

BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

5005

EBAZPENA, 2022ko urriaren 4koa, Lan eta Enplegu Saileko Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita «Euskaltel SA» enpresaren IV. Hitzarmen Kolektiboa (hitzarmenaren kode-zenbakia: 86002612012007) erregistratu, gorde eta argitaratzea.

AURREKARIAK

Lehenengoa.— 2022ko ekainaren 21ean, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak sinatu zuten hitzarmen hori, 2022ko uztailaren 15ean.

Bigarrena.— Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.— Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen ditu eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu) Lan eta Enplegu Saila sortu zuen 2. artikuluan, eta, 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritu behar du, besteak beste. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoa, uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuaren bidez aldatutakoa) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.— Prozedura honetan aplikatu beharreko funtsezko araudia honako hauetan dago jasota: 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa, eta 9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa.

Hirugarrena.— Aurkeztutako akordioa egintza inskribagarri bat da, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuaren (laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa) 2.1.a) artikuluan ezarritakoaren arabera, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak; beraz, bat etorri urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren (Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa) 9. artikuluan xedatutakoarekin, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.— Agindua ematea hitzarmena inskribatu eta gordailutu dadin Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan, eta horren berri aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko urriaren 4a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

EUSKALTEL SA ENPRESAREN LAUGARREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Eremu funtzionala eta lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak Euskaltel SA enpresaren lantoki guztietan –bai lehendik daudenetan zein etorkizunean sortzen direnetan– aplikatuko dira, hitzarmena bera edo haren edozein luzapen indarrean dagoen bitartean.

2. artikulua.– Pertsona-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek enpresan lan-kontratu bidez zerbitzua ematen duten langileei eragiten die, hauei izan ezik:

a) Goi-zuzendaritzakoei, zeinak Langileen Estatutuaren Legearen (LE) testu bateginaren 1.3.c) artikuluan sartuta baitaude.

b) Enpresaren egitura hierarkikoan zuzendari- eta gerente-lanpostuak betetzen dituzten langileei.

3. artikulua.– Indarraldia.

Hitzarmen kolektibo hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunean jarriko da indarrean eta 2024ko abenduaren 31n utziko dio indarrean egoteari. Ondore ekonomikoak, berriz, manu bakoitzean ezarritako datatik aurrera aplikatuko dira.

4. artikulua.– Salaketa eta aurreraeragina.

Hitzarmen hau urtez urte luzatu ahal izango da isilbidez, alderdietako batek salatzen ez badu. Epemuga edo edozein luzapen baino hilabete lehenago, gutxienez, egin beharko da salaketa.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, berariaz erabaki da, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, baita edozein luzapen amaitu ondoren –hitzarmen kolektiboaren salaketa egiten ez denean gertatutakoak–, indarreko legeriarekin bat etorrita mantenduko dela hitzarmen honen indarraldia, hitzarmenaren indarraldi arrunta amaitu eta sei hilabete igaro ondoren aplikatzeari utziko zaien gaitan izan ezik. Hitzarmena salatu eta urte bat igarotzen bada hitzarmen berririk adostu gabe, aldeek GEPren bitartekaritza-prozeduretara joko dute.

5. artikulua.– Konpentsazioa eta xurgapena.

Hitzarmen honetan ezarritako konpentsazio ekonomiko eta sozial guztiak osorik, batera eta urtero kontuan hartu eta alderatuko dira, eta ez kontzeptu bereizien arabera; nolanahi ere, lege-xedapen orokor edo berezi, hitzarmen, arau edo arauzko xedapen baten bidez ezarri den edo ezar daitekeen beste edozein konpentsaziok xurgatu edo konpentsatu ahalko ditu.

6. artikulua.– Berme pertsonala.

Errespetatu egingo dira hitzarmen honetan adostutako baldintza pertsonalak gainditzen dituzten hitzartutako baldintza pertsonalak, eta «ad personam» zorrotz bete beharko dira, hitzarmen honetan ezarritako baldintzek gainditzen ez badituzte behintzat.

7. artikulua.– Osotasunarekiko lotura.

Adostutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dutenez, hitzarmen hau salatzat edo haren indarraldia amaitutzat joko da agintaritza edo jurisdikzio eskudunek, dagozkien ahalmenak egikaritzuz, artikuluren bat aldatu edo deuseztatuz gero, edo hitzarmena ez badute bere osotasunean onartzen, hitzarmena osorik eta zatitu gabe aplikatu behar baita.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera artikuluren bat aldatu edo deuseztatzen baldin bada, Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio. Batzorde hori saiaturik da, gehienez ere egutegiko 30 eguneko epean, aldaketa edo deuseztatze horien gaineko erabaki bat hartzen, hitzarmen hau bere osotasunean eta modu zatiezinean aplikatzeko.

Egutegiko 30 eguneko epea amaituta, Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioak erabakirik hartu ez baldin badu, Lan Harremanen Kontseiluaren edo GEPren prozeduren mende utziko da auzia.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean argitaratzen diren hitzarmenaz goragoko arau-xedapenek edo hitzarmen kolektiboek ez dute hitzartutakoaren oreka aldatuko (bete beharreko zuzenbidearen ondorioz aginduzkoak direnak izan ezik, lehen kasuari dagokionez), ezta hitzarmen honetan agindutako eskubideak eta betebeharrak hedatuko ere hitzarmen kolektibo hau sinatu den egunean indarrean dagoen araudian aurreikusten dena baino haratago.

8. artikulua.– Ez aplikatzea eta ez betetzea.

Hitzarmena sinatzen denetik aurrera eta indarrean dagoen bitartean, luzapenak –hitzarmen kolektiboa salatu ez denean aplikatutakoak– indarrean dauden bitartean eta itundutako aurreraeragin-epean zehar, enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozedura baliatuta. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua ezarritakoari jarraituz.

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek berariaz adostu dute GEP lanbide arteko akordioaren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuak baliatuko dituztela desadostasunok konpontzeko.

Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi aldeek prozedura horren mende jartzea erabakiz gero.

Aldeek konpromisoa hartu dute ORPRICCEra ez jotzeko, hitzarmen honetako alde negoziatzaile bakoitzeko gehiengoak berariaz hala erabakitzen ez badu.

9. artikulua.– Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen honetan erabakitakoaren interpretazioak edo aplikazioak eragindako auziak ebazteko, batzorde paritario bat sortuko da hauek osatuta: batetik, enpresako zuzendaritzak izendatutako hiru kidek, eta, bestetik, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duen langileen legezko ordezkariak izendatutako beste hiru kidek. Azken horiek enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako ordezkariaren arabera izendatuko dira. Hitzarmena sinatu duen langileen legezko ordezkariak izendatuko du batzordeko idazkaria eta, presidentea, berriz, enpresako zuzendaritzaren ordezkariak. Batzordeko kide izan behar dute biek, eta ez dute izango kalitateko botorik. Karguak urtero txandakatu ahal izango dira.

Batzorde horrek osatuta egon behar du hitzarmena sinatu eta hilabeteko epean, beranduenez.

Edozein alderen gehiengoak eskatzen duenean batzartuko da Batzorde Paritarioa, betiere justifikatzen duen arrazoiren bat badago. Deialdia egiteko eskaera jaso eta hurrengo 10 lanegun barruan egingo dira bilerak. Biltzeko eskatu ez duen aldeari bidali beharko zaio eskaera, eta zehatz azaldu beharko dira aztertuko diren gaiak, baita eskaera egiten dutenen identifikazioa ere. Batzorde Paritarioak ebazpena, txostena edo irizpena emateko duen epea ez badago ezarrita indarreko legerian, gaia aztertu zen bilera egin eta hogeit (20) laneguneko epean ebatzi beharko du batzordeak, beranduenez.

Batzordeak publiko egingo ditu hitzarmena interpretatzeko erabakiak, eta kopia bana emango die enpresako zuzendaritzari eta langileen legezko ordezkariari, kasu bakoitzean adierazten den epearen barruan. Erabaki horiek hitzarmen kolektiboan adostutakoaren indar lotesle berbera izango dute.

Bi alderdiek adostu dute Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak eta hitzarmen kolektibo hau aplikatu behar zaien gatazka kolektiboen konponbideak Lan Harremanen Kontseiluaren edo GEPren prozeduren esku utzi behar direla.

Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioaren erabakiak batzordea osatzen duten aldeetako bakoitzaren gehiengoz onartuko dira. Alde sindikalaren kideen ordezkaritza enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako proportzio berean ezarriko da.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

10. artikulua.– Antolaketa-ahalmena.

Enpresako zuzendaritzak baino ez du lana antolatzeko eta funtzioak esleitzeko ahalmena, eta indarrean dagoen legeriaren arabera eman behar ditu kasu bakoitzari dagozkion arauak.

Enpresako zuzendaritzak beharrezko jotzen dituen arrazionalizazio-, informatizazio- eta modernizazio-sistema guztiak hartuko ditu, baita enpresaren aurrerapen teknikoa, ekonomikoa eta soziala ziurtatzeko lan-metodoak eta -prozedurak ere. Dena den, langileek lanbide-heziketa osatzeko eskubidea eta betebeharra dute, lanaren bidez eta ezaguerak eguneratzearen bidez.

11. artikulua.– Langileak lana bere borondatez uztea.

Enpresan zerbitzuak emateari beren borondatez utzi nahi dioten langileek gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko diote enpresari.

Uzteak konpainiaren jardueran duen eragina dela-eta enpresako zuzendaritzak egokitzen jotzen badu, jakinarazteko epe luzeagoa eskatu ahal izango dio langileari aurretiaz jakinarazteko, eta langilearekin adostuko ditu datak eta lanegunak.

Langileak aurrez jakinarazteko epea betetzen ez badu, enpresak eskubidea izango du aurreabisuan atzeratutako egun bakoitzeko egun bateko soldata kentzeko likidaziotik.

Aurreabisua jaso ondoren, enpresak une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatu beharko ditu epea amaitzean. Gainerakoak, egonez gero, hilabete bat igaro baino lehen likidatuko dira.

Enpresak ez badu betetzen aurreko paragrafoan ezarritako betebeharra eta hari egotzi ahal bazaio ez-betetzea, langileak eskubidea izango du egun bateko soldatari dagokion kalte-or-

daina jasotzeko likidazioan, izandako atzerapen-egun bakoitzeko, aurrez jakinarazteko epearen egun-kopuruaren mugarekin. Enpresak ez du betebeharrak hori izango artikulua honetan adierazitako aurrerapenaz jakinarazten ez bada, eta, beraz, langileak ez du eskubide hori izango.

Likidazioa kalkulatzeko desadostasunik izanez gero, langileak lana uzten duen egunean enpresaburuak zuzenbidearen arabera egokitzen jotzen duen likidazioa ematen badi, ezin izango zaio aipatutako zigorra ezarri. Alabaina, langileak lan-arloko jurisdikzioari erreklamazioa aurkeztu ahal izango dio egokitzen jotzen duen aldea eskatzeko.

Langileak ordainagiriaren erreserba edo desadostasuna adierazteko eskubidea izango du. Kasu horretan, kontratu-harremana ezin izango da jo behin betiko kitatutzat.

12. artikulua.— Talde profesionalak.

Aldeek konpromisoa hartu dute hitzarmena sinatu eta hilabeteko epearen barruan batzorde bat eratzeko, lanbide-sailkapenerako sistema berri bat azter dezan, talde profesionalak sortuz. «Lanbide-sailkapenerako» batzorde horrek osaera paritarioa izango du.

III. KAPITULUA

MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA ETA FUNTZIONALA

13. artikulua.— Mugigarritasun funtzionala.

Langileen Estatutuaren 39. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da beti.

Enpresako zuzendaritzak laneko eginkizunak eta lanpostuak aldatu ahal izango ditu langilearen jardura-maila berean (edo talde profesional berean), betiere aldaketa horiek bat badatoz langileari dagokion lanbide-sailkapenarekin edo sartuta badaude lanbide-sailkapen horretan. Nolanahi ere, zuzendaritzak prestakuntza-ikastaro egoki batera bidal dezake langilea, beharrezko jotzen badu.

Jardura berriak lehengoaren maila berekoa izan behar du, eta ezin du inolaz ere izan beheragoko maila batekoa, legeak hala adierazten ez badu behintzat. Jardura berria aldi batean (sei hilabete baino gutxiago) goragoko maila batekoa bada, aitortu egin beharko da inguruabar hori.

14. artikulua.— Zerbitzu-eginkizunak.

