

BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

2814

EBAZPENA, 2024ko maiatzaren 8koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Osakidetzako garbiketa-zerbitzuaren enpresa emakidadunen hitzarmen kolektiboa erregistratu, argitaratu eta gordailutzen duena (hitzarmen-kodearen zenbakia: 86002115012003).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 86/01/0013/2024 espedientean, 2024ko apirilaren 11ko Ebazpenaren bidez, erabaki zen Osakidetzako garbiketa-zerbitzuaren enpresa emakidadunetarako 2024ko martxoaren 7an sinatutako hitzarmen kolektiboaren testua argitaratzea.

Bigarrena.– Hitzarmena EHAAn argitaratzeko zegoela, 2024ko martxoaren 7an sinatutako testuko hiru artikuluren aldaketa aurkeztu da 2024ko maiatzaren 3an REGCON erregistroan; aldaketa horiek enpresarien eta sindikatuen ordezkariak adostu zituzten 2024ko maiatzaren 2an.

Hirugarrena.– 2024ko martxoaren 6an, zuzenketa-errekerimendu bat egin zen, eta errekerimendua 2024ko maiatzaren 6an bete da.

Laugarrena.– Hitzarmenaren sinatzaileek hura erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea bideratu behar duen pertsona izendatu dute.

Bosgarrena.– Prozedura-ekonomia dela eta, bertan behera utzi behar da 2024ko martxoaren 7an sinatutako testuaren EHAako argitalpena, eta, haren ordezkari, Osakidetzako Garbiketa Zerbitzuaren Enpresa Emakidadunentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua argitaratu behar da EHAAn, zeinak maiatzaren 2an sinatutako eta oraingo espedientean jasotako aldaketak biltzen baititu.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren 2020ko irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (zeinaren bidez Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen baitira eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen) Lan eta Enplegu Saila sortu du 2. artikuluan, eta, 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, sail horrek lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritu behar du, besteak beste. Bestalde, 2021eko urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak, 2021eko 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 behar den araudi substantiboa bi dekretu hauetan jasota dago: 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa; eta 9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa (2023ko otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuak aldatu zuen).

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, Hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko 2010eko maiatzaren 28ko 713/2010

2024ko ekainaren 11, asteartea

Dekretuaren 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 Euskal Autonomia Erkidegoko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratu eta gordailutzeari buruzko 2011ko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 9. artikuluan xedatutakoarekin (2023ko otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuak aldatu zuen dekretu hori), hau

EBAZTEN DUT:

Osakidetzako Garbiketa Zerbitzuaren Enpresa Emakidadunentzako Hitzarmen Kolektiboaren testu bategina Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboan eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei horren berri ematea, alderdi negoziatzaileek 2024ko maiatzaren 2an adostutako aldaketak barne direla, zeinak egungo espedientean jasoak baitaude.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko maiatzaren 8a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

OSAKIDETZAKO GARBIKETA-ZERBITZUAREN ENPRESA EMAKIDADUNEN
SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBO BAKARRA

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Hitzarmen honen xedea hauxe da: Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren Bizkaiko, Arabako eta Gipuzkoako lantokietan garbiketa-zerbitzua esleitua duten enpresetan lan egiten duten langileen lan-baldintzak arautzea.

2. artikulua.– Langile-eremua.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zentroetako garbiketa-zerbitzua esleitua duten enpresetako langileei aplikatuko zaie hitzarmen hau.

3. artikulua.– Denbora-eremua. Indarraldia eta salaketa.

Hitzarmen honek 2018ko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du, kasuan kasu ezarritako denborazkotasan eta eraginkortasuna salbu. Indarraldia, dena den, espresuki aldi baterako eta behin-behinean luzatu daiteke, hitzarmen berri bat indarrean sartzen den arte.

Hitzarmena benetan amaitu baino hiru hilabete lehenago automatikoki salatutzat emango da.

Desadostasunak direla-eta hitzarmen berri bat sinatzeko negoziazio-prozesua akordiorik gabe amaitzen bada, gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko adiskidetze- edo bitartekaritza-prozeduren mende jarriko dira desadostasun horiek (PRECO II).

Arbitrajea borondatezkoa izango da, eta aldeek haren mende jartzea onartuz gero bakarrik ezarriko da.

4. artikulua.– Hitzarmenaren izaera eta interpretazioa.

Hitzarmena beharrezkoa, osoa eta zatiezina izango da, hain zuzen ere hitzarmenaren eragin-eremuko langileentzat araudi bateratua lortzeko.

Hitzartutako baldintzek multzo oso bakar bat osatzen dute, eta, aplikatzeko orduan, bere osotasunean hartuko da. Beraz, ezingo dira artikuluko jakin batzuk aplikatu gainerakoak kontuan hartu gabe; bere osotasunean ezarri eta bete beharko da beti.

5. artikulua.– Interpretazio sistematikoa eta integraziailea.

Hitzarmenean ezarritako baldintzen esanahi eta hedadura akordioaren osotasunaren arabera jo eta ezarri beharko dira. Hartara, hitzarmenak omisio, hutsune, pasarte ilun edo anbiguotasunen bat izanez gero ere, ez da aldatuko itundutakoaren esanahi zuzena.

6. artikulua.– Aplikazioa.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek hitzarmena zuzenean aplikatzeko konpromisoa hartu dute. Beste edozein xedapenen aurretik aplikatuko dira hitzarmen honetako xedapenak, eta aurreikusten ez den guztian, dagokion indarreko araudia izango da aplikatzekoa.

7. artikulua.– Laneko auziak.

Hitzarmena izenpetzen duten alderdiek elkarriketa-bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute, neurri zigortzaileak hartu edo auzi kolektiboetara jo aurretik, betiere une bakoitzean eta Batzorde Paritarioaren bitartez hartzen diren adostasun-neurriak alde batera utzi gabe.

8. artikulua.– Hitzarmenaren Batzorde Paritario Misto.

Batzorde Paritarioa eratzen da, hitzarmena sinatu duten enpresa-elkarteen eta sindikatuen ordezkariak osatuta.

Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa hitzarmena sinatzen duten zentral sindikalen ordezkari banak eta hitzarmena sinatzen duten enpresa-elkarteen ordezkari-kopuru berak osatuko dute.

Batzorde Mistoak eginkizun hauek izango ditu:

a) Hitzarmenaren testua interpretatzea eta aplikatzea.

b) Batzorde Paritarioari interpretatzeko aurkeztutako gairen baten inguruan adostasunik lortzen ez bada, lan-gatazka edo presio-neurriren bat hartu aurretik, eta gehienez ere 15 eguneko epean, dagokion bitartekaria edo adiskidetzaileria izendatuko da.

Adiskidetze- edota bitartekaritza-lanak egingo dituen pertsona edo erakundea alderdiek adostutakoa izango da.

c) Hitzarmenean itundutakoa guztiek eta guztiz betetzen dutela zaintzea.

d) Hitzarmena urratuz gero, ez-betetzea salatzea.

e) Garapen profesionaleko etorkizuneko deialdietara sartzeko eta horiek ordaintzeko epeak, baldintzak eta prozedura zehaztu, ezarri eta, hala badagokio, egokituko ditu, Osakidetzak bere langileentzat ezarritakoaren arabera.

f) Alderdien artean desadostasunik badago garapen profesionaleko etorkizuneko deialdietara sartzeko eta horiek ordaintzeko epeak, baldintzak eta prozedura zehaztu, ezarri eta egokitzeko orduan, hitzarmenaren lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera jokatu da.

g) Hitzarmenaren eraginkortasuna areagotzeko balioko duten jardura guztiak, bai eta hitzarmena argitaratu ondorengo xedapenei jarraikiz esleitzen zaizkionak ere.

h) Zerbitzuaren kalitatea hobetu eta erabiltzaileak ondo tratatze aldera enpresa emakidadunek ezarritako helburuen eta adierazleen ondorioz, langileen lan-baldintzetan, lansarrietan eta lanaldian eragina duten neurriei buruzko aurretiazko txostenak egitea.

i) Taldeka edo banaka berariaz salatutako gaien inguruan txostenak egitea, hitzarmena hobetzeko xedez.

Batzorde Paritariorako deia idatziz egin beharko du hura osatzen duten alderdietako edozeinek, batzordea bildu baino hamabost egun lehenago gutxienez. Eguneko gai-zerrendan argi eta garbi zehaztu beharko dira aztertu beharreko puntuak, bai eta bilera-eguna eta tokia ere. Bi alderdiek agertu beharko dute batzordean.

Deiaren eta bilera-egunaren arteko tartea laburtu daiteke, bi alderdiak ados egonez gero.

Batzorde Paritarioak lehenengo bileran ezarriko du lan-funtzionamendua, horretarako deituko den bileran hain zuzen ere.

Batzordeak hiru hilean behin egingo ditu bilerak, gutxi gorabehera.

Honako bi prozedura hauek erabiliz jasoko ditu Batzorde Mistoak bere eskumeneko gaien inguruan egiten zaizkion idatzizko kontsulta eta erreklamazioak:

a) Hitzarmena sinatu duten sindikatuen bidez.

b) Giza Baliabideen Zuzendaritzaren bidez.

Hitzarmenean ezarritako baldintzen inguruko arazo edo erreklamazioei buruz hitzarmena sinatu duten alderdiek hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Halakoak ebazteko, oro har, hilabeteko epea izango dute.

Unean uneko gaiak zein gai zehatzak lantzeko, behar adina lantalde sortu ahal izango dira Batzorde Paritarioaren mende; eta haien jarduera Batzordeari kasuan kasuko txostena aurkeztu ondoren amaituko da.

Batzorde Paritario Mistoaren bidea agortu ondoren, desadostasuna sortu duen lan-gatazka – bereziki lan-gatazka kolektiboa bada– PRECOra eramateko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek (Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioa).

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 82.3 artikuluan xedatutakoari dagokionez, hitzarmena sinatzen duten alderdiek onartzen dute hitzarmen honen lehenengo xedapen gehigarrian ezarritako kasuetan eta eran bakarrik eman ahal zaiola hasiera hitzartutakoa ez betetzeko prozedurari.

9. artikulua.– Aukera-berdintasuna.

Enpresek aukera-berdintasuna bermatzeko lanean aritzeko konpromisoa hartzen dute eta, horretarako, hizkuntza, genero eta abarren inguruan sortutako arazoen jarraipena egingo dute.

Enpresen helburuen artean, enpresa emakidadunen langileen arteko diskriminazioa eta aukera-berdintasun eza saihestea dago. Xede hori lortzeko, neurri zehatzak eta eraginkorrak sustatu eta bermatuko dituzte.

Horretarako, enpresek protokolo bat edukiko dute laneko jazarpena, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena bezalako egoerentarako. Protokolo horren aplikazio-eremua askatasunez erabakiko dute enpresek. Ez du zertan hitzarmen honen eremura mugatu.

Hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean aurrez ezarritako protokolorik ez duten enpresek sei hilabeteko epea edukiko dute hura onartzeko. Enpresa horiek ere askatasunez zehaztu ahalko dute ezarriko den protokoloaren aplikazio-eremua.

II. TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

10. artikulua.– Euskalduntzea eta alfabetatzea.

Euskalduntze-prozesuan aurrera egiteko konpromisoa hartzen da, kalitatezko zerbitzua lortzeko eta herritarren hizkuntza-eskubideak errespetatuta.

11. artikulua.– Euskara-ikastaroak.

Euskararen ezagutza eta erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen da. Horretarako, enpresek euskara-ikastaroak antolatuko dituzte lantokietan eta langileek bertara joateko aukera izango dute. Ikastaro horietara nahi duena joango da.

Komunikazioetan, nominetan eta abarretan, bi hizkuntzak erabiliko dira, ahal den neurrian.

III. TITULUA

ESKUBIDE SOZIALAK

12. artikulua.– Laneko arropa.

Enpresak langileei laneko arropa eta oinetako egokiak emango dizkie, dauden xedapenei jarraituz. Laneko Osasun eta Prebentziorako batzordeek ikuskatuko dute hori. Arropa eta oinetako horiek erabiltzea, bestalde, nahitaezkoa izango da, aipatu jarraibideen arabera. Jantziaren arabera zehaztuko den maiztasunaz emango dira arropa horiek. Hondatzen badira, berriak emango dira, hondatutakoak itzuli ondoren.

Oro har, ekipo bi emango dira. Bakoitzak honako jantzi hauek edukiko ditu: kasaka, prakak, oinetakoak, galtzerdiak eta jaka, pertsonen tamainaren arabera egokituak. Eskularruak ere izango dituzte. Langileek itzuli egin beharko dute erabilitako arropa.

Hitzarmen hau izenpetzen denean laneko arropa garbitzen duten lantokiek arropa-garbiketa hori egiten jarraituko dute, eta bidezko kudeaketak egingo dira jarduera hori egiten ez den lantokietan ere egin ahal izateko.

Kasu berezietan –aire zabalean eta leku umeletan jarduten duten langileen kasuan, esaterako–, jantzi eta oinetako egokiak emango zaizkie langileei. Halaber, kasu bakoitzean norbere babeserako behar diren ekipoak emango dizkiete enpresek langileei.

Laneko arropak urtean bi aldiz berrituko dira: lehenengoa apirilean eta bigarrena urrian.

13. artikulua.– Aurrerakinak.

Jardunean dauden langileek, beren hileko soldata likidoaren % 100erainoko aurrerakin arruntak, interesik gabeak, eta aparteko ordainsariari dagokion zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute, betiere haien kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskaria egin deneko hilabeteari dagokion nominan eman beharko da, hileko nomina itxi ondoren emandako aurrerakinak izan ezik; horiek hurrengo hileko nominan emango dira.

Era berean, hilero atxikipenen bat egiten zaienek hileko soldata likidoaren % 100eko aurrerakina jaso ahal izango dute, aipatu atxikipena kenduta.

14. artikulua.– Nominak aurreratzea.

Hitzarmen honen eremuan dauden langile finkoek nomina-aurrerapen bat jasotzeko eskubidea izango dute, betiere araudi hau oinarritzat hartuta:

Nomina-aurrerapenak zera dira: egiteko dagoen lan bati dagokion soldata aldeztu aurretik ordaintzea.

1.– 4.500 euro emango dira gehienez nomina-aurrerakin gisa. Horretarako, ezinbestekoa izango da laugarren apartatuan premia handiko egoeratzat sailkatutako egoeraren batean izatea. Halere,

apartatu horretan jasotako e), f), g), h), i), j), k), eta l) kasuetan, gastuen agiri frogagarrietan agertzen den kopuruak zehaztuko du zenbat diru eman beharko den, aipatutako gehieneko zenbatekoen mugen barruan. Eskaerarekin batera, aipatu agiriok aurkeztu beharko ditu eskatzaileak, premia larria egiaztatzeko.

2.– Zerbitzuaren emakida amaitzeko enpresari geratzen zaion denboraldiaren arabera ezarriko da mailegua itzultzeko gehieneko epea.

3.– Ezin izango da nomina-aurrerapenik eman, baldin eta mota horretako lehengo konpromisorik badago kitatu gabe. Halaber, nomina-aurrerapenaren kitapenetik sei hilabete igaro beharko dira gutxienez beste aurrerapen bat eskatu baino lehen. Dena den, f) eta g) letren kasuetan jasotako arrazoiak bateraezinak dira elkarren artean, eta hamar urtean nomina-aurrerapen bakar bat jasotzeko eskubidea emango dute. Ibilgailua erosteari dagokionez, ez da horretarako beste aurrerapenik emango aurrekoa eman zenetik bost urte igaro arte.

Nomina-aurrerapenen onuradunek, beren administrazio-egoeraren aldaketaren baten ondorioz nominan baja badira, emandako nomina-aurrerapena osorik itzuli egin beharko dute. Alde horretatik, enpresek diziplina-neurriak edo neurri judizialak hartu ahal izango dituzte itzultzeke dagoena itzularazteko.

Ez zaie borondatezko eszedentziarik emango nomina-aurrerapenen onuradun direnei, harik eta aurrerapena oso-osorik itzuli arte.

