresa-batzordeko kideek edo plantilla osoaren % 20k bileretarako deialdiak egin ditzakete gutxienez 24 ordu lehenago, enpresari aldez aurretik jakinarazita, lanorduetan; horretarako, gehienez 50 ordu izango dira urtean, 15eko muga dago hilean, eta ezin dira hilez hil metatu. Jakinarazpenean berariaz adierazi beharko da landu beharreko gaien zerrenda. Ordu horiek ez dira inoiz ordainduko, enpresarekin hala adostu ezean.

Negoziazio-mahaia: hitzarmenaren batzorde paritarioaren edo negoziatzailearen bileretan parte hartzeko orduak benetan lan egindakotzat hartuko dira. Baten bati aurreko gauean lan egitea egokituz gero, salbuetsita egongo da bilera goizean egiten bada, eta, halaber, hurrengo gauean lan egitetik salbuetsita egongo da baldin eta bilera 14:00etatik aurrera amaitzen bada.

Lantokien arteko batzordea: Langileen Estatutuaren 63.3 artikuarekin bat, lantokien arteko batzorde bat sortuko da, eskubide osoko 10 kide izango dira lantokien ordezkaritzan, eta edozein kasutan ere bete egingo da ordezkaritzaren proportzioa, irizpide hauen arabera:

● Lantokien arteko batzordea sortzeko, lantoki bakoitzari ematen zaion kide-kopuruan proportzionaltasunari eutsiko zaio batzorde bakoitzeko kide-kopuruaren eta langileen delegatu-kopuruaren arabera, lantokien arteko batzordeari begira.

● Enpresa-batzorde bakoitzeko kideen eta langileen delegatuen kopuruak, lantoki bakoitzari esleitutako kideen arabera, proportzioari eutsi behar dio azken hauteskundeetan hautagai-zerrenda bakoitzean lortutako delegatu-kopuruari begira.

Negoziazio kolektiboa izango da lantokien arteko batzordearen funtseko eskumena.

V. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA.

39. artikulua.– Diziplina-araubidea.

Langileek laneko arauren bat hausten badute, enpresak zehapena jar diezaieke, falta-mailakatze eta zehapen hauen arabera:

a) Falta arinak.

1.– Atzerapena eta zabarkeria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea, baldin eta horrek duen astuntasunagatik falta astuntzat hartzen ez bada.

2.– Arrazoi justifikatua izanik, behar besteko aurretiaz ez jakinaraztea ez dela lanera joango, jakinaraztea ezinezkoa izan dela frogatzen ez badu, behintzat.

3.– Arrazoi justifikaturik gabe, hilean puntualtasuneko 3 faltatik 5 faltara bitartean egitea, lanaldiaren hasieran, edo lanpostua edo zerbitzua denbora laburrez uztea, 15 minutu baino gutxiago.

4.– Norbera garbi eta txukun ez egotea.

5.– Zerga-betebeharretan edo gizarte-segurantzan ondorioak izan ditzaketen aldaketak eta etxebizitzan, bizilekuan, telefonoan edo familia-egoeran egindako aldaketak enpresari ez jakinaraztea.

6.– Norberaren sakelako telefonoa gauza pribatuetarako erabiltzea lanaldian, larrialdiko kasuetan izan ezik.

7.– Lanaldiak dirauen bitartean identifikazio-txartela ez eramatea, edo arauzko uniforme osoa ez eramatea.

b) Falta astunak.

1.– Atzerapen eta zabarkeria larria eginkizunak betetzerakoan, bai eta enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak gaizki erabiltzea ere.

2.– Arrazoi justifikaturik gabe, 30 eguneko epean, egun 1etik 3ra bitartean lanera ez joatea, absentziaren berri ez ematea, eta baja-parte ofiziala egin eta 48 orduko epean ez aurkeztea, aurkeztea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada, behintzat.

3.– Puntualtasun-falta errepikatuak lanaldiaren hasieran, 15 minutukoak gehienez ere, justifikatutako arrazoirik gabe, 5 egunetan baino gehiagotan eta 10 baino gutxiagotan, 30 eguneko aldian.

4.– Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.

5.– Laneko segurtasun- eta osasun-arauak eta -neurriak ez betetzea edo uztea, betiere horren ondorioz osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak sortzen ez badira; bestela, falta oso astuntzat hartuko da.

6.– Enpresaren denbora, uniformeak, materialak edo baliabideak beste gauza batzuetarako edo norberaren mesederako erabiltzea.

7.– Enpresaren baimen idatzia izan gabe, etxean laguntzeko zerbitzua erabiltzen duen pertsonaren etxebizitzako giltzaren zaintza onartzea.

8.– Zerbitzua ematen den bitartean erretzea edo alkohola kontsumitzea.

9.– Pertsona erabiltzaileek, edozein kategoriatako lankideek eta erabiltzaileen ahaideek eta laguntzaileek, edo enpresari lotutako beste edozeinek merezi duten errespetuan huts egitea eta agintekeriaz jokatzea.

10.– Enpresak emandako sakelako telefonoari edo pertsona-bilagailuari kasurik ez egitea lanaldian, arrazoi justifikaturik gabe, zaintza lokalizatuetan izan ezik, kasu horietan falta oso astuntzat hartuko baita.

11.– 90 eguneko aldian beste falta arin bat egitea, berbera ez bada ere, baldin eta aurreko arrazoiarengatiko zehapena jarri bada.

c) Falta oso astunak.

1.– Erabiltzailearen prozesu patologikoaren eta intimitatearen berri zabaltzea, bai eta indarrean dagoen legediak babesten duen beste edozein datu ere.