Langile bat denbora jakin baterako Euskal Autonomia Erkidegotik (EAE) eta/edo Madriletik kanpora lekualdatzeari esaten zaio, betiere Langileen Estatutuaren 40. artikulua dioenaren barruan.

Zerbitzu-eginkizunetan lekualdatuko duten langileari gutxienez 7 egun lehenago jakinaraziko zaio, ahal den neurrian. Epe hori 15 egunekoa izango da zerbitzu hori hilabetetik gorakoa bada.

Justifikatutako antolaketa-arrazoirik ez bada, langileek ezin dute egon zerbitzu-eginkizunetan sei hilabete baino gehiago, urte baten barruan, edo zortzi hilabete baino gehiago, 2 urteren barruan. Ahal izanez gero, hiru hilabete baino gutxiago egon behar dute.

Zerbitzu-eginkizunetan dagoen langileak jatorrizko lantokira itzultzeko eska dezake aurreikusitako aldia pasatu baino lehen, justifikatutako arrazoi pertsonalak baditu.

Zerbitzu-eginkizunak eragindako gastuen (bidaia- edo lekualdatze-gastuei dagozkienak) konpentsazioa une horretan hitzarmen honen 26. artikuluaaren arabera indarrean dagoenaren arabera izango da.

15. artikulua.– EAEko lantokien arteko mugigarritasuna.

Gaur egun Euskaltel SA enpresan dagoen irizpideari eutsiko zaio: langileak bere lantokiari eutsiko dio, eta destinoko lantokirako joan-etorriak lan-ordutegiaren barnean egingo dira. Gastuak enpresak ordainduko ditu.

16. artikulua.– Mugigarritasun geografikoa.

Etorkizunean Madrilen lantoki bat ezarriz gero, artikulua honetan aipatutako mugigarritasun geografikoa EAEko lantokietatik Madrilekoetara eta Madrileko lantokietatik EAEkoetara egindako aldaketei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan araututakoaren arabera.

Lantoki-aldaketa langileak eska dezake, edo antolaketak eragindako arrazoiengatik egin daiteke:

a) Langileak eskatutako aldaketa da, barneko lanpostu huts bat betetzeko, langileak lekuz aldatzeko eskatzen duenean, betiere lantokiz aldatu behar bada. Langilearen interes pertsonalak eragin dezake aldaketa, zuzenean, edo lantokiz aldatzea dakarren plaza huts bat betetzeko aurkezteak. Lantokiz aldatu nahi dutenek Giza Baliabideen Sailari jakinarazi ahal izango diote. Sail horretan lekualdatzeen datu-base bat sortu eta kudeatuko da aldaketa eskatu duten langileen nahiak betetzeko, antolaketak horretarako aukera ematen badu. Datu-baseko inskripzioa urtebetez izango da indarrean, aurkeztu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita. Urtebetea amaitu baino lehen, nahi duten langileek berriz egin ahal izango dute eskaera.

Bizilekua benetan aldatzen bada, gutxienez 10 egun izango ditu langileak lekualdatzeko, eta hor sartuko da lekualdatzeko baimena.

b) Justifikatutako arrazoi ekonomiko, tekniko edo antolaketakoen ondoriozko aldaketa.

Aurretiaz, postu hutsa betetzeko egon daitezkeen lantokiz aldatzeko eskaerak aztertuko dira.

Derrigorrezko aldaketa saihesten duen mugigarritasun funtzionala edo zerbitzu-eginkizuna aplika daitezkeen aztertuko da ere, betiere lanpostu hutsik badago eta langileak lanpostu horretarako betekizunak betetzen baditu.

Bizilekua benetan aldatzen bada, hauek ezarriko dira:

– Gutxienez 10 egun izango ditu langileak lekualdatzeko, eta hor sartuko da lekualdatzeko baimena.

– Destinoko herriko hotelak eragindako gastuak eta egun horietako gastuak enpresak ordainduko ditu, bai langilearenak, bai familia-unitatea osatzen duten senideenak. Langileak justifikatu egin beharko ditu gastu horiek.

– Lokomozio-gastuak konpentsatu egingo dira, bai langilearenak bai benetan lekualdatzen diren senideenak. Langileak justifikatu egin beharko ditu gastu horiek.

– Etxe-aldaketaren gastuak ordainduko dira. Langileak justifikatu egin beharko ditu gastu horiek.

– Hilean gutxienez 1.000 euroko laguntza emango da lehen urtean, familia bizilekuz aldatu izana konpentsatzeko.

Eskolara joateko adina duten seme-alabak dituzten langileei dagokienez, ikasturtea ez eteteko moduan egingo da lekualdaketa, ahal dela.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean Euskaltelen jarduera-eremuan lantokiz aldatzea eragiten duten aldaketak badaude edo artikulua honen oinarritzko edukia aldatzen duen beste

egoeraren bat sortzen bada, berrikusi egin beharko da artikulua, eta, hala badagokio, Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioak adostu eta aldatuko du.

IV. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA ETA GARAPENA

17. artikulua.– Jardunaren ebaluazioa.

Urtean bitan, Euskalteko langileek jarduna ebaluatzeko elkarrizketa izango dute arduradun hurrenarekin.

Elkarrizketa horretan, langile bakoitzaren jardun profesionala aztertuko da, eta lanpostuaren ezaugarriei eta lan-jardueraren baldintzei buruzko iritzia eskatuko zaio. Langilearen trebetasunak eta jarrerak zehaztuko dira, baita trebakuntza- eta errendimendu-gaitasunak eta-mailak ere. Halaber, emaitzak hobetzeko, prestakuntza osatzeko eta garapen profesionala bultzatzeko planak planteatuko dira, elkarren artean adostuta.

Desadostasunik egonez gero, langileak idatziz adierazi ahal izango du zergatik ez dagoen ados eman dioten balorazioarekin. Giza Baliabideen Zuzendaritzak ahalik eta eperik laburrenean ebatziko ditu kexak.

Hasierako ebaluazioan egindako aldaketa oro jakinarazi beharko zaio langileari, eta aldaketa horrekin ados ez dagoela agertzeko aukera emango zaio.

Halaber, jardunaren ebaluazioa egiteko eta hobekuntza-planetara bideratzeko prozesuan objektibotasuna sustatzeko mekanismoak bultzatuko dira. Mekanismo horien berri eman beharko zaio langileen legezko ordezkariari, langileen garapen profesionalerako tresna baita.

18. artikulua.– Prestakuntza.

Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak oso garrantzitsutzat dute langileen prestakuntza, lana egiteko eta aldaketa teknologikoetara eta antolaketako aldaketetara egokitzeko:

1.– Enpresa eta langileak teknologia berrietara eta lehiara egokitzeko aukera ematen duen balio estrategikoa da prestakuntza.

2.– Enpresaren eta, zehazki, aginte-funtzioak dituztenen eginbeharra da agindupean dituzten langileen prestakuntza-beharrak etengabe aztertzea, eta Giza Baliabideen Sailak prestakuntza-planak egiteko eta betetzeko zehazten duen eran jardun beharko dute.

Giza Baliabideen Sailak arduradun hurrenek egindako jarduna ebaluatzeko elkarrizketen bidez bilduko ditu langile guztien prestakuntza-beharrak, eta prestakuntzari buruzko diagnostikoa egingo du. Ondoren, prestakuntza-plana zehaztuko da, eta langileen legezko ordezkariari helaraziko zaio, jakinaren gainean egon dadin.

Planean jasotako urte bakoitzaren hasieran, Giza Baliabideen Sailak eguneratu egingo ditu haren edukiak, plan hori eguneratutako behar errealetara ahal bezainbeste egokitzeko.

Plan horren berri emango da, langile guztiek eskura izan dezaten.

Enpresako langile guztien betebeharra da beren prestakuntza-plana osatzen duten prestakuntza-jarduera guztietara joatea eta ahalik eta gehien aprobetxatzea, baita, jarduera horiek

egitean, ezarritako ordutegiak betetzea, agintzen zaizkien lan guztiak egitea eta errespetu osoz jokatzeko lankideekin, irakasleekin eta jarduera horiei lotutako konpainiako beste edozein kidearekin.

3.– Aurrekoaz gainera, programa korporatiboen barruan sartzen diren jarduerak guztiak garatuko ditu zuzendaritzak, arlo hauetako prestakuntza beharrak betetzeko: segurtasuna, sistemak, kalitatea, ingurumena, hizkuntza edo korporatibotzat jotzen den beste edozein.

4.– Lanorduetatik kanpo egingo dira, osorik, lanpostuaren zereginekin zuzenean lotuta ez dauden eta prestakuntzari buruzko diagnostikoaren bidez definituta daudenetan sartuta ez dauden prestakuntza-jarduerak guztiak (enpresak langileen eskura jartzen dituenak), irakasteko metodologia edozein dela ere (e-Learning nahiz zuzeneko).

5.– Ahal den neurrian, enpresaren barneko prestakuntza sustatuko da. Horretarako, barneko irakasleen ezagutzak eta gaitasunak bermatuko dira une oro. Ofizialki barneko irakasle direnek lan hori behar bezala egiteko behar den prestakuntza jasoko dute.

6.– Prestakuntzaren ezaugarriak direla eta, prestakuntza lantokietatik kanpo egin behar bada, enpresak ordainduko ditu joan-etorrietako gastuak eta mantenu-gastuak.

7.– Prestakuntza-saioak laneko ordutegian egingo dira ahal den guztietan.

Prestakuntza Batzordea.

Batzorde paritario espezifikoa sortu da, zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak osatuta, Langileen Estatutuan araututa dauden langileen legezko ordezkariaren eskumenak betetzen direla bermatzeko, baita Tripartita Fundazioari nahiz Hobetuzi edo zuzendaritzak egokitzen jotzen duen beste edozein erakunderi prestakuntzarako eskatzen zaizkien dirulaguntzei dagozkien espedienteetan parte-hartzen dutela bermatzeko ere, kasu horretan aplikatu behar den araudiak hori esaten badu.

Batzorde paritario hori hauek osatuko dute: batetik, ordezkariak sozialaren aldetik, langileen legezko ordezkariak izendatutako 3 kidek, enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako ordezkariak kontuan hartuta, eta, bestetik, behar diren aholkulariek –gehienez bi, bilera bakoitzeko–, zeinek hitzarekin baina botorik gabe parte hartuko baitute. Enpresaren zuzendaritzak ezin izango ditu izan ordezkariak sozialak baino ordezkari gehiago.

Maiztasuna: prestakuntza-batzordeak hilean behin egingo du ohiko bilera. Ezohiko bilerak edozein alde eskatzen duenean egingo dira.

Bilera bakoitzean landu behar den dokumentazioa bilera egin baino aste bat lehenago bidaliko zaie aldeei, aztertzei aukera izan dezaten.

Eginkizunak:

a) Beharren ebaluazioa eta prestakuntzari buruzko diagnostikoa ezagutzea, prestakuntza-plana egin aurretik.

b) Prestakuntza-beharren ebaluazioan parte hartzea «prestakuntzaren jatorria» deritzon eragile gisa.

c) Prestakuntza-plana egiteko aplikatutako irizpideak, jarraibideak eta eduki orokorrak aurretiaz ezagutzea.

d) Planaren baliozkotasuna aztertzea, diagnostikoaren eta plana egiteko irizpideen berrikuspean oinarrituta.

e) Planeko ekintzen programazioa gutxienez hilabete lehenago eta hilabete guztien hasieran jasotzea. Programazio horretan hauek adieraziko dira: programatutako prestakuntza-saioen xehetasunak, partaideak hautatzeko irizpideak, ikasgaiak emango dituzten aholkulariak, non egingo diren saioak eta emango diren edukiak.

f) Prestakuntzarako proposamenak egitea beharren ebaluazioari eta prestakuntzari buruzko diagnostikoari buruz, baita ebaluatzeke metodologiari eta prestakuntza-plana definitzeko eta parte-hartzaileak hautatzeko aplikatu beharreko irizpideei buruz ere.

g) Jakitea zein den proposatutako prestakuntza-planaren aurrekontua, soldata-masa orokorra-jekiko ehunekoa eta kolektiboen arabera ehunekoa zehaztuta, baita eskatutako dirulaguntza ere. Halaber, enpresak ekitaldi bakoitzean ingesatutako LHko kuotaren urteko zenbatekoa eza-gutu behar du.

h) Prestakuntza-planaren gauzatzeari buruzko informazioa jasotzea hilero.

i) Prestakuntza-prozesuaren garapenean sor daitezkeen arazoak modu bateratuan konpontzen saiatzea.

j) Hobekuntza-jarduerak proposatzea prestakuntza-planaren jarraipena aztertu eta ebaluatu ondoren.

k) Prestakuntzarako eskatutako baimen indibidualei eta onartutako eta baztertutako kopuruei buruzko informazioa izatea.

l) Aipatutako baimenak aplikatzeko irizpideak aldeek eta batzorde honek adostutakoak izango dira.

m) Euskalteko langile guztiek dute prestakuntzaren edozein alderdiri buruzko iradokizunak prestakuntza-batzordeari helarazteko eskubidea.