4.– Premia larriak. Halakotzat honako hauek hartuko dira:

- a) Eskatzailearen ezkontza edo bikote-bizitza egonkorra hasi izana, ziurtagiriz egiaztatua.
- b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontza baliogabetzea.
- c) Ezkontidearen edota seme-alaben heriotza.
- d) Seme-alaben jaiotza, edo haurrak harreran hartzea edo adoptatzea.
- e) Gaixotasun edo ebakuntza larria: eskatzailearena, haren ezkontidearena, bikotekidearena, seme-alabena edota harreran hartutako adin txikikoena.
- f) Ohiko etxebizitza erostea eta bankuko maileguak kitatzea, ohiko etxebizitza erosteko direnean. Kasu honetan nomina-aurrerapena 9.700 euro artekoa izango da, eta itzultzeko gehieneko epea zerbitzu-emakida amaitzeko enpresari geratzen zaion denboraren arabera ezarriko da, baina 12 hilabetekoa izango da, gehienez ere´.
- g) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren obrak egitea.
- h) Lana egiten den herrira aldatzea bizilekua.
- i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.
- j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo eskatzailearen ardurapeko pertsonen ordaindutako matrikula-gastuak.
- k) Ibilgailua erostea.
- l) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

5.– Izapidetzea. Nominan aurrerapenak egiteko eskakizuna aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, hori sorrarazi duen ekintzaren egunetik zenbatzen hasita. Dena den, kasu berezietan,

gertakizun eragilearen egunaren aurreko hilabetean egindako eskaerak ere onartuko dira, baldin eta eskaera egiteaz batera hitz ematen bada gastuen egiaztapenak aurkeztuko direla aurrerapena jaso eta bi hilabeteko epean. Agindu hori ez betetzeak nomina-aurrerapena baliogabetuko du, besterik gabe.

Nominak aurreratzeko eskabideak eskatzaileak lan egiten duen enpresako giza baliabideen zuzendaritzara bidali beharko dira. Zuzendaritza horrek jasotze-eguna adierazi beharko du eskabideetan, aurreko paragrafoan agindutakoa betetzeko. Giza baliabideen zuzendaritzak, halaber, eskabideen ebazpenari buruzko azken txostena egin beharko du.

15. artikulua.– Istripu pertsonalen, erantzukizun zibilaren eta bizitza-aseguruen poliza.

Enpresak izenpetutako poliza orokorrarekin aseguratuta daude hitzarmen honen eraginpeko langileak.

Honako hauek dira izenpetutako polizetako egungo zenbatekoak:

1.– Istripu-poliza, kapital hauen arabera:

Heriotza: 30.000 euro.

Baliaezintasun iraunkor absolutua: 30.000 euro.

Baliaezintasun iraunkor osoa: 30.000 euro.

Baliaezintasun iraunkor partziala: 30.000 euro gehienez, baremoen arabera.

2.– Hitzarmen honen eraginpeko langileak, halaber, enpresak izenpetutako erantzukizun zibilaren polizak babestuta daude. Aseguru horren diru-zenbatekoa hirugarrenei sortutako kalteak ordaintzeko da, hau da, enpresako langileen lanbide-erantzukizunaren ondorioz eragindako kalteak ordaintzeko.

3.– Azkenik, hitzarmenaren eremuko langileek Bizitza eta Baliaezintasun Iraunkor Absolutuaren aseguru baten polizaren babesa izango dute: gehienez, 30.000 euro.

Poliza horiek beti egokituko dira Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorraren eremuan egin litezkeen eguneratzeen arabera; eta haien diru-zenbatekoak argitara emango dira, den-denak jakitun egon daitezen.

Alde horretatik, enpresaren egiteko bakarra poliza izenpetzea eta horri dagokion ordainketa egitea izango da, polizan izan daitezkeen klausulek ez baitiote eragingo.

16. artikulua.– Betetzen den zeregin edo lanpostuarekin zuzenean lotuta dauden lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko laguntza.

Lanbide-gaitasuna handitzeko edo hobetzeko helburuarekin zentro ofizial edo homologatuetan emandako ikastaroetara doazen langileei matrikula ordainduko zaie aurretiaz ordaindu izana erakutsi ondoren, betiere dagokien Enpresa Zuzendaritzak ikastarook funtzio edo lanpostuarekin zerikusia dutela ikusten badu. Horretarako, behar bezala oinarritutako eskaria gutxienez 15 egun lehenago aurkeztu beharko dute eta, hala behar izanez gero, Enpresaren Zuzendaritza Gerenteak onartuko du, eskaria aurkeztu ondorengo hamar eguneko epean.

Enpresak eskatuta joaten denean ikastaroetara, han emandako denbora lanean emandakotzat hartuko da.

17. artikulua.– Erretiroa.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek indarrean dagoen araudiaren arabera hartuko dute erretiroa.

Txanda-kontratuak formalizatzea.

Erretiro partzialerako eta txanda-kontraturako eskubidea aitortzen zaie erretiratzeko baldintzak betetzen dituzten langileei.

Langileak zerbitzuak emateko modalitatea eskatu ahalko du, egunekoa, astekoa, hilekoa, urtekoa edo urte anitzekoa. Enpresak eskari hori onartuko du, kasuan-kasuan eman beharreko zerbitzuaren inguruabar zehatzen arabera. Enpresaren eta langilearen artean ez badago adostasunik zerbitzuak emateko modalitateari buruz, eguneko, asteko edo hileko zerbitzu-prestazioa aplikatuko da, zerbitzuaren antolakuntza-beharren arabera.

18. artikulua.– Kaleratzeak.

Epai judizial irmo baten bidez kaleratze bat bidegabekotzat jotzen bada, kontratu mugagabea edo amaiera-datarik gabea duten zentroko langile finkoek aukeratzeko eskubidea izango dute, baldin eta epaiak lanean berriro hartzea badakar. Hala ez bada, aukeratzeko eskubidea 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 56. artikuluan ezarritakoaren arabera baliatuko da.

2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 52.c artikuluan aurreikusitako arrazoietan oinarrituriko kaleratze objektiboak enpresa-batzordeari, langileen ordezkari edo ordezkari sindikalei jakinarazi beharko zaizkie, aipatu kaleratzea gertatu baino 10 egun lehenago; kaleratzearen arrazoiak ere adierazi beharko dira. Aipatu epean kontsultak egiteko aldi bat irekiko da. Inongo akordiorik lortu ezean, indarrean dagoen legerian xedatuta dagoena bete beharko da.

19. artikulua.– Prestakuntza.

Langileen prestakuntza eta birziklatzea sustatzeko, batzorde bat sortuko da enpresa bakoitzean, enpresaren eta langileen ordezkariak osatuta.

IV. TITULUA

LANALDI ARRUNTA, LANALDI OSAGARRIA, EGUNEROKO ATSEDENA, ASTEKO ATSEDENA, TXANDAKAKO ATSEDENAK ETA OPORRAK

20. artikulua.– Lanaldia.

Urteko benetako lanaldia mila bostehun eta laurogeita hamabi ordukoa izango da lanaldi osoko langileentzat. Lanaldi partzialeko langileek mila bostehun eta laurogeita hamabi orduren proportzioko lanaldia beteko dute.

Lanaldi osoan gaueko txandan dauden langileentzat, urteko lan eraginkorreko orduak, lanaldiaren barruan, mila lauhun eta berrogeita zazpi izango dira. Lanaldi partzialeko langileek mila lauhun eta berrogeita zazpi orduren proportzioko lanaldia beteko dute.

21. artikulua.– Geldialdia, lanaldi etengabea.

Eguneko lanaldia 4:15 ordu baino luzeagoa denean, gehienez ere 30 minutuko atsedenaldia izango dute langileek egunero.

Gutzizko atsedeen-denbora horretan sartuta dago eguneko lanaldiko beste edozein atsedeen.

22. artikulua.– Lan-egutegia.

Lantoki bakoitzak bere egutegia eratuko du. Hitzarmenaren indarraldirako hitzartutako urteko lanaldia errespetatuko da –1.592 ordu (edo, 1.447 ordu gaueko txandako langileentzat)–, eta lanegunak eta atsedeen-egunak urte natural bakoitzean banatuko dira.

Egutegian honako hauek jasoko dira:

- a) Jaiegun ordainduak, errekuperatu behar ez direnak.
- b) Libre hartzeko egunak (norbere kontuetarako): 6 egun eta 3 ordu (lanaldi osoko 45 orduren baliokidea).
- c) Oporrak.
- d) Lanaldien arteko atsedenaaldiak.
- e) Benetako lanaldia.
- f) Eguneko lan-ordutegia.

Norberaren gauzetarako 6 egunen eta 3 orduren kontura, langile guztiek urteko jai-zubietako bat hartu ahal izango dute, gutxienez. Horretarako baimena eskariaren antzinasunaren hurrenkeran emango da, eta gehienez ere lantokiko txanda bakoitzeko langileen % 50ek hartu ahal izango dute.

Lantoki bakoitzeko egutegiak enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak adostuko dituzte, eta kasuan kasuko urtearen urtarrilaren 31 baino lehen jarri beharko dira agerian.

Ospitaleak urte naturaleko egun guztietan (365 egun) garbitu behar direnez, behar diren neurriak hartuko dira, bai antolakuntzaren aldetik bai ekonomiarenetik, lanaldia astelehenetik ostiralera artekoa eta eguneko 7 ordukoa izan dadin eta larunbatak, igandeak eta jaiegunak atsedeen-egun izan daitezten. Zerbitzuaren esleipena duen enpresaren egitekoa izango da atsedeen-adietan zerbitzua betetzeko langileak jartzea.

23. artikulua.– Lanaldiaren banaketa.

Hitzarmen honen eremuko zentro guztietan, lanaldia astelehenetik ostiralera bitartean izango da, eta larunbat, igande eta jaiegunetan jai hartuko da.

24. artikulua.– Ordutegiaren kontrola.

Enpresa bakoitzeko langileek lan-ordutegia betetzen dutela egiaztatzeko, lantoki guztietan nahitaez ordutegiaren kontrolako sistema bat egongo da.

25. artikulua.– Oporrak.

1.– Lanean aritutako urte oso bakoitzeko 31 egun naturaleko oporraldi ordaindua izateko eskubidea izango dute langileek.

2.– Zerbitzu-urtea osatu ez dutenentzat, lanean hasten direnetik, edo lanera bueltatu direnetik, kontratua amaitzen zaien arteko aldiaren araberakoa izango da oporraldiaren iraupena.

3.– Oporraldia ezingo da, ez osorik ez zati batean, diruz ordezkatu, ez bada honako kasu honetan: urtearen barruan lan-harremana iraungitzen bada eta langileak oporraldi guztia artean hartu gabe badu.

4.– Artikulu honetako aurreko apartatuan adierazitako salbuespena gertatzen baldin bada, urte horretan lanean egindako hilen arabera artean hartzeko duen oporraldiari dagokion ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Lan-harremana iraungitzearen arrazoia langilearen heriotza bada, hildakoaren eskubidedunei ordainduko zaie aipatutako ordaina.

5.– Oporrak. lehenetsunez, uztailean edo abuztuan hartuko dituzte lantokietako txanda bakoitzeko langileen % 50ek, eta hauek izango dira hartzeko datak:

Uztailaren 1etik 31ra.

Abuztuaren 1etik 31ra.

Urteko lehenengo lau hilabeteen barruan ezarriko da lantoki bakoitzeko opor-egutegia.

Oporretako txandak banatzeko orduan adostasunik ez badago, lantokiko langile bakoitzari oporretako txanda aukeratzeko lehenetsun-hurrenkera emango dion txandatze-sistema bat erabiliko da.

6.– Oporrak, oro har, etenaldirik egin gabe hartuko dira. Hala ere, hamabost eta hamasei eguneko bi alditan ere hartu ahal izango dira.

Oporrak zatituta nahiz uztailetik edo abuztutik kanpo hartu ahal izateko, langileek eskaria egin, eta enpresak erabakiko du eman edo ukatu, betiere ondo justifikatuta.

Edonola ere, beti bete beharko da hitzarmen honen 20. artikuluan ezarritako urteko lanaldia.

7.– Langileek euren artean truka ditzakete oporraldiak, baldin eta hilabete lehenago enpresari jakinarazten badiote.

8.– Langileren bati oporrak egun jakin batzuetan hartzeko baimena eman eta gero, baimen hori ukatzen bazaio premiazko eta ezinbestekotzat jotako arrazoiengatik, langileak, dagozkion egiaztagiria aurkeztu ondoren, horrek ekarri dizkion gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta gastu horiek langilearen axolagabekeriaren ondorioz gertatu ez badira.

9.– Zerbitzuko beharrak direla-eta enpresak langileen oporraldien datak, egutegian dagoeneko finkatuta daudenak, aldatzen baditu, eragindako langileei konpentsazio bat eman beharko die; alegia, haien oporraldiari bi lanegun gehituz.

Kasu horretan, enpresak gehienez ere adostutako denboraldiaren % 50 bakarrik aldatu ahal izango du.

10.– Oporraldian langilea aldi baterako ezinduta geratzen bada, oporraldia eten egingo da.

Langileak aldi baterako baliaezintasunaren ondorioz aurreko ekitaldietan hartu ezin izan dituen oporrak zuzenean hartuko dira lanean alta hartu eta hurrengo egunetik aurrera, betiere ez badira oporrak sortu ziren urtearen amaieratik 18 hilabete baino gehiago igaro.

Langilearen aldi baterako baliaezintasunaren ondorioz dagokion epean hartu ezin izan diren arribideko urteko oporrak hartzeko datak elkarren artean adostuko dituzte langileak eta enpresak. Oporrak arribidean den urtean hartu beharko dira, ahal bada.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

26. artikulua.– Lizentziak eta baimenak bereizteko irizpideak.

Lizentzia: araudian tipifikatuta eta justifikatuta dagoen lanetik aldentzeko baimena da. Enpresako giza baliabideen zuzendaritzari bidalitako idazkiaren bidez egingo da eskaria, gutxienez 10 eguneko aurrerapenez, betiere dagokion araudian beste eperen bat ezarrita ez badago edo geroago justifikatu beharko den salbuespeneko arrazoirik ez badago.

Lizentzien izaera: lizentzia langileen eskubide bat bezala eratuta dago, eta arauan tipifikatuta dauden arrazoiengatik eta denboraz lanetik aldentze ordaindua da. Garaiz eta behar bezala eskatuz gero, haren ebazpena ezingo da ez atzeratu ez ukatu, eta eskatzaileak gauzatzeko modukoa izan beharko du. Langileen eskubidetzat hartzen denez, arrazoi larriak, premiazkoak edo aurreikusitako ezin direnak beharko dira hura ukatzeko. Ukatzen bada, langileari idatziz azaldu beharko zaio zergatik ukatu zaion.

Baimenak: lizentzien kasuan ez bezala, enpresako zuzendaritzari dagokio baimenak ematea, eskatzailearen lantokiko arduradunaren txostena jaso ondoren.

Langileak egun osoz lan egin badu, hurrengo egunetik aurrera hartuko ditu baimen zein lizentziak.

1.– Ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek; hauek dira lizentzietarako arrazoiak:

- a) Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.
- b) Jaiotza, adingabearen zaintza, edoskitze, adopzio eta harreragatiko lizentzia.
- c) Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko eta bizikidetzaren egonkorren hasieragatiko lizentzia.
- d) Istripu edo gaixotasun larriengatik, ospitaleratzeagatik, ospitaleratu gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik edo heriotzagatiko lizentzia.
- e) Betebehar publiko edo pertsonal saihestezinak betetzeagatiko lizentzia.
- f) Ohiko etxebizitza aldatzeagatiko lizentzia.
- g) Norberaren gauzetarako lizentzia.
- h) Sindikatu edo langileen ordezkotza egiteko lizentzia.
- h) Oso larri gaixorik dagoen lehen mailako senide bat zaintzeko lizentzia.