2.– Iruzurra, desleialtasuna, kontratuaren fede ona urratzea eta esleituriko egitekoetan konfiantzaz aprobetxatzea.

3.– Justifikatu gabe, 30 eguneko aldian 3 egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea.

4.– Lanaldiaren hasieran, justifikatu gabeko puntualtasun-faltak behin eta berriro egitea, 10 egunetan baino gehiagotan 30 eguneko aldian, edo 30 egunetan baino gehiagotan 90 eguneko aldian.

5.– Erabiltzaileak, edozein kategoriatako lankideak edo familia eta laguntzaileak, edo enpresari lotutako edozein pertsona hitzez edo egintzez, psikikoki edo moralki, gaizki tratatzea.

6.– Zerbitzuaren edo zentroaren erabiltzaileei onura ekonomikorik edo gauzazkorik galdatu, eskatu, onartu edo eskuratzea.

7.– Erabiltzaileen, zentroen, zerbitzuen edo langileen gauzez, agiriez, materialez, eta abarrez jabetzea.

8.– Sexu-jazarpena eta jazarpen morala.

9.– Enpresaren baimenik gabe, beste pertsona bat jartzea zerbitzuak egiteko.

10.– Zabarkeria, zerbitzu-erabiltzaileen osasunean eta osotasunean eragina duena.

11.– Lehia desleiala, hau da, ahaideei zerbitzua aldatzeko iradokitzea, horretara bultzatu edo sustatzea, bai eta pertsona erabiltzaileak langileen edo partikularren etxeetara eramatea ere, eta, halaber, zerbitzuz kanpoko jendeari erabiltzaileen edo euren senideen datu pertsonalak edo telefono-zenbakiak ematea.

12.– Aldi baterako ezintasuna izanik, norberaren edo besteren konturako lanak egitea, bai eta errealitatea manipulatzea ere ezintasun-egoera luzatzeko.

13.– Enpresako pertsona orori egindako sexu-ekintza eta -portaera iraingarriak, hitzezkoak nahiz fisikoak, eta astuntasun gorena izango dute aginteko edo hierarkiako postuetatik egindakoek, kontratu mugagabea ez duten langileei egindakoek, edo salaketa jarri duten pertsonen aurka hartutako errepresaliek.

14.– Diziplinarik eza lanean.

15.– Arrazoi justifikaturik gabe, enpresak emandako sakelako telefonoari edo pertsona-bilagailuari kasurik ez egitea lanaldian, zaintza lokalizatuetan.

16.– Justifikaziorik gabe ukatzea edo atzeratzea zerbitzu-erabiltzaile baten etxera joatea, protokolizatutako beharrizan-egoeraren batez arduratzeko.

17.– Laneko segurtasun- eta osasun-arauak eta -neurriak ez betetzea edo uztea, horren ondorioz osasunerako eta osotasun fisikorako arriskurik sortzen bada.

18.– Eginkizunak agintekeriaz gauzatzea.

19.– 180 eguneko aldian beste falta astun bat egitea, berbera ez bada ere, baldin eta aurreko faltagatiko zehapena jarri bada.

20.– Langileen Estatutuaren 54.2 artikuluan tipifikatutako beste edozein portaera.

d) Zehapenak.

Falten kalifikazioaren arabera ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

Falta arinik egiteagatik:

• Ohartarazpen idatzia.

• Enplegua eta soldata etetea, 2 egun gehienez.

Falta astunik egiteagatik:

• Enplegua eta soldata etetea: 3 egunetik 15 egunera.

Falta oso astunik egiteagatik:

• Enplegua eta soldata etetea: 16 egunetik 60 egunera.

• Iraiztea.

40. artikulua.– Izapidetzea eta preskripzioa.

Zehapenak arrazoiak azalduta eta idazki bidez jakinaraziko zaizkio interesdunari, horrek jakin dezan eta ondorioetarako; falta astun eta oso astunak badira, langileen ordezkaritza bateratuari jakinaraziko zaizkio.

Falta astun eta oso astunengatiko zehapenak ezartzeko, langile interesdunak alegazio idatziak egiteko eskubidea izango du egutegiko 5 eguneko epean.

Nahitaezkoa da kontraesaneko espedientea izapidetzea enpresa-batzordeko kideei eta langileen delegatuei zehapenak ezartzeko, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko bermealdian badaude, faltaren astuntasuna edozein izanik ere.

Falta arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek 20 egunekoa, eta oso astunek 60 egunekoa, faltaren berri izandako egunetik aurrera, eta, nolanahi ere, falta egin eta 6 hilera.

41. artikulua.– Enpresaren arau-hausteak.

Legezko xedapenen, hitzarmen kolektiboaren eta gainerako arau aplikagarrien aurkako egiteak edo ez-egiteak dira enpresaren arau-hausteak lan-arloan. Zehatu egingo da askatasun publikoez eta oinarrizko eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea. Horretaz gain, lan-segurtasunaren eta -osasunaren arloan ezarritako arauak edo neurriak ez betetzea edo uztea.

Indarrean dagoen araudiaren arabera izapidetuko dira.

VI. KAPITULUA

LANBIDE-PRESTAKUNTZA

42. artikulua.– Lanbide-prestakuntzaren irizpide orokorrak.

Langileen Estatutuaren 23. artikuluak xedatutakoarekin bat, eta lanbide-prestakuntzari eta -sustapenari aurrerabidea ematearren, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute ikasketak egiten lagun dakien, titulu akademiko edo lanbide-titulu ofizialak lortzeko, baita enpresak berak edo beste erakunderen batek antolatutako lanbide-hobekuntzako ikastaroak egiteko eskubidea ere, baldin eta ikasketa horiek erregularrak badira eta edukiek lanpostuarekin zerikusia badute.