Batzorde horretan parte hartzen duten pertsona guztientzako ordu-kreditu sindikala hilean 4 ordu gehiagokoa izango da, gehi batzordearen beraren bileretarako behar direnak.

Erabakiak:

Prestakuntza Batzordearen erabakiak batzordea osatzen duten aldeetako bakoitzaren gehien-goz onartuko dira. Alde sindikalaren kideen ordezkaritza enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako proportzio berean ezarriko da.

Egindako bileren akta egingo da eta hurrengo bileraren hasieran sinatuko da.

Batzorde horren bileretan eta enpresak prestakuntzarako deitzen duen beste edozein bileratan erabilitako denbora ez zaie ordu-kreditu gisa egotziko bertaratzen diren batzordekideei.

Hizkuntza-prestakuntza:

Gure jardueran duen eragin handia dela eta, Euskalteko diruz lagunduko du, % 100, ingelesezko prestakuntza-programa bat. Dirulaguntza hori jasotzeko, egiaztatu egin behar da prestakuntza horren aprobetxamendua. Aprobetxamendu hori egiaztatzen ez bada, arrazoiak aztertuko dira, eta salbuespenak ezarri ahalko dira, betiere justifikatuta badaude.

Prestakuntza-metodoa multimedia bidezkoa izango da, eta lan-ordutegitik kanpo egingo da prestakuntza.

Euskara ikasteko prestakuntza:

Euskaltelek euskara-plan bat ezarri du, eta haren helburu nagusia da, batetik, kanpoko harremanetan solaskideen hizkuntza hautatzeko aukera bermatzea, eta, bestetik, enpresa barruan euskararen erabilera areagotzea, langileen euskara-maila hobetu delako eta enpresan euskara erabiltzea lortu delako.

Euskaltelen politiketako bat da bere bi hizkuntza ofizialak erabiltzea. Horretarako, eta enpresan euskararen normalizazioan aurrerapausoak emateko, zuzendaritzak euskara ikasteko prestakuntza-plan bat eskaintzen die langileei. Plan horrek aurreikusten duenez, 2022-2024 aldian denboraren % 50 erabiliko da euskara ikasteko.

Urtero, Hizkuntza Politika Sailak euskararen trebatzeko programa egin eta argitaratuko du, baita prestakuntza zer baldintzatan egingo den ere.

Euskara ikasteko plan hau borondatezkoa da.

Etengabeko prestakuntza, hau da, ikasturte oso baten zehar garatzen dena –hizkuntzen arloko prestakuntza, adibidez– arratsalde egingo da, bakoitzari dagokion planean ezarritako baldintzetan.

V. KAPITULUA

LANALDIA ETA ORDUTEGIA

19. artikulua.– Lanaldia.

Urteko lanaldi orokorra benetako 1.700 ordukoa izango da, urte bakoitzeko, eta gehienez 220 lanegunetan banatuko dira.

20. artikulua.– Egutegia.

Urtero, hurrengo urterako lan-egutegia egingo du enpresak, langileen legezko ordezkari tzari kontsulta egin ostean. Jaiegun zehatzak finkatuko ditu eta lanegunetan nola banatuko diren zehaztuko du.

Egutegia behar bezala jakinaraziko zaie langileei.

Abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat hartuko dira. Egun horietakoren bat larunbata edo igandea izanez gero, hurrengo laneguna izango da jaiegun horren ordezkoa.

Egutegiak norberaren aukerako bi egun izango ditu, behar pertsonaletarako. Ezin izango dira hartu oporrekin lotuta, ezta udan ere.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek adostu dute Euskaltelen III. hitzarmenarekin bat etorrita aplikatu izan den lanaldi jarraitu aldatzea eta lanaldi zatitua jartzea, urteko egun eta garai batzuetan izan ezik. Ondoko taulan zehaztu da:

Lanaldia	Ordu-kopurua	Sarrera-ordua	Jateko orduak	Irteera-ordua
Zatitua, astelehenetik ostegunera	08 h 15 m	07:30etik 09:00etara.	30 min eta 2 ordu artean	16:45etik aurrera
Jarraitua, ostiraletan	06 h 30 m	08:00etatik 09:00etara		14:30etik aurrera
Jarraitua, uztailen eta abuztuan	06 h 30 m	08:00etatik 09:00etara		14:30etik aurrera

Aurreko taularekin bat, astelehenetik ostegunera (uztailean eta abuztuan salbu), sartzeko ordua 07:30etik aurrera izango da oro har, eta 90 minutuko malgutasuna egongo da, 09:00ak arte. Bazkaltzeko atsedenaldia malgua izango da: gutxienez 30 minutu eta gehienez 2 ordu. Irteteko ordua 16:45etik aurrera izango da, sartzeko orduaren arabera, eguneko lanorduak bete ondoren. 2022rako, eta salbuespenez, irteteko ordua 16:30etik aurrera izango da, sartzeko orduaren arabera, eguneko lanorduak bete ondoren.

Ostiraletan eta uztaileko eta abuztuko egun guztietan, sartzeko ordua 08:00etatik aurrera izango da oro har, eta 60 minutuko malgutasuna egongo da, 09:00ak arte. Irteteko ordua 14:30etik aurrera izango da, sartzeko orduaren arabera, eguneko lanorduak bete ondoren. 2022rako, lanaldi jarraituaren behin betiko ordutegia doitu egingo da hitzarmena sinatu ondoren, urteko gehieneko lanaldiaren 1.700 lanorduak banatzeko.

Halaber, langileek urrunetik lan egiteko sistema baliatu ahal izango dute enpresan aukera hori dagoen uneetan, arlo horretan negoziatu ahal den akordioan ezarritako baldintzetan. Hala ere, ezin izango dute urrunetik lan egin hurrengo paragrafoan ezarritako baldintzetan lanaldi jarraitua mantentzea erabakitzen duten langileek.

12 urtetik beherako seme-alabak (12 urtekoak barne) dituzten langileek lanaldi jarraitua mantentzeko aukera izango dute, urrunetik lan egiteko sistema aukeratu ordez, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko. Horretarako, idazki bat bidali beharko dute Giza Baliabideen Sailera, aukera hori eskatzeko. Kasu horretan, langile horien eguneko lanaldia 7 ordu eta 43 minutukoa izango da astelehenetik ostiralera, urte osoan zehar. 07:30etik aurrera sartu ahal izango dira, eta 90 minutuko malgutasuna izango dute, 09:00ak arte. 15:15etik aurrera irten ahal izango dira, sartu diren orduaren arabera, eguneko lanorduak bete ondoren.

Txandaka lan egiten duten langileek antolaketa-sistema propioa izango dute.

Ordutegi indibidual bereziak onartzeko aukera aztertu ahal izango da, interes soziala, familiarra edo antolaketakoa dela eta.

Ordutegien malgutasuna Giza Baliabideen bidez kudeatuko da, arduradun hurrenekin koordinatuta.

Hitzarmen honetan lanaldiari buruz jasotzen den erregulazioak ez du beharrezkoa banaketa irregularrerako ehunekoak finkatzea. Hori dela eta, erabakitakoa Langileen Estatuaren 34.2 artikuluan eskatutako kontrako ituna da, eta baliorik gabe uzten du artikulua horretan ezartzen den ordezko % 10aren aplikazioa, langileen ordezkariekin besterik adosten ez bada edo akordio indibidualik lortzen ez bada. Kasu horretan, lanaldiaren banaketa irregularra ezin izango da izan urteko orduen % 5 baino gehiago.

21. artikulua.– Bertaratzearen eta puntualtasunaren kontrola.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langile guztiek pasatu beharko dituzte enpresak une bakoitzean egokientzat jotzen dituen bertaratzea eta puntualtasuna kontrolatzeko sistemak.

Enpresak aurrez jakinaraziko dio langileen legezko ordezkarietara bertaratzea eta puntualtasuna kontrolatzeko sistemetan egiten den edozein aldaketa.

Langile bat lanera joaten ez bada gaixo dagoelako edo behar bezala justifikatutako beste arrazoiren bat duelako, ahalik eta azkarrena eta/edo lanera sartzeko ordutik hurbilena jakinarazi beharko dio enpresari, salbu arrazoi justifikatuak direla medio tarte horretan egin ezin badu.

VI. KAPITULUA

OPORRAK ETA BAIMENAK

22. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartutako langileek urtero ordaindutako 24 opor-egun (lanegunak) hartzeko eskubidea izango dute.

Oporren sortzapena urtarilaren 1etik abenduaren 31ra zenbatuko da, eta, opor-egun horiek hartzeko, otsailaren 1etik hurrengo urteko urtarilaren 31ra arteko aldia izango da kontuan. Urtean lan egindako denboraren arabera hartuko dira oporrak (urtariletik abendura), eta langilearentzat laneguna den egun batean hasiko dira beti.

Dagokien arduradunarekin adostutako datetan hartuko dira oporrak, enpresaren antolakuntza- eta produkzio-beharrak kontuan izanda. Oro har, uztailaren 1etik abuztuaren 31ra hartuko dira oporrak. Urtero, maiatzaren 15a baino lehen osatu behar dira antolakuntza-unitateetako oporren egutegiak.

23. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

Hitzarmen hau duten pertsonak Langileen Estatutuak adierazitako baimenak, lizentziak eta eszedentziak izango dituzte, behar bezala justifikatzen badira. Horrez gainera, baimen eta lizentzia hauek ere izango dituzte.

Ordainduta:

a) Langilearen ezkontza: hogeiei egun natural. Zeremoniaren eguna baino bi egun lehenagotik hartu ahal izango dira egun horiek. Zeremonia egiten den eguna laneguna ez bada, hurrengo lehen lanegunetik hasi behar da kontatzen.

b) Jaiotza, adopzio edo harreraren ondorioz kontratua eteteko aukera aldi berean baliatu ahal izango dute bi gurasoek, betiere etete bakoitza ez bada hamar eta sei astetik gorakoa.

c) Jaiotzaren ondorioz, lanaldia murrizteko baimena: haurren lehen urtean, jaiotzaren ondorioz, kontratua 16 astez eten duten langileek (kontuan hartu ahal izango dira kasu bereziak) baimen ordaindua eskatu ahal izango dute lanera itzultzen direnetik aurrera, eta haien lanaldia 6 ordukoa izango da. Baimen hori baliatzea aukeratzen duten langileei xurgatu egingo zaie bularra emateko murrizketa, langileak murrizketa hori egunetan metatzea erabakitzen duenean izan ezik. Kasu horretan, bularra emateko egunen metaketa amaitu ondoren hasiko dira baliatzen baimen hau.

Erditze anizkoitza:

Jaiotzaren ondorioz lanaldia murrizteko baimen hau haurrak 12 hilabete bete arte (lehen urtea) hartu ahal izango da haur bakarra jaio denean. Erditze anizkoitza izanez gero, aldiz, haurrek 16 hilabete bete arte hartu ahal izango da bi haur jaio direnean, eta 20 hilabete bete arte, hiru haur badira. 4 hilabetez luzatuko da hirugarren seme-alabarik gorako haur bakoitzeko.

Edoskitzea:

Bederatzi hilabete baino gutxiagoko semeari edo alabari bularra emateko, aukera hauek izango dituzte langileek:

– Egunero ordu-erdiko bi zati hartzea edo ordubeteko murrizketa izatea. Guraso biek lan egiten dutenean, baimen hori bietako edozeinek hartu ahal izango du.

Aukera hau ez da aplikatuko jaiotzaren ondorioz lanaldi murrizteko aukera baliatzen denean.

– Bularra emateko ordu guztiak pilatzea, lanaldi osoko baimenak hartu ahal izateko, betiere antolakuntzari dagokionez hala egiteko modua bada. Eguneko ordu bete zenbatuko da, bederatzi hilabete bete arte.

Aukera hau jaiotzaren ondorioz lanaldia murrizteko aukera baino lehen baliatu beharko da beti.

d) Hitzarmen honen pertsona-eremuan sartutako langileek urtean ordaindutako 40 orduko poltsa izango dute, familia-bizitza eta lana bateragarri egiteko. Lan egindako denboratzat joko dira.