2.– Era berean, jarraian deskribatzen diren baimenak eman ahalko dira:

- a) Azterketetara joateko baimena.
- b) Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.
- c) Lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.
- d) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.
- e) Norberaren gauzetarako baimena.

- f) Gobernu kanpoko erakundeetan elkarlanean aritzeko baimena.
- g) Lanaldia murrizteko baimena.
- h) Soldatarik gabeko urtebeteko baimena.
- i) Gaixotasun kronikoren bat edo mugikortasun-arazoak dituzten familiakoak zaintzeko baimena.
- j) Adin txikikoak edo desgaitasunen bat duten pertsonak eta 2. gradurainoko ahaideak zaintzeko baimena.
- k) Genero-indarkeriagatiko baimena.
- l) Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duten adingabeak zaintzeagatiko baimena.

27. artikulua.– Lizentzia eta baimenen arteko bateraezintasuna.

Edoskitzaroko lizentzia eta adin txikikoak zaintzeko lanordu-gutxitzea gertatzen denetan salbu, ezingo da inoiz ere hurrengo artikuluetan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiago batera hartu. Arauz tokatzen diren oporraldietan ere ezin izango da ordaindutako lizentzia edo baimenik hartu.

28. artikulua.– Lantokira itzultzea lizentziak edota baimenak hartu ondoren.

Langileek hartzen dituzten lizentzia eta baimenen aldia bukatutakoan, berehala itzuli beharko dute beren lanpostuetara, eta lanetik kanpo egin duten aldia justifikatu beharko dute, diziplina-erantzukizuna izango baitute bestela.

29. artikulua.– Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.

Langileek, gaixotasunaren edo istripuaren ondoriozko aldi baterako ezinduta egonagatik ezin badituzte beren zereginak normaltasunez garatu, eskubidea izango dute medikuak alta eman arte lizentzia eskuratzeko, kontratazioko gehieneko aldia gainditu gabe.

Gaixotasuna edo istripua dela-eta lanerako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei osagarriak ordainduko zaizkie bajaran dauden artean bere laneko egutegiaren arabera dagozkien lansarien % 100 jaso dezaten, 18 hilabetera arte gehienez ere.

Gaixotasun edo istripuagatiko lizentziak dirauen denboran, hortaz baliatzen den langileak irabazirik ematen duen edozein lan egiten badu, ez du inolako soldatarik jasoko eta diziplinako erantzukizuna izango du, eta oker jasotako kopuruak itzuli egin beharko ditu.

Enpresek, euren prebentzio-zerbitzuek egindako osasun-azterketen bidez, gaixotasunak edo istripuak eragindako langileak nola dauden egiazta dezakete eta egoeraren jarraipena egin, hori guztia egoera hobeto ezagutzeko, behar den laguntza emateko eta al bait azkarren sendatzen laguntzeko. Langileak, aldi baterako ezintasun-egoeran dauden lehen egunetik, enpresako osasun-zerbitzuek azterketa egiteko egindako deietara joatera behartuta daude. ABE egoerako hogeita batgarren egunetik aurrera azterketa horietara ez joateak, justifikaziorik gabe, artikulua honetako bigarren paragrafoan ezarritako bermea galtzea dakar edonola ere, langile interesdunari idatziz entzunaldi-izapidearen aukera eman ondoren.

Prebentzio Zerbitzuaren aldeko txostena jaso ondoren, eta behin gehieneko epe hori agortuta, denbora horretan langileak balioezintasun iraunkorreko graduren bat onar dakion eskatu baldin badu, artikulua honetako bigarren paragrafoan adierazitako diru-zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du, alta medikoa jasotzen duen arte –balioezintasun-deklarazioarekin nahiz gabe– edo

hiltzen den arte. Ezintasun oso, absolutu, guztizko edo handiaren graduan baliaezintasun iraunkorra aitortzen bada, GSIInren ebazpenean zehaztutako ondorio ekonomikoen egunaren aurrekora arte luzatuko da aipatu eskubidea.

Hartarako, eskubide hori baliatzeko eskabidea hilabeteko epearen barruan egin beharko da; zehazki, baliaezintasun-gradua aitortzeko ebazpenaren jakinarazpena edo alta ematen den datatik aurrera hilabetearen barruan, edo, hala badagokio, eta laster sendatzea aurreikusteagatik, aitorten hori ukatzeko ebazpenaren datatik aurrera, edo heriotzaren datatik aurrera.

Baliaezintasuna onartzen bada 18 hilabeteko epea bukatu eta gero, aipaturiko diru-zenbatekoa jasotzeko eskubidea ezintasuna onartzeko eskaera egin zen egunetik aurrera baino ezin izango da onartu.

30. artikulua.– Haurra jaio aurreko mediku-azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikastera joateko lizentzia.

Haurdun dauden langileek eskubidea izango dute beharrezkoa den lizentzia hartzeko, ordainduta, umea jaio aurreko mediku-azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko ezinbesteko denboran eta, umea adoptatu, adoptatzeko asmoarekin zaindu edo harreran hartuz gero, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko ezinbesteko denboran, betiere lanaldiaren barruan egin behar badira, eskaria aurkeztu eta enpresako langileen zuzendaritzak baimendu ostean. Edonola ere, beti justifikatu beharko da lanaldi barruan egin behar direla.

31. artikulua.– Jaiotza, haurraren zaintza, edoskitze, adopzio eta harreragatiko lizentzia.

1.– Jaiotzak –hau da, erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza– ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 18 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

Haurra behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoirengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez etetekoak.

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

Seme-alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedenaldirako sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etetea, behin erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke –metatuta edo etenak hartuta– erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik seme-alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela hamabost egun lehenago, gutxienez, jakinarazi beharko zaio enpresari.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Erditu osteko lehenengo sei asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratua etetea, aldez aurretik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak mugak jar ditzake eskubide hori aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

Apartatu honetan ezarritakoaren ondoretarako, «ama biologiko» terminoaren barruan sartzen dira haurdun dauden trans pertsonak ere.

2.– Adopzio, adopziorako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela hamabost egun lehenago, gutxienez, jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, apartatu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

3.– Jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrerako seme-alabak desgaitasunen bat badu, 1. eta 2. apartatuetan aipatzen den kontratu-etenaldia beste bi astez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme-alaba bakoitzeko. Guraso bakarra badago, apartatu honetan bi guraso dituzten familientzat aurreikusitako luzapenak osorik baliatu ahal izango ditu.

Lizentzia hori lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da, betiere zerbitzuaren beharrek aukera ematen badute eta arauz ezarritako baldintzetan.

4.–Artikulu honetan araututako lizentzia hartzean enpresak antolatutako prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango du langileak.

5.– Aurreko kasu guztietan, lizentzia hauek hartzen diren aldian igarotako denbora benetako zerbitzuko gisa hartuko da ondorio guztietarako. Gainera, langilearen eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira lizentziaren iraupen osoan eta, hala badagokio, lizentzia hartu ondorengo aldietan, betiere aplika daitekeen araudiarekin bat eginez ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena hartzeko denboraren arabera zehazten bada.

6.– Jaiotza, adingabeen zaintza, edoskitze, adopzio eta harreragatiko lizentziaz baliatu diren langileek, lizentziaren aldia amaitutakoan, eskubidea izango dute beren lanpostuan berriz lanean hasteko lizentziarena bezalako baldintzetan edo egokiagoetan, baita beren absentsian lor zezaketen laneko baldintzen edozein hobekuntzaren onura lortzeko ere.

7.– Jaiotzaren, adopzioaren, adopziorako zaintzaren edo harreraren kasuan, 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 45.1.d) artikulua arabera, langileek eskubidea izango dute lanetik ordubetez ateratzeko; absentsia hori bi zatitan banatu ahalko da bularreko haurra zaintzeko, hark hamabi hilabete betetzen dituen arte, ama biologikoaren kasuan, eta bederatzi hilabete betetzen dituen arte, beste gurasoaren kasuan. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzetan.

Eskubide hori bere borondatez baliatzen duenak lanaldia murriztea erabaki ahalko du (ordubetez, ama biologikoaren kasuan, eta ordu erdiz, beste gurasoaren kasuan), xede berarekin murriztu ere; edo, aukeran, lanaldi osoetan metatu ahalko du, lanegun bakoitzeko ordubete hartuta, epe horretako ezarritako daukan lan-taularen arabera.

Apartatu honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langileek eskubide hori sortuko balute subjektu eragile beragatik, enpresak aukera izango du mugak jartzeko eskubide hori aldi berean baliatu ez dezaten, funtzionamendu-arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada eta idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordeko plan bat eskaini beharko du, langile horiek aukera baliatu dezaten eta beren kontziliazio-eskubideak egikaritu ditzaten.

8.– Ama biologikoak, halaber, aukera izango du gaez lanik ez egiteko erditu aurreko hiru hilabeteetan eta lizentzia hartu ondoren lanera hasi ondoko hiru hilabeteetan.

Bestela, lanera hasi ondorengo 6 hilabetez gaez lanik ez egitea ere aukera dezake.

9.– Langileak oporraldia gehitu ahal izango dio jaiotza, adingabearen zaintza, edoskitzaro, adopzio eta harreragatiko lizentziari, oporraldiari dagokion urte naturala iragan eta gero ere.

10.– Langileek egun bateko lizentzia hartu ahal izango dute odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako ondorengoak erditzeagatik. Lizentzia hori ospitaleratze-aldiak dirauen bitartean hartu ahal izango da.

32. artikulua.– Lizentzia norberaren edo ahaideen ezkontzagatik edo izatezko bikotea erregistratzeagatik.

1.– Langileek 20 egun naturaleko lizentzia izango dute ezkontzeagatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik. Egitate hori gauzatu baino lehen edo gauzatu ostean hartu ahal izango dute, baina, edonola ere, beti eguna epe horren barruan delarik. Erregistro Zibileko ziurtagiria edo familia-liburuko idatzi-oharraren agiria edo izatezko bikoteen erregistroan inskribatu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute.

Lizentzia hau oporraldiari gehitu ahal izango zaio, aurretik zein atzetik, eta gutxienez hilabete aurretik jakinarazi beharko zaio kasuan kasuko enpresako zuzendaritzari.

2.– Ezingo da ezkontzagatiko edo izatezko bikotea erregistratzeagatiko bigarren lizentziarik hartu beste lau urtean, eta inola ere ez bikotea osatzen duten kideak berberak badira.

3.– Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak ezkontzen badira, edo eskatzailearekin bizikidetza egonkorra duen bikotea ezkontzen bada, eskatzaileak egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Lizentzia hori 3 egun naturalera luzatuko da, ezkontza langilearen bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora bada, hori egiaztatzen duen agiria aurkeztuta betiere.

33. artikulua.– Lizentzia istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, ospitaleratu gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik edo heriotzagatik.

1.– Heriotzagatiko lizentzia

a) Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alaba: Bost egun natural, horietatik hiru baliodunak. Bi egun baliodun gehiago, egitateak eskatzailearen bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen badira.

b) Lehen mailako odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideak, a) letran jasotakoez bestelakoak: Hiru egun baliodun. Bi egun baliodun gehiago, egitateak eskatzailearen bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen badira.

c) Bigarren mailako edo maila urrutiagoko senideak, betiere elkarbizitza egonkorra behar bezala egiaztatuz gero: Hiru egun natural, horietatik bi baliodunak. Bi egun baliodun gehiago, egitateak eskatzailearen bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen badira.

2.– Lizentzia istripu edo gaixotasun larriengatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik.

Bost egun baliodun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odolkidetasuneko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

Ezkontideari, izatezko bikotekideari edo odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideei –izatezko bikotearen odolkidetasuneko ahaideari barne– edo aurrekoen bestelako edozein pertsonari, langilearekin etxebizitza berean bizi bada, ospitaleratzetik ez dakarren ebakuntza kirurgikoa egin behar izatekotan, lizentzia bi egun baliodunekoa izango da, aurreko paragrafoan aipatutako bost egunak ematea justifikatzen duen etxeko atsedenaren preskripzioa egiaztatzen denean izan ezik.

Ospitaleratzearen edo gaitasun larrien kasuetan, bi egun baliodun gehiago egongo dira, egitateak eskatzailearen bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen badira.

Ospitaleratze edo gaixotasun larrien kasuetan, 2 egun naturaleko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea egongo da, luzatzeko aukerarik gabe, betiere lehenengo lizentzia bukatu eta 30 egun igaro ondoren.

Senidea ospitaleratuz gero, hori egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko da.

3.– Aurreko bi apartatuetan egun baliodunen gainean egiten den erreferentzia lan-taularen arabera lanegun eraginkorrak diren horiei buruzkoa dela ulertuko da.

4.– Langileek egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideren bat –edo maila urrunagoko senideren bat, elkarrekin bizi badira– unitate bereziren batean (larrialdietako egonaldi laburreko unitatea, eguneko ospitalea) ingresatu edo tratatu behar badute, ECIko esku-hartzeetan edo sedazioa dakarren proba inbaditzailearen bat egin behar badiote; lizentzia-eguna probaren egun horixe izango da. Era berean, egun bat hartu ahalko da ospitaleratu gabeko kimioterapia-tratamendu, proba edo esku-hartzeagatik, edo antzeko beste egoera batzuegatik.

5.– Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta ezinbestekoa denean berehala joatea.

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan azaltzen diren arrazoiengatik dituzten absentzia-orduak ordainduak izateko; urtean lau egun izango dira, eta absentiaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute langileek.

34. artikulua.– Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

1.– Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko, behar beste denbora hartzeko lizentziarako eskubidea izango dute langileek, baldin eta lan-orduetatik kanpo ezin badituzte egin.

2.– Hitzarmenaren ondorioetarako, hauek hartuko dira saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:

a) Epaitegi, komisaldegia, gobernu zibil edo militarren deiak, ikuskapen militarra eta armada, NANA, pasaporteak, egiaztagiriak eta zentro ofizialetako erregistroak.

b) 2. mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senide diren eta desgaitasunen bat duten pertsonen beren egoerari lotutako izapide zehatzak egiten laguntzea.

c) Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea.

d) Notaritzako errekerimenduak eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Gobernu-organoen eta horien menpeko batzordeen bileretara joatea, horietako zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarreko parlamentario legez.

g) Hamabi urtetik beherako seme-alabak mediku-kontsultetara laguntzeko behar den denbora, urtean hamabost orduko mugarekin.

35. artikulua.– Ohiko bizilekua aldatzeagatik lizentzia.

Langileak ohiko bizilekua utzi eta beste batera bizitzera joan behar duenean, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, betiere helbide berrian erroldatzen denetik aurrera hilabete naturaleko epean. Erroldatze-ziurtagiria aurkeztuz egiaztatu beharko du etxe-aldaketa hori.

Aurreko paragrafoan eta Langileen Estatutuan ezarritakoaren aldean, hobekuntza bat ezartzen da, egun bateko lizentzia gehigarrikoa, eta Osakidetzako zentroetako garbiketa-enpresetako langileei aplikatuko zaie, baldin eta zentro horietan urtebete baino gehiago badaramate zerbitzuak ematen.

36. artikulua.– Norberaren gauzetarako lizentzia.

Langile guztiek sei lanegun –gehienez ere 45 ordu– hartzeko eskubidea izango dute urte natural bakoitzeko. Horretarako eskaria hogeit hamar egun natural lehenago egin beharko dute. Zerbitzu-urtea osatu ez dutenentzat, lanean hasi zirenetik edo lanera bueltatu zirenetik urte bereko abenduaren 31ra arteko aldiaren arabera izango da lizentziaren iraupena.

Kontratetako langileen eguneko benetako lanaldia 7 ordukoa denez, sei egun horiek 6 egun eta 3 ordu izango dira, eta sortu diren urtearen hurrengo urteko urtarrilaren 7ra arte baliatu ahal izango dira.

Edonola ere, lantokiko lan-txanda bakoitzean, dagokion kategoriako plantilla osatzen duten langileen % 50ek baino gehiagok batera ezingo dute hartu lizentzia hau zentroan ezarritako lan-txanda bakoitzean.