43. artikulua.– Prestakuntzaren helburuak.

Enpresaren lanbide-prestakuntzak honako helburu hauek izango ditu:

1.– Titularra lanpostura eta lanpostu horretako aldaketetara egokitzea.

2.– Norberak duen kategorian eta lanpostuan eskatzen diren lanbide-ezagutzak gaurkotu eta eguneratzea.

3.– Lana espezializatzea, lanbideari loturiko graduetan, sektoreren batean, edo gaietan.

4.– Langileek titulu akademikoak, lanbide-tituluak eta profesionaltasun-ziurtagiriak eskura ditzaten aurrerabidea eman eta sustatzea.

5.– Lanbidea birmoldatu eta egokitzea kualifikazio-sistema berrien arabera.

6.– Euskara jakitera eta erabiltzera bultzatzea.

7.– Langileen eta zuzendarien mentalitatea egokitzea, helburuen araberako partaidetzako zuzendaritza batera zuzenduta.

8.– Langileen ezagutzak zabaltzea, aurrera egiteko eta sustapen profesionaletan aukerarik izateko, eta beste lanpostu batzuei dagozkien ezagutzak izatea.

9.– Prestakuntza teoriko eta praktiko nahiko eta egokia ematea, prebentzio-arloan, aldaketarik egiten bada egiten diren lanetan, edo lantaldeetan, eta Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 19. artikuluan xedatutako baldintzetan, edo teknologia berririk ezartzen bada.

10.– Mendekotasunaren arretarako arlo osoan etengabeko prestakuntza egiaztatzen dituzten ziurtagiriak homologatzea, eta Kualifikazioen Institutu Nazionalari proposatzea ziurtagiri horiek homologa ditzala, etorkizuneko profesionaltasun-ziurtagiriak eskuratzeko.

11.– Aukera-berdintasunean arloko prestakuntza sustatzea.

44. artikulua.– Prestakuntzaren garapena.

1.– Enpresak lehentasunak finkatuko ditu, aurrera eraman beharko ditu hitzarmen honen 63. artikuluko garapenaren bidez, aurreko artikuluan adierazitako helburuei erreparatuta, eta helburuen lorpenaren eta emaitzen berri eman beharko du aldian-aldian eta adierazitako moduan.

2.– Enpresaren urteko prestakuntza-planaren bidez emango zaie prestakuntza langileei, eta aldez aurretik enpresa-batzordeak edo, izanez gero, lantokien arteko batzordeak txostena egin behar dute.

3.– Kasuaren arabera, prestakuntza lanalditik kanpo edo lanaldian edo bietan emango da. Bietara emanez gero, prestakuntza-denboraren erdia lanalditik hartuko da eta beste erdia kanpotik. Ezinbestean joan behar dute langileek lanaldi barruko prestakuntzara.

4.– Enpresako langileek bete-betean lagundu behar dute prestakuntza-planean, planaren barruko eta euren eskumeneko jardueretarako deitzen dietenean.

5.– Enpresak urtero egin beharko du prestakuntza-beharrizanei buruzko inkesta; dena den, horretaz gain, enpresako langileek ere aurkez ditzakete, ordezkaritza bateratuaren edo sindikalaren bitartez, prestakuntza-planean hobetu daitezkeen alderdi eta jarduera zehatzetarako iradokizunak.

6.– Enpresaren prestakuntza-eskaintzari buruzko informazioak argia izan behar du, eta langile guztien eskura egon.

7.– Ikastaroetara joateko lehentasuna izango dute gutxiagotan parte hartu duten langileek eta ikastaroaren gaiari loturiko lanpostua betetzen dutenek. Desadostasunak ebazteko, ados jarri beharko dute enpresak eta langileen ordezkaritza bateratuak edo sindikalak.

8.– Enpresak hartuko du bere gain prestakuntza-planen kostua.

VII. KAPITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA

45. artikulua.– Laneko arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna.

Printzipio orokorrak.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean xedatutakoaren arabera, langileek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko babes eraginkorra izateko eskubidea dute. Eskubide horrek berekin dakar enpresak bere zerbitzupeko langileak lan-arriskuetatik babestu beharra.

Babesteko betebeharra betetze aldera, enpresak bere zerbitzupeko langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko ditu, lanarekin zerikusia duten alderdi guztietan, eta, beharrezkoa baldin bada, lan-arriskurik ez izateko jardun-protokoloa emango die aurretiaz langileei. Era berean, enpresak nahitaez bermatu behar die langileei prestakuntza teoriko eta praktiko nahiko eta egokia, prebentzioa-arloan, eta, bereziki, langileen zereginetan aldaketarik egiten denean, teknologia berriak sartzen dituztenean eta lanpostuetan aldaketarik egiten denean.

Langile bakoitzari dagokio egoera bakoitzerako erabakitako prebentzio-neurriak betetzen direla zaintzea.

Langileek parte hartzea:

1.– Prebentzio-delegatuak: prebentzio-delegatuak, batetik, langileek enpresa-arloan lan-osasunaren inguruko gaietan parte hartzeko egituraren oinarria, eta, bestetik, lan-arriskuen prebentzioaren arloko ordezkari espezializatuak dira.

Prebentzio-delegatuen izendapena, eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 35. eta 36. artikuluetan xedatutakoak izango dira, baita laneko segurtasun eta osasunerako batzordeak erabakitakoak, eta batzorde horren erregelamenduan adostutakoak ere.