Baimen hau baliatzeko, «lanaldi osoa» hartu beharko da, eta ezin izango da hartu ondoz ondoko «lanaldi oso» bat baino gehiago laneko aste bakoitzean. Edonola ere, poltsa honetako orduak ezin izango dira hartu beste lizentzia, baimen, opor, jaiegun (igandeak kenduta) edo lanegun ez diren beste egun batzuekin batera.

Apartatu honetan araututako orduak hartzea ez da oporralditzat joko. Orduak hartzeko epea ekitaldi bakoitzeko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra izango da. Urte naturalaren barruan hartu ez diren orduak ezin izango dira metatu beste ekitaldi batzuetako orduekin, eta ezin izango dira diruz konpentsatu.

Poltsako orduak hartzeko, langileak eskaera egin beharko dio aurretiaz Giza Baliabideen Sai-lari, langilearen atariaren bitartez. Eskaera horretan, poltsako orduak zertarako erabiliko diren zehaztu eta justifikatuko da, langilearen atarian ordu horiek hartzeko aukera ematen duten arrazoien eta beharren artean aukeratuta. Nolanahi ere, poltsa honetatik eskatutako orduak hartu ahal izateko, langileak Giza Baliabideen baimena izan beharko du (plataforma horren bitartez emango dio), baita zuzeneko arduradunarena ere.

Ordaindu gabe:

a) Agiri ofizialak lortzeko eta/edo berritzeko: nortasun-agiria, gidabaimena eta pasaportea. Behar den denbora.

b) Medikuen kontsultara joateko baimena –ez dira sartzen jaiotza aurreko azterketak eta erditzerako prestatzeko teknikak (Langileen Estatutuaren 37. artikuluan aztertzen dira bi kasuok)– lan-taldeetan kudeatuko da, arduradun hurrenen bidez eta lanaldi-malgutasunaren printzipioa oinarri hartuta.

c) Soldatarik gabeko 15 egun naturaleko baimena, arrazoi pertsonalengatik hartzekoa. Urtean behin hartu ahal izango da. Iraupen gutxiagoko kasu bereziak beste lizentzia edo baimen batekin edo oporrekin batera hartzeko aukera edo urtean behin baino gehiagotan hartzekoa azertu ahal izango dira; behar bezala justifikatuta egon beharko dute.

d) Eszedentzia, gutxienez hiru hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa. Langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute proiektu pertsonalak edo profesionalak egiteko, Euskaltelen jarduerarekin lehian sartzea ez badakarte. Lanpostua gordeko zaie, baina, eszedentzia hartu ahal izateko, enpresan 8 urteko antzinatasuna izan beharko dute, gutxienez.

e) Lanaldiaren murrizketa (1/8). Langileek eguneko lanaldia beren borondatez murrizteko eskatu ahal izango diote zuzendaritzari, justifikatutako arrazoi pertsonalak direla eta. Ordainsaria lanaldiaren murrizketaren proportzioan murriztuko da.

f) Egoera bereziak. Justifikatutako arrazoi pertsonalak direla eta, borondatezko eszedentziak eskatu ahal izango dira, gehienez ere 4 hilabeterako. Lanpostua gordeko da. Arrazoi berberengatik beste eszedentzia bat emateko, 2 urte igaro beharko dira, gutxienez.

Ordaindu gabeko baimenei buruzko apartatu honen d), e) eta f) letretan ezarritako baimenak eta eszedentziak hartzeko eskaerak idatziz aurkeztu beharko zaizkio Giza Baliabideen zuzendariari, eta enpresako zuzendaritzari dagokio onestea edo ez, alderdi hauek kontuan hartuta: enpresaren antolaketaren inguruko inguruabarrak eta aukerak, egoera horietan dauden pertsonen ehunekoa edo kopurua, une horretan egoera hori bideragarri ez izatea eragin dezakeen beste edozein inguruabar enpresarial. Aurkeztutako eskaerei buruzko txostena bidaliko zaio langileen legezko ordezkariari.

Baimenak, lizentziak eta eszedentziak beharrian indibidualetara egokituta aplikatuko dira ahal den neurrian. Baimenak Giza Baliabideen bidez kudeatuko dira, arduradun hurrenekin koordinatuta.

Baimen, lizentzia eta eszedentzia hauek erregistratutako izatezko bikoteak eta ezkontideen edo/eta izatezko bikotekideen seme-alabak kontuan hartuta aplikatuko dira. Baimen hauek antzera hartu ahal izango dira haurrak adoptatu edo harreraren hartzaren direnean, ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena eman eta urte bat igaro arte, indarreko araudian ezarritakoarekin bat.

Indarreko legezko araudian ezarritakoa gainditzeko lizentzia eta baimen ordainduak eta ordaindu gabeek hitzarmenaren indarraldi arrunta izango dute muga, eta indarraldi hori amaitu eta hurrengo sei hilabeteetan aplikatu ahal izango dira. Hortaz, hitzarmen berria izateko akordiorik ez badago, ezin izango dira aplikatu 2025eko ekainaren 30etik aurrera.

24. artikulua.— Telelana eta deskonexio digitala.

1.— Hitzarmen hau sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute telelanari buruzko akordio kolektibo bat negoziatzeko. Hori dela eta, Euskaltelen, akordio kolektibo horretan —halakorik lortzen bada— xedatutakoak arautuko du telelana, bertan ezarritako baldintzen eta indarraldiaren arabera.

2.— Langileak deskonexio digitalerako eskubidea du laneko ordutegitik kanpo, abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoak (Datu Pertsonalak Babestekoa eta Eskubide Digitalak Bermatzekoa) 88. artikuluan ezarritakoarekin bat.

Enpresak bermatuko du atsedendietan enpresako eta laneko komunikazio-bitarteko teknologikoen erabilera mugatzen dela, bai eta lanaldiaren gehieneko iraupena eta aplikatu beharreko lege- edo hitzarmen-araudian lanaldiari dagokionez ezarritako edozein muga eta neurri betetzen direla ere.

Enpresak langileen benetako atsedenerako eta deskonexio digitalerako eskubidea aitortzen die langileei. Diziiplina-neurriek eta kalte profesionalak ezin izango diote eragin eskubide honi.

VII. KAPITULUA

ORDAINSARIA ETA BALIABIDEEN KUDEAKETA

25. artikulua.— Soldata-kontzeptuak.

Guztientzako esparru egokia izango diren oinarritzko eskubide batzuk jasoko ditu hitzarmenak, eta esparru horrek bateragarria izan beharko du konpainiak pertsona bakoitzaren ekarpena balioesteko erabiltzen duen ordainsari-sistemarekin.

Soldata finko gordin osoa:

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartuta dauden langileek soldata bat izango dute dituzten eskumenen eta egiten duten balio-ekarpenaren arabera. Lanaldi osoko dedikazioari dagokion soldata izango da, eta kuantifikazio proportzionaleko osagarri guztiak kalkulatzeko erabiliko den zenbateko osoa izango da.

Soldaten ordainketa:

Hileko azken bost egunen barruan ordainduko dira, kreditu-erakunde bitartez egindako transferentziaren bidez, soldataren hileko proportzioa (12 hilabeteri dagokiona) eta hilero ordaindu beharreko soldata-osagarriak.

Gauzazko ordainsaria:

Hitzarmen honetan sartutako langileek gauzazko produktu batekin ordezkatu ahal duten soldata finko osoaren zatia da. Beren borondatez erabakiko dute, eta produktu hauetako bat izan daiteke: aseguru medikoa, prestakuntza, haurtzaindegia. Haien zenbatekoa aukeratutako gauzazko produktuaren eskuraketa-prezioaren eta zehaztasunen arabera izango da, 36. artikuluan («Konpentsazio Plan Malgua») ezarritako baldintzetan.

Langileentzako produktua:

Langileentzako produktuaren bidez hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek jasotzen duten zatia da. Borondatez jasotzen dute, eta produktuak merkatuan duen prezioaren eta Euskaltelek bere langileei egiten dien fakturazioaren arteko aldeari dagokio.

Familia-laguntza:

Langileei ordaintzen zaien familia-laguntza da, desgaitasun egiaztatua duten ezkontidea eta/edo seme-alabak dituzten langileentzat.

Ordainsari aldakorra:

Urteko ordainsari finkoaren gaineko ehuneko bat da, helburuen betetze-mailaren eta enpresak ekitaldi bakoitzerako ezarritako baldintzen arabera.

% 10 izango da hitzarmen honen aplikazio-eremuko langile guztien urteko soldata finkoaren gaineko gutxieneko ehunekoa.

Urtero, enpresako zuzendaritzak ekitaldian lortu beharreko helburuen berri emango die langileen legezko ordezkariari eta ordainsari aldakorra jasotzen duten langile guztiei. Hurrengo urteko lehen hiruhilekoan ebaluatuko da zenbateraino lortu diren helburuak.

Ordainsari aldakorra lanbide-sailkapenari buruzko azterlanean aztertuko da.

Salmenta-bonua:

Saltzeko eginkizuna duten langileei aplikatuko zaien ordainsari-osagarria da, eta, zehazteko, esleitzen zaizkien helburu komertzialak zenbateraino lortu diren hartuko da kontuan.

Bonua hilean, hiru hilean edo sei hilean behingoa izango da, eta hilabetea, hiruhilekoa edo lauhilekoa amaitutakoan sortu eta ordainduko da, epe horretarako ezarritako helburuen erdieste-mailaren arabera.

Zuzendaritzak urtero zehaztuko du helburu komertzialak erdiesteko eredua.

Txanden malgutasunaren ondoriozko plusa.

Hiru txandatan aritzen diren langileentzat.

Definizioa. Malgutasun plus bat ezarri da, unitateko txanden antolaketaren maiztasunaren araberakoa (normalean, astekoa, astelehenetik ostiralera). Hauek dira 2022rako zenbatekoak:

Laneguna	Jaieguna	Jaiegun berezia
18,53 €/egun	30,88 €/egun	74,10 €/egun

Unitateko langileen artean txandaka aplikatuko da plus hori. Plus hau jasotzen duten langileak prestasun-egoerara pasatuko dira.

Larrialdiren bat gertatzen denean (laneko baja edo aurretik aurreikusi gabeko egoeraren bat) eta, ondorioz, laneko txanda bat langilerik gabe gelditzen bada, unitate horretan prestasun-egoerara dagoen langileak beteko du lanegun batez.

Ahal dela, lanaldi zatitua duen langile bat egongo da egoera horretan.

Lanaldi zatiturik ez duten unitateetan, aldi berean langile bat baino gehiago esleituta duen txandako langileren bat egon ahal izango da prestasun-egoerara.

Txanda-aldaketarako aurreikusitako egoera gertatuz gero, prestasun-egoerara dagoen langileak hartuko du bere gain, osorik, langilerik gabe dagoen txanda. Une horretatik aurrera, asteko zikloa osatu arte edo lanpostua langilerik gabe utzi zuen gorabehera konpondu eta langile titularra hara itzuli arte egin beharko du horko lana prestasun-egoerara zegoenak. Arazoa konpondu ondoren, hasieran esleitutako asteko txandara itzuliko da prestasun-egoerako langilea.

Langilerik gabe geratutako txandan sartzean izan ezik, langilearen eta txanden gainerako mugimenduetan, txanden arteko 12 orduko gutxieneko atsedenaldiak errespetatuko dira.

Enpresak eta langileak erabakiko dute, elkarrekin ados jarririk, noiz hartuko den atsedenaldia, zeina lan egindako denboraren baliokidea izango baita.

Balio horiek urtero berrikusiko dira, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoeraren arabera.

Gaueko lanaren plusa:

Hiru txandatan aritzen diren langileentzat.

22:00etatik hurrengo eguneko 07:00etara bitartean egindakoa hartuko da gaueko lantzat. Orduko 6,09 euroko saria ordainduko da ordutegi horretan egindako lanagatik.

Balio hori urtero berrikusiko da, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoeraren arabera.

Jaiegunetako plusa:

Hiru txandatan aritzen diren langileentzat.

Plus honen ondorioetarako, jaiegunetako lana da larunbat, igande eta jaiegunetan egindakoa.

Konpentsazioa:

– Jaiegunetan egindako txanda bakoitza honela konpentsatuko da: 6,09 € orduko, gehi atsedeen-ordu bat egindako lanordu bakoitzeko. Urteko egutegian finkatu behar da hasieran jaieguna libre izatea, eta horren arabera doitu da konpentsazioa.

