

BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

195

EBAZPENA, 2025eko abenduaren 2koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Euskotrenbideak / Ferrocarriles Vascos, S.A.U. sozietate publikoaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzeko dena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2025eko azaroaren 24an, REGCONen aurkeztu da aipatutako hitzarmenari lotutako dokumentazioa.

Bigarrena.– 2025eko abenduaren 1ean, zuzentzeko errekerimendua egin zen, eta 2025eko abenduaren 1ean bete da.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmeneko sinatzaileek erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko izapide-eskaria egingo duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak, lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, bere 2. artikuluan Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta bere 7. artikuluan, sail horren funtzioen artean, jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea.

Aipatutako sailaren barruan, Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza da organo eskuduna, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 13.1.i) artikuluan xedatutakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa zuzendu eta kudeatzeko.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikagarri den araudi substantiboa xedapen hauetan jasotzen da: maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistratze eta gordailutzeari buruzkoa, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistratze eta gordailutzeari buruzkoa.

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa egintza inskribagarriar da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak, Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistratze eta gordailutzeari buruzkoak, bere 2.1.a) artikuluan ezartzen duenaren arabera, eta Langileen Estatutuko Legearen testu betegina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuko 85, 88, 89 eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunei jarraikiz sinatu da.

Behin inskribatze-eskabidea eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da, legezko betekizun guztiak betetzen dituela, eta beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistratze eta gordailutzeari buruzkoak, 9. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz, honako hau

2026ko urtarrilaren 16a, ostirala

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmen Kolektiboa Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta berdintasun Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzea, eta alderdiei horren berri jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko abenduaren 2a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

EUSKOTRENEEN 2025-2028 HITZARMEN KOLEKTIBOA

2025eko uztailaren 29a.

Hitzarmen kolektibo hau Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos S.A. sozietate publikoaren (aurrerantzean, ET/FV) Zuzendaritzako ordezkariak eta, langileak ordezkaturik, ELA, Koalizioa (Independientes, CGT, ESK) eta UGT sindikatuek itundu dute.

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ET/FVren lantoki eta bulego guztietan aplikatuko da, dagoeneko eraturik dauden horietan eta etorkizunean eratu daitezkeenetan, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan enpresaren jardura garatzen duten lantoki guztietan.

2. artikulua.– Langileen eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ET/FVko langile guztiei aplikatuko zaie (l. eranskinean jasotzen da lanpostuen zerrenda).

3. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2025eko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra artekoa izango da, noiz sinatzen den gorabehera, non eta atalen edo kontzepturen batean ez den ezartzen bestelako irizpiderik.

Hitzarmena 2028ko urriaren 1ean salatuko da. Dena dela, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritako ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko du, salatu ondoren ere, hura ordeztu den beste bat indarrean jarri arte, dena delakoa izanda ere hitzarmenaren amaiera iragartzen denetik berria indarrean jarri arte iragandako denbora.

4. artikulua.– Hitzartutako baldintzen izaera eta xedea.

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

Hitzarmen honen baldintzek multzo oso eta zatiezina osatzen dute. Ondorioz, ez da bertako xedapenetako bat bera ere indarrean jarriko, guztiak onartzen ez baldin badira.

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

Administrazio Publikoak hitzarmen hau onartzen ez badu edo klausularen bat aldatzen badu edo jurisdikzio eskudunak klausuletako bat edo beste baliogabetzen badu, indarririk gabe geratuko da bere osotasunean, eta Negoziazio Batzordeak hitzarmenaren edukia aztertu beharko du berriro.

Aldeetako bakar batek ere ezin izango du hitzarmen kolektiboa aldatu, ezta hitzarmena bere alde-tik aplikatu ere, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua oinarritzat hartuta, eta gatazkak auzi- bidetik kanpo ebazteko bidea GEP izango da. Zuzendaritzaren eta langileen ordezkariak hala erabakitzen dutenean baino ez da arbitrajea erabiliko; horretarako, aldeetarik bakoitzaren gehiengoak hartu behar du erabakia.

Indarraldiaren barruan hitzarmenaren edukia aldatu nahi izanez gero, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan xedatutako prozeduraren arabera egin beharko da.

5. artikulua.– Langileen konpromisoak.

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

1.– Ekoizpena orokorrean areagotzea, lanaren antolaketaren arabera.

2.– Absentismoa murriztea.

3.– Bi aldeek onartzen eta adosten dute ET/FVk, bezeroen beharretara egokitutako kalitate-zerbitzua eskaintzeko, antolaketa-ahalmen malgua behar duela unean uneko zerbitzu-eskaerari azkar erantzun ahal izateko, bazter utzi gabe hitzarmen honetan ezartzen diren prozedurak eta arauak.

4.– Halaber, instalazioak eta giza baliabideak optimizatze aldera, onartzen da zenbait formula eskura jarri behar direla, lana baldintza desberdinetan egiteko aukera ematen dutenak, gaur egungoak osatuta eta denen artean hitzartuta.

5.– Bi aldeek onartzen eta hitzartzen dute sexu-berdintasuna oinarritzko zutabea dela Euskotreneko banakako nahiz taldeko harremanetan, eta halaxe islatzen da enpresan ondoz ondo onetsi diren berdintasunerako planetan. Era berean, bi aldeek konpromisoa hartzen dute behar diren neurriak hartzeko, LGTBIQ+ pertsonak eta haien familiak berdintasunez tratatu eta ez diskriminatzeko sexu-orientazio eta -identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik.

6. artikulua.– Arauen lehentasuna.

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

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

7. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

Hitzarmenaren interpretazioaren, iraupenaren eta aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen arazo guztiak aztertu eta konpontzeko xedez sortzen da Batzorde Paritarioa. Batzorde hori osatuko dute hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek izendatutako kideek (sindikatu bakoitzeko kide batek) eta enpresaren Zuzendaritzako ordezkari-kopuru berberak.

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

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

Batzorde Paritarioaren barruan adostasunik lortzen ez bada, «Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioan» (GEP II) ezartzen diren instantzien

mende utziko da desadostasun hori, edozein presio-neurri, gatazka, prozedura administratibo edo jurisdikzio-prozedura abiatu baino bost egun lehenago.

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

LEHENENGO TITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

8. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Indarreko legediaren arabera, ET/FVren Zuzendaritzari bakarrik dagokio lana antolatzeko eskumena, bazter utzi gabe Langileen Estatutuaren testu bateginaren 40., 41. eta 64.1 artikuluetan langileei aitortzen zaizkien eskubideak eta ahalak (entzunaldia eta aurretiko kontsulta egitekoak eta informazioa jasotzekoak).

9. artikulua.– Langileen sailkapena.

Lanpostuek bere horretan jarraituko dute, lanbide-sailkapeneko sistemari eusteko.

Hitzarmenaren indarraldian, Batzorde Iraunkorrea negoziatuko da Langileen Estatutuaren 22. artikuluan jasotzen dena; hau da, langileen lanbide-sailkapeneko sistema lanbide-taldeen arabera nola gauzatu.

10. artikulua.– Plantilla.

ET/FVko plantillari dagokionez, honako hau xedatzen da:

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

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

Aurrekoaz gain, plantilla finkoaren bolumenak urtean behin berrikusiko dira, eta adostutako lanaldira eta haren kalkuluan eragina duten gainerako faktoreetara egokituko da. Garapen naturaletik sortutako plantilla finkoak gutxienerako bolumen bati eutsiko dio.

– Koadroei lotutako plantilla finkoa Batzorde Iraunkorra ordezkatzeko duen Koadroen Batzordeak ondorio guztietarako erabaki eta onartuko du, unerik unera eta zerbitzu-beharren arabera, lan-baldintzetan izan daitezkeen aldaketak barnean direla.

– 2022ko abenduaren 31ra arte, gaixotasunek eta lan-istripuek eragindako absentismoa baino ez da kontuan hartuko plantilla dimentsionatzeko orduan. 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen kolektibo honen hamabigarren xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera dimentsionatuko da plantilla.

– Koadroei lotuta ez dagoen plantilla finkoa une bakoitzeko beharren arabera zehaztuko da, eta Batzorde Iraunkorrek onartuko du.

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

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

Langileak sobera badira eta plantillan horiek sartzeko modurik ez badago, langile horiek izango dute lanpostuak betetzeko lehentasuna, ET/FVn egiten diren langile-kontratazioen zein zerbitzuen azpikontratazioen gainetik.

Hitzarmenaren indarraldian eta antzeko inguruabarretan, 1.156 langilek osatuko dute gutxieneko plantilla, eta kopuru hori eguneratu ahalko da, Eusko Jaurlaritzak urtero baimentzen duen plantillaren arabera.

Langile finkeen kopuruak Euskotrenen egiturazko benetako lanarekin bat egin dezan eta iraupen jakin bateko kontratuen segida irregularraren ondoriozko arazoak saihestu daitezzen, hitzarmenaren indarraldian baimentzen diren egiturazko lanpostu guztiak langile finkekin beteko dira, hitzarmen honen 14. artikuluekin bat, hitzarmenaren indarraldia amaitu aurretik eta unean uneko indarreko legediaren arabera. Hitzarmen kolektiboa argitaratzen den egunean hutsik dauden egiturazko lanpostuak betetzeko, sei hilabeteko epea izango da, egun horretatik hasita. Horiek betetakoan, erretiroak eragindako lanpostu huts berriak, zerbitzu-koadroen negoziazioen ondorioz sortutakoak, eta langileak urtebetez hiltzean sortutakoak, hurrengo urteko lehen seihilekoan beteko dira, gehienez ere. Epe berean beteko dira, halaber, estaldura-prozesu guztien ondoriozko plaza hutsak.

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, bi alderdiek adostu dute baimendutako plantilla finkearen gaineko gehieneko behin-behinekotasuna ehuneko seian finkatzea.

Enpresak, hitzarmenaren indarraldian, ez du kontratatuko unean-unean aktibo dauden lan-poltsetara eta zerrendetara atxikita ez dagoen langilerik, salbu eta hitzarmen kolektiboaren 15. artikuluko 7. apartatuan ezartzen diren premien ondoriozko kontratazioak badira. Horrelakoetan, Epaimahai Aztertzailean arrazoitu beharko dira premiak. Gainera, Lanbideren kontratazioarekin batera, enpresak lanpostu horren poltsa sortzeko prozedura hasi beharko du, bat etorrita hitzarmen kolektibo honen klausulekin.

11. artikulua.– Soberakotzat hartutako langileen baldintzak.

1.– Sobera diren langileen zehaztapena.

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

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

2.– Soberakotzat hartutako langileen betebeharrak eta eskubideak.

Soberakotzat hartu diren langileak isilbidezko eskatzaileak izango dira edozein lanpostu balio-kidetan sortzen diren lanpostu hutsetarako.

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

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

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

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

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

Horretarako, langileak bere gaitasuna egiaztatu beharko du prestakuntza-epe baten ondoren. Gaitasunik izan ezean, bere trebetasunekin bat datorren lanpostu bat emango zaio.

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

Bost (5) urte igaro ondoren itzultzen bada, gaitasun-azterketa bat gainditu beharko du, lanpostu hutsa betetzeko ezagutzak dituela egiaztatzeko.

3.– Lehentasuna.

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

- Langileak kategorian duen antzintasuna.
- Langileak enpresan duen antzintasuna.
- Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

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

Kategorian antzintasuna zuzentzeko sistema bat adostuko da, lanpostuen balorazioaren ondorioz beste lanbide-kategoriaren batean sartu diren langileentzat.

4.– Kalte-ordainak.

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

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

Kalte-ordaina, honenbesteko prezioan, 1.812,56 eurokoa izango da, distantzia horien arteko alderaketak gutxienez 2 kilometro urruntzea eragiten duenean, eta 362,51 euro gehiago, kilometro edo frakzio bakoitzeko; gehienez 10.875,42 euro ordainduko dira. Batzorde Paritarioak ezarriko du kilometroen inguruko irizpidea.

Salbuespen gisa, horrela zenbatutako urrunketak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izan dezake, lekualdaketaren ondorioz langileari galera objektibo bat sortzen bazaio. Horrenbestez, kalte-ordainaren kopurua finkatuko da lehen xedatutako kalte-ordainekiko ekitate- eta proportzio-naltasun-irizpideen arabera. Dena den, gehieneko muga 2 kilometrorako ezarritakoa izango da.