Hitzarmen honetako enpresa-subrogazioa urtea hasita dagoela gauzatzen bada, hau da, urtarrilaren 1az geroztik, egun horiek hainbanatuko dira, ordainketen ondorioetarako bakarrik, zerbitzua uzten duen enpresaren eta enpresa esleipendunaren artean, urte horretan alta-aldia zenbatekoa izan den aintzat hartuta. Nolanahi ere, langileek enpresarekin kreditatua duten egun-kopuru osoa gozatu ahal izango dute.

37. artikulua.– Antzinasunagatiko lizentzia.

Seigarren hiruurtetako betetzen dutenean, 2 lanegun libre edukitzeko eskubidea izango dute langileek –ordainduak eta erreperatu behar ez direnak–, eta zortzigarren hiruurtetik aurrera beste egun bat gehiago hiruurtetako bakoitzeko. Urte osoan lanaldi osoan aritzen diren langileen kasuan, baimen horren iraupena eguneko 7 ordu eta 30 minutukoa izango da, eta lanean emandako denbora gisa hartuko da.

Egun horiek norberaren gauzetarako lizentzia-egunen izaera bera izango dute, eta sortu diren urtearen hurrengo urteko urtarrilaren 7ra arte hartu ahal izango dira:

- Sei hiruurtetako beteta izanez gero: norberaren gauzetarako 2 egun eta 1 ordu.
- Zazpi hiruurtetako beteta izanez gero: norberaren gauzetarako 2 egun eta 1 ordu.
- Zortzi hiruurtetako beteta izanez gero: norberaren gauzetarako 3 egun eta ordu eta erdi.
- Bederatzi hiruurtetako beteta izanez gero: norberaren gauzetarako 4 egun eta 2 ordu.
- Hamar hiruurtetako beteta izanez gero: norberaren gauzetarako 5 egun eta bi ordu eta erdi.
- Eta horrela, hurrenez hurren.

Kasuan kasuko hiruurtetako betetzen den egunaren biharamunean sortzen da eguna hartzeko eskubidea.

Hitzarmen honetako enpresa-subrogazioa urtea hasita dagoela gauzatzen bada, hau da, urtarrilaren 1az geroztik, egun horiek hainbanatuko dira, ordainketen ondorioetarako bakarrik, zerbitzua uzten duen enpresaren eta enpresa esleipendunaren artean, urte horretan alta-aldia zenbatekoa izan den aintzat hartuta. Nolanahi ere, langileek enpresarekin kreditatua duten egun-kopuru osoa gozatu ahal izango dute.

38 artikulua.– Sindikatu edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

1.–Sindikatu edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek, hitzarmenean ezarritakoaren babespean, egiteko horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen

araudian eta hitzarmen honetan jasotakoetan ezartzen diren zirkunstantzia, epe, betekizun eta betebeharrekin bat etorritz.

2.– Nolanahi ere, hitzarmeneko mahai negoziatzaileko partaide diren langileek, negoziazio kolektiboa izapidetzeko, mahaiko idazkariak ofizialki deitutako bileretara joateko behar duten denboran lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Horretarako, aurretiaz nagusi hurrenari adierazi beharko diote ez direla lanean izango bilera horietara joateko.

39. artikulua.– Oso larri gaixorik dagoen lehen mailako senide bat zaintzeagatiko lizentzia.

Lehen mailako senide bat oso larri gaixorik egoteagatik hura zaindu behar izanez gero, langileek gehienez eskubidea izango dute lanaldiaren ehuneko berrogeita hamarreko murrizketa eskatzeko, ordainduta eta, gehienez, hilabeteko epean. Lizentzia eragin duen gertaera beragatiko eskubidea duen titular bat baino gehiago badago, murrizketa-denbora titular horien artean hainbanatuko da, betiere hilabeteko gehieneko epea errespetatuta.

40. artikulua.– Azterketetara joateko baimena.

Langileek eskubidea izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egiteko behar duten baimena eskatzeko; horretarako, egin behar duten azterketa bakoitzeko, ohiko zein ohiz kanpoko deialdietan, egun natural bat hartu ahal izango dute, eta beti aurkeztu beharko dute dagokion egiaztagiria. Azterketa egingo duen tokia langilearen etxebizitzatik 150 kilometro baino urrunago badago, baimena 2 egun naturalekoa izango da. Ordaindutakoa izango da baimena.

Oro har, azterketa-egunaren aurreko gaueko txandan lanean ari den eskatzaileak gaueko txandan edo azterketa-egunean hartu ahal izango du baimena, aukeran. Baimen hori dela-eta, ezingo da inoiz txanda bat baino gehiago hartu.

41. artikulua.– Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.

Langileei baimena eman ahal izango zaie biltzar, ikastaro, ikastaldi, mintegi, sinposium, topaketa, lehiaketa, eztabaida, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta bestelako gertakizun zientifikoetara edo garbiketa-zerbitzuentzat interesa duten ekitaldietara joateko. Horretarako, urtean, 15 egun natural hartu ahal izango dituzte gehienez, zerbitzu-beharren arabera, eta betiere enpresako zuzendaritzaren baimena jaso ondoren.

Ukatzen bada, langileari idatziz azaldu beharko zaio zergatik.

42. artikulua.– Lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

1.– Zerbitzuaren asistentzia-kalitatea hobetzeko enpresak lehentasunezko hartzen dituen lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko, dagokion enpresako zuzendaritzak langile finkoei – lanean ari diren lanpostuan gutxienez urtebeteko antzinasuna dutenei– baimena eman ahal izango die ikasketa horiek egiteko. Baimen hori ez da izango bi ikasturteko gorakoa.

2.– Euskara ikastea zerbitzuen kalitatea hobetzeko lanbide-hobekuntzako ikasketatzat hartzen da.

3.– Baimen hau hartzeak ez du inongo ordainsaririk jasotzeko ez enpresari dagozkion kotizazioetarako eskubiderik ematen.

4.– Artikulu honen ondorioetarako, baimen hori ematen zaien langileei lanpostua gordetzeko eskubidea aitortzen zaie, eta denboraldi hori antzinasun-ondorioetarako zenbatuko zaie.

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

Norberaren premiak direla eta, lanorduetan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena izango dute langileek, bertara joateko behar besteko arrazoiak badaude eta azterketa egiteko zentroetako kontsulta-ordutegiak lanorduz kanpo joateko aukerarik uzten ez duenean.

Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehienez, behar bezala egiaztatutako salbuespen-kasuetan izan ezik.

Baimen hori ordaindutakoa izango da.

44. artikulua.– Norberaren gauzetarako baimena.

1.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek norberaren gauzetarako baimena eskatu ahal izango dute. Baimen hori ezin izango da eskatu lanean hasi eta urtebete igaro arte.

2.– Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko. Hala ere, Gizarte Segurantzara egindako kotizazioak mantendu egin beharko dira, legez horretarako aurreikusitako eran. Iraupena guztira ezin izango da lau hilabetekoa baino luzeagoa izan urte bitik behin.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtero eman ahal izango da, behin bakarrik, eta elkarren segidako hiru hilabeterako gehienez.

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

4.– Espetxean dauden odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak bisitatzeko baimena ere emango da. Horretarako behar den denbora emango du baimenak, baldin eta bisitok lanorduez kanpo ezin badira egin.

Atal honetan jasotako baimenagatik libre hartutako denboran ez da ordainketarik jasotzeko eskubiderik izango, non eta Zerbitzuko Antolaketa Zuzendaritzak bete gabeko orduak erreuperatzeko baimena ematen ez duen zerbitzuko premiei erantzuteko.

45. artikulua.– Gobernuz kanpoko erakundeekin elkarlanean aritzeko baimena.

Gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten hitzarmenaren aplikazio-eremuko langile bitartekoek eta aldi baterakoek eta langile finkoek baimena eskatu ahal izango dute beste herrialdeekiko laguntza- eta lankidetzaprogrametan parte hartzeko, gobernuz kanpoko erakunderen batek hala eskatuta.

Baimena dagokion zerbitzu-antolakuntzako giza baliabideetako zuzendaritzak emango du, betiere zerbitzuko beharrak aintzat hartuta. Langile interesdunak lan egiten duen zerbitzuko antolaketarako arazoak sortzen baditu, ukatu egin ahal izango da, idatziz.

Baimena, gehienez ere, bi urterako izango da, eta beste bi urterako luzapena eman ahal izango da. Horretarako, eskatzaileak lan egiten duen zerbitzu-erakundearen aldeko txostena aurkeztu beharko da, bai eta hasierako baimena emateko arrazoi izandako osasuneko lankidetzaprogramak jarraitzen duela egiaztatzen duen gobernuz kanpoko erakundearen txostena ere.

Behin baimen bat eman eta gero, gutxienez aurreko baimenaren denboraldi berean aritu beharko da lanean hurrengo baimena eman ahal izateko. Nolanahi ere, gutxienez urtebete lanean aritu beharko da bi baimenen artean.

Baimendutako denbora igarota, eskatzaileak bere lanpostura itzuli beharko du. Lanpostura itzultzen ez bada, interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia-egoerara igaroko da, baldin eta hitzarmen honetan eskatutako baldintzak betetzen baditu.

Baimen hau hartzeak ez du inongo ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango.

Baimenak dirauen bitartean, langilea Gizarte Segurantzaren alta-egoeran egongo da, eta enpresak dagozkion kotizazioak ordainduko ditu, betiere langileak GKEren kontura beste alta-sistemaren bat ez badauka eta betiere lan-harremanak dirauen bitartean.

Artikulu honen ondorioetarako, baimen hau jasotzen duten langileei lanpostua gordetzeko eskubidea aitortzen zaie, eta, gainera, denboraldi hori antzinatasun-ondorioetarako hartuko da aintzat.

Baimena eman ahal izateko, beharrezkoa da eskatzailearen lankidetzak eskatzen duen gobernu kanpoko erakundea Euskal Autonomia Erkidegoko edo Estatuko irabazi asmorik gabeko Elkartearen Erregistroan erregistratuta egotea.

46. artikulua.– Lanaldia murrizteko baimena.

Langile finkoek lanaldia murrizteko baimena eska dezakete, ondoren zehaztutakoaren arabera:

1.– Oro har, lanaldia % 50 murriztu ahal izango da. Murrizketa orokorretik kanpoko lanaldi-murrizketak enpresako zuzendaritzaren eta eskatzailearen arteko adostasunez erabakiko dira.

2.– Dena den, baimen hau dagokion enpresaren antolakuntza-baliabideen arabera emango da, eta ezingo dio kalte egin zerbitzuaren kalitateari, ez eta mailari ere.

3.– Lanaldia murrizteko baimena gutxienez 6 hilabeterako emango da, eta 6 hilabeteko epealdietarako luzatu ahal izango da. Hala ere, baimen-denboraldia epea bukatu baino lehen amaitu ahalko da, adostutako baldintzak betetzen ez badira edota antolaketa-arazoak direla medio.

4.– Baimen hau emateko aukera errazteko, mugikortasun funtzionala erabili ahal izango da. Hartara, langile onuradunak atxikita dagoen zerbitzuan ez baizik eta beste batean bete ahal izango du lanaldi murriztuaren presentzia-denbora. Halakoetan, langile interesduna lanean non aritu den, destino horretako ordainsariak jasoko ditu.

5.– Lanaldi murriztuaren baldintza zehatzak eskatzailearekin negoziatuko dira enpresa bakoitzean, eta haren lan-taulan ezarriko dira, kasu bakoitzeko inguruabarren arabera.

Adostekoak izango dira, besteak beste, honako hauek: lanorduak, atsedeen-orduak, oporrak, jaiegunak eta lanaldi-soberakinak, bai eta salbuespeneko zirkunstantzietatik sortutako egoerak ere.

6.– Lanaldia murriztea eta beste edozein jarduera burutzea, ordaindua izan edo ez, bateraezinak izango dira, baldin eta jarduera hori murriztutako lanorduetan egiten bada.

7.– Baimen hau emateak berekin dakar ordainsarien murrizketa, kontzeptu guztietan.

47. artikulua.– Soldatarik gabeko urtebeteko baimena.

Enpresan 15 urteko antzinatasuna duten langile finkoek soldatarik gabeko urtebeteko baimena eskatu ahal izango dute. Beste hamabost urte igaro beharko dira berriro baimen hau lortzeko.

Errepikatzeke murrizketa hori ez zaie aplikatuko hogeita hamar urte baino gehiagoko antzinatasuna duten langileei. Langile horiek berriro baimena lortu ahal izango dute, baimen baten eta besteren artean hamabost urte igaro beharrik izan gabe.

Gehienez ere bi urteko baimena metatu ahal izango da 30 urtez lan eginda; baimen hori langileak erretiro osoa hartu aurreko bi urteetan hartu beharko da, eta bi urtera arteko aldi horretan Gizarte Segurantzaren kotizazioa osorik ordainduko da, baimena eman aurreko kotizazio-oinarrien arabera.

Baimen hau dagokion enpresaren zerbitzu-beharren arabera emango da.

Egoera horretan, langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, baita Gizarte Segurantzako kotizazioak kontatzeko ere.

48. artikulua.– Gaixotasun kroniko bat edo mugikortasun-arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena.

Gaixotasun larri iraunkorra edo mugikortasun-arazoak direla-eta, odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko senide bat, edo urrunagoko bat (elkarbizitarik bada) zaindu behar duen langileak urtean gehienez berrogeita hamar orduko baimen ordaindua izango du, aipatu patologia egiaztatzen dituen senide bakoitzeko. Oro har, baimen horretatik, egunean bi ordu erabili ahal izango dira gehienez, eta lanean hasteko orduarekin edo lanetik irteteko orduarekin batera hartu beharko dira.

Dena den, aipatu baimena hartzeko, taulan bestelako formulak ere erabiliko ahal izango dira.

Ordu-kopuru bera dagokie lanaldi osoko nahiz lanaldi partzialeko langileei.

Ordu horiek urtebeteko epean hartu beharko dira. Zenbaketa hori baimenaren hasiera-datatik aurrera hasiko da.

49. artikulua.– Adingabeak edo desgaitasunen bat duten pertsonak eta 2. mailarainoko senideak zaintzeko baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako haurren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasunen bat duen pertsonaren bat duen langileak lanaldia murrizteko baimena eskatu ahal izango du; gutxienez heren bat eta gehienez lanaldiaren erdia eskatu ahal izango du, eta soldatako kontzeptu guztiak ere proportzio berean gutxituko zaizkio.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Baimen honi dagozkion ordutegi-baldintza zehatzak eskatzailearekin negoziatuko dira enpresa bakoitzean, eta haren lan-taulan ezarriko dira, kasu bakoitzeko inguruabarren arabera.

Baimen hau bateragarria izango da 48. artikuluan ezarritako baimenarekin (gaixotasun kroniko bat edo mugikortasun-arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena). Nolanahi ere, baimen horretaz baliatzeko ordu-kopurua murriztu beharko da proportzioan.

50. artikulua.– Genero-indarkeriagatiko baimena.

Genero-indarkeriaren biktimen lan-hutsegiteak (osoak edo partzialak) justifikatutzat hartuko dira arre- edo osasun-zerbitzu sozialak zehazten duten denboran eta baldintzetan.

Era berean, genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileek, beren gizarte-asistentzia osorako babesa eta eskubidea gauzatzeko, soldataren murrizte proportzionalarekin lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, edo lan-denbora berrantolatze eskubidea, ordutegia egokituz, ordutegia malgutuz edo denbora antolatze aplikatuz beste modu batzuen bidez. Baimen honi dagozkion ordutegi-baldintza zehatzak eskatzailearekin negoziatuko dira enpresa bakoitzean, eta haren lan-taulan ezarriko dira, kasu bakoitzeko inguruabarren arabera.

51. artikulua.— Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen adingabeko seme-alaba bat zaintzeko baimena.

1.— Babes-egoera eta onuradunak.