– Jaiegun berezietan egindako txanda bakoitza honela konpentsatuko da: 30,47 € orduko, gehi atsedeen-ordu bat egindako lanordu bakoitzeko.

Balio horiek urtero berrikusiko dira, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoeraren arabera.

Jaiegun bereziak:

Oro har, abenduaren 24a, 25a eta 31 eta urtarrilaren 1a eta 6a joko dira jaiegun berezitzat.

Egun horietan berezitzat hartzen dira lan-txanda hauek:

- Abenduaren 24tik 25erako arratsaldea eta gaua.
- Abenduaren 25eko goiza eta arratsaldea.
- Abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako arratsaldea eta gaua.
- Urtarrilaren 1eko goiza eta arratsaldea.
- Urtarrilaren 5etik 6rako gaua.
- Urtarrilaren 6ko goiza eta arratsaldea.

Mantentze-lanetako plusak.

Aldeek ikuspegi eta jarrera kontrajarriak dituztenez gai horri buruz, I. Hitzarmen Kolektiboan araututako kontzeptuei bere horretan eustea erabaki dute alde biek.

Sarearen, instalazioen, bezeroen eta informazio-sistemen mantentze-lanak egiten dituzten langileei plus hauek aplikatuko zaizkie, lan horien definizioaren arabera:

Mantentze-lanetako guardia:

a) Definizioa: zerbitzuak une jakin batean hala eskatzen duen lekuan gorabeheraren bat konpontzeko noiz deituko zain dagoen langileak duen egoerari aplikatu beharreko osagarria.

b) Aldiak: guardiak astekoak izango dira, ahal dela, eta txandaka esleitu daitezke. Egoera horretan dauden langileak dituzten sailak aztertuko ditu zuzendaritzak, dauden baliabideen arabera ebaluatzen dituzten guardiak, baita arlo hauetan dauden premien arabera ere: langileak, banaketa, estaldurak, epeak, jarduera, etab. Hala, langileen familia-bizitza eta sailen funtzionamendu egokia uztartu ahal izango dira. Azterketaren emaitzen berri emango zaio langileen legezko ordezkariari.

c) Konpentsazioa:

2022. urtea	Zenbatekoa
Lanegunak	43,93 €/egun
Jaiegunak	66,43 €/egun
Jaiegun bereziak	176,73 €/egun

Balio horiek urtero berrikusiko dira, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoyeraren arabera.

Mantentze-lanetako guardiako esku-hartzea.

a) Definizioa:

Lekualdaketa eskatzen duen esku-hartzea: mantentze-lanetako guardian, zerbitzuak hala eskatzen duen lekura joatea dakarren esku-hartzea.

Urrutiko esku-hartzea: mantentze-lanetako guardian, sistemetara urrutitik konektatuz egiten den esku-hartzea.

Artikulu honetako xedeetarako, esku-hartzetzat jotzen da dagokion unitatetik arduradun identifikatu batek egiten duen eskaera zerbitzuko larrialdi-egoera bat konpontzeko.

b) Konpentsazioa: denboratan hartu behar da esku-hartzearen konpentsazioa, eranskinak dioenari jarraikiz.

Konpentsazio hori denboratan ematerik ez badago, lan egindako denbora laneguntzat joko da urteko zenbaketa orokorrean, Giza Baliabideen Sailak aldeztutik horretarako baimena emanda. Horrez gainera, diru-konpentsazioa emango da, baremo hauen arabera:

Diru-konpentsazioa, lekualdaketa egon bada:

2022. urtea	Zenbatekoa
Lanegunak	31,41 €/h
Jaiegunak	41,88 €/h
Jaiegun bereziak	59,37 €/h

Balio horiek urtero berrikusiko dira, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoyeraren arabera.

Diru-konpentsazioa, urrutiko esku-hartzea izan bada: balio ekonomiko berberak, % 50eko faktorearekin zuzenduak.

2022. urtea	Zenbatekoa
Lanegunak	15,71 €/h
Jaiegunak	20,94 €/h
Jaiegun bereziak	29,69 €/h

Balio horiek urtero berrikusiko dira, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoyeraren arabera.

Esku-hartzeagatik ordaintzen diren zenbatekoek konpentsatu egingo dute eginkizun horretarako langileak behar izan duen lekualdatze-denbora eta egindako lana, esku-hartzeagatik dagokion atseden-konpentsazioa murriztu gabe betiere. Enpresak eta langileak erabakiko dute, ados jarri-rik, nola hartuko den atseden hori.

Lekualdatzea dakarren esku-hartzearen gutxieneko denbora 2 ordu izango da; urrutitik esku hartzeko denbora, berriz, ordubete.

Abisuei erantzuteko gehieneko denbora baten arabera ordainduko dira gehigarri horiek. Zerbitzu bakoitzaren antolamenduak esleitu behar du epe hori.

Bertaratu gabeko guardia:

a) Definizioa: noiz deituko zain dagoen langileari dagokion egoeran aplikatu beharreko osagarria, dei horrek ez dakarrenean zerbitzuak une jakin batean hala eskatzen duen lekuan gorabeheraren bat konpontzea.

Zuzendaritzak sarbide-ekipamendu mugikor bat jarriko du langileek erabiltzeko.

b) Aldiak: guardiak astekoak izango dira, ahal dela, eta txandaka esleituko dira.

c) Konpentsazioa:

2022. urtea	Zenbatekoa
Lanegunak	32,21 €
Jaiegunak	53,69 €
Jaiegun bereziak	109,90 €

Balio horiek urtero berrikusiko dira, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoeraren arabera.

Sarbide-sistema mugikorren bidez esku-hartzeren bat eginez gero, denboratan konpentsatuko da, eranskinean ezarritakoaren arabera.

Egoera horretan dauden langileak dituzten sailak aztertuko ditu zuzendaritzak, dauden baliabideen arabera ebaluatzeko guardiak, baita arlo hauetan dauden premien arabera ere: langileak, banaketa, estaldurak, epeak, jarduera-aldiak, etab. Hala, langileen familia-bizitza eta sailen funtzionamendu egokia uztartu ahal izango dira. Azterketaren emaitzen berri emango zaio langileen legezko ordezkariari.

Mantentze-lan programatuak:

a) Definizioa: duten izaeragatik lanorduetatik kanpo egin behar diren lanak, zerbitzuari eusteko eta/edo zerbitzua aktibatzeke, bezeroari ahalik eta kalterik txikiena eraginez betiere. Mantentze-lan orokorre, sare-eraikuntzari eta informazio-sistemei atxikitako langileek egin behar dituzte lan horiek.

b) Aldiak: programatzen direnean eta dagokion zerbitzuaren eta/edo lanaren arabera.

c) Konpentsazioa: beti izango da denbora, eta eranskinean ezarritakoaren arabera zehaztuko da.

Ordutan ematen den konpentsazioa noiz hartu langileak berak erabakiko du, betiere lanaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu; lan egin eta ahalik eta lasterren hartuko da denbora hori.

Zuzendaritzak etengabe aztertuko ditu langileen jarduera-aldaketak, osagarri horiek eragiten dieten jarduerak eguneratuta edukitzeko. Azterketaren emaitzaren berri emango dio langileen legezko ordezkariari.

Ohiko ordutegitik kanpoko lanak.

Definizioa eta konpentsazioa eranskinaren arabera zehaztuko dira.

26. artikulua.– Soldataz kanpoko kontzeptuak.

Soldatan sartzen ez diren ordainketak dira soldataz kanpoko kontzeptuak, langileak egin dituen gastuen edo ordaindutako aurrerakinen ordaina (lokomozio-gastuak, lekualdatze-dietak, hotel-establezimenduetako egonaldiak, etab.).

Lokomozio-gastuak:

Betetzen duen eginkizunaren arduradunak zerbitzu edo lan bat egiteko baimendutako bidaiak eragindako joan-etorrien gastuak ordainduko zaizkio edozein langileri.

Langileak bere ibilgailua erabiltzen badu (aldez aurretik horretarako baimena jasota), une horretan kilometroko ezarrita dagoen konpentsazioa (intranetean/langileen atarian argitaratuta egon ohi da) emango zaio.

Urtero berrikusiko da balio hori, «kilometroaren balioa formula» erabiliz, ezarritako epetik kanpo berrikustea gomendatzen duen inguruabar bereziren bat gertatzen ez bada.

Enpresako zuzendaritzak hitzematzen du langileentzat enpresako auto gehiago jartzeko aukeraren komenigarritasuna aztertuko duela.

Bidaiak:

Hauek joko dira bidaiatzat:

1.– Ohiko lantokia dagoen udalerritik kanpora egin behar diren joan-etorriak, enpresak aginduta lan egiteko, egun batetik gorako aldi baterako.

2.– Ohiko lantokia dagoen udalerritik kanpora egin behar diren joan-etorriak, prestakuntza-saioetara joateko, egun batetik gorako aldi jakin baterako.

Une bakoitzean indarrean dagoen bidaiaria-prozeduraren arabera egingo dira bidaiak, eta konpentsazio-balioak intranetean/langileen atarian argitaratutakoak izango dira.

Hauek izango dira balioak hitzarmen hau indarrean dagoen urteetarako:

Otorduak, lekualdaketetan	
Bazkaria	14 euro
Afaria	18 euro
Otorduak, bidaietan	Gehienez, 70 euro.
Gosaria	11 euro
Bazkaria	25 euro
Afaria	34 euro
Ordezkaritza-otorduak	E/A, nagusi hierarkikoaren baimena izan ezean

Halaber, aurrerakina emango zaie hilabete eta erdiko epean bidaiak eta gastuak egitekoak direnei. Ordainketa bakar batean emango zaie aurrerakina, eta langileak Euskaltelekin duen lan-harremana amaitzean likidatuko da.

Arduradun hurrenak kalkulatu du aurrerakinaren zenbatekoa, hilabete eta erdiko eperako aurreikusten den gastuaren arabera (gehienez ere, 1.250 euro).

Hauek dira ordaindu beharreko gastu-kontzeptuak:

Zerbitzu-eginkizunetan egindako lanetarako edo bidaietarako, oro har, baliabide hauek izango dituzte langileak:

a) Gastuak beti ordainduta, ahal dela. Atzerrira joan behar bada, nahitaezkoa izango da ordainduta egotea.

b) Enpresa-txartela, enpresak hitzartuta ez dituen kontzeptuengatik langileak gastuak aurretik ordain ez ditzan.

c) Enpresako telefono mugikorra, langileak halakorik ez badu. Dei pertsonalak ere egin ahal izango dira, betiere zentzuzko erabilera bermatuta.

d) Zerbitzu-eginkizunetan ari den langileak, berriz, eskubidea izango du zerbitzuak egiten ari den tokiaren eta bere etxearen arteko joan-etorriek eragindako gastuak kobratzeko, dagozkion baimen edo lizentziez gozatzeko aukera izan dezan. Halaber, asteburu eta jaiegunetako joan-etorriek eragindakoak kobratzeko eskubidea izango du.

Bidaia-gastuak konpentsatzeko, enpresa barruko bidaia-gastuen araudia hartuko da aintzat. Urtero berrikusiko da araudi hori, ezarritako epetik kanpo berrikustea gomendatzen duen inguruar bar bereziren bat gertatzen ez bada.27. artikulua. Urteko ordainsari finakoaren igoera.

1.– 2020. eta 2021. urteak:

% 0,9ko soldata-eguneratzea aplikatuko da 2021eko abenduaren 31n kontsolidatutako soldata finko gordinaren gainean, eta 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak. Soldataren eguneratze horretatik ateratako zenbatekoa bi ekitaldietan (ekitaldi osoan zehar) enpresan jardunean egon diren langileei ordainduko zaie, 2019ko ekitalditik aurrera soldata finko gordinen inolako igoerarik izan ez badute. 2020an eta 2021ean kontratatutako pertsonen, oraindik enpresan badaude, ez zaie aplikatuko soldataren eguneratze hori, haien soldata finko osoa kontratua egin zen unean itundu baitzen ekitaldi horietarako.

2.– 2022. urtea:

a) % 2ko soldata-igoera aplikatuko da –kontsolidagarria– 2021eko abenduaren 31n kontsolidatutako soldata finko gordinaren gainean. 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

b) Osagarri gisa, kontsolidagarria ez den soldata-plus bat aplikatuko da, hau da, ez da gehituko langilearen soldata kontsolidatuan gerora izan daitezkeen igoeretarako. % 50 ekainean ordainduko da, eta % 50, abenduan. Formula honen arabera kalkulatu da:

2021eko abenduaren 31n hitzarmenaren eremuan sartuta zeuden langile guztien soldata finko gordinaren masa bider % 4 egingo da. Ateratzen den kopurua linealki banatuko da hitzarmenaren eremuan sartuta dauden eta 2021eko abenduaren 31n alta emanda zeuden langile guztien artean.