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

GEPera gatazka kolektiboak ebazteko baino ez da joko, banakako gatazkak ebazteko prozedurarik sortzen ez den bitartean.

Lekualdaketak bizitoki-aldaketa eskatzen badu, enpresak, lehen aipaturiko kalte-ordainak ez ezik, doako etxebizitza bat ere emango du, bizitzeko egokia eta ondo kokatua.

Etxebizitarik izan ezean, erakundeak 18.125,04 euroko kalte-ordaina emango du, honenbesteko prezioan, lekualdatzeko distantzia 40 kilometrotik gorakoa bada; eta, 10.875,42 eurokoa, distantzia 20 eta 40 kilometro artekoa bada.

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

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

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

Lekualdaketa horren tratamenduak, beraz, izaera berezia izango du, eta, haren aurretik, Batzorde Iraunkorrekiko negoziazioa egin beharko da. Horretarako erreferentziazko esparrua artikulua honetan jasotzen diren baldintza ekonomikoak izango dira.

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

12. artikulua.– Treneko agentea / Agente bakarra.

Hainbat tarte edo linea ustiatzeko ezarri diren berrikuntza teknologikoak direla, instalazioetan eta parke mugikorrean eska daitezkeen segurtasuna eta kalitatea direla eta giza baliabideek izan behar duten lanbide-prestakuntza dela, treneko agentearen lanbide-kategoriako agente bakarra-ekin eman daiteke tren-zerbitzua.

Gaur egun makinistaren edo treneko buruaren kategoria duten langileek eskubide hori mantenduko dute, norbanako gisa.

Treneko agente batek, agente bakarraren lanak egiten dituenean, 5,49 euroko hobaria jasoko du lan egindako lanaldi bakoitzeko.

Gidari kobratzaileek, treneko/euskotraneko agenteek eta funikularreko agenteek ere agente bakarraren hobaria jasoko dute, baita treneko operazioen agenteek eta tranbiako operazio agenteek ere, gidatzen dutenean.

13. artikulua.– Prestakuntza.

Enpresaren prestakuntza-planetan jasotzen diren prestakuntza-jardueren eraginpeko langile-taldeek urtean 20 orduko prestakuntza jasoko dute, bost urtetan metatu daitekeena taldean nahiz banaka zenbatuta, hitzartzen denaren arabera. Bada, bitarteko konbentzional honen bidez, Euskotreneko Prestakuntza Batzordea eratzen da, zeina Batzorde Iraunkorren ordezkaria izango baita eta Batzorde Iraunkorrean ordezkari duen sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresako ordezkarien kopuru berberak osatuko baitute. Prestakuntza Batzordeak Prestakuntza Plan Estrategikoa eta urteko planak negoziatuko ditu, prestakuntza emateko baldintzekin batera.

Prestakuntza-jardunaldiak ZUPan sartuko dira 2027. urtetik aurrera.

BIGARREN TITULUA

LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

14. artikulua.– Egiturazko lanpostu hutsak betetzea.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek egiturazko lanpostu hutsak betetzeko orduan, honako ordena honi jarraituko zaio:

a) Genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimak elkartzea, Langileen Estatutuaren 40.4 artikulua arabera.

b) Ezintasun iraunkor osoko egoera galdu dutenak.

c) Soberako langileak.

d) Ezintasunen bat dutenak.

e) Lanera itzuliko diren eszedentziadunak.

f) Borondatez lekuz aldatzen direnak.

g) Barne-sustapena gainditu arren lanposturik lortu ez duten langile finkoak.

h) Barne-sustapena gainditu arren lanposturik lortu ez duten eta lan-poltsan dauden langileak.

i) Kanpo-deialdiaren ebazpena.

j) Trukeak.

Berdinketa gertatuz gero, Berdintasun Legea betez, emakumeek lehentasuna izango dute.

1.– Borondatezko lekualdaketak.

Enpresan kontratu mugagabea duten langileek eskatzen dituzte, beste egoitza batean baina lanpostu berean lanpostu hutsak betetzeko.

Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) ezarrita ez duten egoitzetan, borondatezko lekualdaketak egin ahalko dira lanpostu baten barruan, nahiz eta egoera desberdinean egon (titularra, oporretako ordezkoa eta absentismoko ordezkoa).

Borondatezko lekualdaketetan, kategorien lerrun-zerrendak ezarriko du lanpostu hutsak hautatzeko lehentasun-hurrenkera. Honako hauek zehaztuko dute lerrun-zerrenda:

- Langileak kategorian duen antzinasuna.
- Langileak enpresan duen antzinasuna.
- Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

Kategorian antzinasuna zuzentzeko sistema bat adostuko da, lanpostuen balorazioaren (LBarren) ondorioz beste lanbide-kategoriaren batean sartu diren langileentzat.

2.– Barne-sustapena.

Egiturazko lanpostu hutsak langile finkoen barne-sustapeneko prozeduren bidez beteko dira, edo enpresaren (kanpoko nahiz barruko) lan-poltsa ofizialen bidez; halere, barne-sustapenak lanpostuak betetzeko lehentasuna izango du, langile berriak hartzearen aldean. Barne-promozioen deialdiak kanpo-deialdien aurretik egingo dira. Barne-promozio horietan, enpresan duten antzinasuna proportzionalki baloratuko da, eta, betiere, emakumeen eta gizonen artean aukera-berdintasunean sustatzeko aukera ematen duten faktoreak aplikatuko dira.

Kanpo-deialdietako lan-poltsa ofizialetako kideek parte har dezakete barne-deialdietan, honako baldintza hauetan:

- Langile finkoek eta kanpoko poltsetako kideek aldi berean egingo dituzte azterketak.
- Kanpoko poltsako langileak edo behin-behineko langileak langile finkoen atzetik ordenatuko dira.
- Barne-deialdiek 4 urteko iraupena izango dute, Zazpigarren Xedapen Iragankorrean ezarritakoa izan ezik.
- Iraupen bera izango dute langile finkoentzat eta kanpoko poltsetako langileentzat.
- Kanpo-deialdien ondoriozko poltsetatik datozen kideek jatorrizko deialdian jada jasotako lanpostuetarako egiten diren deialdietan parte hartu ahalko dute, eta puntuaziorik onenari bakarrik eutsiko diote.
- Aipatutako baldintzetan aurkez daitezkeen eta poltsetan dauden pertsona guztiak aldi berean aurkeztuko dira.

Deialdi bat garatu bitartean langile mugagabe izendatzen dituztenak ordenatzeko, eskabidea aurkezteko epearen azken egunean zuten egoera hartuko da kontuan.

Barne-sustapenerako probetan lehiatzeko, langileek egoera hauetariko batean egon behar dute: zerbitzu aktiboan, nahitaezko eszedentzian edo seme-alabak nahiz senitartekoak zaintzeko

eszedentzian edo lan-poltsa ofizialetan, eta eskuratu nahi duten lan-kategoria lortzeko deialdian ezarrita dauden eskakizunak bete behar dituzte.

Barne-sustapeneko txandan lehiatzen diren izangaiak jatorrizko lan-kategoriara sartzeko jada eskatutako ezagupenak egiaztatetik salbuetsi ahalko dira. Halaber, bete nahi duten lanpostuan eskarmentu nahikoa dutela eta lan egokia egin dutela egiaztatzen badute, lanpostu horretarako eskatzen den titulazioa aurkeztetik salbuetsi ahalko dira.

Enpresak oinarrizko prestakuntza- eta gaikuntza-ikastaroak antolatuko ditu maila igotzeko prozesuetan, egokitzen diren gaitegiekin batera.

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

Lanposturen bat hutsik geratzen bada, oro har, lanpostua betetzeko deialdia argitaratuko da.

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

Deialdi bakoitzeko probak egin ostean, emaitzak argitaratuko dira; lehenik, lanposturik gabeko gaintitu gisa. Egoera horrek lau urteko balioa izango du, argitaratzen den egunetik aurrera, zazpi-garren xedapen iragankorrean ezarritakoa salbu. Epe hori amaituta, beste deialdi batzuetan parte hartu beharko dute.

Sortzen diren lanpostuak lehentasun-irizpideen arabera beteko dira, egungo araudian xedatu-takoarekin bat; lanposturik gabeko gaintituek, berriz, proba guztietan atera dituzten puntuazioen emaitzaren ondoriozko ordenaren arabera beteko dituzte lanpostuak.

Lanpostu finkorik gabeko gaintituek lanpostu hutsen bat betetzeari ezetz esaten badiote, egungo lan-egoitza duen probintzia berean egonda, UKOtzat hartuko da (poltsatik irtengo da). Baina, lehe-nik, lanposturik gabeko gaintitu guztiei emango zaie aukera, nahiz eta hautatzeko lehentasunetan beherago egon, UKOA adierazi behar ez izateko. Zerrendako azken postura pasako dira, baldin eta eskainitako lanpostu huts guztiak betetzen badira. Bestela, zerrendatik irtengo dira.

Bestetik, egungo lan-egoitzarenaz bestelako lurralde historiko batean eskaintzen bada lanpostu hutsa eta lanposturik ez daukan gaintituak lanpostu horri ezetz esaten badio, poltsan eta toki berean jarraituko du, poltsak indarrean jarraitu bitartean.

Lanposturik gabeko gaintituen egoeraren indarraldian zehar, itxarote-zerrendakoen egoera medikoa egiaztatuko du Lan Osasunerako Sailak. Egoera medikoari dagokionez, unean uneko araudiari helduko zaio.

Lanposturik gabeko gaintituen zerrenda lau urte igaro aurretik amaitzen bada, itxarote-zerren-datik sartu berriek bete ahalko dituzte lanpostu hutsak.

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

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

Alde biek hartzen dute konpromisoa behar diren antolamendu-neurriak hartzeko, barne-prestakuntza zabala behar duten lanpostuetan (treneko agentea, operazioen agentea, tranbiako agentea, aginte-postuko operadorea...) ez dadin langile finkoen prestakuntza-prozesurik egin behar izan, seguruenik horren ondorengo aprobetxamendua, asko jota, bi urtekoa izango bada.

Proba psikoteknikoek eta nortasun-probek 12 hilabetez balioko dute; beraz, urtebetean barne-sustapeneko hainbat prozesutara aurkezten direnek ez dituzte proba horiek errepikatu beharko, eta puntuazioa gordeko dute (proben haztapenaren arabera doikuntzekin); betiere, gaitasun- eta nortasun-eskakizunak parekoak badira.

3.– Kanpo-hautaketa.

Barne-sustapeneko prozesuek ez dutenean bermatzen dauden edo aurreikusi diren lanpostu huts guztiak beteko direla, kanpo-hautaketako deialdi irekiak egingo dira, enplegu publikora sartzeko. Nolanahi ere, lanpostu baterako kanpoko hautaketa-prozesu baterako deialdia egiten denean, lanpostu horretarako barne-sustapeneko prozesu baterako deialdia egin beharko da beti, baldin eta indarrean ez badago barne-prozesuren bat.

Kanpo-hautaketan, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak errespetatuko dira, printzipio horiek gidatzen baitute enplegu publikorako sarbidea. Euskotrenera kanpoko hautaketa-prozesu baten bidez sartu diren eta langileen kanpo-poltsetan dauden langileak Euskotreneko langiletzat joko dira ondorio guztietarako.

Langileen kanpo-poltzak egiturazko lanpostu hutsak betetzeko nahiz aldi baterako zuzeneko kontratazioak egiteko erabili ahalko dira, aurrerago jasotzen diren baldintzetan.

LPZ argitaratu ondoren, enpresan sartzeko sistema bat negoziatuko da, indarrean dagoen araudia kontuan hartuta. Kanpoko lan-poltsek barne plazarik gabe gaintu dutenen indarraldi bera izango dute, hau da, lau urtekoa, Zazpigarren Xedapen Iragankorrean ezarritakotik salbu. Kategoría bereko kanpoko eta barruko lan-poltzen iraungitze-datarekin bat egiten saiatu behar da.

4.– Probaldia.

Langilea kontratatu edo izendatu ondoren, sei hilabeteko probaldia ezartzen da teknikari titulu-dunentzat, eta lau hilabetekoa gainerako langileentzat, bai kontratu finkoarekin, bai aldi baterako kontratuarekin.

5.– Lan-poltzak.

Hiru hilez behin, poltsa ofizial eguneratuen kopia bat emango zaie Epaimahai Aztertzaileko kideei.