Honako hauek eskatu ahal izango dute baimen hau: minbizia edo beste edozein gaixotasun larri duen adingabe baten guraso, adoptatzaile edo adopzio aurreko hartzaile nahiz hartzaile etengabe diren langileak, baldin eta adingabeak zaintza zuzena, jarraitua eta etengabea behar badu.

Adingabearen minbiziak edo gaixotasun larriak berekin ekarri behar dute ospitaleratzea eta zaintza zuzena, jarraitua eta etengabea. Halaber, egoera hauek ere hartuko dira babes-egoeratzat, betiere zaintza zuzena, jarraitua eta etengabea beharrezkoa bada:

– Adingabearen tratamendu medikoarekin edo zaintzarekin etxean jarraitu beharra, gaixotasun larria diagnostikatu eta ospitaleratu ondoren.

– Adingabearen minbizia edo gaixotasun larria berriro agertzea edo okerragotzea, aurrez ospitalean izan ondoren eta, beraz, berriz ospitaleratu beharrik izan gabe.

Osakidetzako lantokien garbiketa-enpresetako langile batek, beste guraso, adoptatzaile edo adopzio-aurreko harrera nahiz harrera etengabea egiten duen batekin batera baliatzen bada baimen honetaz, eskubidea izango du baimenaren babesean ordainsariak osorik jasotzeko, betiere beste guraso, adoptatzaile edo hartzaileak ez baditu bere ordainsariak osorik jasotzen minbizia edo beste gaixotasun larri bat duten adingabeak zaintzeagatik, egoera horretan zenbat adingabe dituzten aintzat hartu gabe. Eskubide hori instrukzio honen bidez gauzatu da, edo, bestela, Gizarte Segurantzaren araubidean ezarritako prestazioaren babesean (1148/2011 Errege Dekretuaren bidez garatzen da prestazio hori). Beste guraso, adoptatzaile edo hartzaileak, adingabea zaindu bitartean, bere ordainsariak osorik jasotzen baditu, Osakidetzako lantokiak garbitzeko enpresetako langileak lanaldia murrizteko eskubideari eutsiko dio, baina ordainsariak murriztuta.

Bi gurasoek, adoptatzaileek edo hartzaileek Osakidetzako lantokiak garbitzeko enpresa berean lan egiten badute, baimen honen bidez eman zaien aldi bereko lanaldi-murrizketa mugatu ahal izango da, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzeko.

Era berean, Osakidetzako lantokiak garbitzen dituzten enpresetako langileek baimen hau eskatu ahal izango dute, baldin eta, adingabearekin batera, guraso bakarreko familia bat osatzen badute. Halakotzat hartuko dira guraso, adoptatzaile edo hartzaile bakarria duten familiak.

Osakidetzako lantokiak garbitzen duten enpresetako langileek, baimen honetaz baliatzeko, Langileen Estatutuei buruzko Legearen testu bategina onartu zuen 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 37.6 artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko dituzte. Dagozkion prestazio ekonomikoak emateko, aintzat hartuko da 2011ko uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretua, Minbizia edo beste gaixotasun larri bat daukaten adingabeak zaintzeko prestazio ekonomikoak Gizarte Segurantzaren sisteman aplikatzeko eta garatzeko. Kasu honetan, prestazio ekonomikoak Osakidetzako lantokiak garbitzen dituzten enpresen laneko gorabeherak

estaltzen dituzten entitate kudeatzaileek, laneko istripuen mutualitateek edo autoaseguru-etxeek kudeatu eta ordainduko dute.

2.– Eskabideak.

Baimen honetaz gozatzeko eskabidea idatziz helarazi beharko zaio langileak lan egiten duen enpresako langileen zuzendaritzari, baimenaz gozatzeko aurreikusitako eguna baino 15 egun natural lehenago gutxienez.

Eskaerari dokumentu hauek erantsi behar zaizkio:

a) Eskatzailearen familia-liburua edo seme-alaba Erregistro Zibilean inskribatu izanaren ziurtagiria edo, hala badagokio, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala, edo familia-harrera –adopzio aurrekoa edo etengabea– onartzen duen ebazpen judizial edo administratiboa.

b) Familia-liburua edo seme-alaba Erregistro Zibilean inskribatu izanaren ziurtagiria, non jasotzen baita beste gurasoen identitatea, edo, hala badagokio, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala, edo familia-harrera –adopzio aurrekoa edo etengabea– onartzen duen ebazpen judizial edo administratiboa, beste adoptatzailearen edo beste hartzailearen aldekoa, hurrenez hurren.

c) Adingabearen beste guraso, adoptatzaile edo hartzailearen enpresa-ziurtagiri eguneratua. Han, adieraziko da lanean ari dela, eta zehaztuko da, halaber, ordainsariak osorik jasotzen ari den ala ez minbizia edo beste gaixotasun larri bat duten adingabeak zaintzeko baimena dela eta. Bere kontura lan egiten badu, hala dela egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da.

d) Adingabearen beste guraso, adoptatzaile edo hartzailearen zinpeko adierazpena, non adierazten baita ez dituela ordainsariak osorik jasotzen 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 37.6 artikuluan araututako baimenari jarraituz (Legegintzako Errege-dekretuaren bidez, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartu zen), ez eta 2011ko uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretuan helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa ere (1148/2011 Errege Dekretua, Minbizia edo beste gaixotasun larri bat daukaten adingabeak zaintzeko prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzaren sisteman aplikatzekoa eta garatzekoa). Adierazpen horretan, zehaztu beharko du, halaber, ez dituela ordainsariak osorik jasoko, eskatzaileari baimena dela-eta osorik ordaintzen zaizkion bitartean. Nolanahi ere, adierazpen horretan esaten bada beste guraso, adoptatzaile edo hartzaileak baimen hau dela-eta ordainsariak osorik jasotzen dituela, eskatzaileak ezingo ditu ordainsariak osorik jaso, baina lanaldi-murrizketaz gozatu ahal izango du ordainsariak murriztuta.

e) Txosten medikoa –eskaeraren egunean edo luzapenarenean eguneratua–, non egiaztatzen baita adingabeak, minbizia edo beste gaixotasun larri bat izanik, zaintza zuzena, jarraitua eta etengabea behar duela. Adingabea artatu duen osasun-zerbitzu publikoko medikuak egina izan behar du txostenak.

3.– Emateko prozedura.

Enpresako langileen zuzendaritzan baimen-eskaera eta lehenago aipatutako dokumentazioa jaso ondoren, aztertuko da baimena lortzeko baldintzak betetzen diren ala ez.

Eskatzailea atxikita dagoen enpresako zuzendari-gerenteak emango du eskaerari buruzko ebazpena.

Ebazpena ez eslea izango da, baldin eta baimena lortzeko baldintzak artikulua honetan ezarritako eran betetzen ez badira. Ezesteko arrazoiak emango dira, egitateak eta oinarri juridikoak labur aipatuta.

Behin baimena eskuratzeko baldintzak artikulu honetan ezarritako eran betetzen direla egiaztatuta, ebazpena baieslea izango da, eta zehaztuko du eskatzailearen lanaldiari nolako murrizketa-ehunekoa ezarriko zaion. Ebazpen horretan adieraz liteke, halaber, baimena ofizioz luzatuko den egun jakin batera arte, baimenaz gozatzeko baldintzei buruzko atalean zehaztutakoarekin bat etorritz.

Ebazpen baiesleak zehaztuko du noiztik izango dituen ondorioak lanaldi-murrizketak eta noiztik murrizketa horri lotutako ordainsarien ordainketak. Baimena luzatzeko aukera ere jasoko da.

Esanbidezko ebazpena aurkaratu ahal izango da dagokion lan-arloko epaitegian demanda bat aurkeztuta 20 eguneko epean, langileak egindako eskaera ezesten dela edo ebazpena aurkakoa dela jakinarazten den egunetik hasita, hala ezarrita baitago Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen 2011ko urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan.

Osakidetzako lantokiak garbitzen dituzten enpresetako langileek, instrukzio honetan araututako baimena eskatzen badute, 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 37.6 artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko dituzte (Legegintzako Errege-dekretuaren bidez, Langileen Estatutuei buruzko Legearen testu bategina onartu zen). Langile horiek, gainera, diru-sarreraren galera konpentsatzeko subsidio izaerako prestazioa jaso nahi izanez gero, 2011ko uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretuan ezarritako baldintzak bete beharko dituzte (1148/2011 Errege Dekretua, Minbizia edo beste gaixotasun larri bat daukaten adingabeak zaintzeko prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzaren sisteman aplikatzekoa eta garatzekoa). Prestazio ekonomikoa laneko gorabeherak eragindako aldi baterako ezintasunaren ondoriozko prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen % 100ekoa izango da, betiere lanaldiaren murrizketa-ehunekoa aplikatuta. Onuradunaren laneko gorabeherak estaltzen dituen erakunde kudeatzaileak, laneko istripuen mutualitateak edo autoaseguru-etxeak kudeatu eta ordainduko du prestazio ekonomiko hori.

4.– Baimenaz gozatzeko baldintzak.

Baimenak aukera emango du lanaldia gutxienez erdira murrizteko. Eta gehienez ere % 99ko murrizketa onartuko da. Edonola ere, murrizketaren ehunekoa zehazteko, irizpide hauek hartuko dira aintzat:

– Lanaldiaren % 99ko murrizketaz baliatu ahal izango da, baldin eta, minbiziaren edo beste gaixotasun larri baten ondorioz, adingabea benetan ospitaleratzten bada edo tratamenduaren fase kritikoan badago.

– Ospitaleratu beharrik ez dagoenean edo tratamenduaren fase kritikoan ez dagoenean, lanaldia % 50era murriztuko da oro har. Hala ere, ehuneko handiago bat onar liteke, adingabearen zaintza-premien arabera eta, betiere, ohiko lanaldiaren 2/3 gainditu gabe, hain zuzen ere gutxieneko zerbitzua eraginkortasunez emateko eta baimenaren izaera bera ez galtzeko. Osakidetzak zerbitzuak ematen diren lantokian dituen medikuek ere lagundu dezakete murrizketaren ehunekoa finkatzen.

Baimenaren ondoriozko ordainsariak lanaldiaren murrizketa-ehunekoaren proportzioan emango dira. Hala, ordura arte jasotzen ziren ordainsariak osorik jasoko dira, baimena hasi aurretik izandako lanaldia aintzat hartuta. Nolanahi ere, lanaldi osoari dagozkion ordainsariak osorik jasotzeko, eskatzaileak lanaldi osoa bete behar du eskaera egin aurreko 3 hilabeteetan gutxienez. Eskaera egin aurreko 3 hilabete horietan lanaldia aldatu bada, aztertu beharko da zenbateko ordainsariak ordaindu behar diren.

Hasiera batean, hilabeterako emango da baimena. Bi hilabeteko epealdietarako luzatu daiteke, adingabearen zaintza zuzena, jarraitua eta etengabea oraindik ere beharrezkoa izanez gero.

Luzapena eskatzeko, eskaera bat aurkeztu beharko da, adingabea artatzen duen osasun-zerbitzu publikoko medikuek egindako txosten mediko eguneratuarekin batera, non agerian uzten baita zaintza oraindik beharrezkoa dela. Edonola ere, ofizioz luzapenak onar daitezke bi hilabetetik beherako epealdietarako, txosten mediko berririk eta eskaerarik aurkeztu gabe, baldin eta aurreko txosten medikoan adierazten bada aurreikusten dela gutxieneko denboraldi batean zaintza zuzena, jarraitua eta etengabea beharrezkoa izango dela. Gutxieneko denboraldi hori sei hilabetetik gorakoa baldin bada, luzapena ezingo da ofizioz onartu, eta interesdunak, denboraldi horretatik gorako luzapena lortzeko, adingabeari buruzko txosten mediko eguneratu bat aurkeztu beharko du eskaerarekin batera.

Nolanahi ere, baimena luzatuz gero, lanaldi-murrizketa bera aplikatuko da. Beste murrizketa-ehuneko bat aplikatuz gero, ezingo da luzapenik onartu, eta beharrezkoa izango da beste eskaera bat egitea eta adingabeari buruzko txosten mediko eguneratu bat aurkeztea.

5.– Baimena etetea.

Baimena etenda geratuko da honako kasu hauetan:

a) Aldi baterako ezintasun-egoeretan, amatasuneko eta aitatasuneko atsedenaldietan, haurdunaldietako eta edoskitze naturaleko arrisku-egoeretan, eta, oro har, minbizia edo beste edozein gaixotasun larri duen adingabea zaintzeko lanaldi-murrizketa indarrean dela eskatzailearekiko lan-harremana eteten bada.

b) Beste guraso, adoptatzaile edo hartzailea baimen hau dela eta ordainsariak osorik jasotzen hasten bada. Halakoetan, eskatzaileak ezingo ditu ordainsariak osorik jaso baimen honengatik, baina lanaldi-murrizketaz gozatu ahal izango du ordainsariak murriztuta.

6.– Baimena iraungitzea.

Baimena bertan behera geratuko da:

a) Lanaldi-murrizketa bukatzen bada, edozein arrazoi dela kausa.

b) Adingabeak zaintza zuzena, jarraitua eta etengabearen beharrik ez badu, hobera egin duelako, prozesua egonkortu delako edo alta eman diotelako.

c) Haurraren guraso, adoptatzaile edo hartzaileetako batek laneko jarduerari uzten badio.

d) Adingabeak 18 urte betetzen baditu.

Baimena eskuratzeko eskubidea etetea edo iraungitzea dakarren edozein inguruabar gertatuz gero, horren berri eman beharko dio enpresari instrukzio honetan araututako baimenaren onuradunak. Hala egin ezean, enpresak baliogabetu dezake baimena, edo beharrezko diren neurriak hartu. Onuradunak, gainera, diziplinazko erantzukizuna izan dezake, inguruabar horren berri ez emateagatik.

52. artikulua.– Bataio eta jaunartzegatiko baimena.

Seme-alaben bataio edo jaunartzea dela-eta, aitak, amak eta aiton-amonek eskubidea izango dute ekitaldia egiten den egunean baimena hartzeko, betiere planifikatutako laneko egun batekin bat badator edo bezperan gaueko txanda planifikatu bada.

VI. TITULUA

LANGILEEN EGOERAK

53. artikulua.– Eszedentziak.

Urtebeteko antzintasuna duten langileek eskubidea izango dute 7 egun eta gehienez 5 urteko eszedentzia hartzeko, gutxienez. Horretarako eskubidea idatziz egin beharko da, 20 eguneko aurrerapenez, gutxienez. Lanera berehala itzuliko da langilea, eszedentzia amaitzen den eguna baino 15 egun lehenago enpresari itzuleraren berri eman ondoren. Era horretako beste eszedentzia bat eskatu ahal izango da aurreko eszedentzia amaitu eta urtebeteko epea igarotakoan.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Osasuna, ikasketak, familia-egoera edota lanbide-hobekuntzagarik eskatutako eszedentziak 18 hilabetekoak izan daitezke gehienez.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasunezko senideak zaintzeaz arduratzeko, baita izatezko bikotekidearen odolkidea denean ere, senide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Halaber, langileek eskubidea izango dute kargu sindikalak edo publikoak betetzeko eszedentzia eskatzeko.

Eszedentziak amaitu eta berehala itzuliko dira langileak beren lanpostuetara, hau da, eszedentzia hartu aurretik betetzen zuten lanpostu, ordutegi eta sail berera. Dena den, eszedentzia amaitu baino 15 egun lehenago, itzuleraren berri jakinarazi beharko diote enpresari.

Gutxienez urtebeterako eta gehienez bi urterako, egun erdiko eszedentzia emango zaie langile guztiei.

Eszedentzia arautuetan, emandako gehienezko denbora amaitu eta oraindik ere eszedentzia emateko arrazoia badago, luzapena eskatu ahal izango du langileak. Enpresak, eskaera aztertuta, erantzun bat eman beharko dio.