Langileen ordezkaritza bateratuak edo sindikalak egoki iritzitako edozein langile izenda daiteke prebentzio-delegatu. Langileen ordezkaritza bateratuko edo sindikaleko baten bat izendatzen badute delegatu, bere ordu-kreditua prebentzio-gaietara bidera dezake. Nolanahi ere, prebentziori emandako prestakuntza-denbora laneko denboratzat hartuko da ondorio guztietarako eta horren kostua ezin izango zaie inoiz prebentzio-delegatuei egotzi.

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten informazioetarako irispidea eta prestakuntzarako aukera jarriko ditu enpresak prebentzio-delegatuen eskura. Haren eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 36. artikuluan daude jasota.

Prebentzio-delegatuei Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 37. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 65.2. artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie, eta enpresan garatzen duten jardunaren ondorioz eskuratzen duten informazioen inguruan isiltasun profesionala gorde beharko dute.

2.– Laneko segurtasun eta osasunerako batzordea: kide anitzeko organo paritarioa da lan-arriskuen prebentzioaren arloan lantokian egiten diren jardueretan ordezkari izateko eta aldizka parte hartzeko.

Laneko segurtasun eta osasunerako batzordea hiru hilean behin batzartuko da, gutxienez, ohiko bilkuretan, eta ezohiko bilkuretan, berriz, batzordeko ordezkarietako batek eskaera egiten duen aldiro, betiere bilkura egitea premiazkoa dela ongi justifikatuta.

Lan-arriskuen prebentziorako plana egingo da arriskuak identifikatzeko, baloratzeko eta, prebentzio-neurrien bidez deuseztatzeko edo txikitzeko eta arintzeko xedez, bai osasun eta higiene arloan, bai arrisku psikosozialak eta ergonomikoak. Ebaluazio horietako metodologia prebentzio-delegatuekin adostuko da.

Urtero diseinatu eta adostuko da urteko prebentzio-plangintza, laneko segurtasun eta osasunerako batzordean.

Prebentzio-plangintza hori aldian-aldian ebaluatuko da; urtearen azken hiruhilekoan txostena egingo da plangintzaren arabera gauzatutakoari buruz, eta hurrengo urteko prebentzio-plangintza adostuko da.

Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 39. artikuluan xedatutako eskumen eta ahalmenez gain, hauek ere izango ditu:

1.– Hitzarmen kolektiboaren artikulu hau garatzen eta betetzen dela begiratzea.

2.– Sektoreko berezko lan-prebentzio eta -arriskuei buruzko legeak zabaltzeko eta jakitera emateko ekintzak egitea, batez ere arrisku ergonomiko eta psikosozialei buruzkoak.

3.– Desgaitasunak dituzten pertsonentzako lanpostuen katalogoa egitea eta lanpostu horiek egokitzea, baita arrisku zehatz batzuekiko sentikortasuna duten langileen babesa bermatzea ere.

4.– Droga-mendekotasunen arloko jarduera-programa egitea.

5.– Prebentzio-delegatuei emandakoak. Prebentzio-delegaturik izendatu ez den tokietan, haren eginkizunak bereganatuko ditu, eta, izendatu den tokietan, harekin batera egingo du lan.

6.– Enpresak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen ezaugarriak betetzeko egiten dituen jarduerak aztertzea eta onartzea. Legeak enpresari esleitzen dizkion betebeharrei kontu hartzea.

● Prebentzio-jardueren planak eta programak diseinatzea eta aplikatzea.

● Prebentzio-zerbitzuetan parte hartzea.

● Arrisku-faktoreak ebaluatzea.

● Langileak zuzen informatzeko eta prestatzeko neurriak hartzea eta laguntza ematea.

● Langileen osasuna zaintzea, arriskuen araberako azterketa mediko zehatzen bidez; lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen eragileak ikertzea; lanpostuen ergonomia analizatzea; lanbide-gaixotasunen ondoriozko absentzien kausak aztertzea, eta osasun-laguntza ematea.

● Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzea, eragileak zehaztea, eta arriskutsuak izan daitezkeen jarduerak kontrolatzea.

● Haurdunaldiak eta edoskitzaroak berariaz babestea.

● Txandakako lana eta gaueko lana bereziki babestea.

Aldi baterako ezintasun-egoera kudeatzea.

Langileen legezko ordezkariekin adostu behar du enpresak zer mutua laguntzailek kudeatuko dituen aldi baterako ezintasunak.

46. artikulua.– Droga-mendekotasunak.

Legezko eta legez kanpoko drogak kontsumitzeak berekin dakartza norberarengan eta taldean eragina izaten duten osasun-arazoak. Langabezia, kolokatasuna edo lan-baldintza txarrak izan ohi dira lanean drogak kontsumitzen hasteko edo kontsumoa areagotzeko arrazoia. Horregatik hartu da komenigarritzat hitzarmen honetan gai hori sartzea; ahaztu barik tabakoa kontsumitzeari dagokiona, legezko berariazko arauek xedatuta bete behar baita; beraz, ondoren proposamen-plan integral bat dago, honelakoa: prebentziokoa, laguntzekoa, birlaneratzekoa, parte hartzekoa, zehapen gabea, borondatezkoa eta planifikatua.

Prebentzioa. Lehentasuna emango zaie neurri hezitzaile, informatzaile eta prestatzaileei, droga kopurua eta erabilera desegokia txikitzeko eta aztura osasungarriak sustatzeko. Halaber, arrisku-faktoreak aldatzea eta lan-baldintzak hobetzea bultzatuko da.