Bi aldeek hartzen dute konpromisoa lan-poltzen araudia eta kudeaketa-irizpideak berrikusteko: deiei ezetz esatearen ondorioak, salbuespenak, hainbat poltsatan egotea...

6.– Indarrean dauden eta zain dauden lan-poltza eta zerrenda guztiak, baldin eta horien deialdian hitzarmen kolektiboaren 14. artikuluan jasotako iraupena agertzen bada, hau da, 4 urte, indarraldi galduko dute lau urte horiek betetzean. Lan-poltzen akordio hau sinatzen den egunetik aurrera egiten diren deialdi berriek eta zain dauden zerrendek indarra galduko dute, nolahi ere, Euskotrenera enplegu-eskaintza publikoen bidez sartzeko eredu berriarekin sorten diren lan-poltza berriak indarrean sartzen diren unean. Eredu hori LPZ indarrean sartu ondoren negoziatuko da.

15. artikulua.– Aldi baterako lanpostu hutsak betetzea.

Aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko, oro har, honako lehentasun-ordena honi jarraituko zaio:

1.– Genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimak elkartzea, Langileen Estatutuaren 40.4 artikulua arabera.

2.– Bizilekura hurbiltzeagatik aldi batez lekualdatutako langile finkoak; betiere, honako inguruabar hauetan: kategoria bereko iraupen luzeko lanpostu hutsak badira (liberazio sindikalagatik, eszedentziagatik, erretiroagatik –egiturazko lanpostu hutsa bete arte–, etab.), langileak aurretik eskatu badu eta Hautaketa Sailak onesten badu.

Oro har, Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) ezarrita duten egoitzetako/kolektiboetako langileak bizilekura hurbiltzen badira, delako egoitzako/kolektiboko ZUPeko iraupen luzeko absentzien ondoriozko lanpostuak esleituko zaizkie aldi baterako.

Hainbat langilek egiten badut eskaera, borondatezko lekualdaketetarako hitzartu den irizpideari jarraituko zaio.

3.– Poltsa ofizialetako kideak, delako poltsak lanpostu hutsaren jardun-eremua biltzen badu.

4.– Gainerako poltsa ofizialetako kideak, langile finkoak kenduta.

Hirugarren eta laugarren puntuetako langileek, baldin eta barne-prestakuntza zabala behar duten lanpostuetan (treneko agentea, operazioen agentea, tranbiako agentea, aginte-postuko operadorea...) aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko prestakuntza-proposamena egin bazaie eta proposamena onartu badute, enpresak langileok bizi diren lurralde historikoan (edo, langilerik ez badago, beste lurralde batzuetan) aldi baterako kontratazioetarako egiten dituen dei guztietara jo beharko dute, bi urtez.

Laugarren puntuko langileak (zeinak poltsa desberdinetakoak baitira) ordenatzeko, aldi baterako beteko den lanpostuari buruzko ezagutzen proba teorikoa egingo da, eta emaitza onena ateratzen dutenei emango zaie prestakuntza, behar den kopuruan.

5.– Aurreko puntuetako langileekin lanpostu hutsak bete ezin badira bakarrik deituko zaie poltsa ofizialetara sartzeko zerrendetan dauden langileei. Zerrenda horiek delako deialdien oinarrien arabera eratuko dira, hizkuntza-maila egiaztatu ez dutenekin, eta, eskatzen den euskara-maila egiaztatzen dutenean, zerrendetatik egokitzen diren poltsa ofizialetara igaro ahalko dira, poltsa ofizial guztiaren azken tokian beti.

6.– Iraungitako poltsetako eta zerrendetako kideek aldi baterako lanpostu hutsak bete ahalko dituzte, poltsa ofizial eta zerrenda berriak indarrean jarri arte.

7.– Azkenik, salbuespenez, enplegu-zerbitzu publikoek (Lanbidek edo udaletako enplegu-zerbitzuek) edo egokitzen diren lanbide-eskolek emandako langileekin bete ahalko dira aldi baterako lanpostu hutsak.

Aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko langileak faltatu baino lehen, behar besteko aurrerape-naz, deialdiak egin beharko dira.

16. artikulua.– Trukeak.

Trukeak honekin batera doan V. eranskinaren arabera arautzen dira.

17. artikulua.– Epaimahai Aztertzailea.

Osaera.

Epaimahai Aztertzailea kide anitzeko organoa da, eta Zuzendaritzaren ordezkariak eta langileen ordezkariak osatzen dute.

Batzorde Iraunkorren ordezkariak duen sindikatu bakoitzeko kide finko batek (sindikatuaren ordezkariak bera izanik eta bere atal sindikalak izendatuta) eta enpresako Zuzendaritzaren ordezkari kopuru berak osatuko dute Epaimahai Aztertzailea, eta enpresako bi ordezkari izango dira epaimahaiko buru eta idazkari, hitza eta botoa izanik. Nolanahi ere, enpresa ordezkariak duten kideek izango dute alde horren ordezkariak osoa.

Epaimahai Aztertzaileko kide diren langileen ordezkariak Batzorde Iraunkorren esanetara egongo dira. Batzorde Iraunkorra kide anitzeko organoa da, eta iritzi bakarra adierazi beharko du; beraz, ordezkariak iritzi nagusia helaraziko diote Epaimahai Aztertzaileari.

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

Eskumenak.

– Lekualdatze-, barne-sustapen- eta kanpo-hautaketako prozesuei buruzko informazioa jasotzea, eta prozesu eta sustapen horietan lehia-, gardentasun- eta inpartzialtasun-irizpideak betetzen direla zaintzea.

– Enpresako Zuzendaritzarekin negoziatu lanpostuak betetzeko eta hornitzeko irizpide orokorrak.

Funtzionamendu arauak.

Enpresak epaimahai aztertzaileari deituko dio sustapen- edo hautaketa-prozesu bakoitzaren hasieran, eta deialdiaren oinarriak jakinaraziko dizkio. Bertan, bete beharreko lanpostuak, bertan sartzeko baldintzak, hautaketa-proben gai-multzoak, igotzeko eta azterketak egiteko ikastaroak egiteko egunak eta tokia (ezagunak badira) eta horiek hautatzeko irizpideak zehaztuko dira. Hori guztia aktan jasoko da. Urtarrilean, oinarriak berak izan ezik, urte horretan egingo diren deialdien aurreikuspena argitaratuko da.

Langileen ordezkariak gutxienez bi asteko epea emango zaio, argitaratu arte, egokitzen jotzen dituen ekarpenak egiteko.

Deialdia kanpoko bada, epaimahai aztertzaileko kideek argitaratu baino lehen jakingo dute edukia, eta, gutxienez, barne-deialdiko baldintza berberak bete beharko dituzte.

Barneko zein kanpoko deialdien argitalpen guztiak, bai eta trukeak ere, ele bitan egingo dira (gaztelaniaz eta euskaraz), eta barne komunikazioan argitaratuko dira, bai eta Begirana eta Intranetaren ere, aukera hori gaitu ondoren.

Epaimahai aztertzaileko kideek eskubidea dute azterketak egiten diren lekura joateko eta probak objektibotasunez egiten direla zaintzeko.

Enpresak azterketen emaitzak aurkeztuko dizkie azterketa-epaimahaiko kideei, baita gai diren hautagaien zerrenda eta erreklamazioak ere, halakorik balego.

Azterketa-epaimahaiaren bilera-orduak enpresaren kontura izango dira, eta hilean gehienez ere bi bilera egingo dira.

HIRUGARREN TITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

18. artikulua.– Urteko lanaldia.

Lanean benetan eman beharreko lanaldia lege ezarritakoa izango da, baldintza homogeneousan, bai zerbitzu-koadroei lotutako langileentzat, bai lan-egutegiaren arabera lan egiten dutenentzat. Zuzendaritzara atxikitako langileek (idazkariak) behar diren ordutegiak eta lanaldiak beteko dituzte, indarrean dauden legeen arabera. Beraz, kasu berezietan baino ez zaie 73. artikulua aplikatuko (erantzukizun-plusa).

19. artikulua.– Lanaldiaren banaketa.

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

Koadroei lotuta dauden langileentzako urteko lanaldia honela garatuko da:

– 43 astetan zehar.

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

Langile bakoitzari zenbatuko zaizkio lanean emandako benetako lanorduak.

Enpresak ez du erabiliko Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan jasotzen den ahala, lanaldiaren % 10 modu irregularrean banatzekoa. Hitzarmen kolektiboan hitzartzen diren baldintzetan banatuko da lanaldia.

20. artikulua.– Zerbitzu-koadroak eta Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP).

Zerbitzu-koadroek eta Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) lan-erregimena ezartzen diete enpresan beraiei lotuta dauden langileei.

Urteko zenbaketa betetzen dela bermatzeaz gainera, txandakatze-printzipioaren arabera jardunez, urteko plangintza-sistemak emaitza parekidea eman behar du; hau da, langile guztiek antzeko lanegun-kopurua, antzeko txandak (goiza, arratsaldea eta gaua) eta abar izango dituzte, baita asteburuak ere. Halaber, urteko egutegietan, absentismoa estaltzeko errotazio-sistema sartuko da, eta sistema horrek ez du ekarriko plantilla edo kontzeptu horrengatik ordaintzen den zenbatekoa handitzea.

Emaitza ekitatiboaren arabera, langileek antzeko kopuruak lan egin behar dituzte aste santuan, Gabonetan... txandaka hainbat urtetan, egoitza bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta.

Zerbitzu-koadroak eta Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) honako printzipio hauen arabera egingo dira:

1.– Urteko zenbaketa.

Lanaldia zenbatzeko, urte osoa hartuko da kontuan, eta ezarritako lanaldia bete beharko da. Zerbitzu-koadroei edo Zerbitzuaren Urteko Plangintzari (ZUP) lotutako langileek modu efektiboan

beteko dute urteko lanaldia. Urteko zenbaketa 52 astera itxiko da. Denboraldi horren hasierako eta amaierako data taldeen arabera ezarriko da, opor-koadroen datei jarraikiz (trena, errepidea, tranbia, funikularra eta abar). Denboraldi horrek ez du zertan bat etorri urte naturalarekin. 52 aste direnez (364 egun), urte naturala (365 egun) izan beharrea, koadroei lotuta dauden langileek urtean egin behar duten ordu-kopurua izango da («urteko» kopururako) urte horretarako adierazitakoa, ken batez besteko lanaldiaren orduak. Bisurteetan batez besteko lanegunaren orduak birritan kenduko dira.

Aldi osoan jardunean ez dauden behin-behineko langileen urteko lanaldia altan emandako denborarekin proportzionala izango da.

Zerbitzu-koadroek eta Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) erabakiko dute urteko lanaldiaren garapena, negoziazio bakoitzean ekoizpenaren beharretara egokituta. Lanean emandako astee-tan egindako lana langile bakoitzaren banakako urteko zenbaketara eramango da; bertan gehituko dira benetan lanean egindako orduak, barne izanik zerbitzu-beharrizanez eragindako luzapenen edo aldaketen ondoriozkoak.

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

Zerbitzuaren Urteko Plangintzaren (ZUP) ordu-zenbaketaren helburu teorikoa ez da izango legez ezarritako urteko lanaldia ken 12 ordu baino txikiagoa.

Hurrengo urteko ZUParen urteko txostena dagokion urtearen aurreko urteko urriaren lehen hamabostaldian emango zaie sindikatuei, eta langileei, berriz, dagokien urtearen aurreko urteko urriaren 30a baino lehen.

Koadroen mendeko langileek txosten bat jasoko dute hilean, honako datu hauekin:

- 1) Laneko txanda.
- 2) Sartzeko eta irteteko ordua.
- 3) Sortutako kontzeptu aldakorrak.

Aldi baterako ezintasuna izanez gero:

Zenbaketaren ondorioetarako, lanaldi teorikoa izango da urteko lanaldia egun teorikoekin zati-tzearen emaitza.

Urteko zenbaketa itxitakoan, urte bakoitzeko martxoaren 1a baino lehen, langileek urteko txos-tena jasoko dute, honako informazio honekin:

- 1) Aldi baterako ezintasun-egoeran egindako egunak (baldin badaude).
- 2) Urteko lanaldi teorikoa.
- 3) Urteko lanaldi teoriko banakatua (aldi baterako ezintasun-egoeren zati proportzionala kenduta).
- 4) Urtean benetan lan egindako lanaldia.
- 5) Gehiegizko orduak (baldin badaude).