Salbuespen gisa, 6 eguneko eszedentzia eskatu ahal izango da. Horretarako eskaria hiru egun lehenago idatziz egin beharko da. Premiazko edo ezinbesteko premiarik izanez gero, eskaera egiteko epea ezinbesteko gutxienezko murriztuko da. Eszedentzia hori ez da inola ere 6 egunetik gorakoa edo beherakoa izango, eta urtean ez da 6 eguneko mugarik egongo bloke horiek hartzeko.

54. artikulua.– Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etetea.

Zigor-epairik ematen ez den bitartean, askatasuna galdu duten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, ordainsaria jasotzeko eskubiderik gabe.

VII. TITULUA

SINDIKATZE, EKINTZA SINDIKAL, ORDEZKAPEN, PARTE-HARTZE, BILTZE ETA
NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEEZ BALIATZEKO ERREGIMENAZ

55. artikulua.– Berme sindikalak eta ordezkapen-bermeak.

Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuan ezartzen dena osatuz, hitzarmenean honako berme hauek xedatzen dira:

1.– Ezin izango da langilerik diskriminatu, kaleratu edo zigortu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko jardueretan parte hartzeagatik.

2.– Sindikatu baten probintziako edo estatuko zuzendaritza-organo bateko karguren bat betetzen duen langileak eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, karguak dirauen bitartean. Hura amaitzean, automatikoki hasiko da berriz lanean langilea, eta eszedentzia-egoera gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3.– Langile bati zehapen astunak edo oso astunak ezartzen zaizkionean, eta ahal bada behintzat, langileari berari jakinarazteaz batera jakinaraziko die enpresak horren berri langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeei edo sindikatu-ordezkaritari –halakorik badago–.

4.– Langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeetara indarrean dagoen legerian ezarritako egitekoak beteko dituzte. Gainera, enplegu-erregulazioari eta lanbide-sailkapenari buruzko espedienteen informazioa jasoko eta emango dute.

5.– Langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeetara, bai eta sindikatu-ordezkarietara ere, iragarki-ohola izango dute, enpresako langileen oharren eta jakinarazpenen berri emateko. Komunikatzeko tresna horren erabilera zuzenaren erantzule izango dira, halaber.

6.– Enpresa-batzordeko kideek eta sindikatu-ordezkarietara hilean 40 ordu izango dituzte sindikatu-ekintzetarako. Ordu horietan, beraiek deituta enpresarekin egindako bilerak sartuko dira.

7.– Enpresa-batzordeko eta sindikatu bereko sekzio sindikaleko ordezkarietara beren ordu-kredituak metatu ahal izango dituzte, haiek nahieran erabiltzeko. Laneko absentzia horiek ordaindu egingo dira, eta sindikatuak egindako ziurtagiri bidez justifikatu beharko zaizkio enpresari, ordua, gaia eta enpresa zenbat denboraz utzi den adieraziz. Ziurtagiri hori gutxienez 24 ordu lehenago aurkeztu beharko zaio enpresari, ahal den guztietan.

8.– Langileen ordezkarietara eta enpresa-batzordeko kideetara lanaldia enpresa bat baino gehiagotan egiten dutenean, hitzarmen hau arautzen duen enpresa-subrogazioa aplikatuta, eskubide hori izango dute enpresa guztietan, hasiera batean aukeratu dituzten enpresan lanean jarraitzen badute lanaldi erdiz gutxienez.

Eskubide sindikalak.

Enpresak lokal bat utziko dio enpresa-batzordeari bere bilerak egin eta lana aurrera ateratzeko, lantokiko baldintzek horretarako aukera ematen badute. Lokal hori beraiek bakarrik erabiltzeko izango da.

Lekurik baldin badago, gutxienez ere 170 x 90 zentimetroko iragarki-ohol bat jarriko da batzordea osatzen duten sindikatu bakoitzeko, erraz ikusteko eta iristeko moduan. Ohol horiek beirateak eta

sarraila izango dituzte, erabiltzaileek baino ez dezaten erabili hango informazioa edo propaganda. Berrogeita hamar langile baino gehiago dituzten lantoki guztietan jarriko dira ohol horiek.

56. artikulua.– Atal sindikalak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzan diren langileek, sindikaturen batean afiliatuta badaude, eskubidea dute enpresaren barruan sindikatu-atalak antolatzeko. Sindikatu-atalek ordezkari bat izendatuko dute, eta idatziz eman beharko diote abala, dagokion sindikatuaren sinadura eta zigiluarekin.

Sindikatu-ordezkariek enpresa-batzordeko kideen berme eta eskumen berberak izango dituzte, SALOren 10. artikuluan ezarritako moduan eta eskakizunekin, eta beren sindikatuko afiliatuak baino ez dituzte ordezkatu.

57. artikulua.– Langileen batzarrak.

Langileek urtean 10 ordu hartu ahal izango dituzte, lanaldian enpresa-batzordeak deitutako batzarrak egiteko.

Legez eraturako sindikatu-atalek ere urtean lanaldiko 4 ordu hartu ahal izango dituzte afiliatuekin batzarrak egiteko.

Enpresa-batzordeak deitutako batzarrak egiten diren bitartean beharrezko diren funtsezko zerbitzuak ezarriko dira.

Geratzen diren lanorduetan, ahal den neurrian, lana amaituko dutela bermatuko dute langileek.

Lantokiko lokaletan egingo dira batzarrak.

Enpresa-batzordea, langileen ordezkariak edo sindikatu-ordezkariek izango dira batzarra deitzen dutenak, gidatzen dutenak eta normal garatzen dela bermatzen dutenak. Enpresari deialdiaren berri emango diote, 48 ordu lehenago gutxienez.

VIII. TITULUA

LANGILEEN SEGURTASUNA ETA OSASUNA

58. artikulua.– Eskubideak eta betebeharrak.

1.– Lanlekuko segurtasun eta osasunaren arloan, babes eraginkorra izateko eskubidea dute hitzarmen honen eremuan sartzan diren langileek.

Eskubide horrek esan nahi du enpresa bakoitzak bere zerbitzura dauden langileak babesteko betebeharra duela, lanarekin lotutako alderdi guztietan, laneko arriskuen aurrean, eta langileen gain ezin dela inolaz ere utzi laneko segurtasunari eta osasunari buruzko neurrien kostua.

2.– Lantokiko segurtasunaren eta osasunaren inguruan, langileen eskubide izango dira informazioa jasotzea, kontsultak egitea, parte-hartzea, prebentzio-arloan prestakuntza izatea, osasun-egoera zaintzea eta lana geldiaraztea arrisku larria eta berehalakoa dagoenean.

3.– Jasotako prestakuntza eta jarraibideen arabera, langile bakoitzari dagokio lantokian bere segurtasunaz eta osasun-egoeraz arduratzea; bai eta beraren lanaren ondorioak, zerbait egitean edo ez egitean, jasan ditzaketan pertsonen segurtasunaz eta osasunaz arduratzea ere, betiere ahalmenen arabera eta kasu bakoitzean hartu beharreko prebentzio-neurriak hartuz.

4.– Langileek, prestakuntzaren arabera eta enpresaburuak emandako aginduak betez, zehazki honako obligazio hauek bete beharko dituzte:

Makinak, aparatuak, lanabesak, substantzia arriskutsuak, garraio ekipamenduak eta, orokorrean, lan egiteko osterantzeko tresnak modu egokian erabiltzea, horien izaera eta aurreikus daitezkeen arriskuak kontuan hartuta.

Enpresaburuak emandako babes-ekipo eta -bitartekoak behar bezala erabiliko dituzte, hark emandako jarraibideak betez.

Segurtasun-gailuen funtzionamendua edo bere jarduerarekin zerikusia duten lekuetan edo jardura egiten den tokietan instalatzen diren gailuen funtzionamendua ez etetea, eta behar bezala erabiltzea.

Zuzeneko goragoko hurrenari eta babes- zein prebentzio-jarduerak egiteko izendatutako langileei, edo hala badagokio, prebentzio-zerbitzuari, berehalakoan ematea zentzuzko arrazoiak direla medio langilearen ustez langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskutsua izan daitezkeen edozein egoeraren berri.

Agintaritza eskudunak ezarritako obligazioak betetzen laguntzea, lanean langileen segurtasuna eta osasuna babestearren.

Enpresaburuarekin lankidetzan aritzea hark segurtasuneko lan-baldintzak bermatu ditzan, langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskutsuak ez diren lan-baldintzak, alegia.

5.– Langileek konplitu gabe uztea aurreko paragrafoetan aipatzen diren arriskuak prebenitzeko betekizunak, laneko ez-betetzetzat joko da, Langileen Estatutuaren 58.1 artikuluan ezarritako ondorioetarako.

59. artikulua.– Kontsulta eta parte-hartzea.

Enpresaburuak langileen legezko ordezkariarekin kontsultatu beharko du, honako gai hauei buruzko erabakiak hartu baino lehen:

1.– Enpresan lana planifikatzea eta antolatzea, teknologia berriak sartzea, lantaldeak aukeratzea, enpresan osasuna babesteko eta lanbide-arriskuak prebenitzeko ekintzak antolatzea eta garatzea, jardura horietaz arduratuko diren langileak izendatzea edo kanpoko prebentzio-zerbitzu batez baliatzea barne. Larrialdietako neurriez arduratuko diren langileak izendatzea.

2.– Enpresan, laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaietan parte hartzeko eskubidea dute langileek. Parte-hartze hori haien ordezkarien bidez egingo da.

60. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak.

Beren eginkizunak betetzeko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak emandako bermeak izango dituzte prebentzioko ordezkariak. Alde horretatik, egiaz lan egindako denboratzat hartuko da honako zeregin hauetan emandako denbora: Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan edota arriskuak prebenitzearren inguruan kasuan kasuko enpresako zuzendaritzak antolatutako bestelako bileretan emandakoa, bai eta aipatu legezko xedapenaren 36. artikuluko 2. apartatuko a), c) eta e) letretan aurreikusitako bisitetan emandakoa.

Ordezkapen-lana burutzeko 7 orduko kreditua izango dute hilero legez izendatutako prebentzioko ordezkariak.

Halaber, enpresa-eremuan sindikatu bakoitzari dagokion sindikatu-ordezkapeneko guztizko ordu-kreditutik aipatu ordezkariari hainbat ordu-kreditu lagatzeko aukera dago.

Dena dela, zehazki prebentzioko ordezkarien eskumen eta ahalmenari dagokienez, Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta hura garatzeko arautan xedatutakoa bete beharko da.

61. artikulua.– Segurtasun- eta osasun-batzordeak.

Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluetan arautzen diren zehaztapenen arabera eraturako kasuan kasuko segurtasun- eta osasun-batzordeek legezko xedapen horrek emandako eskumen eta ahalmenak izango dituzte.

62. artikulua.– Osasunaren zaintza.

Enpresaburuak bere zerbitzura lanean ari diren langileen osasun-egoera aldi-aldi zainduko duela bermatu behar du, lanak berak sortzen dituen arriskuak kontuan hartuta.

Zaintza egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Borondatezko izaera horretatik at daude nahitaezko azterketak, betiere alde aurretik langileen ordezkariak horren inguruko txostena eginda. Nahitaezko azterketa horiek izango dira lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzekoak, langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua den egiaztatzekoak, bai eta lege-xedapenen batean hala jasotakoak ere, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jarduerari dagokienez.

Edonola ere, urtero egingo da nahitaezko osasun-azterketa enpresaren kontura eta urte natural bakoitzeko lehenengo 6 hilabeteen barruan. Azterketa lanorduetan egingo da, eta, ezin bada, lanorduetatik ordubete kenduko da horretarako.

Halaber, lanean hasi aurretik lanpostuek duten arriskuaren araberrako azterketa bereziak egingo dira. Prebentzio- eta osasun-batzordeek zehaztuko dituzte azterketa horiek.

Osasun-egoera zaintzea borondatezkoa izango da, aplikatzekoa den legezko araudian aurreikusitako kasuetan izan ezik. Intimitate- eta pertsonaren duintasun-eskubidea eta beren osasun-egoerari buruzko informazioaren konfidentziasuna osoki errespetatuz burutuko dira azterketak.

Osasun-egoera zaintzeko egindako proben emaitzak eragiten dien langileei jakinaraziko zaizkie. Egindako azterketetatik ateratako ondorioak enpresako arduradunari jakinaraziko zaizkie, prebentzio-arloan beren eginkizunak ongi bete ditzaten.

IX. TITULUA

LANGILEEN ORDAINSARIEN ERREGIMENA

63. artikulua.– Hitzarmen honetan sartzen diren langileen ordainsariak.

1.– Hitzarmen honen eranskinean jasotzen dira kategoriak eta kategoria horiei dagozkien ordainsarien taula. Ordainsariok oso-osoan 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira.

2.– Ordainsarien taula aplikatzeko, ezinbesteko baldintza izango da urteko lanaldia eta hitzarmen honetan ezarritako gainerako baldintzak betetzea.

2024ko ekainaren 11, asteartea

Hona hemen hitzarmena indarrean dagoen bitartean parekatzen diren ordainsariak eta kategoriak:

Garbiketa-enpresako kategoria	Osakidetzako langileen baliokidetasuna	Taldea / Sailkapena
Garbitzaile-peoia	Zerbitzu-langilea	E
Peoi espezialista	Balio-anitzeko zeladorea	E
Gidari eta garbitzailea/esp.	Espezialitadedun zeladorea	E
Ekipoko arduraduna	Espezialitadedun zeladorea edo burutza	E
Administraria	LH II-ko administraria	C
Administrari-laguntzailea	LH I-ko administrazio-laguntzailea.	D
Sektoreko arduraduna (*)	Txandako zeladore arduraduna	C
Arduradun nagusia	Ofiziozko taldeburua	B
Kudeaketa-teknikaria	Kudeaketa-teknikaria	B
Zerbitziburua	B atalburua	B
Zerbitziburua	A atalburua	A

(*) Talde, eraikin eta obrako arduraduna.

64. artikulua.– Antzinasuna.

Hitzarmenaren eremuan sartzten diren langile guztientzat diru-zenbateko bera eta finkoa izango da, lanean izandako hiru urteko bakoitzeko emango dena, titulazio-talde bakoitzarentzat. Hona hemen zenbateko eta talde horiek:

Garbiketa-enpresako kategoria	Taldea / Sailkapena
Garbitzaile-peoia	E
Peoi espezialista	E
Gidari eta garbitzailea/esp.	E
Ekipoko arduraduna	E
Administraria	C
Administrari-laguntzailea	D
Sektoreko arduraduna (*)	C
Arduradun nagusia	B
Kudeaketa-teknikaria	B
B zerbitziburua	B
Zerbitziburua	A

(*) Talde, eraikin eta obrako arduraduna.

Artikulu honetan sartzten ez diren kategoriei dagokienez, Batzorde Paritarioa arduratuko da kategoria, taldea eta ordainsaria sailkatzeaz.

Antzinasunagatiko ordainsarien diru-zenbatekoak eranskinean daude jasota.

Antzinasun berriaren eta 2001-12-31koaren artean dagoen alde ekonomikoa zenbateko finko gisa geratuko da finkatuta osagarri pertsonalean, hamabost hilabetetan ordaintzekoa izango da eta hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean oinarritzko soldata igotzen den neurri berean igoko da.

Aitortutako hirurtekoak sortu eta hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

65. artikulua.– Aparteko ordainsariak eta oporretakoak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean hiru aparteko ordainsari jasoko dituzte, betiere duten harreman juridikoari aplikatzekoa den araudiaren arabera.

Ordainketak martxoaren, uztailaren eta abenduaren 15ean egingo dira. Hona hemen:

– Martxoko ordainsaria ordaintzen den aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra sortuko da.

– Uztaileko ordainsaria urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.

– Abenduko ordainsaria, berriz, urte bakoitzeko uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

Guztira jasotzen diren aparteko ordainsariak ez dira murriztuko langileak aldi baterako ezintasun-egoeran egon daitezkeen denboraldien ondorioz.

Oporretan, oinarrizko soldataren % 100 jasoko dute langileek, bai eta 12 hilekoetan ordaintzekoak diren antzintasuna eta plus edo osagarriak ere.