Aurreko formularen arabera kalkulatuak soldata-plus lineala berbera izango da lanaldi osoa duten langile guztientzat, betiere jardunean egon badira enpresan 2021eko ekitaldi osoan. Hala izan ez bada, ateratako kopurua langilearen lanaldiaren eta 2021eko ekitaldian jardunean egon den denboraren arabera hainbanatuko da.

Soldata-plus lineal hau orokorrean kontsolidagarria ez bada ere, 2022. urtean guztira izandako benetako ordainsari gordina (edozein kontzeptu dela-eta jasotako kopuru guztiak) urtean 49.000 euro gordinetik beherakoa izan duten langile guztiek plus hau kontsolidatzeko aukera izango dute, urteko soldata finko kontsolidatuaren % 1, gehienez. Muga urteko 49.000 euro gordin izango da.

Nolanahi ere, soldata-plus lineal hau ez da zenbatuko hitzarmen honen 25. artikuluan jasotako ordainsari aldakorra kalkulatzeko, zati kontsolidatuan izan ezik.

2022an zehar kontratatutako pertsonen ez zaie aplikatuko soldata-igoera kontsolidagarria ezta kontsolidagarria ez den soldata-plus lineala ere, haien soldata finko osoa kontratua egin zen unean itundu baitzen.

3.– 2023. urtea:

a) % 2ko soldata-igoera aplikatuko da –kontsolidagarria– 2022ko abenduaren 31n kontsolidatutako soldata finko gordinaren gainean.

b) Osagarri gisa, EAEko 2022ko benetako KPI % 2tik gorakoa bada, kontsolidagarria ez den soldata-plus bat aplikatuko da, hau da, ez da gehituko langilearen soldata kontsolidatuan gerora izan daitezkeen igoeretakoa. % 50 ekainean ordainduko da, eta % 50, abenduan. Formula honen arabera kalkulatu da:

EAEko 2022ko benetako KPIren ehunekoa ken % 2 (gehieneko muga diferentziala: % 3) bider 2022ko abenduaren 31n hitzarmenaren eremuan sartuta dauden langile guztien soldata finko gordinaren masa. Biderketa horren emaitza linealki banatuko da hitzarmenaren eremuan sartuta dauden eta 2022ko abenduaren 31n alta emanda dauden langile guztien artean.

Aurreko formularen arabera kalkulatuak soldata-plus lineala berbera izango da lanaldi osoa duten langile guztientzat, betiere jardunean egon badira enpresan 2022ko ekitaldi osoan. Hala izan ez bada, ateratako kopurua langilearen lanaldiaren eta 2022ko ekitaldian jardunean egon den denboraren arabera hainbatuko da.

Soldata-plus lineal hau orokorrean kontsolidagarria ez bada ere, 2023. urtean guztira izandako benetako ordainsari gordina (edozein kontzeptu dela-eta jasotako kopuru guztiak) urtean 49.000 euro gordinetik beherakoa duten langile guztiek plus hau kontsolidatzeko aukera izango dute, urteko soldata finko kontsolidatuaren % 1, gehienez. Muga urteko 49.000 euro gordin izango da.

Nolanahi ere, soldata-plus lineal hau ez da zenbatuko hitzarmen honen 25. artikuluan jasotako ordainsari aldakorra kalkulatzeko, zati kontsolidatuan izan ezik.

2023an zehar kontratatutako pertsonen ez zaie aplikatuko soldata-igoera kontsolidagarria ezta kontsolidagarria ez den soldata-plus lineala ere, haien soldata finko osoa kontratua egiten den unean itunduko baita.

4.– 2024. urtea:

a) % 2ko soldata-igoera aplikatuko da –kontsolidagarria– 2023ko abenduaren 31n kontsolidatutako soldata finko gordinaren gainean.

b) Osagarri gisa, EAEko 2023ko benetako KPI % 2tik gorakoa bada, kontsolidagarria ez den soldata-plus bat aplikatuko da, hau da, ez da gehituko langilearen soldata kontsolidatuan gerora

izan daitezkeen igoeretakoa. % 50 ekainean ordainduko da, eta % 50, abenduan. Formula honen arabera kalkulatu da:

EAEko 2023ko benetako KPIren ehunekoa ken % 2 (gehieneko muga diferentziala: % 2) bider 2023ko abenduaren 31n hitzarmenaren eremuan sartuta dauden langile guztien soldata finko gordinaren masa. Biderketa horren emaitza linealki banatu da hitzarmenaren eremuan sartuta dauden eta 2023ko abenduaren 31n alta emanda dauden langile guztien artean.

Aurreko formularen arabera kalkulatuak soldata-plus lineala berbera izango da lanaldi osoa duten langile guztientzat, betiere jardunean egon badira enpresan 2023ko ekitaldi osoan. Hala izan ez bada, ateratako kopurua langilearen lanaldiaren eta 2023ko ekitaldian jardunean egon den denboraren arabera hainbatuko da.

Soldata-plus lineal hau orokorrean kontsolidagarria ez bada ere, 2024. urtean guztira izandako benetako ordainsari gordina (edozein kontzeptu dela-eta jasotako kopuru guztiak) urtean 49.000 euro gordinetik beherakoa duten langile guztiek plus hau kontsolidatzeko aukera izango dute, urteko soldata finko kontsolidatuaren % 1, gehienez. Muga urteko 49.000 euro gordin izango da.

Nolanahi ere, soldata-plus lineal hau ez da zenbatuko hitzarmen honen 25. artikuluan jasotako ordainsari aldakorra kalkulatzeko, zati kontsolidatuan izan ezik.

2024an zehar kontratatutako pertsonak ez zaie aplikatuko soldata-igoera kontsolidagarria ezta kontsolidagarria ez den soldata-plus lineala ere, haien soldata finko osoa kontratua egiten den unean itunduko baita.

VIII. KAPITULUA

BERMEAK

28. artikulua.– Enplegu-bermea.

Enpresako zuzendaritzak bermatzen du ez zaiola inori baja emango enpresan berrikuntza teknologikoei edo teknikoek eragindako lanaren berrantolaketaren ondorioz. Ildo horretan, laneko edozein taldean behar baino langile gehiago dagoenean, egoera konpontzeko ekintza zehatzak egingo dira, aurretiaz langileen legezko ordezkartzarekin hitzartuta.

Lehen adierazitako bermeaz gainera, helburu hauek ezarri dira, lanaren egonkortasuna sendotzeko:

1.– Enpresako zuzendaritzak konpromisoa hartu du ahal diren jardura gehienak era eraginkorrean berreskuratzeko, eta, batez ere, sobran gera daitezkeen langileak hartzeko zerbitzu berriak abiarazteko.

2.– Borondatezko neurriak adostuko dira plantilla egokitzeko.

3.– Aldeek konpromisoa hartu dute behar diren prozedura-tresnak martxan jartzeko, sobera egon daitezkeen langile gehienak beste era batera banatzeko, kontuan harturik arazoak eragiten dien laneko taldeen eta azpitaldeen problematika orokorra.

Artikulu honetan araututako enplegu-bermeak hitzarmenaren indarraldi arrunta izango du muga, eta indarraldi hori amaitu eta hurrengo sei hilabeteetan aplikatu ahal izango da. Hortaz, hitzarmen berria izateko akordiorik ez badago, ezin izango da aplikatu 2025eko ekainaren 30etik aurrera.

IX. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAU BIDEA

29. artikulua.– Faltak eta zehapenak.

Langileen faltak dira lan-harremanari dagozkion eginbeharrak ez betetzea dakarten jokabide, jarrera, egintza edo ez-egite guztiak, dagozkien betebeharrak urratzen dituztenak edo mende-koenganako aginte-gehiegikeriak dakartzatenak.

Enpresak zainduko du egokiro erabiltzen direla langileen esku jarritako tresnak eta kudea-keta-baliabideak, betiere langileen intimitaterako eskubidea babestuz.

Arinak, astunak eta oso astunak izango dira faltak, hurrengo artikuluetan ezarritakoaren arabera.

Falta arinak:

Oro har, falta arintzat joko dira aparteko ondorioz ez dakartenak:

a) Lanekoak ez diren eginkizunetarako neurriz kanpo erabiltzea enpresaren titulartasuneko komunikazio- edo informazio-tresnak/baliabideak edo beste zeinahi elementu.

b) Arrazoi justifikaturik gabe lanera berandu iristea: 30 minututik gorako eta ordubetik behe-rako atzerapena, hilean hiru aldiz gehienez.

c) Beste langile batzueganako errespetu edo begirunerik eza erakustea, betiere irain larririk ez badago.

d) Arduradun hurrenari ez ematea laneko absentzien edo lanera ez joateen berri, betiere inongo justifikaziorik ez badago.

e) Arrazoi justifikaturik gabe egun batez lanera ez joatea.

f) Ez joatea enpresak antolatutako prestakuntza-ikastaroetara eta ikastaro horiei probetxurik ez ateratzea, horretarako justifikaziorik izan gabe.

g) Arduragabekeriak jokatzea, baina enpresari kalterik eragin gabe.

h) Enpresari ez ematea bizileku-aldaketaren berri.

i) Norbere garbitasunaz edo txukuntasunaz ez arduratzea.

j) Ez betetzea enpresako lantoki eta eraikinetara sartzeko eta haietatik irteteko kontrol-arauak.

Falta astunak:

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

a) Arrazoi justifikaturik gabe berandu iristea lanera: ordubetik gorako atzerapena, eta hilabete berean hiru aldiz baino gehiagotan berandu iristea.

b) Hilean bi egunetan lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

c) Dagokion eginkizunerako ez den beste zerbaitearako erabiltzea langileentzako produktua.

d) Beste langile batzuei eraso edo irain egitea lanorduetan edo lana dela medio, betiere lesio larririk eragin gabe eta giza duintasunari eraso larririk egin gabe.

- e) Lanera ez joateko, gaixotasun-plantak egitea.
- f) Gezurrezko arrazoiak edo egiazkoak ez diren agiriak aurkeztea hitzarmen honetan araututako eskubideak lortzeko edo ezarritako eginbeharrak saihesteko.
- g) Gizatasun, begirune edo errespeturik eza erakustea bezeroekiko edo enpresako produktu eta zerbitzuen erabiltzaileekiko.
- h) Arduragabekeriak jokatzeko, baldin eta enpresari kalte larriak eragiten bazaizkio.
- i) Agiriak edo datuak gordetzea, nahita eta agintarien baimenik gabe, eta dagokien eginkizunaz kanpo aplikatu edo erabiltzea agiriok edo datuok, betiere enpresari kalte larriak eragiten bazaio.
- j) Oro har, larritzat joko dira artikuluko honetan aipatutako faltak antzekoak eta balorazio hori merezi dutenak, betiere aintzat harturik bete ez den eginbeharraren garrantzia eta falta horrek eragindako ondorioak.