Denboraldiaren amaierarako, urteko zenbaketa honela erregularizatuko da:

Urteko zenbaketa: orduen benetako zenbaketak langilearen aldeko saldoa (enpresak orduak zor), zero ko saldoa edo kontrako saldoa (langileak orduak zor) izan ditzake.

Urteko zenbaketan ordu-akatsak itzultzea.

Orduen tratamendu honek antolaketa-kontuen ondoriozko ordu-akatsai bakarrik egiten die erferentzia. Langileen eskaeren ondoriozko ordu-akatsak hurrengo urteko zenbaketara eramango dira beti.

Urte bakoitzeko urrian, aurreikuspenen arabera urteko lanaldia betetzeko egin beharko dituen orduen berri emango dio Eskulan Atalak langileari, modu frogagarrian, jaso izanaren agiriarekin, bai posta elektronikoz, bai Begiraren bidez. Komunikazioa egiten bada baina ordu-akatsa duen zenbaketa-aldia iraungitzen bada, langileak orduak berreskuratu beharko ditu (gehienez 21 ordu), akatsa izan duenaren hurrengo zenbaketa-aldian. Hitzarmenaren indarraldian akatsa itzultzeko neurri hori aplika dadin, hitzarmen honen alde sinatzaileek ados egon beharko dute.

Zenbaketaren egoerari buruzko urteko txostena eman eta hilabetera hasi ahalko dira egiten orduok itzultzeko deiak, gehienez hiru aldiz bete behar den txanda hasi baino egun bat lehenago. Langileak, lehenengo bi deietan, ados ez dagoela adierazi ahalko du, eta, deitik deira, gutxienez astebete igaro beharko da; langileak lanaldia egiten duenean, zikloa berriro hasiko da. Dei horiek ez dira inoiz egingo lanaldia larunbatean, igandean, jaiegunean edo zubi batean egiteko, ezta oporraldiaren eta egutegian ezarritako oporraldiaren eta jaiegun eta berreskuratutako astearen (JBA) aurreko eta osteko astean egiteko ere, edota Gabonetako eta Aste Santuko asteetan egiteko, aldeak ados jarri ezean.

Leioako egoitzan, berezia denez, Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) ezarri arte, ezingo da ordu-akatsa itzularazi.

Antolaketa-arloan Zerbitzuaren Urteko Plangintzaren (ZUP) mende dauden langileei, akatsaren ondorioetarako, asteko 35 orduko batez bestekoa zenbatuko zaie gutxienez, absentismoa ezartzeko aldiaren amaieran. Aldi horretan, egun batzuetan, zenbaketa zero ordukoa duten egoerak sortzen badira (DCC, DAA, LSS, etab.), 7,24 orduko kontrabalioa kenduko da egoera horrekin lotutako egun bakoitzerako.

Benetako kopurua (lanean benetan emandako orduak) urteko lanaldi teoriko banakatua baino handiagoa bada, hurrengo urteko zenbaketatik kenduko da 52 asteko denboraldiaren amaieran sortutako gehiegizko kopurua. Bada, hartu ahal izango da, kasuan kasuko eskulaneko ardura-dunarekin ados jarrita edo, adostea posible ez bada, Ikuskaritzak adierazten dituen egunetan, ekainetik irailera bitartean (ez dago diru-kopururik jasotzeko eskubiderik egun horiek hartzeagatik). Egunotaz noiz gozatu zehazteko, Zortzigarren Xedapen Gehigarrian xedatzen denari helduko zaio.

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

Gehiegizko kopurua hiru ordukoa baino handiagoa bada, atsedean-egun bat hartu ahalko da, eta abian den urteko zenbaketan erregularizatuko da egun horretako lanaldira arte falta dena. Gehiegizko kopurua hiru ordukoa baino txikiagoa bada, abian den urteko zenbaketan pilatuko dira. Zentzu berean, akatsa sei ordukoa baino txikiagoa baina hiru ordukoa baino handiagoa bada,

egun bat eskatu ahalko da, eta gero erregularizatuko da, benetan egindako txandarekin. Eta akatsa hiru ordukoa baino txikiagoa bada, abian den urteko zenbaketan pilatuko da.

Enpresak konpromisoa hartzen du, ZUPeko Lantaldearen barruan, gaur egungo asteburu librean kopurua hobetzeko neurriak aztertze, antolaketa-neurrien bidez, ZUPeko arauen aldatetaren bidez..., betiere horrek ez badu baimendutako plantilla handitzea ekartzen.

Nolanahi ere, bermatutako asteburuak gutxienez hamabost izango dira, asteburu osoetan (larunbata eta igandea).

2.– Eguneko lanaldi arrunta.

a) Gehienez 9 ordu iraungo ditu.

b) a) apartatuko arau orokorraren salbuespen gisa, gaueko gidatze-zerbitzuaren txandek gehienez 8 ordu iraungo dituzte, baldin eta gaueko txandei erreleboa ematen dieten eguneko txanden gehieneko iraupenarekin eta 20.10 artikuluekin (mugako ordutegia) bateragarria bada.

Txanden katalogoa eta zerbitzu-koadroak negoziatzean (denboraldia, zerbitzu bereziak, Gabon-gaua, Urtezahar-gaua...), gehieneko hori gainditzea komeni den edo interesgarria den adostu ahal izango da, hainbat irizpide kontuan hartuta: lanaren antolaketa, produktibitatea, atsedena eta abar. Geltokietan, gehienez 30 minutu luzatu ahal izango da lanaldia.

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

Denbora hori alde biek adostuko dute.

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

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

Atsedenaldira hori benetako lanordutzat hartuko da.

Trenetako, autobusetako eta tranbiako langileentzat, lanaldi jarraituko atsedena koadroan grafiatuko da; batez beste, 20 minutu iraungo du.

Geltokiko langileek trenetako, autobusetako eta tranbiako langileentzat ezarritako atsedena bera hartzeko eskubidea izango dute, baina ez da koadroan grafiatuta egongo, une oro zerbitzurako prest egon behar dute-eta.

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

5.– Bermatu egingo da astero egun eta erdiko atsedena etenik gabea, baita lanaldien arteko 12 ordu etenik gabeko tarte ere. Arrazoiak arrazoi, hori betetzen ez bada, lanaldien arteko denborarako hobarian ezarritakoa aplikatuko da. Zenbaketari dagokionez, lege-irizpideak aplikatuko dira.

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

6.– 7. artikuluan ezarritakoaren arabera, enpresak honako hauek aztertzeko konpromisoa hartzen du: ZUPko Lan Taldearen barruan, gaur egungo asteburu libreen kopurua hobetzeko neurriak, asteburuaren kontzeptua, antolaketa neurrien bidez, ZUPeko arauen aldaketaren bidez..., betiere horrek baimendutako plantilla handitzea ez badakar.

Nolanahi ere, bermatutako asteburuak, gutxienez, hamabost izango dira, asteburu osoetan (larunbata eta igandea).

7.– Zerbitzu-eskaintzaren beharrian operatiboetarako behar diren langileak izango dira zerbitzu-koadro bat edo Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) egiteko behar direnak. Horiei, absentismoa estaltzeko eta zerbitzurako erreserbak egiteko behar diren langileak gaineratuko zaizkie.

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

– Ustiapen-atal bakoitzean behar den langile-kopurua aurreko urtean enpresan izandako absentismo orokorraren indizeak baino ez du adieraziko; horretarako, 10. artikuluan jasotzen den absentismoaren dimentsionamendua hartuko da kontuan.

– Absentismo-aste osoen aurreikuspenetan, aste-kopurua finkatuko da.

– Absentismo-lanaldi solteen kasuan, eguna adieraziko da, iraupena itxi barik.

– Zerbitzua fidagarria izateko erreserbako lanaldietan, zerbitzu mota adieraziko da.

– Erreserbako eta itxaronaldietako denborak, ondorio guztietarako, lanaldi arruntzat joko dira; hortaz, txanda horietako langileek zerbitzurako prest egon beharko dute lanaldiaren barruan. Hala ere, zerbitzu-eskaintzaren beharrianak edo lan-baldintzak osatzeko jarduera erregularrak ezarri ahalko dira langile horientzat. Baldintza horietan grafiatutako zerbitzuek ezingo dute gainditu txandako lanaldiaren guztizkoaren % 50, eta, ahal dela, ez da trenik grafiatuko lanaldiaren lehenengo eta azkenengo bi orduetan.

– Eskulanaren aurreikuspen horien garapena ostiraleko 10:00ak baino lehen edo asteko azken lanegunean jakinaraziko da lantokietan. Lanaldi bakoitza zehaztu ondoren, eta absentismoaren heterogeneotasuna dela eta, txanda aldaketaren bat gertatzen bada (goizez, arratsalde, gauez, lanaldi zatitua...), 10,25 euroko prima batekin konpentsatuko da, Txanda Aldatzeko Prima gisa.

8.– Edozein langilek, aurreikusten badu ezin izango duela esleitu zaion zerbitzua egin edo zerbitzu horretan absentismo-lanaldiko atsedenen ondoren sartuko dela, nahitaez deitu behar dio eskulanaren kudeatzaileari, jakinaraztearren ez duela zerbitzua egingo edo jakitearren zein lanaldi egin behar duen.

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

Txanda-aldaketa eskatu eta eskulanak onartu badu, eta aldaketa egin duen langileren batek aldi baterako ezintasun egoeraren bat izango balu, aldaketa horrek bere horretan jarraituko luke.

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

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

Arau orokorra:

	Sarrera	Irteera
Goizez	04:45	15:30
Arratsaldez	12:30	00:05

Ordutegi-mugak aldatzeko, Batzorde Iraunkorarekin negoziatu beharko da.

Sartzeko eta irteteko ordutegi hauek gainditzen dituzten txandetan lan egiten duten langileek:

	Sarrera	Irteera
Goizez	06:00	15:00
Arratsaldez	13:00	22:30

eta hitzarmen honen eraginpeko langileen gaueko txanda guztiek 10,85 euroko zenbatekoa jasoko dute, txandako lanaldiaren hobari gisa.

11.– Lanean emandako lanaldi zatitu bakoitzeko, konpentsazio ekonomiko gisa, agenteak aukeratu dezake 59. artikuluan adierazitako aukeraren edo honako eragiketa honen emaitzaren artean: hainbanaketako orduaren prezioa bider lanaldi-zati bien arteko eten-denbora, ordutan, ken ohiko etenaldiari dagokion ordu eta erdia.

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

12.– Trenetan lanak gauez egiteko, absentismo-txandak eman daitezke, ohiko txandako jardueran eraginik izan gabe, egun horretan langile beharrik ez bada.

13.– Zerbitzu-koadroetan eta Zerbitzuaren Urteko Plangintzan (ZUP) sartuko dira larunbatetik igandera bitarteko gauetan egin beharreko zerbitzuak. Eraginpeko langileek bi tratamendu haue-tariko bat aukeratu dezakete:

– Zenbatzea, 211,17 euro gaueko, hitzarmen honek sortutako kontzeptu aldagarri guztiak sartuta izanik.

– Zenbatzea, gehi hitzarmen honek sortutako kontzeptu aldagarri guztiak, gehi atsedeen-egun bat hurrengo urteko udaldian, eskulaneko arduradunarekin adostuta. Egunotaz noiz gozatu zehazteko, Zortzigarren xedapen gehigarrian xedatzen denari helduko zaio.

14.– Gaueko Zerbitzu bereziak koadroan.

Gaueko zerbitzu bereziak (Aste Nagusia, jai-bezperak, tokiko jaiak, inauteriak, Gabon-gaua, Urtezahar-gaua, etab.) zerbitzu-koadroetan eta Zerbitzuaren Urteko Plangintzan (ZUP) sartuko dira. Horretarako, denboraldi horiei dagozkien egunak edo lan-asteak gehituko dira, koadroan tar-tekatuta edo amaieran, eta hitzarmeneko baliabideak erabiliko dira haiek betetzeko.

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

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

Zerbitzu horiek lehentasunezko irizpide hauen arabera beteko dira:

- a) Denboraldi horretako zerbitzu-koadroak atxikita dituen langileak.
- b) Absentismoko langileak edo txandagabeak (finkoak edo lan-poltsakoak).
- c) Astelehenetik ostiralera bitarteko nahitaezko prestasuna.
- d) Langile boluntarioak.

Gaueko zerbitzu berezi horiek egiteak berekin dakar, zenbaketaz gainera, honako diru-konpen-tsazio hau:

Jai-bezpera: 115,65 euro.