66. artikulua.– Eskuratutako eskubideak.

Eskuratutako eskubide bezala errespetatuko dira xurgatuak izan ez diren hobekuntza indibidual eta pertsonalak, izan ekonomikoak edo bestelakoak.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, ordainsarientzat ezarritako igoera bera izango dute urtero eskubide horiek.

67. artikulua.– Ospitaleratze-osagarria.

Ospitaleetan lan egiten duten honako kategoria hauetako langileek eranskinean jasota dauden zenbatekoak jasoko dituzte, urteko ospitaleratze-osagarri gisa. Norberaren kategoriari dagozkion ordainsarien % 4koa izango da osagarri hori, eta hamabi hilekoetan ordainduko da.

Garbiketa-enpresako kategoria	Taldea / Sailkapena
Garbitzaile-peoia	E
Peoi espezialista	E
Gidari eta garbitzailea/esp.	E
Ekipoko arduraduna	E
Administraria	C
Administrari-laguntzailea (**)	D
Sektoreko arduraduna (*)	C
Arduradun nagusia	B
Kudeaketa-teknikaria	B
B zerbitziburua	B
Zerbitziburua	A

(*) Talde, eraikin eta obrako arduraduna.

(**) Ofizial administraria

68. artikulua.– Txandakako osagarria.

Txandaka lan egiten duten langileek eranskinean ezarritako txandakako osagarria jasoko dute.

Normalean lan-txanda ezberdinetan aritzea ordaintzen da osagarri honen bidez.

Ordainketa 12 hilekotan egingo da, eta lizentziak eta baimenak hartzen direnean ere jasoko da.

69. artikulua.– Igande eta jaiegunetan lan egiteagatiko osagarria.

Ohiko lanaldian igande eta jaiegunetan lan egin behar duten langileek eranskinean ezarritako diru-zenbatekoak jasoko dituzte. Igande edo jaieguntzat hartuko da halako egun batekin bat datorren 24 orduko (3 txandako) denboraldia. Jaiegun bateko gaueko orduak izango dira aurreko gaueko 22:00ak eta jaieguneko 08:00ak bitartean lan egindakoa.

Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean goizeko eta arratsaldeko txandetan egindako zerbitzuengatik normalean ezarritako balioak halako bi ordainduko da.

Osagarri hori urteko 12 hilekotan ordainduko da, eta lizentziak eta baimenak hartzen direnean ere jasoko da.

70. artikulua.– Gaueko osagarria.

Gauetz lan egindako orduak eranskinean jasota dauden diru-zenbatekoen arabera ordainduko dira.

Gaueko orduak izango dira 22:00etatik hurrengo eguneko 08:00etara egindakoa. Lan-txandak 22:00etatik 06:00etara arteko orduak hartzen dituen ordainduko da osagarri hau.

Abenduaren 24an eta 31n gauetz egindako zerbitzuengatik, normalean ezarritako balioak halako bi ordainduko da.

Plus hori urteko 12 hilekotan ordainduko da, eta lizentziak eta baimenak hartzen direnean ere jasoko da.

Igande edo jaiegunetan gauetz lan egiten duten langileek 69. artikuluan ezarritako gaueko eta jaiegunetako osagarria jaso beharko dute.

71. artikulua.– Karrera profesionaleko osagarria edo hobekuntza profesionaleko pizgarria (HPP).

Hitzarmen kolektiboa sinatu eta argitaratzen denean, eta gehienez ere 3 hilabeteko epean, enpresa emakidadunek barne-prozesu bat deitu eta ebatziko dute, garapen profesionaleko edo hobekuntza profesionaleko pizgarriko (HPP) mailak ebaluatzeko eta aitortzeko. Barne-prozesu hori Osakidetzako garbiketa-zerbitzuaren enpresa emakidadun bati esleituta dagoen lantoki bakoitzean egingo da. Helburua aipatutako kontratetako garbitzaileen garapen profesionaleko mailak zehaztea da.

Prozesu horretan, kontratetako langileei aitortuko zaie 2020-12-31n, 2021-12-31n eta 2022-12-31n, hurrenez hurren, «Osakidetzaren mendeko lantokiren batean emandako zerbitzu-urteak» jasotzeko eskubidea duen garapen profesionaleko maila edo hobekuntza profesionaleko pizgarria (I. maila, gutxienez 5 urte; II. maila, gutxienez 11 urte; III. maila, gutxienez 18 urte; eta IV. maila, gutxienez 25 urteko antzinatasuna), erakunde horrek bere langileei maila ezartzeko eskatzen diena, eta, nolana ere, aintzatespena jaso eta hurrengo urtarrilaren 1etik aurrera izango dituen ondorio ekonomikoekin.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuak bere langileen titulazio-talde eta maila profesionalarentzat aplikatzen dituen zenbateko berak aplikatuko dira karrera profesionalaren osagarrian (hobekuntza profesionaleko pizgarria ere deitzen zaio). Lantoki bakoitzaren garbiketa-kontratua esleitu duten enpresek ordaindu eta kotizatuko dituzte halako atzerapenak, ezarritako epe bakoitza betetzen den momentuan. Hona hemen:

- 2021eko zenbatekoak 2024ko bigarren hiruhilekoan ordainduko dira.
- 2022ko zenbatekoak 2024ko bigarren hiruhilekoan ordainduko dira.
- 2023ko zenbatekoak 2024ko hirugarren hiruhilekoan ordainduko dira.

Edonola ere, Osakidetzak dagokien ordainketa egiten dienean ordaindu eta kotizatuko dituzte enpresek langile bakoitzari dagozkion zenbatekoak. Hala ere, Osakidetzak ordainketak berandu egiten baditu, enpresak ez dira atzerapenen erantzule izango, erakunde ordaintzaileak –Osakidetzak. alegia– kopuru horiek benetan ordaindu arte.

Deialdi honen indarra eragotzi gabe, eta etorkizunari begira, Eusko Jaurlaritzan betetzeko dauden garapen profesionalari buruzko dekretu berriak onartzeko epea berariaz gordeta, enpresek beren garbitzaileen garapen profesionalaren aitortza ezarriko dute, erreferentziako deialdiaren epeetan Osakidetzak langileei aitortzen dizkien sarbide- eta ordainketa-baldintzekin. Eta hori guztia hitzarmen honetako 8. artikuluko e) eta f) letretan xedatutakoaren arabera.

Mailak ez dira aldatuko, beste deialdi bat egin arte. Hortaz, beste deialdi bat egin eta ebatzi arte, ezingo da eskatu garapen profesionalaren maila ebaluatzeko eta maila jakin bat aitortzeko.

Enpresek prestakuntza-plan koherente bat ezarriko dute Lanbide Garapeneko Dekretuan onartzen diren karrera profesionalekin, dekretu horretan ezarritako baldintza guztiak betetzeko.

72. artikulua.– Guztizko ordainsarian sartuta ez dauden ordainsari-kontzeptuak.

Eranskinean jasota dauden urteko ordainsarrietatik kanpo daude honako kontzeptu hauek:

- a) Antzintasuna – Hirurtekoak.
- b) Gaueko osagarria.
- c) Igande eta jaiegunetan lan egiteagatiko osagarria.
- d) Aparteko orduak.
- e) Ospitaleratze-osagarria.
- f) Txandakako osagarria.
- g) Osagarri pertsonala, horretarako ezarritako araudiaren arabera.
- h) Karrera profesionaleko osagarria edo hobekuntza profesionaleko pizgarria.

X. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA, ENPRESA-SUBROGAZIOA, MAILAZ IGOTZEKO ESKUBIDEA, KONTRATAZIOA ETA LANTOKIEN ANTOLAMENDUA

73. kapitulua.– Diziiplina-araubidea.

Eraikinen eta lokalen garbiketaren alorreko estatuko lehen hitzarmen kolektiboak (2013an izenpetu zen) diziiplina-araubidearen inguruan ezarritakoa errespetatu beharko dute hitzarmen honen eraginpeko langileek.

74. artikulua.– Enpresa-subrogazioa.

Sektoreko lanpostuei eustearren, zerbitzua uzten duen enpresako langileak garbiketa-kontrataren titular berriaren plantillan sartuko dira, eta errespetatu egingo zaizkie antzintasuna, kategoria eta, oro har, lehengo enpresan edo lantokian eskuratuta zituzten zuzenbidearen arabera lan-baldintzak.

Baldintza horiek berak aplikatuko dira, halaber, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 2017ko azaroaren 8ko 9/2017 Legean ezarritakoaren arabera, baldin eta Administrazioak edo Osakidetzak berak zuzenean kudeatzen baditu zerbitzua uzten duen enpresarekin kontratatutako zerbitzuen zati bat edo zerbitzu guztiak.

Aplikatzekoa den araudiari jarraikiz, eta aintzat hartuz enpresa emakidadunek, legezko lehia askean, lehiaketa irekian parte har dezaketela, eta haien izaera juridikoak kontuan hartuta – hala nola, sozietate anonimoak, sozietate mugatuak, sozietate zibilak, kooperatibak, banakako enpresaburuak, eta desgaitasun osoa edo partziala duten pertsonak kontratatzen dituzten lan babestutako enpresak–, Osakidetzak, arau juridikoa aplikatzeko, subrogazioan zehazten diren obligazioak ezarri beharko ditu lehiaketaren baldintza-agirian.

Zehazki, egoera hauek ere araututa geratzen dira:

– Kontrataren zerbitzua aldatzerakoan eta ematerakoan langileak aldi baterako ezintasun-egoeran badaude, amatasunean, haurdunaldi arriskutsua izateagatik kontratua etenda, eszedentzian, oporretan edo baliaezintasun iraunkor berriusgarrian.

– Langileek beren lanaldia beste lantoki batzuetan ere betetzen dutenean, subrogazioaren arrazoi izan den lantokian aplikatzen zitzaizkien lan-baldintza berak izango dituzte.

– Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordeztuko bitarteko kontratuak egiten direnean, titularra itzultzen den arte.

– Ez da langilerik atxikiko ez enpresa-subrogaziorik egingo, baldin eta kontratistak lehenengo garbiketa egin eta mantentze-kontraturik izenpetu ez badu.

– Langileak xurgatzeko baldintza orokorra hau izango da: gutxienez 4 hilabeteko antzintasuna duten langile guztiak lan-lekuetara atxikiko dira, enpresan edo lan-leku bakoitzean zuten lanaldia kontuan hartu gabe. Salbuespenez, ez zaie 4 hilabeteko antzintasunik eskatuko behin betiko lanpostu hutsak modu egonkorrean betetzen dituzten langileei.

– Subrogatutako lantokian ezarrita duten ordu-kopuruaz atxikiko dira langileak enpresa berrira.

– Emakida duen enpresa berriak bere langile-taldean sartuko ditu kontrata-aldaketa izan duten langileak. Langile horiek emakida utzi duen enpresan zuten eskubide eta betebeharrak izango dituzte. Plantillei buruzko akordioa, absentziak estaltzeko sistema, lanbide-kategoriak eta lantokian dagoen kontratazioa ere hartuko ditu enpresa berriak. Hala eta guztiz ere, ez ditu bere gain hartuko zerbitzua uzten duen enpresaren erruz sor litezkeen soldata-aldeak edo Gizarte Segurantzako infrakotizazioak.

– Garbiketa-zerbitzua uzten duen enpresa lagatzaileak oporren proportziozko zatia ordainduko du, langilea enpresa horretan urte naturalean alta-egoeran izan den denboraren proportzioan, eta, era berean, une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berrietik eratortzen diren artean izan daitezkeen aldeak ordainduko ditu.

– Emakida hartzen duen enpresa berriak opor-egun guztiak onartuko ditu, eta zerbitzua hasten den egunetik abenduaren 31ra arte dauden egun edo hilabetei dagokien zati proportzionala ordainduko du.

– Enpresa lagatzaileak aparteko ordainsarien zati proportzionala ordainduko du, bertan emandako altaren arabera. Era berean, unean indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berritik eratortzen direnen artean izan daitezkeen aldeak ordainduko dira.

Zerbitzua uzten duten enpresa lagatzaileek garbiketa-zerbitzuaren enpresa emakidadun berriari dokumentu hauek eman beharko dizkiote, gehienez ere zerbitzuak hasi baino 10 egun baliodun lehenago.

1.– Gizarte Segurantzaren ordainketan egunean dagoela egiaztatzeko agiria, organo eskudunak sinatua.

2.– Eraginpean dauden langileen hileko azken lau nominen fotokopiak.

3.– Gizarte Segurantzari kotizatze TC-1 eta TC2-2 agirien fotokopia, azken 4 hilabetei dagokiena.

4.– Subrogazioaren eraginpean dauden langileen lan-kontratu guztien kopia, barne hartuta aldi baterako kontratuena, hobarituena, bitartekoena edo bestelako kontratuena.

5.– Langile bakoitzak hartzeko dituen opor eta aukerako atsedeen-egunen zerrenda.

6.– Langileen zerrenda, xehetasun hauek jasoko dituen: izen-abizenak, NAN, helbidea, Gizarte Segurantzako zenbakia, antzinatasuna, lanaldia, ordutegia, kontratu-mota, oporrak hartzeko egunak eta lantokia. Langileek honelako egoeraren batean dauden ere adieraziko dute:

Eszedentzia, amatasuna, haurdunaldi arriskutsuagatik egoera babestua, lanaldi-murrizketa, ezintasun iraunkor berriusgarria, aldi baterako ezintasuna edo antzeko egoerak.

Emakida hartu duen enpresa ez da arduratuko subrogazioaren ondorioz atxikitako langileen zerrendan agertzen ez diren langileez.

Subrogazio-prozesuan dauden langile guztiek agiri bat sinatu beharko dute. Han, honako hauek adierazi beharko dituzte: garbiketa-zerbitzua utzi duen enpresak langileen egoerari buruz emandako datu guztiak egiazkoak direla; garbiketa-zerbitzua utzi duen enpresarekin ebatzi gabeko auzirik edo zorrik baduten; eta, batez ere, azken 4 nominetan jasotako antzinatasuna eta ordutegia eta lan-kontratu egiazkoak direla.

75. artikulua.– Mugikortasun funtzionala eta geografikoa.

Langilearen ohiko lantokiko lanpostuak amortizatzeko beharra dagoenean baino ez da lekuz aldatuko langilea, langileen legezko ordezkari jakinarazi ondoren, betiere. Lanpostua amortizatzeko arrazoia, bestalde, Osakidetzak garbiketa-zerbitzua murriztea izango da.

Lekuz aldatuko diren langileak izendatzea enpresako zuzendaritzaren ardura izango da.

Lekuz aldatzen diren langileek aldaketa egin aurretik aitortua zuten lanbide-talde bera eta ekonomia-baldintza berak izango dituzte.

Lantokiz aldatzeak ez du, inola ere, langilerik diskriminatuko.

Hedadura geografikoa dela-eta, lana lantoki batean baino gehiagotan egiten bada, lekualdaketarako hitzartutako denbora benetako lan-denboratzat hartuko da. Gastuak sortzen

badira, enpresak ordainduko ditu, egiaztageria aurkeztu ondoren. Oro har, lantoki batetik bestera garraio publiko hurbilenean edo baliokidean egindako gastuak ordainduko dira.

Hitzarmen honen eremuan, enpresa emakidadun batek herri batean dituen lantokietan aplikatuko da mugikortasun geografikoa.

76. artikulua.– Lan-baldintzak aldatzea.

Alderdiak (enpresako zuzendaritza eta langileak) ados jarrita aldatzen badira baldintzak, alderdiek erabakitzen dutena bete beharko da.

Enpresako Zuzendaritzak ahalegina egingo du berak bere aldetik proposatutako aldaketak, kolektiboak edo banakoak, langileen ordezkariekin adosteko. Horretarako, 15 eguneko epe bat irekiko da kontsultak egiteko, eta enpresak baldintzak aldatzeko arrazoiak azaltzeko. Kontsultarako epe horretan alderdiek adostasunik lortzen ez badute, enpresak aldaketa gauzatu dezake, Lan-baldintzen Funtsezko Aldaketei buruzko 2/2015 Legearen 41. artikuluan eta beste zenbaitetan ezarritako epeen barruan. Nolanahi ere, eragindako langileek eskubidea izango dute errekurritzeko lan-agintaritza edo agintaritza judizial eskudunaren aurrean.