Laguntza. Lagundu egingo zaio eskatzen duen langile orori tratamendu-prograметara iristen.

Birlaneratzea. Ekintza guztien funtsezko helburua da: pertsonei osasuna itzultzea eta langileak beren lanpostuetan birlaneratzera.

Parte hartzea. Droga-mendekotasunarekin zerikusia duen enpresa-ekimen oro kontsultatu egin behar da, aldez aurretik, langileen ordezkaritza bateratuarekin edo sindikalarekin edo, horren ezean, langileekin.

Zehapenik gabe. Tratamendu-programaren batean sartzen den langileari ezin izango zaio zehapenik ezarri edo ezin izango da iraitzi, eta lanposturako berehalako itzulera bermatuko zaio.

47. artikulua.– Osasunaren zaintza.

1.– Enpresak bere zerbitzupean dauden langileen osasun-egoera zainduko duela bermatuko die langileei, lanaren arriskuaren arabera.

Zaintza egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Dena den, langileen ordezkaritza bateratuak edo sindikalak egindako txostenaren ondoren, azterketa egitea ez da borondatezkoa izango honako kasu hauetan: nahitaezkoa bada azterketa egitea lan-baldintzek langileen osasun-egoeran zer ondorio dituzten ebaluatzeko, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatzeko, eta horrela ezarrita badago arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruzko lege-xedapenen batean.

Nolanahi ere, langileari kalte gutxien eragiten dioten azterketak eta probak egitea hobetsiko da, betiere arriskuarekiko proportzionalak izanik.

Azterketa lanorduetatik kanpo eginez gero, lekualdaketan eta azterketan emandako denbora benetako lanean emandako denboratzat hartuko da, eta atseden bidez konpentsatuko da.

2.– Langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta isilpean gordeko da haren osasun-egoerari buruzko informazio guztia.

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

4.– Beren jardueran berariazko arriskuren bat duten langileek eskubidea izango dute urtero arrisku horren gaineko azterketa egiteko, enpresaren kontura.

5.– Osasun-azterketaren ostean, langileren baten ez-gaitasun kasurik badago, enpresak, ahal dela, osasun-egoerarekin bateragarria den beste lanpostu bat emango dio langileari.

48. artikulua.– Larrialdietako neurriak.

Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 20. artikuluaren arabera, enpresa-alderdiak aztertu beharko du zein izan daitezkeen larrialdiak, eta lehen laguntzetarako behar diren neurriak hartu, baita suteen aurkakoak eta langileen ebakuaziokoak ere; horretarako, neurri horiek gauzatzeko langile arduradunak izendatuko ditu, eta aldian-aldian egiaztatuko du ondo funtzionatzen dutela. Lehen adierazitako egoeretarako behar den prestakuntza izan behar dute langileek, langileak beraiek nahiko izan behar dute, eta material egokia izan behar dute.

Hartutako neurriak aplikatzeko, behar diren kanpoko zerbitzuekiko harremanak antolatu behar ditu enpresak, bereziki lehen laguntzen, zerbitzu medikuen, salbamenduaren eta suteen aurkakoen arloan, horien guztien arintasuna eta eraginkortasuna bermatuta gera dadin.

49. artikulua.– Ingurumen-babesa eta -kudeaketa.

Lantokietan osasuna babestea ezin da inoiz eraginkorra izan, baldin eta norberak ez badu aldi berean ardurarik hartzen kudeatzeko zer-nolako eragina duten lan-jarduerek ingurumenean, eta kanpoan uzten bada ingurumen-babesa. Beraz, ebaluatu eta aurreikusi behar da zer baldintzatan egiten den lan eta zelako eragina izango duen lanak ingurumenean.

Helburu hori lortzeko, enpresak eta batzordeak konpromisoa hartu dute ingurumen-kudeaketa eraginkorra izateko praktikak eta programak ezartzeko.

50. artikulua.– Laneko arropa.

Enpresak nahitaez eman behar dizkie unitate mugikorreko teknikariei honako hauek: urtean behin, bi uniforme gutxienez; bi urterik behin, beroki bat; eta aginduzko babesgarri pertsonalak, eginkizunen jardunerako egokiak, besteak beste, oinetakoak.

Horretaz gain, teleoperadoreei ere berokia emango zaie gaueko txanda egiteko, eskatzen badute.

Langileek, lanean, enpresak emandako arropak eta norberaren babeserako bitartekoak erabili beharko dituzte nahitaez; arropak eta bitartekoak zaindu beharra ere izango dute.

51. artikulua.– Amatasuna babestea.

Enpresak eta laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak arriskuak aztertu ondoren, haurdunaldian edo edoskitzaroan langilearen edo fetuaren osasunerako kaltegarria izan daitekeen lanposturik badago, enpresak behar diren neurriak hartu beharko ditu langile horrek adierazitako arriskua izan ez dezan.

Egokitzerik ez badago, edo egokitu arren lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoenarentzat edo fetuarentzat, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du langile horrek.

Teknikoki edo objektiboki, lanpostua aldatu ezin bada, edo arrazoi justifikatuak direla-eta, lanpostuz aldatzeko eskatu ezin bada, haurdunaldia arriskutsua izanik, eraginpeko langilearen kontratua eten daiteke –Langileen Estatutuaren 45.1.d artikuluan xedatutakoarekin bat– langile horren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran, baita langileak zuen lanpostura itzuli ezin duen edo duen egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean jardun ezin duen bitartean ere.

52. artikulua.– Genero-indarkeriaren biktimen babesa.

Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralerako Neurriei buruzko 1/2004 Lege Organikoan xedatutakoaren arabera:

1.– Langileen Estatutuan xedatu bezala, genero-indarkeriaren biktima den langileak eskubide hauek izango ditu: lan-denbora murriztea edo berrantolatzea, mugigarritasun geografikoa, lantokia aldatzea, lan-harremana etetea lanpostua gordeta, eta lan-kontratua amaitzea.

2.– Langilea berriz laneratzen denean, genero-indarkeriaren biktimak izanik beren lan-kontratua eten duten langileak ordezkatzeko bitarteko kontratuak formalizatu dituzten enpresetan, laneratze hori lan-kontratua eten zen unean zituen baldintza berberekin egingo da.

3.– Genero-indarkeriatik eratorritako egoera fisikoak edo psikologikoak eragindako lan-absentziarik edo puntualtasun-faltarik gertatzen bada, justifikatutakotzat hartuko da baldin eta gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, kasuan kasu, horrela zehazten badute. Edozein kasutan ere, langileak absentzia horiek jakinarazi beharko dizkio enpresari ahalik eta lasterrena.

VIII. KAPITULUA

BERDINTASUN-PLANAK.

53. artikulua.– Aukera-berdintasuna eta diskriminazio-eza.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoan xedatuarekin bat, enpresak lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra du, eta,

helburu horrekin, neurriak hartu beharko ditu emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako bereizkeria-mota bat ere ez izateko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, adostu ere bai langileen lege-ordezkariekin, lan-legerian xedatutakoaren arabera.

UTE GSR-TELEVIDA enpresak bere berdintasun-plana ezarriko du, eta plan horrek kapitulu honetan adierazitako irismena eta edukia izango ditu; hitzarmena sinatu eta laugarren hiletik aurrera hasiko dira plana egiten, eta negoziatu egin beharko dute lan-legerian xedatutako moduan.

Alderdi biek egokitzat hartu dute berdintasunerako batzorde paritario bat sortzea, plana ezartzen hasteko, hitzarmen hori sinatu eta hiru hil igaro aurretik.

Enpresen berdintasun-planak egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutako neurri sorta ordenatu bat dira; enpresetan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa baztertzea dute helburu.

Berdintasun-planak lortu beharreko helburuak zehaztuko ditu, baita horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta jardunbideak ere, eta zehaztutako helburuen segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezarriko ditu.

Zehaztutako helburuak lortzeko, berdintasun planetan, besteak beste, honako gai hauek landuko dira: enplegua eskuratzeko aukerak, lanbide-sailkapena, sustapena eta prestakuntza, ordainsariak, lan-denbora antolatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna egon dadin lana, familia bizitza eta norberaren bizitza bateratzeko unean, eta sexu-jazarpenaren eta sexugatiko jazarpenaren prebentzioa.

Berdintasun-planek enpresa bere osotasunean hartuko dute, betiere, zenbait lantokiri egokitutako ekintza berezi batzuen ezarpena eragotzi gabe.

Berdintasunerako batzorde paritarioa 6 kidek osatuko dute; 3 enpresa ordezkariak izango dira, eta beste 3ak hitzarmen hau sinatzen duen sindikatu-ordezkaritzakoak. Berdintasunerako batzorde paritarioa osatzen duten pertsonen botoa, kasu bietarako, hitzarmena negoziatzeko mahaian izandako ordezkaritzaren proportziokoa izango da.

Berdintasunerako batzordearen egoitza, erregistrorako, hau izango da: Maria Diaz Haroko kalea, 60, Bilbao, Bizkaia.

I. ERANSKINA

ORDAINSARIEN TAULA _ 2015

	Kategoria	Oinarrizko soldata
A	Proiektu-arduraduna	2.250,65
B	Atalburua	1.625,42
	Teknikaria	1.447,38
C	Gainbegiralea	1.415,01
	Integrazio-koordinatzailea	1.382,67
	Ofizial administraria	1.250,09
D	Telelaguntzako ofiziala	1.190,38
	Teleoperadorea	1.190,38
	Administrari laguntzailea	1.190,38
E	Prestakuntzako langilea	Kategoriaren % 75

II. ERANSKINA

LANBIDE-KATEGORIEN ETA -TALDEEN ZEHAZTAPENA

Enpresaren eta langileen legezko ordezkarien arteko hitzarmen honen bidez ezarriko da zerbitzuari atxikitako langileen lanbide-sailkapena egiteko sistema, lanbide-kategorien eta -taldeen bidez.

Hitzarmen honen 6. artikuluan xedatutakoaren arabera, batzorde paritarioaren bitartez helduko zaie hauei: lanbide-sailkapenak, kontuan hartuta zerbitzuko betebeharrak eta zerbitzuko mandatu berriak; kategorien zehaztapena, bakoitzaren eginkizunekin eta eskumenekin batera (lanpostuen zehaztapen teknikoan jasota geratuko dira). Argitara emango da urtearen azken hiruhilekoan, langile orok horren berri izan dezan.

Lanbide-taldetzat hartuko da prestazioaren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta eduki orokorra modu bateratuan biltzen dituena, eta hainbat lanbide-kategoria zein lanbide-eginkizun edo -espezialitate ere har ditzake.

Lanbide-kategoria bat beste baten baliokidea izango da baldin eta lehenengoaren berezko eginkizunak egiteko behar den lanbide-gaitasunak ahalbideratzen badu bigarrenaren oinarrizko lan-prestazioak garatzea, behar izanez gero, horretarako aldez aurretiko prestakuntza- edo egokitze-prozesu sinple bat eginda.