Gainerako egunak (jaiegunak barne): 81,18 euro.

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

Donostiako, Bilboko eta Vitoria-Gasteizko Aste Nagusiko zerbitzu guztiek, bereziek eta ez-bereziek, larunbat gaueko zerbitzuek izan ezik, 50 euroko gehikuntza izango dute zerbitzuko.

Gabon-Gaua eta Urtezahar Gaua. Langileen ordezkariak eta enpresaren Zuzendaritzak adosten dituzten egoitzetan eta zerbitzuetan (orain arte, Bilboko metroaren 3. linea eta Lurraldebus dira), lan egingo da Gabon-gauean (abenduarien 24tik 25era) eta Urtezahar-gauean (abenduarien 31tik urtarrilaren 1era). Gaueko txandan koadroka lan egiten duten langileek honako hauek sortuko dituzte: 432,63 euroko plus bat eta egindako txandak sortutako kontzeptu aldakorrak. Halaber, lan egindako orduak zenbatuko zaizkie. Langileak lanaldia 22. artikuluko sortzapenarekin ordaintzea eskatu ahalko du; hala bada, plusa, kontzeptu aldakorrak eta lan egindako ordu bakoitzeko 24,08 euro ordainduko zaizkio, baina lanaldia ez zaio zenbatuko. Langileak, data horiek bereziak direnez, uko egin ahal izango dio Gabon-gauean eta Urtezahar-gauean lan egiteari, koadroan hala egokitu bazaio. Zerbitzu horietakoren bati uko egiteak edo ez egiteak, nolana ere, zerbitzuengatik diruri ez jasotzea ekarriko du. Abian den urteko abenduaren 1a baino lehen eman beharko zaio eskulan-zerbitzuari uko horren berri; hala egin ezean, txanda hori esleituta daukanak egingo duela ulertuko da. Uko egin ahal izateko, txandak egiteko borondatezko langileek egon beharko dute. Ildo horretan, atal honetan hizpide ditugun gauean lan egin nahi duten borondatezko langileek abenduaren 1a baino lehen jakinarazi beharko diote eskulan-zerbitzuari. Batzorde Paritarioak ezarriko ditu borondatezko langileei txandak esleitzeko irizpideak. Ordu-akatsak itzultzeko, halakorik egonez gero, 20.1 artikuluari helduko zaio.

15.– Zerbitzu-koadroen negoziatu gabeko aldaketak.

Esplorazio-tren bat gidatzeko edo gaueko zerbitzu berezi bat emateko (jai-bezpera, tokiko jaiak, inauteriak, futbol-partidak, kontzertuak eta abar) edo araututako eskaintzaz kanpoko edozein zerbitzu emateko xedez goizeko, arratsaldeko edo gaueko txanda bat aldatzen bada eta aldaketa hori

ez bada jakinarazi 20.14 artikulua 3. paragrafoan jasotzen den aurrerapenaz, honela tratatuko da goizeko, arratsaldeko edo gaueko txanda horretan egindako aldaketa:

1.– Aldaketaren eraginpeko langile guztiei aurretik grafiatuta zituzten lanaldiak zenbatuko zaizkie gutxienez, dagozkien kontzeptu aldakorrekin.

2.– Goizeko edo arratsaldeko txandak aldatzen badira, gainera, diru-konpentsazio bat sortuko da, aurretik grafiatutakoaren aldean sartutako denboragatik edo aldaketagatik beragatik (arratsaldeko txandan irteteko ordua eta goizeko txandara sartzeko ordua atzeratzeagatik bakoarik, erabakiak ez dielako eragiten arratsaldeko txandara sartzeko eta goizeko txandatik irteteko orduei). Konpentsazio hori jasotzeko, bi aukera egongo dira:

A) Zenbaketa egingo zaio, eta 11,84 euro jasoko ditu gehiegizko ordu bakoitzeko edo aldatutako ordu bakoitzeko, aldaketak sortzen dituen kontzeptu aldakorrez gainera.

B) 22. artikuluko zenbatekoa ordainduko zaio ordu berezi bakoitzeko, baita sortzen dituen kontzeptu aldakorrak ere, baina ez zaio zenbaketa jasoko.

3.– Ostiral gauetako eta jai-bezperetako zerbitzu erregularretan aldatutako gaueko txandak, bidaiariak:

3.1.– Txanda hauek diru-konpentsazioa jasoko dute, txandatik irteteko grafiatuta zegoen orduaz gainera egindako denboragatik. Konpentsazio hori jasotzeko, bi aukera egongo dira:

A) Zenbaketa egingo zaio, eta 11,84 euro jasoko ditu gehiegizko ordu bakoitzeko, aldaketak sortzen dituen kontzeptu aldakorrez gainera.

B) 22. artikuluko zenbatekoa ordainduko zaio ordu berezi bakoitzeko, gehiegizko orduei dagoenez, baita sortzen dituen kontzeptu aldakorrak ere, baina ez zaio zenbaketa egingo.

3.2.– Txanda horietara sartzeko ordua ordubete baino gehiago aurreratzen bada, honako aukera hauek egongo dira konpentsazioa jasotzeko:

A) Zenbaketa egingo zaio, eta 81,18 euroko zenbatekoa jasoko du hobari gisa, ostiral gaua izan bada; jai-bezpera izan bada, berriz, 115,65 euro jasoko ditu.

B) 22. artikuluko zenbatekoa ordainduko zaio ordu berezi bakoitzeko, baita sortzen dituen kontzeptu aldakorrak ere, baina ez zaio zenbaketa jasoko.

Aurrerapena ordubetetik beherakoa bada, orduko 11,84 eurora hainbanatuta konpentsatuko da gehiegizko denbora hori.

3.3.– Txandetan irteteko edo sartzeko ordua aldatzen ez bada baina zerbitzu bereziren bat ezartzen bada, egindako txanda zenbatuko zaio, eta 11,84 euroko zenbatekoa ordainduko, zerbitzu horietan emandako ordu bakoitzeko.

3.4.– Txandara sartzeko ordua hogeita hamar minutuz baino gehiagoz aurreratzen bada eta, gainera, irteteko ordua atzeratzen bada, zerbitzu berezizat hartuko da, eta 22. artikuluan jasotzen den moduan konpentsatuko da.

Aurrerapena ordu erditik beherakoa bada, 22. artikuluan jasotzen den zenbatekoa ordainduko zaio gehiegizko ordu bakoitzeko.

4.– Aldatzen diren txandek ezingo dute 9 ordu baino gehiago iraun.

5.– Goizeko eta gaueko txandetan egiten diren aldaketek ez dute izango indarreko hitzarmen kolektiboaren 20.10 artikuluan ezarritako ordutegi-mugen eraginik; halere, goizeko txandak aldatzen badira, mugako ordua goizeko 04:00ak izango da.

6.– Gaueko txanda grafiatuta duten, jarduera nagusi gisa bidaiariak garraiatzea ez duten eta gaueko zerbitzu bereziak egiten parte hartzen duten langileei egindako txanda zenbatuko zaie, eta 10,83 euroko zenbatekoa ordainduko zaie zerbitzu horietan egindako ordu bakoitzeko.

7.– Egun/egoitza bateko goizeko eta arratsaldeko txanden % 20n edo gehiagotan aldaketak egin nahi badira, aurretik negoziatu egin beharko da, nahitaez. Aurretik negoziatzen ez bada, akordio hau aplikatuko da, nahiz eta aldaketak hitzarmen kolektiboan ezarritakoa baino lehenago komunikatu.

8.– Zerbitzuak hala behar duenean, ezingo dira arratsalde bateko eta hurrengo goizeko txandak aldatu gaueko txanda sortzea saihesteko; bi txandak aldatu ahalko dira, bakar-bakarrik errazagoa izan dadin gaueko zerbitzua jai-bezperako zerbitzuaren amaierarekin eta hurrengo eguneko txandaren hasierarekin uztartzea.

Lehenengo paragrafoan jasotzen denarekin bat, absentismoko ordezkoa den (edo, Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) absentismoko ordezko-egoeran jarri duen) pertsona batek goizeko/arratsaldeko txanda egin behar duenean eta hitzarmenaren 20.10 artikuluko ordutegi-mugak gainditzen dituenean, 06:00ak baino lehen edo 22:00etatik aurrera egiten duen denbora, zenbaketara gaineratzeaz batera, gehiegizko ordu bakoitzeko 11,84 euroekin ordainduko da, baita sortzen dituen kontzeptu aldakorrek ere.

Absentismoko ordezkoa den (edo, Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) absentismoko ordezko-egoeran jarri duen) pertsona bati nahitaez esleitzen zaionean hiru ordu baino gehiagoko txanda bat 22:00etatik aurrera edo 06:00ak baino lehen, indarreko hitzarmen kolektiboaren 20.14 artikuluan 3. paragrafoan jasotzen den aurrerapenik gabe, nahiz eta borondatezkoa izan ez, modu hauen bitartez konpentsatu ahalko da:

1.– Zenbaketa egingo zaio, eta 20.14 artikuluan (Gaueko zerbitzu bereziak koadroan) ezartzen den zenbatekoa jasoko du.

2.– 22. artikuluko zenbatekoa ordainduko zaio ordu berezi bakoitzeko, baina ez zaio zenbaketa egingo.

Absentismoko ordezkoa den (edo, Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) absentismoko ordezko-egoeran jarri duen) pertsona bati larunbat gau batean nahitaez esleitzen bazaio hiru ordu baino gehiagoko txanda bat 22:00etatik aurrera edo 06:00ak baino lehen, 20.13 artikuluan jasotzen diren ordainketa-formuletatik edozein aukeratu ahalko du.

21. artikulua.– Prestasuna.

Finkatzeko aukerarekin, honako zenbateko hauen sortzapenean bi kolektibo bereizi ahalko dira: koadroari lotutakoa eta lan-egutegiei lotutakoa. Lehenengoari (koadroak) 75,33 euroko zenbatekoa ordainduko zaio hilean kontzeptu honengatik, eta bigarrenari (lan-egutegiak) 47,77 euro.

Lan-egutegiak.

Zerbitzu-koadroei lotuta ez dauden langileen kasuan, lan-denboraren prestasuna lanaldiaren luzapenetan isla daiteke, zerbitzu-irizpideen arabera, beharrezanez erantzun ahal izateko, gehie-

nez 40 ordu urtean, gehienez 3 egun hilean eta gehienez 6 ordu hilean (gehienez 2 ordu egunean). Ordu horiek zerbitzuaren arabera berreskuratuko dira (ordua orduaren truke), udalditik, Aste Santetik eta Gabonetatik kanpo. Prestasun hori ez da gaueko txandan erabiliko.

Zerbitzu-koadroak eta Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP).

Zerbitzuaren premiak direla-eta, enpresak bost atsedeen-egun baliatu ahalko ditu urteko eta agenteko, eta horietako bi egun larunbatean edo igandean baliatu ahalko ditu, ohiko txanden lanak egiteko; hilean, gehienez, bi egun baliatuko ahalko ditu.

Ikuskaritzaren ekimenez, txandan lan egin beharrean, borondatez atsedenaldira hartzen badu langileak, 31,77 euro ordainduko zaizkio.

Astelehenetik ostiralera, enpresak honako hauek baliatu ahalko ditu:

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

b) Atsedenaldira luzeetan, lehen atsedeen-eguna edota azkena.

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

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

Zerbitzu-koadroetan edo Zerbitzuaren Urteko Plangintzan (ZUP) zerbitzuak ezarritako atsedeen-egun bakoitzeko, agenteak 31,77 euro jasoko ditu, atsedenaldira prestasunerako hobari gisa, eta txanda-aldaketa barne izanik. Prestasunaz baliatzen bada gaueko edozein zerbitzu egiteko, atsedenaldira prestasunerako hobariaren balioa 48,18 eurokoa izango da.

Zerbitzuaren Urteko Plangintzaren (ZUP) edo zerbitzu-koadroen mendeko langileei, enpresak haien atsedeen-egunak baliatu ahal izan dituzan, gutxienez bost egun lehenago abisatu beharko zaie, eta langileek zerbitzua eman beharko dute, arrazoi justifikaturik eduki ezean.

Enpresako zuzendaritzak konpromisoa hartzen du langileei deitzeko prozedura hobetzeko, erabilgarri egon daitezkeen. Hala, eskulana harremanetan jarriko da, ahal den neurrian, langileekin, lan-ordutegian eta bost egun baino gehiagoko aurrerapenarekin.