Falta oso astunak:

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

- a) Enpresaren jarduerekin lehiatzen diren edo hari kalterik eragin diezaioketen jarduera profesionala aritzea, norberaren edo beste norbaiten kontura.
- b) Lanekoak ez diren eginkizunetarako neurritik kanpo erabiltzea enpresaren titulartasuneko komunikazio- edo informazio-tresnak/baliabideak edo beste zeinahi elementu, betiere enpresari kalte larriak eragiten bazaio.
- c) Hilean hiru egunetan edo gehiagotan lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.
- d) Lanpostutik alde egitea, betiere zerbitzuari kalte larria eragiten bazaio.
- e) Beste langile batzuei edo haien senitartekoei lesio larriak eragitea lanorduetan edo laneko kontuak direla medio.
- f) Enpresaren edo beste langile batzuen funtsak edo ondasunak legez kontra eskuratzea edo gordetzea, edo iruzurra egitea, norberaren nahiz beste batzuen probetxurako, enpresaren funts edo ondasunak baliatuta.
- g) Enpresako bezeroei informazio faltsua edo osatugabea ematea tarifei, prezioei edo Euskaltel SArenean egiten dituen eragiketei buruz, bezeroak nahasteko asmoz.
- h) Derrigorrezko erreserba edo sekretu profesionala urratzea edo telekomunikazioen eta datu pertsonalen sekretua hausten duen beste zeinahi egintza egitea, Euskaltel behartuta baitago sekretu hori gordetzera, telefoniako operadore den aldetik.
- i) Arduragabekeriak jokatzeko, baldin eta enpresari kalte edo hondamen larriak eragiten bazaizkio.
- j) Kalte larriak eragiten dituzten gertakari edo falta astunak isilpean gordetzea.
- k) Agintariak beste langile batzuei eraso edo irain larriak egitea, lanorduetan edo lan-kontuak direla medio, betiere lesiorik eragiten badute erasoek, edo langilearen giza duintasunari eraso egiten badiote.
- l) Ohiko edo hitzartutako lanaren errendimenduan borondatez murriztea era jarraituan, eta, ondorioz, behin eta berriz jardura baxua agertzen duen ebaluazioa izatea.

m) Agintaritza-funtzioak betetzen dituztenek agintaritza gehiegikeriaz erabiltzea.

n) Jazarpen sexuala edo morala gauzatzea. Hau jotzen da halako jazarpentzat: enpresako kide batek enpresaren antolakuntza- eta zuzendaritza-eremuan egindako edozein portaera, ahozkoa, psikologikoa edo fisikoa, jarrera hori biktimarentzat iraingarria eta gaiztoa dela jakinik edo hala dela jakin behar duelarik, portaera horrek pertsonaren duintasunari eragiten dionean eta lan-giro iraingarria, laidogarria eta mingarria sortzen duenean.

o) Indarrean dagoen legeria urratzen duten aginduak edo argibideak ematea.

p) Askatasun publikoez eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

q) Halaber, falta oso astunak izango dira legeen arabera langilea kanporatzeko justifikatutako arrazoitzat jotzen diren guztiak.

Berrerortzea:

Langile bat urtebeteren buruan hiru aldiz zigortu bada falta arinak egiteagatik, larritzat joko da epe horretan egiten duen tankera bereko laugarren falta. Arau hori bera erabiliko da aurretik zigortutako bi faltak astunak izan badira. Horrelakoetan, oso astuntzat joko da hirugarren falta.

Diziplina-espedientea:

Zuzendaritzak jarriko ditu falta astun eta oso astunei dagozkien zehapenak. Horretarako, kargu-orria prestatu, eta interesdunari emango dio.

Kargu-orri horren bidez jakinaraziko zaio langileari orriaren kopia langileen legezko ordezkari-zari bidali ahal zaiola, betiere langileak horretarako onespina ematen badu.

Zehapenen jakinarazpena:

Falta arinen ondoriozko zehapenak izan ezik, ezartzen diren gainerako zehapenak idatziz jakinarazi beharko dira. Falta astun eta oso astunen ondoriozko zehapenak jartzen badira, langileen legezko ordezkari-zari jakinarazi beharko zaio.

Zehapenak:

1.– Aurreko artikuluan zerrendaturiko faltak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zehapenak hauek izango dira:

a) Falta arinengatik:

Ahozko kargu-hartzea edo kargu-hartze idatzia.

b) Falta astunengatik:

Enplegua eta soldata kentzea, hamar egunez, gehienez.

c) Falta oso astunengatik:

1) Enplegua eta soldata etetea, hamaika egunetik hogeita hamar egunera arte.

2) Enplegua eta soldata kentzea, hogeita hamar egunetik hirurogei egunera bitartean.

3) Taldez edo maila profesionalaz igo edo aldatzeko gaitasuna kentzea aldi baterako (hamabost hilabeterako, gehienez).

4) Kaleratzea.

Falta bakoitzari dagokion zehapena ezartzeko, kontuan hartuko dira, kasuaren alderdi objektiboez gainera, langileak ordura arte izandako jokabidea, nahitasun- edo utzikeria-maila eta antzeko gainerako inguruabarrak.

Errekurtsoak:

Zehatutako langileak eskubidea izango du lege-xedapenek horri buruz ezarritako errekurtsok baliatzeko.

Preskripzioa:

Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea dute; falta astunek, hogeiei egunekoa, eta oso astunek, hirurogei egunekoa. Enpresak faltaren berri izan duen egunetik aurrera hasiko dira zenbatzen epeak, eta, nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

Ezarritako zehapenen ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hileko epea igarotakoan, falta arina, astuna edo oso astuna izan den kontuan hartuta, hurrenez hurren, betiere ez bada egiten beste edozein falta.

30. artikulua.— Posta elektronikoaren eta Interneten erabilera.

Enpresak lanerako tresnak eman dizkie langileei, beren lana gara dezaten, enpresan egiten dituzten zerbitzuen arabera. Tresna horiek hardwarea, softwarea eta barneko nahiz kanpoko komunikazio-elementuak dira, eta beharrezkoak dira lana behar bezala egiteko, eraginkortasunez eta lehiakortasunez.

Tresna horiek ondo erabili ezean ondorio kaltegarriak izan daitezkeenez, alde biek uste dute komenigarria dela langileei haien lanpostuei dagozkien zereginak eta jarduerak egiteko eman zaizkien tresna eta bitarteko teknikoak erabiltzeko arauak adostea.

Oinarrizko bi irizpide hartu behar dira kontuan erregulazio hori egiteko: batetik, enpresak legezko eskubidea du kontrolatzeko ea behar bezala erabiltzen diren langileei haien jarduerak egiteko eman zaizkien tresna eta bitarteko teknikoak, eta, bestetik, langileen intimitaterako esku-bidea babestu behar da.

Horretarako, langileek askatasun osoz erabili ahal izango dituzte posta elektronikoa, helbide elektronikoa, sare korporatiboa eta Internet, beren lanpostuko jarduerak betetzeko eta enpresako eragile guztiekin harremanetan izateko, langileen legezko ordezkaritzarekin barne.

Langileak bitarteko horiek ohiko erabilera ez denerako erabili behar baditu (adibidez, bidalketa ugariak eta/edo konplexutasun handikoak, edo bestelakoak), arduradun hurrenarekin adostuta eta behar den aholkularitza teknikoa jaso ondoren, komunikazioen eta sare korporatiboaren ohiko funtzionamendua ez kaltetzeko metodorik egokiena baliatuta egin ahal izango du.

Langileen Estatutuan ezarritako zaintza- eta kontrol-ahalmenak erabiltzean, enpresak susmatzen badu langileen esku jarritako bitarteko teknikoak eta, bereziki, informatikoak eta komunikaziokoak bidegabe erabiltzen ari direla eta enpresari eta/edo bertako langileei kalte larriak eragin diezazkiekeela, langilearen esku jarritako sistemetara eta posta elektronikora sartu ahal izango da laneko orduetan.

Sindikatu bakoitzeko ordezkari bana aurrean daudela egingo da hori dena, langileak lehen aipatutako jarrera duen ala ez egiaztatzeko, betiere langilearen duintasuna eta intimitatea errespetatuta.

X. KAPITULUA

GIZARTE-EKINTZA

31. artikulua.– Aldi baterako ezintasunaren (ABE) osagarria.

Hitzarmen honi atxikitako pertsona guztiek izango dute aldi baterako ezintasunaren osagarri bat, gaixotasun, istripu edo amatasunagatik. Osagarri horren zenbatekoa izango da egungo soldata finko osoaren eta Gizarte Segurantzak aplikatutako sariaren arteko kenketaren emaitza; muga ABerako ezarritako gehieneko denbora izango da (gaur egun, 18 hilabete), eta langileak Gizarte Segurantzako prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea badu jaso ahal izango da.

ABEren osagarri hau kasu hauetan aplikatuko da:

a) Istripua gertatzen denean, beti.

b) Gaixotasun arruntagatik. Absentismo-indizea aztertzeko hiru hilean behin egiten duen azterketan indize hori igo egin dela ikusten badu, Segurtasun eta Osasun Batzordeak horren arrazoiak jasoko dituen txostena prestatuko du eta Batzorde Paritarioari bidaliko dio. Batzorde Paritarioak erabakiko du, lehenik, zer neurri hartu behar diren absentismo-indizea murrizteko, eta, bigarrenik, soldata finko osoa osatu behar den ala ez, betiere gaixotasun arruntak eragindako absentismoa % 4tik gorakoa bada.

Hauek izango dira osagarri hau jasotzeko baldintzak:

a) Gizarte Segurantzako bajako agiria, baja berrestekoa eta altakoa aurkeztea, eredu ofiziale-tan, ezarritako epean eta forman.

b) Erakunde kudeatzaileko medikuek ezartzen dituzten osasun-azterketa guztietara joatea. Langileak osasun-azterketa horiek egiteari uko egiten badio, automatikoki kenduko da enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatzeko ordaintzen duen osagarria.

Desadostasunik gertatzen bada ABEren ondoriozko mediku-bajaren eta erakunde eskudunen artean (GSIN, erakunde kudeatzailea), desadostasun horren arrazoiak aztertuko ditu enpresako zuzendaritzak, eta, azterketa horren ondorioen arabera, soldata osoaren osagarria ordaintzea edo ez erabakitzeko aukera du izango du.

32. artikulua.– Istripu-asegurua.

Enpresak poliza kolektibo bat du kontratatuta bere kargura, zeinean sartzen baitira istripuaren ondorioz gerta daitezkeen heriotza-arriskua eta ezintasun iraunkor osoa eta partziala.

Poliza horretan hitzarmen honi atxikitako langile guztiak sartuko dira.

Aseguratutako kapitala 90.000 eurokoa izango da istripuaren ondorioz gerta daitezkeen heriotzagatik eta ezintasun iraunkor osoa eta partzialagatik, erantsitako polizan zehaztutako salbuespenetan izan ezik.

33. artikulua.– Ezkontide eta seme-alaba desgaituentzako laguntza.

Desgaitasunen edo minusbaliotasun bat duen ezkontidea edo seme-alaba bat duten langileek 182,52 euroko familia-laguntza jasoko dute hilero ezkontide/seme-alaba desgaitu bakoitzeko (familia-unitate osorako laguntza). Laguntza hori eta gainerakoak bateragarriak izango dira.

Balio hori urtero berrikusiko da, 2023rako eta 2024rako itundutako % 2ko igoeraren arabera.

34. artikulua.— Izatezko bikoteak.

Errealitate soziala eta gure gizartean elkarrekin bizitzeko dauden modu berriak —adibidez, izatezko bikote egonkor deritzenak— eta langileek horren inguruan dituzten eskakizunak aintzat hartzen ditu enpresak, eta, hortaz, egoera horiek aintzatetsi eta izatezko bikote gisa bizi diren langileen eskubideak zehaztu ditu. Ildo horretan, izatezko bikotetzat joko da elkarrekin bizi diren eta ezkontideen antzeko afektibitate-harremana duten bi pertsonaren elkartze egonkor, aske, publiko eta nabaria, haien aukera sexuala edozein dela ere, betiere bikotea erregistroan inskribatuta badago.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen den unetik aurrera, lizentziei eta baimenei buruzko artikuluan arautzen diren baimen ordainduak izatezko bikoteentzat ere izango dira, era honetan aplikatuta:

a) Hogei egun naturaleko baimen ordaindua, izatezko bikotea osatzen denean. Zeremoniaren eguna baino bi egun lehenagotik hartu ahal dira egun horiek. Zeremonia egiten den eguna lane-guna ez bada, hurrengo lehen lanegunetik hasi behar da kontatzen.

Onura hori behin bakarrik emango zaie eskaera egiten duten langileei eta ezin izango da atze-raeraginez aplikatu.

b) Gainerako baimenak direla eta, bikote ezkonduak bezala tratatuko dira. Izatezko bikotearen izaera egiaztatzeko, hau beharko da:

1.— Dagokion autonomia-erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatuta egotearen ziurtagiria; autonomia-erkidego horretan Izatezko Bikoteen Erregistrorik ez badago, bikotea bizi den udalerriko Izatezko Bikoteen Erregistroko inskripzio-ziurtagiria.

2.— Goian aipatutako erregistroak ez badaude eta aldeztu aurretik hala egiaztatzen bada administrazio-ziurtagiri egokiaren bidez, nahikoa izango da bikotekide biak izatezko bikote bihurtu direla aitortzen duen eskritura publikoa aurkeztea.

35. artikulua.— Berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Indarrean dagoen berdintasun-plana eta une bakoitzean arlo horretan aplikatu beharreko lege-ria aplikatuko dira enpresan.

36. artikulua.— Konpentsazio Plan Malgua.

Ordainketa-sistema malgu bat adostuko da, langile guztientzako, indarrean den araudi fiskalak onartzen dituen produktuak sartzeko aukera ematen duena, hain zuzen.