Lanbide-kategorien eta -taldeen zehaztapena irizpide eta sistema hauei doituko zaie: ezagutzak eta esperientzia, ekimena, ardura, kudeaketa- eta konplexutasun-maila.

Haien helburua izango da beti bermatzea gizon-emakumeen arteko bazterkeria zuzenik edo zeharkakorik izan ez dadila.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak sailkatzeko, kontuan hartuko da 9. artikuluan araututakoa eta lanpostuen zehaztapen teknikoan adierazitakoa, ondoren zehaztuko diren arloen, lanbide-taldeen eta -kategorien eginkizunei eta eskumenei erreparatuta. Sailkapen horiek adierazpen baino ez dira, ez dira zerrendako lanpostu eta kategoria guztiak bete behar, zerbitzuaren beharretarako eta bolumenerako behar ez bada.

Halaber, adierazpen dira kategoriei eta espezialitateei ezarritako eginkizunak eta zereginak; izan ere, langile guztiek bete behar dituzte deskribatu diren atazak eta orientabide gisa emandako eginkizunak, kategoriaren berezko eginkizun orokorren barruan, baina lanbide-duintasuna eta duintasun pertsonala babestuta, funtsezko lan-baldintza indibidual eta kolektiboak aldatu gabe, alde bakar batez eta langileen legezko ordezkarien adostasuna eta onarpena izan gabe.

Langileak balio-aniztasun funtzionala izango duela edo talde edo kategoria baten baino gehiagoren eginbeharrak egin behar dituela adosten bada, bakoitzeko zer eginkizun gailentzen diren hartuko da kontuan, eta horri begira ezarriko zaio baliokidetza.

A TALDEA:

Lanbide-talde honetako langileak dira, beren lanbide-ezagutza edo -esperientzia dela bide, zuzendaritzari edo erantzukizun betearazle, koordinatzaile edo aholku-emaile bati loturiko eginkizunak dituztenak, autonomiadunak, gainbegiratze- eta erantzukizun-ahalmendunak, eman zaizkien eginkizunekin bat. Talde honetan kategoria hau dago:

Proiektu-arduraduna. Haren helburua da: egin beharreko atazak programatzea, kudeatzea, koordinatzea eta ebaluatzea, baita proiektua osatzen duten zerbitzu guztiak emateko behar diren baliabideak ere.

B TALDEA:

Talde honetan dauden langileek espezializazio-maila handiko eginkizunak egiten dituzte; eurek integratu, koordinatu eta ikuskatu egiten dituzte hainbat ataza homogeneo edo eginkizun espezializatu, eta horretarako esperientzia zabala eta erantzukizun-maila handia behar dute. Oro har, beste pertsona baten edo batzuen agindu orokorretara lan egingo dute. Halaber, laguntzaileei lan-aginduak emateko ardura izan dezakete. Talde honetan kategoria hauek daude:

Atalburuak: erabiltzaileenganako arreta etengabea bermatuko dute, esleituta duten zerbitzuaren eraginkortasun zuzenaren eta funtzionamendu orokorraren bidez, finkatutako helburuak lortze aldera, bai maila kuantitatiboan bai maila kualitatiboan. Horretaz gain, jardute-irizpideen aplikazio zuena ikuskatuko dute (irizpide horiek dokumentazio operatiboan eta barne-prozeduretan daude ezarrita), eta, horretarako, giza baliabideak eta baliabide teknikoak egokiro erabil daitezela koordinatuko dute.

Sekzio hauen arabera daude banatuta:

Arreta Zentroko arduraduna: erabiltzaileenganako arreta etengabea eta Arreta Zentroaren funtzionamendu orokor egokia bermatuko dituzte, finkatutako helburuak lortze aldera, bai maila kuantitatiboan bai maila kualitatiboan; horretaz gain, jardute-irizpideen aplikazio zuena ikuskatuko dute (irizpide horiek dokumentazio operatiboan eta barne-prozeduretan daude ezarrita).

Etxeko interbentzio-zerbitzuaren arduraduna: erabiltzaileenganako arreta etengabea eta Etxeko Interbentziorako Sailaren (gizarteko esku-hartzea, unitate mugikorreko teknikariak eta biltegietako teknikariak) funtzionamendu orokor egokia bermatuko dituzte, finkatutako helburuak lortze aldera, bai maila kuantitatiboan bai maila kualitatiboan; horretaz gain, jardute-irizpideen aplikazio zuena ikuskatuko dute (irizpide horiek dokumentazio operatiboan eta barne-prozeduretan daude ezarrita).

Teknikariak: esleituta dituzten sistemak eta prozedurak ezarri, ustiatu eta zaintzen dituzte; horretarako, esleituta duten arloko eta beren jardute-eremuko jarduerak planifikatu, antolatu eta egingo dituzte, konpainiaren jardunbidearen eraginkortasuna eta hobekuntza garatu eta etengabe hobetzeko.

Sail hauen arabera daude banatuta:

Eragiketetako teknikaria: kalitatea kudeatzeko sistema egokiro ezartzen dela bermatuko du dagozkion jardueren eremuan, baita haren garapena eta eraginkortasunaren etengabeko hobekuntza ere; horretaz gain, erakundearen Prestakuntza Sailari lagundu behar dio beharrizanak atzematen, kudeatzen, betetzen eta konpainiaren giza baliabideen prestakuntza-, trebakuntza- eta garapen-planak ebaluatzen, eta enpresako gainerako arloei gai horren gaineko aholkuak emango dizkie. Zerbitzu-arduradunei lagunduko die zerbitzuko mandatu berriak ezartzen.