Aurreko paragrafoetako aldaketek atsedenaldira prestasunerako hobaria ordaintzea dakarte (zerbitzu-koadroetan atsedenaldira hartzea edo itzultzea), baina ez dira inoiz zenbatuko hitzarmen kolektibo honen 76. artikuluan (Absentismoko ordezkioentzako hobaria) xedatutakoaren ondorioetarako.

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

Jaiegunik hartzen ez duen txanda duten langileek atsedeen-eguna izango dute egun horretan. Enpresak urtean bi jaiegunetan baino ezin izango du nahitaezko prestasuna eskatu, eta egun horretan txandarik duten pertsonen baliatuko da. Langile horietakoren bat baliatuz gero, jaiegun hori nahitaezko egunen mugarako zenbatuko zaio (2 egun hilean, 5 egun urtean), laneguntzat har-

tuta. Jaiegun horiek honako hauek izango dira: maiatzaren Lehena eta egoitza bakoitzean garaiz (urtea amaitu aurretik) jakinaraziko den beste jaiegun bat.

Bestalde, larunbatetan eta igandeetan nahitaezko prestasuneko bi egun eskatu ahalko dira, orain dauden bost egunen barruan, honako baldintza hauek errespetatzen badira:

1.– Abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a kanpoan geratzen dira, baita urteko gainerako jaiegunak ere, asteburuetan egokitzen ez badira, egun horietan txandarik ez duten langileentzat urtea amaitu aurretik finkatu diren bi egunak (Maiatzaren Lehena eta beste bat) kenduta.

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

3.– Astean gutxienez 36 orduko atsedena egongo da.

4.– Urteko asteburuen herenak libreak izatea bermatuko da.

5.– Langileak, behin, ezetz esan ahalko dio deiari.

6.– Koadroan jasota dauden larunbat gauetan ez da aplikatuko.

Urte bakoitzaren hasieran, Zuzendaritzak borondatezko langileak eskatuko ditu prestasun hori egiteko, boluntarioen sistemak huts egiten duenean bakarrik jo behar izan dezan derrigortutako langileengana.

Nahitaezko prestasunean benetan lan egindako eguna (larunbata, igandea edo jaieguna) ordaintzeko, PKBren orduko prezioa hartuko da kontuan egindako ordu bakoitzeko, eta txandak eragindako gainerako kontzeptu aldakorrak (larunbat edo igandeetako hobaria, gaueko plusa...) ere ordainduko dira.

22. artikulua.– Zerbitzu bereziak.

Zerbitzu berezitzat jotzen dira honako baldintza hauek biltzen dituzten tren-, tranbia- edo autobus-zerbitzuak:

Noizbehinkako zerbitzuak, unean uneko arrazoien ondoriozkoak, zerbitzu-eskaintza araututik kanpo daudenak eta bidaiariak garratzen dituztenak, gaeuz; lanalditik kanpo egin behar dira.

Zerbitzuok lehentasun-ordena honen arabera beteko dira:

1.– Lan-poltsako aldi baterako langileak.

2.– Borondatezko langileak.

Bereziki izendatutako langileek emango dute zerbitzu berezia. Eskulan-kudeatzaileek, zerbitzua betetzeko, borondatez parte hartu nahi duten langileak erabiliko dituzte; beraz, pertsona bati ez zaio bigarren zerbitzu berezirik esleitu, zerbitzurik eman ez duen eta lanpostu bera duen borondatezko langile bat baldin badago, eta horrela behin eta berriro.

Zerbitzu berezia dimentsionatzeko, ohiko zerbitzuen segurtasun- eta kalitate-baldintzak bermatzeko gutxieneko ezinbestekoa hartuko da kontuan.

Zerbitzuok eman behar direnean, enpresaren Zuzendaritzak zerbitzuon ezaugarrien eta esleitu-tako baliabideen berri emango die langileen ordezkari; ahal bada, aurretik.

Zerbitzu berezietan esku hartzen duen langile orok, duen lanpostua edozein izanda ere, 24,08 euro sortuko ditu orduko, gehi lanaldian sortutako kontzeptu aldakorrak.

Merkatu berriak atxikitzeko egiten diren zerbitzuak ez dira berezizat joko, ondorio ekonomikoetarako. Zerbitzuok finkatzen badira, linea horren koadroen hurrengo negoziazioan arautu beharko dira; betiere, zerbitzu berria hasi denetik sei hilabete igaro badira.

23. artikulua.– Errotazioa.

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

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

A) Egiturazko orduak.

Honako hauek izango dira aparteko egiturazko orduak:

- a) Ezusteko eskariak eta garraio bereziak estaltzeko beharrezkoak direnak.
- b) Puntako produkzio-uneen ondorioz sortutakoak.
- c) Ustekabeko absentziak betetzeko behar direnak.
- d) Garraio-zerbitzua egin bitartean, zerbitzua bera egiten uzten ez duten material- edo instalazio-kalteak edo -matxurak konpontzeko edo halakorik ez izateko egin beharrekoak.
- e) Atzerapenek edo antzeko arrazoiek sortutakoak.
- f) Txanda-aldaketen ondorioz sortutakoak.
- g) Zerbitzurik gabeko bidaiak sortutakoak.
- h) Eta, oro har, ET/FVren berezko jardueren ondoriozko egiturazko inguruabarrengatik behar diren aparteko orduak.

B) Presentzia-denbora.

Presentzia-denboratzat hartuko dira honako zio hauek:

- a) Itxarote-denbora eta igurikimena.
- b) Guardia-zerbitzuak.
- c) Zerbitzurik gabeko bidaiak.
- d) Matxurak eta gorabeherak.
- e) Bidaian zeharreko otorduak.
- f) Antzeko beste edozein egoera, langilea enpresaren esanetara badago.

Presentzia-orduak ez dute eraginik izango aparteko orduetarako legezko mugan, nahiz eta aparteko orduen prezioan ordaintzen diren. Salbuespena zerbitzurik gabeko bidaiak izango dira, hainbanaketako orduaren prezioan ordaintzen baitira.

25. artikulua.– Oporrak eta JBA.

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

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

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

Koadroei lotutako langileek 42 egun naturaleko oporraldia izango dute; larunbat, igande eta jaiegunetan atsedean hartzen dutenek, berriz, astelehenetik ostiralerako 25 laneguneko oporraldia izango dute.

Aurreko paragrafoan adierazitako salbuespenarekin, 42 egun naturaleko oporraldiaz gainera (6 aste), koadroei lotutako langile guztiek 14 egun izango dituzte berreskuratutako jaiegun gisa, eta beste 7 egun gehiegizko lanaldiagatik berreskuratutako aste gisa. 21 eguneko multzo horri JBA esango zaio.

Honela gozatuko da aldi horiez:

25.1.– Opor-poltsa sortuko da, eta beraz ordaindu egingo da, soilik enpresak egun horiek urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean hartzeko eskatzen baldin badu.

25.2.– Koadroei lotutako langileek, oporrak urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartzen badituzte, 5,84 euroko konpentsazio ekonomikoa izango dute, opor-poltsa gisa.

25.3.– Langile guztiei, kontzeptu finkoetz gainera, honako kontzeptu aldakor hauen batez bestekoa ordainduko zaie oporretan, oporreatik hoberi gisa: agente bakarraren hobaria, egunez gidatzeko baimena izateagatik hoberi, asteko PKB hoberi, eguneko prestasun-hoberi, gaueko prestasun-hoberi, larunbat, igande, jaiegun eta zubietan lan egiteagatik hoberi, lanaldi zatituaren hobaria, gaukotasun-hobariak, txartelak saltzeagatik hoberi, txandakako lanaldiaren hobaria, txanda aldatzeagatik hoberi, gidari-kobratzailearen kalte-ordaina, hitzartu gabeko zerbitzu berezia, gaueko zerbitzuen txanda orokorra, larunbat gaueko zerbitzuen txanda, jai-bezpera gaueko zerbitzuen txanda, Gabon-gaueko eta Urtezahar-gaueko zerbitzuen txanda, lanaldien arteko denboragatik hoberi eta txanda-hoberi (2022ko urtariletik aurrera).

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

Egunez aldatutako jaiegunez eta berreskuratutako asteaz gozatzeko aldiari (JBA), oporreatik hoberi ordainduko zaie modu horretan lan egiten duten langile guztiei, hau da, egunez aldatu eta multzokatutako oporrak dauzkaten.

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

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

Autobusetako langileei, zerbitzuko baldintzek ahalbidetzen badute, oporrak udan hartzeko moduan banatuko zaizkie txandak.

25.5.– Egutegian ezarritako oporraldiak edota JBAk bat egiten badu egoera hauetariko batekin: arriskudun haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo amatasun- eta aitatasun-baimena; orduan, eskubidea dago hartu ez den denboraldia beste garai batean hartzeko, etenaldia amaitutakoan, oporraldiaren urte naturala amaitu bada ere. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan xedatutakoa.

25.6.– Oporrak edo JBA hartu baino lehen aldi baterako ezintasun-egoera sortzen bada, oporraldia eten egingo da, eta beste garai batean hartu ahalko da, oporraldiaren urte naturala amaitu bada ere. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan xedatutakoa.

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

Egunez aldatutako jaiegunak ezingo dira, inola ere, Aste Santuan eta Gabonetan hartu.

25.7.– Egunez aldatutako jaiegunen eta berreskuratutako astearen kasuan, alta-aldiari dagokion zatia gozatzeko eskubidea baino ez da izango, osorik hartu badira ere. Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek formula bat adosteko konpromisoa hartzen dute, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langile bat lan-ordutegiaren zenbaketan kaltetua edo onuraduna izan ez dadin. Ordura arte, honela kalkulatu da:

25.7.1.– Egun horietan atsedetik ez duten koadroetako langileek egunez aldatutako jaiegun gehiegi hartu badituzte, zenbaketa amaitzen denean erregularizatuko dira aldi baterako ezintasun-aldiekin bat egin duten egunak. Hau da, 2025ean, guztizkoari (14) kendu egingo zaizkio 2024an aldi baterako ezintasun-egoerekin bat egin zuten egunak, eta horrela behin eta berriro.

Egoera hori langileen alde edo kontra atera daiteke: 14 egunez gozaten badu eta urtearen zati batean aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada, hurrengo urtean gozatzeko egun gutxiago izango ditu. Halere, esleitutako jaiegunetan aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada eta urtean zehar hartu ez baditu, hurrengo urtean gozatzeko egun gehiago izango ditu, nahiz eta aldi baterako ezintasun-egoera urte naturaletik kanpo amaitu.

25.7.2.– Berreskuratutako asteari dagokionez, egunez aldatutako jaiegunekin bezala jardungo da, desberdintasun honekin: gozatu daitezkeen egunen kalkulua alta-aldiarekin proportzioan egingo da, 7 egun/301 lanaldi kalkulatu, proportzionalki, eta kontuan hartuta aldi baterako ezintasun-egoerarekin bat egin duten eta, beraz, egunez aldatu diren jaiegunak kalkulura gaineratuko direla.

Adibidez: 40 eguneko aldi baterako ezintasuna izan duen agente bati 2 jaiegun murriztu bazaizkio, honela jardungo da, hurrengo urteko gehiegizko orduak kalkulatzeko:

$X = (7 / 301) * (\text{ABEko } 40 \text{ egun} - \text{egunez aldatutako } 2 \text{ jaiegun}) \text{ egun}$, eta enpresari zor dizkion egunak dira emaitza.

Bi aldeek formula bat adosteko konpromisoa hartzen dute, aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen langile bat ordu kopuruan kaltetuta edo onuraduna izan ez dadin.

25.7.3.– Aurreko bi puntuetako kalkuluak egin eta gero, ateratzen diren egunak zenbaketarako lanaldi teorikoarekin biderkatuko dira, eta horren emaitza itzuli edo hartu beharreko ordu-kopurua izango da.

25.8.– Urtean dagozkionak baino egun gehiago hartzeagatik hurrengo urtean lanegun gehigariak ezarri behar badira, JBAko blokearen hasieran lanegun kopurua handitu ahal izango da.

Opor- eta egoitza-taldeko langileen % 25i baino gehiagori eragiten badie, JBA-aldiaren amaieran ere jardun ahal izango da, honako eskema honen arabera: afekzio-egun gehien dituen pertsona JBako blokearen hasierara, bigarrena amaierara, hirugarrena hasierara, eta horrela, hurrenez hurren.