77. artikulua.– Plantillak eta estaldurak.

Lantoki bakoitzean, kontratuaren beharren arabera jokatu da. ESI eta lote bereko anbulatorio-zentroek eta ospitaleek ezarriko dituzte zerbitzua emateko behar diren gutxieneko lanpostuak.

Alderdiek adierazten dute bere garaian plantillei buruz ospitaleetan sinatutako akordioak ez datozela bat egungo egoerarekin, sinatu zirenetik egoera aldatu baita. Hortaz, alderdiek erabaki dute plantillei buruzko akordio berriak negoziatu behar direla lehendik akordioak zituzten ospitaleetako enpresa-batzordeekin. Lehengo akordioak indarrean egongo dira harik eta horiek ordeztuko dituen akordio berria sinatu arte.

Halaber, plantillari buruzko akordioak negoziatu beharko dira ESI eta Lote bereko zentro anbulatorioen talde bakoitzerako.

Hitzarmen hau sinatu ondoren, eta gehienez sei hilabeteko epean, astelehenetik ostiralerako nahiz larunbat, igande eta jaiegunetako gutxieneko plantillak ezarri edo berriz negoziatuko dira ESI eta lote bereko anbulatorio-zentroen talde bakoitzean eta ospitaleetan.

Lantoki bakoitzean, kontratuaren eta zerbitzuan dauden beharren arabera jokatu da. Lantokiz lantoki, garbiketa-zerbitzua egiteko beharrezkoak diren gutxieneko zerbitzuak ezarriko dira, ordutegiak, egunak, lanbide-kategoriak eta abarrak kontuan hartuta. Halaber, absentziak ordeztzeko, lanpostuak betetzeko sistema ezarriko da lantoki bakoitzaren ezaugarriak aintzat hartuta.

Lantoki bakoitzeko plantillari buruzko akordioa barne-akordioko akta batean bilduko da. Lantokien garbiketa-zerbitzua lehiaketara ateratzen denean entregatuko eta ezagutaraziko da akta hori. Beraz, enpresa-subrogazioaren obligazioen zati izango da.

Adierazitako epean plantillei buruzko akordio berri bat lortzen bada, gaia Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren mende geratuko da, eta 15 egun naturaleko epea izango du akordioa lortzeko, batzordea biltzeko deia egiten denetik hasita.

Batzorde Paritarioan ere akordiorik lortzen ez bada, teknikari baten bitartekaritza eskatuko da. Osakidetzak proposatuko du teknikaria bere langileen artean. Hiru egun izango ditu Batzorde

Paritarioak, bitartekaritza egiteko proposatutako teknikarietatik zein aukeratzeko. Bitartekaria aukeratzeko adostasunik ez bada, zozketa bidez izendatuko da.

78. artikulua.– Lanpostu-aldaketa.

Lantoki bakoitzeko plantillen akordioak ezartzen dituen lan-eskuaren eta lanbide-kategoriaren beharrak kontuan hartuta kategoría bereko lanpostu hutsak betetzeko aukeraren aurrean, baldin eta ulertzen bada lanpostu-aldaketa horiek txanda-aldaketa, txanda beraren barruko ordutegi-aldaketa edo –anbulatorioen kasuan– ESI eta enpresa bereko ambulatorio-talde baten barruko zentro-aldaketa direla, eta betiere lortu nahi den lanpostua dagokion langileak une horretan duen lanaldi berekoa bada, 79. artikulua betetzeko dagokion deialdia ireki aurretik, langileek lanpostu-aldaketa bat egiteko aukera izango dute, antzinasun-ordena zorrotzaren arabera.

Horretarako, enpresak eskuragarri dagoen lanpostuaren berri emango die plantilla osoari eta langileen legezko ordezkariari, interesa duten langileek lanpostua aldatzeko eskaera aurkeztu ahal izan dezaten.

Lanpostu-aldaketa batek gehienez bi prozesu ekar ditzake: jatorrian libre geratu den lanpostuarena eta lehenengo aldaketak sortutakoa. Kasu honetan:

– Lehenengo lanpostu librea 15 egun naturalez argitaratuko da gehienez, eta enpresak 5 egun gehiagoko epea izango du jasotako eskabideak bildu eta berrikusteko eta lehen prozesua ebazteko.

– Bigarren lanpostu librea gehienez ere 15 egunez argitaratuko da, lehen prozesua ebazten denetik zenbatzen hasita, eta enpresak 5 egun gehiagoko epea izango du jasotako eskaerak bildu eta berrikusteko eta bigarren prozesua ebazteko.

Nolanahi ere, prozesu osoak ezingo du inoiz ere 40 egun natural baino gehiago iraun.

Behin lanpostuak esleituta, edo prozesua amaitu eta lanpostuak hutsik geratu badira, enpresak 79. artikulua betetzeko prozedura aktibatuko du hutsik geratu den lanpostuarekin.

79. artikulua.– Lanpostu hutsak.

Enpresaren organigrama funtzionalaren eta operatiboaren barruan sartzen diren lanpostuak hartuko dira lanpostu huts gisa, eta halakotzat hartuko dira lantoki bakoitzeko plantillen akordioak ezartzen dituen eskulanaren eta lanbide-kategoriaren beharrak, baldin eta lanpostu horien titularrak behin betiko utzi badu lanpostua edo behin betiko beste lanpostu huts bat esleitu bazaio.

77. artikuluan jasotako plantilletan zehazten den moduan nahitaez bete beharrekotzat jotzen diren lanpostu huts guztietarako, lanpostu horiek betetzeko eskubidea izango dute bai lanaldi partzialeko kontratu finkoa edo mugagabea duten langileek, bai lanaldi osoko kontratu finkoa edo mugagabea duten langileek. Lanaldi osoko kontratuen aldean, lehentasuna izango dute lanaldi partzialeko kontratuek, lantokian duten antzinasun-ordenaren arabera –lantokitze ulertuta lan egiten den lekua eta, ambulatorioen kasuan, ESI eta enpresa bereko ambulatorio-taldea–, lanpostu hutsen deialdi bakoitzerako jasotako eskaeren artean.

Langileak beren lantokian sortzen diren lanpostu hutsetara soilik aurkeztu ahal izango dira, lantokia aurreko paragrafoan adierazitako moduan ulertuta.

ESI eta enpresa bereko ambulatorio-taldeen kasuan, beharrezkoa izango da, gainera, lanpostu huts batera aurkezten den langileak uko egitea ordura arte betetzen zuen lanpostuari.

Lanpostu huts bakoitza modu frogagarrian argitaratu beharko da, hura sortzen denetik gehienez 60 eguneko epean, eta gutxienez 30 eguneko epea ezarriko da lanpostu huts horiek betetzeko eskabideak aurkezteko. Lanpostu hutsak argitaratu ezik, egin daitezkeen esleipenak baliogabeak izango dira.

Bete aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkio lanpostu huts guztiak, baita lanpostu huts horiek bete ondoren ere.

80. artikulua.– Goragoko kategoriako lanak.

Goragoko kategoriako lanei dagokienez, 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintza Errege-dekretuaren 39. artikuluan xedatutakoa beteko da.

Goragoko kategoriako lanpostuak betetzeari dagokionez (peoi espezialista, espezialista eta gidari-garbitzailea), lanpostu horiek, lehenik eta behin, lanpostu hutsaren kategoria bera duten langileei eskainiko zaizkie, goian adierazitako prozedurari jarraituz. Kategoria bereko eskatzaileak ez badago, beheagoko hurrengo kategoria duten langileei eskainiko zaie, lantokian duten antzintasun-ordenaren arabera –lantokizat ulertuta lan egiten den lekua eta, anbulatorioen kasuan, ESI eta enpresa bereko anbulatorio-taldea–.

Beharrezkoa izanez gero, enpresak bere gain hartuko ditu langile eskatzaileak lanpostu berriaren eginkizunak betetzeko behar dituen prestakuntza-ikastaroak. Gidariaren lanpostu hutsa betetzeko baino ez da beharrezkoa izango eskatzaileak gidabaimena izatea.

Betiko edo aldi baterako aginte-ardura duten lanpostuak betetzeko langileak izendapen askez aukeratuko ditu enpresako zuzendaritzak.

Urtebeteko epean sei hilabetez edo bi urtean zortzi hilabetez goragoko kategoriako lanetan aritzeak eta lan horiek egiteak kategoria eskuratzeko eskubidea emango du.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak egungo parekatze-kategorietan bilduko dira, beren lanbide-taldeari dagozkion lanak egingo dituzte eta dagokien ordainsaria jasoko dute.

81. artikulua.– Kontratazioa.

Enpresari dagokio kontratazioak egitea, enpresa-ekintzaren printzipioen barruan sartzen baita. Nolanahi ere, plantillak negoziatzerakoan (egun itunik ez badago) edo berriz negoziatzerakoan (hitzarmena sinatu aurretik akordiorik baldin bazegoen), kontratazioaren gaia ere har liteke aintzat.

Kontratazio berrietako probaldiak hilabetekoak izango dira gehienez.

Hala ere, aldi baterako kontratuak bata bestearen ondotik egiten badira, probaldia behin baino ez da egingo.

Hitzarmen honen eraginpeko lantokietan egiten diren kontratuak zerbitzuen emakida duten enpresek egingo dituzte zuzenean; beraz, saihestu egingo da kontratua aldi baterako lanerako enpresen bidez edota lan-bitartekaritzako beste edozein enpresaren bidez egitea.

Lanen eta lanpostu finkoen eta aldi baterakoaren definizioa eta kontratuak egiteko legezko eredia hitzarmenaren 77. artikuluan negoziazio-testuinguruan ezarri edo erabakiko da.

82. artikulua.– Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen duten alderdiek komenigarri irizten diote aparteko orduak erabat kentzeari. Debekatuta dago, beraz, aparteko orduak egitea. Salbuespen izango dira, hala ere,

ezinbestez konpondu beharreko matxuretan, premia larri urgentziazkoetan eta halabeharrez egin beharrekoetan emandako orduak.

Ordu horiek egitea beharrezko izanez gero, atsedeen-orduez konpentsatuko dira, orduak egin diren hilaren hurrengoan, betiere enpresa eta langilea ados jarrita.

Larunbatetan eta igandeetan egiten den ordu bakoitzeko ordu bi emango dira, hartzeko nahiz metatzeko. Lanegunetan egindako ordu bakoitzeko, berriz, ordu eta erdi hartuko da, metatzeko.

83. artikulua.– Soldaten egitura eta ordainketa.

Soldata-egitura honako hau izango da:

1.– Oinarrizko soldata.

2.– Osagarriak.

2 A.– Antzinasuna.

2.B.– Antzinasun finkatua.

2.C.– Igande edo jaiegunak.

2.E.– Gaueko lana.

2.F.– Txandakako lana.

2.G.– Ospitaleratze-osagarria.

2.H.– Karrera profesionaleko osagarria edo hobekuntza profesionaleko pizgarria.

3.– Martxoko, uztailleko eta Gabonetako aparteko eskersariak.

Hileko soldata hilabetea pasatu eta hurrengo hilaren lehenengo egunean ordainduko da. Egun hori igandea edo jaieguna bada, hurrengo egun baliodunean ordainduko da.

Soldataren ordainagiria hil bakoitzaren hamabosgarren eguna baino lehen emango da.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Hitzarmenaren araudia eguneratzea.

Hitzarmen kolektibo honen xedea da arau-testuan jasotako gaiak eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileek dituztenak homologatzea.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileei dagozkien baldintza orokorretan aldaketarik izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa bilduko da aldaketa horiek egokitzeko eta aplikatzen hasi daitezela agintzeko.

Batzorde Paritarioak 15 egun naturaleko epea izango du, batzorderako deialdia egiten den egunetik hasita, akordio bat lortzeko Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileen baldintzetan izandako aldaketak garbiketa-kontratetako langileei egokitzeko eta aplikatzeko moduari buruz. Horretarako, alderdiek beharrezko irizitako bilera guztiak egingo dira aipatutako 15 egun naturaleko epearen barruan.

Batzorde Paritarioan akordiorik lortu ezean, bitartekaritzara joko da bost egun balioduneko epean. Osakidetza bere langileen artean izendatutako teknikari bat izango da bitartekaria. Batzorde Paritarioak hiru eguneko epean erabaki beharko du bitartekaritza egiteko proposatutako teknikarietatik zein aukeratzeko duen. Akordiorik ez badago, zozketaz izendatuko da.

2024ko ekainaren 11, asteartea

Bitartekaritza-proposamena aplikatuko da, baldin eta bat etortzen bada lan-baldintzak Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileen baldintzekin homologatzeko itundutako printzipioarekin. Halakoetan, bost eguneko epea egongo da bitartekaritza-proposamena onartzeko edo baztertzeko. Epe horretan erantzun ezean, proposamena onartutzat joko da. Behar adina argibide eskatu dakioke bitartekariari.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Arau osagarriak.

Hitzarmen kolektibo honetan jaso ez den guztiari dagokionez, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuan, Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarrirako 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta aplikatu beharreko gainerako araudian xedatutakoa beteko da.

2024ko ekainaren 11, asteartea

ERANSKINA

2023. urteko soldata-taula (% 3,5)					
Taula bakarra EAE-ko hiru lurralde historikoetarako					
A) Soldatak					
Taldea	Kategoria	Soldatak		Ospitaleratze-plusa	
		Urtea (euroak)	Hilabetea (euroak)	Urtea (euroak)	Hilabetea (euroak)
A	A zerbitzuburua	43.181,02	2.878,74	1.727,23	143,94
B	B zerbitzuburua	37.860,08	2.524,00	1.514,40	126,20
B	Arduradun nagusia	30.159,57	2.010,64	1.206,40	100,53
C	Sektoreko arduraduna	27.930,17	1.862,01	1.117,20	93,10
E	Ekipoko arduraduna	25.130,62	1.675,38	1.005,23	83,77

B	Kudeaketa-teknikaria	32.804,59	2.186,98	1.312,18	109,35
C	Administraria	27.968,23	1.864,55	1.118,72	93,23
D	Administrari-laguntzailea	26.137,09	1.742,47	1.045,47	87,12

E	Gidaria/Garbitzailea	25.130,62	1.675,38	1.005,23	83,77
E	Peoi espezialista	23.773,93	1.584,93	950,96	79,25
E	Garbitzailea/Peoia	22.777,59	1.518,51	911,12	75,93

(*) Ospitaleratze-plusa hamabi hilekotan ordainduko da

B) Osagarriak					
Osagarriak	A taldea (euroak)	B taldea (euroak)	C taldea (euroak)	D taldea (euroak)	E taldea (euroak)
Antzintasuna urteko	777,29	649,19	599,15	494,20	436,76
Antzintasuna hileko	51,80	43,28	39,93	32,94	29,11
Gauekotasuna	58,13	47,27	38,46	33,66	33,66
Jaiegunak/Igandeak egunez	86,86	69,96	54,89	50,58	50,59
Jaiegunak gauez	124,08	99,91	75,75	72,26	72,26
Txandakako urteko plusa	1718,85	1.289,25	966,94	773,57	773,57
Txandakako hileko plusa	143,23	107,44	80,57	64,48	64,48

2024ko ekainaren 11, asteartea

Garapen profesionala					
Maila	A taldea (euroak)	B taldea (euroak)	C taldea (euroak)	D taldea (euroak)	E taldea (euroak)
I	2.654,62	2.131,74	1.798,19	1.673,38	1.522,07
II	5.313,22	4.254,95	3.599,02	3.349,25	3.046,42
III	7.088,25	5.692,08	4.801,46	4.468,16	4.064,17
IV	9.738,92	7.820,64	6.596,96	6.1139,04	5.583,94