Giza baliabideetako teknikaria: Giza Baliabideen Arloko jarduerak planifikatu, antolatu eta egingo ditu.

Administrazio- eta kontabilitate-teknikaria: Administrazio eta Kontabilitate Arloko jarduerak planifikatu, antolatu eta egingo ditu.

Informatika-teknikaria: informatika-sistemak ezarri, ustiatu eta zainduko ditu, zerbitzuko jarduerak bermatzeko.

C TALDEA:

Talde honetan dauden langileek lan autonomoak egiten dituzte, lan horiek egiteko langileen ekimena beharrezkoa baita, eta beren gain hartuko dute lan horien erantzukizuna, nahiz eta

gainbegiratuta egon; beheragoko lanbide-taldeetako langile baten edo gehiagoren laguntza izan dezakete. Laguntzaile-talde bat zuzenean kudea dezakete, eta haren lana gainbegiratu. Talde honetan kategoria hauek daude:

Gainbegiralea: bere gain hartuko du lan-txandan bere kargura lan egiten dutenen jarduerak antolatu, jarraipena egin eta kontrolatzeko erantzukizuna, telelaguntza-zerbitzuaren erabiltzaileek laguntza etengabea izan dezatela bermatzeko; horretarako, sail bakoitzari esleitutako giza baliabideen eta baliabide teknikoen erabilera koordinatuko du.

Sail hauen arabera daude banatuta:

Arreta Zentroa gainbegiratzea: bere gain hartuko du, lan-txandan zehar, teleoperadoreen jarduerak antolatzeko, jarraipena egiteko eta kontrolatzeko erantzukizuna, linea guztietako deiak eta alarmak zuzen hartzeko eta erantzuteko eta larrialdiak zuzen kudeatzeko, bai eta beste zenbaki batzuetakoak ere, koordinazio soziosanitarioaren eremuan zentralak dituen jarduerei lotuta.

Alde teknikoa eta unitate mugikorra gainbegiratzea: bere gain hartuko du unitate mugikorreko teknikarien jarduerak antolatzeko, jarraipena egiteko eta kontrolatzeko erantzukizuna, telelaguntza-zerbitzuaren erabiltzaileek laguntza etengabea izan dezatela eta euren esku-hartzea behar duten egoeretan egokiro erantzuten dela bermatzeko.

Ibilbideak gainbegiratzea: bere gain hartuko du administrazio-langileen jarduerak antolatzeko, jarraipena egiteko eta kontrolatzeko erantzukizuna, zerbitzuaren laguntza etengabea bermatzeko.

Gizarteratze-koordinatzailea: erabiltzaile bakoitzarentzako jardute-pauta pertsonalizatuak zehaztu eta zainduko ditu, erabiltzaileak inguru soziofamiliarrarekiko harremanak izan ditzan sustatzeko, eta egunerokotasunean irauteko.

Ofizial administraria:

Kudeaketakoa: bere lantokiko saileko edo proiektuko administrazio-atazak autonomiaz planifikatu, antolatu eta egingo ditu ezarritako gidalerroekin bat.

Biltegikoa: bere ardurako biltegia edo biltegiak eta materialak antolatzeko eta zaintzeko eginkizunak beteko ditu, eta bere gain hartuko du telelaguntza-zerbitzurako behar diren instalazioa, zerbitzuak, tresneria, gailuen eta bestelako elementuen egoera orokor zuzenaren gaineko erantzukizuna, zuzen funtzionatzen dutela bermatu behar baitu.

D TALDEA:

Talde honetako langileek nolabaiteko autonomia duten atazak egiten dituzte, nolabaiteko ekimena ere eskatzen baitute; beste langile baten edo batzuen laguntza izan dezakete.

Teleoperadorea: telelaguntza-zerbitzuko sarrerako eta irteerako deiak erantzun eta kudeatuko ditu, erabiltzaileen beharrizanei eta eskaerei erantzuna emateko; horretarako, kasu bakoitzean behar diren baliabideak mobilizatuko ditu, ezarritako prozedurak eta jarraibideak aplikatuko ditu, lanabes telematikoak, komunikazio-teknikak eta -trebetasunak baliatuko ditu, eta uneoro bermatuko du zerbitzuaren kalitatea, tratamendu pertsonalizatua eta informazio-konfidentzialtasuna.

Telelaguntzako ofiziala – Unitate mugikorreko teknikaria: parte hartuko du Arreta Zentrotik zein erabiltzaileen etxeetan, aurrez aurre, erabiltzaileen eskaera ez-sanitarioei, hau da, teknikoei zein etxekoei erantzuteko, eurek eskatuta zein Arreta Zentroak atzemanda, horrela zerbitzuarekiko lasaitasuna, ongizatea eta gogobetetasuna areagotuko baitira.

Administrari-laguntzailea: bere lantokiko saileko edo proiektuko oinarrizko administrazio-atazak egingo ditu ezarritako gidalerroekin bat.

E TALDEA:

Talde honetako langileak kontratatu egiten dira zerbitzu-eginkizunetan prestatzeko, lan-poltsan sartzeko; beste langile baten edo batzuen laguntza izan dezakete.

Prestatzakuntzako langileak: ezarritako harrera-planaren barne-prestakuntzako denboraldirako kontratatuta egoten dira langile hauek, eskatutako gaitasuna, gaikuntza eta titululazioa dituzte, eta lan-poltsan sartzeko aukera dute, erregelamenduaren araberako egoera egokia izanez gero. Prestakuntza-prozesua probaldi gisa zenbatuko da, guztiz kontratatzeari begira eta enpresako alta-egunak zenbatzeko.