Enpresak egunak finkatzeko irizpidea ondo aplikatzen duela zainduko du Batzorde Iraunkorreko idazkariak, lehen azaldutako inguruabarrak biltzen direla egiaztatuz.

Enpresa eta langilea ados jartzen badira, gehiegizko kopuruaren gainean edo edozein oporraldiren nahiz JBAREN gainean jardun ahal izango da.

Enpresak egunak hilabetetik beherako aurrerapenarekin finkatzen baditu eta akordio honen egunean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren 76. artikuluko baldintzak betetzen badira, absentismoko ordezkoren hobaria jasotzeko eskubidea sortuko da.

Gainerako kontzeptu aldakorrak jasoko dira, bakar-bakarrik berreskuratu beharreko egunetan sortu badira, benetan lan egindako egunetan, eta atsedeen-egunetan ez da hobaririk jasoko.

Urteari dagozkionak baino egun gutxiago hartzeagatik hurrengo urtean atsedeen-egun gehiago jaso behar badira, zerbitzuarekin ados jarrita finkatuko dira. Ados jarri ezean, zerbitzuak blokean multzokatuko ditu, udaldia kenduta (ekainaren 1etik irailaren 30era).

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

Eskulan-zerbitzuak egokitzen zaizkien oporraldiak esleitu eta bermatuko dizkie sasoiko kontratua duten aldi baterako langileei (udako koadroak eta neguko koadroak), baldin eta lanbide-kategoriari eta egoitzari eusten badiete. Abenduko lehenengo hamabostaldian emango da oporraldiaren dataren berri.

Sei hilabeteko edo hortik gorako kontratua duten aldi baterako langileek (gaikuntza-aldian dauden gidariak kenduta) hiru asteko oporrak izango dituzte sei hilez behin. Halaber, proportzioan dagozkien JBak hartuko dituzte.

Langileren bat aldi baterako ezintasun-egoeran badago, onartutako aldaketei eutsiko zaie, bi langileren oporraldietan eskulana aldatzea onartu ondoren.

25.10.– Oporrak hartzen diren uneko mailaren arabera ordainduko dira oporrak, zer denboralditan sortu diren gorabehera.

LAUGARREN TITULUA

BAIMENAK

26. artikulua.– Baimenen araubidea.

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

- a) Amatasun- eta edoskitze-baimena.
- b) Aitatasun-baimena.
- c) Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

- d) Norberaren edo ahaideen ezkontzagaritako baimena.
- e) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagaritako baimena.
- f) Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak egiteko baimena.
- g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.
- h) Sindikatu edo langileen ordezkariak lanak egiteko baimena.
- i) Norberak betetzen duen lanpostuarekin lotura zuzena duten ikasketak egiteko baimena.
- j) Norberak betetzen duen lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.
- k) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

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

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

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

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

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

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

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

Ezkontzaz kanpoko bikote-elkarketek ezkontideen eskubide berberak izango dituzte, artikulu honetan xedatutako baimenak eskatzeko. Bikote-bizikidetzak egiaztagiria, beharrezkoa da izatezko Bikoteen Udal Erregistroan inskribatuta egotea edo langilearen bizilekuari dagokion bizi-kidetzak-ziurtagiria aurkeztea, udalak egindakoa.

Administrazio Ataleko Zuzendaritzaren 1/2012 zirkularra, judizialki berretsitako zatian, indarrean egongo da berori ordezkatzeko duen arau berri bat adostu arte.

27. artikulua.– Baimenen arteko bateraezintasuna.

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

28. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

29. artikulua.– Jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimena.

1.– Jaiotzak, erditzea eta adingabearen zaintza barne, hemeretzi astez etengo du ama biologikoaren eta ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua. Guraso bakarreko guraso bakarra izanez gero, etenaldia hogeita hamabi astekoa izango da. Erditze goiztiarren kasuan eta, beste edozein arrazorengatik, jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar duenean, etenaldia zenbatu ahal izango da, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuta, ospitaleko alta ematen den egunetik aurrera. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira ama biologikoaren kontratua nahitaez eten beharreko erditzearen ondorengo sei asteak.

Haurra garaia baino lehen eta pisurik gabe jaiotzen bada, eta jaioberriak, egoera klinikoren bat dela eta, zazpi egun baino gehiagoz ospitaleratu behar badu erditu ondoren, etenaldia luzatuko da jaioberria ospitalean dagoen adina egunetan, gehienez ere hamahiru aste gehituta, eta erregelamendu bidez garatzen den moduan.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedeneko sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzeko eskatzen bada. Gurasoetako bat hilez gero, beste gurasoak baimen osoa edo, hala badagokio, geratzen den baimena erabili ahal izango du.

Adingabea zaintzeko guraso bakoitzaren kontratu-etetea honela banatzen da:

a) Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

b) Hamaika aste, hogeita bi aste guraso bakarrekoak izanez gero. Langileak nahi izanez gero banatu ahal izango dira, astean metatuta edo etenda hartu beharreko aldietan, eta adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan gauzatu.

c) Bi aste, lau aste guraso bakarra bada, adingabea zaintzeko. Aste horiek langileak nahi izanez gero banatu ahal izango dira, astero metatuta edo etenda, semeak edo alabak zortzi urte bete arte.

Eskubide hori langilearen indibiduala da, eta ezin zaio beste gurasoari eskualdatu. b) eta c) letretan aurreikusitako eteteak lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango dira, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta, eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari eskubide hori baliatuko duela, hala badagokio, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du, arrazoi oinarritun eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Paragrafo honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoaren terminoan trans haurdunak ere sartzen dira.

Adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren kasuetan, 45.1.d) artikulua arabera, etenaldiak hemeretzi asteko iraupena izango du adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile bakoitzarentzat. Guraso bakarra bada, adoptatzaile, adopzio-helburuko zaintzaile edo hartzaile bakarra dagoelako, etenaldia hogeita hamabi astekoa izango da.

Adingabea hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedeneko sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzeko eskatzen bada. Adoptatzaileetako bat, adopzio-helburuko zaintzaileak edo harreragileak hiltzen badira, beste pertsonak baimen osoa edo, hala badagokio, geratzen den baimena erabili ahal izango du.

Adingabearen zaintzagatik adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzari kontratua etetea honela banatzen da:

a) Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko administrazio-erabakia eman eta berehala.

b) Hamaika aste, hogeita bi aste guraso bakarrekoen kasuan. Langileak hala nahi izanez gero, astean metatuta edo etenda hartu beharreko aldietan banatu ahal izango dira, eta adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteetan baliatu ahal izango dira.

c) Bi aste, lau aste guraso bakarra bada, adingabea zaintzeko. Aste horiek, langileak hala nahi izanez gero, astero banatu ahal izango dira, metatuta edo etenda, adingabeak zortzi urte bete arte.

Adingabe berak ez du inola ere langile berarengan etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Nazioarteko adopzioaren kasuetan, gurasoek adoptatu nahi duten haurren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean, paragrafo honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da. Eskubide hori langilearen indibiduala da, eta ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzio helburuko zaintzaileari edo harreragileari.

b) eta c) letretan aurreikusitako eteteak lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango dira, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta, eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari eskubide hori baliatuko duela, hala badagokio, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzea, arrazoi oinarridun eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta.

2.– Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikulua araberak, langileek lanetik ordubete irteteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute, bularreko umea zaintzeko, bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan. Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordeztu ahal izango du, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu. Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu eragile beragatik eskubide hori baliatzen badute, aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango da enpresaren funtzionamenduko arrazoi oinarridun eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak plan alternatibo bat eskaini beharko du, bi langileen gozamina bermatzeko eta kontziliazio eskubideak baliatzea ahalbidetzeko. Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek eskubide hori iraupen eta erregimen berarekin baliatzen dutenean, edoskitzaileak hamabi hilabete bete arte luzatu ahal izango da gozate-aldia, eta soldata proportzionalki murriztuko da bederatzi hilabeteak betetzen direnetik aurrera.

3.– Ordutegia zehazteari eta oporrak hartzeko aldiak zehazteari buruz enpresaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioaren Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

30. artikulua.– Norbere edo senideen ezkontzagaritiko baimena.

1.– Langileak 20 eguneko baimena izango du ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango du baimena, baina, edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da.

2.– Halaber, baimen hori hartzeko eskubidea dute bizikidetza egonkorrari ekiten dioten bikoteek (ezkontzaz kanpo elkartutakoek). Horretarako, ordea, interesdunak helbideratuta dauden udalerriko udalak egindako bizikidetza-ziurtagiriaren bidez egiaztatu behar dute, edo, bestela, Izaitezko Bikoteen Udal Erregistroaren ziurtagiriaren bidez. Hitzarmen hau indarrean jarri eta gero bizikidetza egonkorrean hasten diren langileentzat baino ez da izango baimen hau. Ezingo da ezkontzagaritiko edo bizikidetza egonkorra hasteagatik beste baimenik hartu 6 urte igaro arte, eta, inoiz ere ez, bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.

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

31. artikulua.– Senideen gaixotasun larri edo heriotzagaritiko baimena.

1.– Heriotzagaritiko, langileak 5 laneguneko baimena izango du ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren kasuan, eta 3 laneguneko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailarainoko ahaideen kasuan.

Aurreko paragrafoan ezarritako graduetan dagoen senidea lege z baimendutako eutanasiagaritiko hiltzen bada, bost edo hiru lanegun horiek espediente izapidetzen den bitartean hartu ahal izango dira.

Langileak, alde aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango du, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetarako: Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta etxean atseden hartzea eskatzen badu, izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko senidea barne, bai eta aurreko ez bestelako edozein pertsonarena ere, baldin eta langilearekin etxe berean bizi bada eta hura benetan zaindu behar badu. Egunak elkarren segidakoak izan daitezke edo ez, eta gertaera eragilearen arrazoiak irauten duen bitartean hartu ahal izango dira.

Ondorio horietarako, ospitaleratzea izango da, halaber, gaua igarotzea eta bi otordu nagusietako bat egitea, bazkaria edo afaria, baldintza horiek betetzen dituzten larrialdietako edo boxetako egonaldiak barne.

2.– Aipaturiko baimen-aldiei 2 lanegun gehituko zaizkie, eskubidea eragiten duen gertaera langilearen lan-egoitzatik 150 km-ra baino gehiagora izan bada.

3.– Odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailako ahaideren batek gaixotasun larririk badu, justifikatuta, langileak eskubidea du iraupen bereko beste bigarren baimen bat hartzeko,

lehenengo baimena bukatzen denetik 30 egun igaro ondoren; hala ere, ezin da erabili ohiko egoitzara dagoen distantziagatiko luzapena.

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

5.– Artikulu honetan araututako baimenei esker jai emandako lanegunak, nahitaez, jai hartzeko gertaerak suertatzen diren egunetan hartu beharko dira.

6.– Langileek baimen ordaindu honetaz gozatzeko eskubidea izango dute, baldin eta senideak medikuaren alta jaso ez badu; eta pentsatuko da ospitaleko altak berez ez duela bazterten baimena eskatzea eragin duen larritasuna edo etxean atseden hartzeko beharra.

32. artikulua.– Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonaletarako baimena.

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

2.– Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira derrigorrezko eginkizuntzat:

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

– Langilearekin bizi diren eta desgaitasun psikiko edo fisikoren bat duten odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideei izapide zehatzak egiten laguntzea, beren egoerak hala eskatuta.

– Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea.

– Notariotzako eskabideak eta izapideak egitea.

– Erakunde ofizialetarako beharrezkoak diren izapideak egitea.

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

33. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

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

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

34. artikulua.– Sindikatu edo langileen ordezkarietarako lanak egiteko baimena.

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

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

35. artikulua.– Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten hobekuntza-ikastaroak egiteko baimena.

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

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

36. artikulua.– Lanpostuarekin edo laneko eginkizunekin zuzenen lotuta ez dauden ikasketak egiteko baimena.

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

37. artikulua.– Kontsultetara, tratamenduetara eta mediku-azterketetara joateko baimena.