Berehala aplikatuko da indarrean den araudi fiskaleko zeinahi aldaketa, hasieran adostutako eskemari eragiten badio ere.

Une honetan, Konpentsazio Plan Malgua produktu hauei aplika dakieke: haurtzaindegiei, Internetarako konexioa duten produktu informatikoei, eta Euskalteleko Enpleguaren Aurreikuspen Planerako ekarpen indibidualei.

XI. KAPITULUA

SEGURTASUNAREN, OSASUNAREN ETA INGURUMENAREN BABESA ENPRESAN

37. artikulua.— Laneko arriskuen prebentzioa.

Langileak eskubidea du bere osotasun fisikoaren babes eraginkorra eta laneko arriskuen prebentzio-politika egokia izateko, eta garrantzi berezia dute duintasuna eta intimitatea izateko eta

lan-diskriminaziorik ez izateko eskubideek, bai eta legez eta erregelamendu bidez ezartzen diren laneko arriskuak prebenitzeko neurriak aintzat hartzeko eta martxan jartzeko betebeharrak ere.

Halaber, prebentzio-politikan parte hartzeko eskubidea du, baita hori gauzatzeko ezarritako neurriak kontrolatzekoa ere, langileen legezko ordezkarien eta arlo horretan parte hartzeko barne-organo espezifikoek bidez.

Horretarako behar diren antolamendua eta prebentziorako bitartekoak egokiak izango dira enpresaren jarduerarako, eta Laneko Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzu propioaren bidez egitura-tzen den prebentzio-modalitatea erabiltzen da.

Enpresaren Prebentzio Zerbitzuak prebentzio-diziplinei, laneko segurtasunari, higiene industrialari, ergonomiari eta psikosozioologiari dagozkien funtzioak garatuko ditu, indarrean dagoen legeriaren arabera. Osasunaren zaintzarako, berriz, kanpoko prebentzio-zerbitzu bat kontratatuko da.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean den bitartean, aldeek prebentzio-politika egokia bultzatuko dute enpresaren jarduerak nolakoak diren kontuan hartuta.

Laneko arriskuak prebenitzeko politikaren bidez, laneko segurtasun eta osasuna enpresaren jarduera eta hierarkia-maila guztietan integratzea sustatuko da.

Langileek behar bezalako babesa dutela bermatzeko, langileei prebentzioari buruzko prestakuntza teoriko nahiz praktiko egokia eta nahikoa ematen zaiela ziurtatuko du Euskaltelek.

Orain arte bezala, laneko osasunaren eta segurtasunaren arloko legezko betebeharrak betetzeko eskatuko die Euskaltelek berekin lankidetzan diharduten enpresa guztiei, eta, horretarako, enpresen arteko jarduerak koordinatzeko prozedura egokiak ezarriko dira.

Enpresako zuzendaritzak konpromisoa hartu du lanpostuen arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkezteko.

Hurrengo artikuluan deskribatutako baldintzetan, langileen parte-hartzea bultzatuko da, bai eta Laneko Arriskuen Prebentzioa lotutako beste jarduera batzuekin integratzea ere, hala nola kalitatearekin eta ingurumenarekin, hau da, enpresaren kudeaketa-sistema integrala osatzen duten arloekin.

Langileen parte-hartzea laneko arriskuen prebentzioan.

Langileek kontsultarako eta parte hartzeko eskubidea dute laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaietan. Prebentzio-ordezkarien eta segurtasun- eta osasun-batzordeen bidez gauzatu da parte-hartze hori.

1.– Prebentzio-ordezkariak: laneko arriskuen prebentzioaren arloan eginkizun espezifikoak dituzten langileen ordezkariak dira.

Enpresa Batzordeetako kideek edo langileen ordezkariak (kasu bakoitzean egokiena denak) izendatuko dituzte prebentzio-ordezkariak batzordeko kideen edo ordezkarien artean, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean (LAPL) ezarritako kopuruan eta eskumenekin.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak batzorde horren bilerak egiteko eta zuzendaritzak deitutako beste bilerak egiteko erabilitako denbora ez da egotziko ordu-kreditu erabilgarri gisa.

Dagozkien eginkizunak betetzeko behar dituzten prebentzioaren arloko baliabideak eta prestakuntza emango dizkie enpresak prebentzio-ordezkariei.

2.– Segurtasun eta Osasun Batzordea: parte hartzeko kide anitzeko organo paritariora da, eta haren eginkizuna da laneko arriskuen prebentzioaren arloan enpresak zer egiten duen aztertzea aldian-aldian.

Segurtasun eta Osasun Batzordeen Barne Funtzionamenduko Araudian deskribatzen dira funtzionamendu-arauak. Bi ordezkarietzek onetsi dute araudi hori.

38. artikulua.– Osasunaren zaintza.

Enpresako langileen osasun-egoera aldian-aldian zaintzen dela bermatuko du Euskaltelek, lanpostu bakoitzak dituen arriskuen arabera.

Euskaltelen lanean hasten diren langile guztiek eskubidea izango dute hasierako azterketa medikoa egin dakien, laneko arriskuak prebenitzeko indarrean den araudian ezarritako baldintzetan.

Enpresako langile guztiek, kontratazioaren izaera alde batera utzita, osasun-azterketa egin ahal izango dute aldian-aldian. Azterketa hori nahitaezkoa izango da LAPLren 22.1 artikuluan ezarritako kasuetan.

Urtero, langileei aukera emango zaie urtaroko gripearen kontrako txertoa hartzeko. Enpresak ordainduko du txerto horien kostuaren % 100.

XII. KAPITULUA

ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA ETA SINDIKATU-ESKUBIDEAK

39. artikulua.– Enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak.

Osaera. Enpresa-batzorde bakoitzeko kideen kopurua edo langileen ordezkarien kopurua Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera zehaztuko da.

Langileen legezko ordezkarietza enpresa-batzordeek, langileen ordezkarietaz eta ordezkari sindikalek izango dute, eta haien izendapena, osaera, egitekoak, eskumenak eta bermeak une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenen arabera izango dira.

Langileen ordezkarietaz ordu sindikalak metatzeko sistema baliatzeko aukera izango dute, hautagaitzaren arabera, eta taldeko kide batengan edo batzuen metatu ahal izango dira orduak.

Laneko prebentziorako eta osasunerako ordezkarietaz behar adina handitu ahal izango dute ordu-kreditua, beren lana egin ahal izateko, Langileen Estatutuaren 37. artikuluan agertzen denarekin bat.

Hornidura, baliabideak eta erraztasunak:

Ordezkariei baliabide hauek emango zaizkie:

a) Lokala, altzari egokiekin.

b) Sarera eta Internetera konektatutako ordenagailua, batzordearentzako posta-helbide propioa, inprimagailua, paper-txikitzailea, bulegoko materiala, etab.

c) Deiak identifikatzeko aukera duen telefonoa (luzapen digitala), kanpora deitzeko eta kanpoko deiak jasotzeko.

d) Iragarki-taula intranetean.

e) Enpresaren baimen espresua batzordeko kideek edo langileen ordezkariak eguneroko lanean erabili ohi dituzten baliabideak (adibidez: ordenagailua, telefonoa, posta elektronikoa, Internetarako sarbidea, faxa eta enpresaren beste bitarteko propio batzuk) lan sindikalerako erabil ditzaten.

f) Itzulpen-zerbitzua erabiltzeko aukera.

g) Enpresa-batzorde bakoitzeko kideek eta langileen ordezkariak hilean izango dituzten ordu sindikalen kopurua lantokian dagoen langile-kopuruaren arabera finkatuko da, Langileen Estatu-tuan ezarritako banaketa kontuan hartuta.

h) Hitzarmen honetan adierazitako batzordeen bilerak egiteko, lege ezarritakoak eta zuzendaritzak legeko ordezkariaren funtzioak gauzatzeko deitutakoak egiteko erabilitako ordu-kopurua ez zaizkio egotziko ordu-kreditu erabilgarriari.

Horretarako, interesdunak bere nagusi hurrenari alde aurretik esan behar dio ez dela lanpostuan egongo.

Bestalde, lan sindikala egiteko eta enpresaren esparruan bertan, lantokia edozein dela ere, sortutako gastuak lan-jarduerari atxikitako beste edozein gastu bezala tratatuko dira. Urteko aurrekontu bat ezarriko da jarduera sindikalerako. Giza Baliabideen aurrekontuaren barnean sartuko da, eta haren kontura ordainduko dira gastu horiek. Horretarako, gastuak baimentzeko prozeduraren arabera beharrezkoak diren baimenak beharko dira.

Bestelako erraztasunak ere hitzartu ahal izango dira kasu jakin eta justifikatueterako. Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Paritarioak aztertuko ditu proposamenak.

Bermeak:

a) Ezin izango dira diskriminatu sustapen ekonomikoan edo profesionalean, ordezkaritza-lanak egiteagatik. Horren barruan sartzen dira soldata-osagarriak. Langileen Estatutuaren 68. artikuluan araututakoarekin bat.

b) Horrez gain, haien lanpostuari dagozkion soldata-kontzeptu guztiak jasotzeko eskubidea izango dute.

Atal sindikalak:

1.— Sindikatu-askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren arabera (SALO), sindikatu bateko afiliatuek hau egin dezakete enpresan, oro har:

a) Atal sindikalak eratu, sindikatuaren estatutuetan ezarritakoaren arabera.

b) Bilerak egin, enpresako zuzendaritzari jakinarazi ondoren; kuotak bildu, eta sindikatuari buruzko informazioa zabaldu, lanorduetatik kanpo eta enpresako jarduera arruntari kalterik eragin gabe.

c) Beren sindikatuak igorritako informazioa jaso.

d) Ordezkaririk ez duen batzordeko kideen ordu-kreditu bera izango du.

2.– Enpresa-batzordean ordezkaritza duten sindikatuen atal sindikalek batzorde horrek dituen baliabide eta informazio berberak izango dituzte.

Ordezkarikari sindikalen bermeak eta eskubideak.

SALOn deskribatzen diren berme guztiak izango dituzte ordezkari sindikalek.

Hitzarmen honen arabera, enpresa-batzordeko kideei eta langileen ordezkariari dagozkien irizpide berak aplikatuko zaizkie, bermeei eta eskubideei dagokienez, botoa ematekoa izan ezik.

Biltzeko eskubidea.

Enpresa-batzordeek, langileen ordezkariak eta atal sindikalek bilerak egin ahal izango dituzte langileekin, lantokietan eta lanorduetatik kanpo. Hala ere, enpresarekin hitzartu ahal izango da bilera batzuk lanorduetan egitea. Enpresari alde aurretik jakinarazi behar zaio bilera egiteko asmoa, eta baimena eman behar du hark.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Euskaltelen Enpleguaren Aurreikuspen Plana bere horretan mantenduko du konpainiak, langileek ekarpenak egiteko aukera izan dezaten, beren erretiro-pentsioa, baliaezintasun-pentsioa eta heriotzaren ondoriozko pentsioak (alarguntasuna, zurztasun eta beste batzuk) osatzeko.

ERANSKINA

OHIKO ORDUTEGITIK KANPOKO LANAK

Lanaldia ez luzatzeko borondatea adierazi dute aldeek, ohiko ordutegitik kanpo lan egitea salbuespentzat hartu behar baita. Ulertu behar baita aldeek ez dutela nahi, inola ere, Euskalteleko langileen lan-ordutegiaren erabilera arbitrarioz egin.

Lanaldia luzatzeko premiarik sortuz gero, eskala honen arabera konpentsatuko da lan egindako denbora:

Lanegunak, egunez	19:00ak arte	1 h/h
Lanegunak, gauez	19:00etatik aurrera	2 h/h
Jaiegunak	3 h/h + 0,5 h/h gauekoa	
Jaiegun bereziak	4 h/h + 0,5 h/h gauekoa	

Egoera kontrolatzeko neurri gisa, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabetera Batzorde Paritarioan aztertuko dute aldeek zein den egoera eta nola aplikatu den aldi horretan ohiko lanalditik kanpoko jarduerari buruzko sistema. Aparteko kasuetan, eta aldeek eskatuta –justifikatuta–, batzorde hori noiznahi biltzeko deialdia egin daiteke, dagokion epearen barruan. Salbuespeneko kasuetarako konpentsazio-baldintzak aztertuko ditu batzordeak, harik eta salbuespen horren ebazpen antolatua eta egonkorra egiten den arte.

Giza Baliabideen Zuzendaritzak hileroko emango dio horri buruzko informazioa langileen legezko ordezkariari.