1.– Langileek, norberaren beharrak direla-eta, eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko, bertaratu direla behar bezala frogatzen badute eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute, langilea lanorduetatik at joateko. Baimenak behar beste iraungo du, kasu bakoitzaren inguruabarren arabera. Edonola ere, langileak emandako egiaztatze nahitaez azaldu beharko dira kontsultako, tratamenduko edo azterketako zentroan emandako denboraren hasiera- eta amaiera-orduak, eta ez da baimen ordaindua emateko arrazoirik izango eskakizun hori bete ezean.

2.– Halaber, beharrezkoa denean, langileak berak bete beharrezkoa denean eta bizilekua duen lurralde historikotik atera behar duenean, langileak baimena izateko eskubidea izango du, zuzeneko ahaideen kontsulta medikoetara joateko, baldin eta elkarrekin bizi badira eta ahaidea haren kontura bizi bada.

Gainera, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideren baten edo langilearekin bizi den maila urrunago bateko ahaide baten inguruabarrak direla-eta (adibidez, kimioterapia bezalako tratamendu jakin batzuegatik) pertsona horri lagundu behar bazaio, langileak baimen hau jaso ahalko du.

Langileak lanetik alde egiteko eskubidea izango du ezinbesteko kasuetan, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten presako familia-arrazoiek hala eskatzen dutenean, eta gaixotasun edo istripu baten ondorioz berehala lanera joan behar izatea ezinbestekoa denean. Langileek eskubidea izango dute atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau eguneko absentzia-orduak ordainduak izan daitezen, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren artean adostutakoaren arabera, absentzia arrazoiaren ziurtagiria aurkeztuz, kausa bada.

Kasu horietan, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak, baimenaren beharra behar bezala justifikatuta, berariaz ezarriko du baimenaren iraupena, kasuaren inguruabarrak, egin beharreko joan-etorriak eta gainerako arrazoiak kontuan hartuta.

3.– Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar den denbora, eta adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, informazio- eta prestakuntza-saiotara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar den denbora, betiere lanaldiaren barruan egin behar diren kasu guztietan.

38. artikulua.– Antzinasunagatiko egun libre gehigarria.

Enpresan hemezortzi urteko antzinasuna betetzen dutenean edo urte horretan antzinasun hori beteko dutenean eta hortik aurrera, urtero, langileek egun libre bat izango dute; betiere, aurreko urtean sei egun baino gehiago egin ez badituzte gaixotasun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran, COVID-19aren pandemiak eragindakoak kanpo utzita.

Era berean eta baldintza beretan, enpresan hogeita bost urteko antzinasuna betetzen dutenean edo urte horretan antzinasun hori beteko dutenean, langileek beste egun libre bat izango dute urtean; betiere, aurreko urtean sei egun baino gehiago egin ez badituzte gaixotasun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran, COVID-19aren pandemiak eragindakoak kanpo utzita.

Egun horiek baldintza hauen arabera hartuko dira:

- Astelehenetik igandera hartuko dira, Aste Santutik eta Gabonetatik kanpo.
- Langileak aurretik eskatu beharko ditu, eta eskulan-kudeatzaileak ados egon beharko du.
- Urte naturalaren barruan baino ezin izango dira hartu.

39. artikulua.– Soldatarik gabeko baimenak.

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

Baimen horiek nork bere kargudunaren bitarte izapidetuko ditu, hark jakinaraziko baitio Giza Baliabideen Zuzendaritzari; sail horrek emango du baimena, eskatu eta 30 egunera, zerbitzu-premiekin horretarako bidea ematen badute.

Langileek guraso baimena izateko eskubidea izango dute, une bakoitzean indarrean dagoen arauak ezartzen duenaren arabera, semea, alaba edo harreran hartutako adingabea zaintzeko, urtebetetik gora, adingabeak zortzi urte bete arte. Baimen horrek gehienez zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Baimen hori langileen eskubide indibiduala da, gizonena zein emakumeena, eta ezin da eskualdatu. Langileari dagokio gozamenaren edo, hala badagokio, gozamen-aldien hasiera- eta amaiera-data zehaztea, eta enpresari jakinarazi beharko dio hamar egun lehenago edo hitzarmen kolektiboetan zehaztutakoaren aurretik, ezinbesteko kasuetan izan ezik, haren egoera eta enpresaren antolamendu-beharrak kontuan hartuta. Bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute eskatutako aldian guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen duen subjektu eragile beragatik, enpresak arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du baimenaren emakida, idatziz justifikatuz eta malgutasun bereko beste aukera bat eskaini ondoren.

40. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko lizentziak.

1.– Norberaren gauzetarako ordaindu gabeko lizentziak, oso arrazoi justifikaturik ez badago, jarduneko zerbitzuan hasi edo berriro lanean hasi eta urtebete igaro ondoren bakarrik eskatu ahal izango dira.

2.– Ordaindu gabeko lizentziak kargudunari eskatu behar zaizkio, behar besteko aurrerapenez, hark jakinaraziko baitio Giza Baliabideen Zuzendaritzari, egiaztagiri egokiekin batera, onartu edo uka dezan.

3.– Ordaindu gabeko lizentziak ez dira ordainduko. Baimen horien denbora ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzeko, eta iraupen metatua ezin izango da bost urtean urtebetetik gorakoa izan. Bost urteen zenbaketa lizentzia erabiltzen hasten den egunetik hasiko da. Lizentzia etenik gabeko urtebeterako bada, ezingo da horrelako beste lizentziarik eman, lizentzia hasi denetik bost urte igaro arte. Urtebetetik beherako eskaeren kasuan, lizentzia hasten den egunean hasiko da zenbatzen, eta, egun horretatik bost urteko epean, norberaren gauzetarako baimen gehiago eman daitezke, urtea bete arte.

4.– Ordaindu gabeko lizentziak ikasketa ofizialak egiteko eskatzen badira, oro har, gehienez plantillaren ehuneko hamarri eman dakioko lizentzia, urtean behin eta gehienez hiru hilabetez jarraian. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora ematea dago.

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

6.– ET/FVko langileek soldatarik gabeko beste lizentzia bat eska dezakete, urte natural bakoitzaren barruan, gutxienez 15 eguneko eta gehienez bi hilabetekoa. Lizentzia horiek, bi hilabetekoak edo bi hiletik beherakoak, ez dira kenduko lerrun-zerrendarako.

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

8.– Lizentzia hauek ez dira ordainduko, eta, gozaten diren aldian, ez da Gizarte Segurantzari kotizatuko.

41. artikulua.– Lan-harremana etetea, lanpostua gordeta.

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

1.– Langileari askatasuna kentzen bazaio.

Askatasun-gabetzearen ondorioz lan-harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du kondena-epai irmoa eman arte, eta ez du inolako ordainsaririk jasoko egoera horretan dagoen bitartean.

2.– Baliaezintasuna aitortu eta lanpostua gordetzea.

Lan-harremanak etenda iraungo du, baldin eta, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak baliaezintasunari buruz emandako hasierako ebazpenean epe bat agertzen bada, bi urtekoa edo txikiagoa, berrikuspena eskatu ahal izateko, interesdunaren ezintasun-egoerak hobera egingo duelakoan, 55. artikuluan xedatutakoari eragotzi barik (ezintasuna berrikusi ondoren lanera itzultzea).

3.– Haurdunaldian eta edoskitzaroan arriskua izatea.

Haurdunaldiko eta edoskitzaroko arriskua dela-eta lan-harremana eteten bada (92. artikuluan arautzen da arrisku hori), Gizarte Segurantzako prestazioaren osagarria ordainduko du enpresak, langileak egiazko soldataren % 100 jaso dezala bermatzeko.

4.– Genero-indarkeriaren biktimak, Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera.

42. artikulua.– Norberaren aukerako urtea.

Estresaren aurkako neurrien eta lana, bizitza pertsonala eta familia uztartzeko neurrien esparruan, norberaren aukerako urtea ezartzen da, partzialki ordaindutako baimen gisa, eskaeraren egunean enpresan gutxienez 4 urteko antzintasuna duten langile finkoentzat.

Partzialki ordaindutako baimena ondoz ondoko 4 urtez aplikatuko da, honakoarekin bat:

– Baimen-aldiaren lehen hiru urteetan, baimena hartzen duten langileek lanaldi osoa egin beharko dute, eta laugarren urte osoan jai izango dute. Lau urteetan, ordainsari finkoen ehuneko hirurogeita hamabost kobratuko dute.

– Lan egiten duten aldian, ordutegiaren eta egutegiaren arabera benetan egokitzen diren kontzeptu aldakorrek jasoko dituzte. Laugarren urtean, ez dute kontzeptu aldakorrik jasoko.

– Eskaerak lehengo urtearen aurreko urteko urriaren 1a baino lehen bidaliko dira, eta, onartzen badira, hurrengo urteko urtarrilaren 1ean hasiko da baimen-aldia.

– Batzorde Paritarioak adostuko ditu baimenaren baldintzak, baimena eskatzeko modua, baietsi daitezkeen eskaeren kopurua eta baimena emateko prozedura arautuko dituen erregelamendua.

BOSGARREN TITULUA

ESZEDENTZIAK ETA LANALDI-MURRIZKETAK

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

44. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia emango da lanera joatea eragozten duen kargu publikoren baterako hautapenatarako edo izendapenatarako, eta eskubidea dago lanpostua gordetzeko, antzintasunerako zenbatzeko eta lanpostu-sustapenetara eta -lekualdaketetara aurkezteko.

Era berean, ordezkagaitasun handieneko erakunde sindikal baten edo aitortutako GKE baten zuzendaritza-, probintzia-, autonomia- edo estatu-organoetan kargu sindikal batean edo halakotzat aitortutako GKE batean aritzen den edo kargu sindikal batean aritzeko deia egiten zaion langileak nahitaezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, eta eskubidea izango du lanpostua gordetzeko eta antzintasuna zenbatzeko karguan dagoen bitartean, bai eta sustapenetara eta lekualdaketetara aurkezteko ere.

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

45. artikulua.– Langile finkoek, ET/FVren zerbitzuan gutxienez urtebeteko antzinasuna egiaztatuz gero, eskubidea izango dute interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor dakien; eszedentzia hori ez da lau hiletik beherakoa izango, ezta bost urte-tik gorakoa ere.

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

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

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

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

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

Justifikatu ondoren, ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko, oposizioak prestatzeko, ahaide gaixoak edo gurasoak zaindu behar izateko edo egoitza luzerako aldatu behar izateko edo epe- mugarik gabe atzerrira joan behar izateko xedeaz borondatezko eszedentzia eman bazaio eta, itzultzea eskatzen duenean, lanpostu hutsik ez badago, ET/FVk hiru hileko epea du nahitaez itzulera bide-ratzeko, edozein kategoriataro egokituta, eta langileak lehentasunezko eskubidea izango du, bere kategorian hutsik geratzen den edozein lanpostu hartzeko.

Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urte igaro beharko dira aurrekoa amaitu zenetik.

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

Langileak egoera horretan jarraitu ahal izango du egoera hori eragin zuen zerbitzu-harremanak irauten duen bitartean. Egoera amaitutakoan, hilabeteko epea du langileak, lanpostura itzultzea eskatzeko.

Eszedentzia hauek ez dute lanpostua gordetzeko eskubiderik sortzen, eta, eszedentzian dagoen langileak hutsik dagoen edo hutsik geratzen den lanposturako lehentasuna izateko, lan- postu huts horrek berak utzitako lanpostuaren kategoria berekoa edo antzekoa izan beharko du. Egoera horretan emandako denbora ez da zenbatuko igoeraren, antzinasunaren edo eskubide pasiboen ondorioetarako.

47. artikulua.– Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo admi-nistra- zioaren ebazpenaren egunetik aurrera.

Era berean, gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute ezkontidea edo izatezko bikotekidea zaintzeko, edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko senide bat zaintzeko, izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko senidea barne, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten. Idatz-zati honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, eta zatika hartu ahal izango da.

Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera sortzen badute, enpresak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera, idatziz behar bezala arrazoitutako funtzionamendu-arrazoi oinarridun eta objektiboengatik. Kasu horretan, enpresak plan alternatibo bat eskaini beharko du, bi langileen gozamina bermatzeko eta kontziliazio-eskubideak baliatzea ahalbidetzeko.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentziaren hasierak amaiera emango dio ordura arte baliatzen ari zenari. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresak ikastaro horietan parte hartzeko deialdia egin beharko du, batez ere lanera itzultzen denean. Lehenengo urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igarotakoan, erreserba lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bati dagokio. Hala ere, langilea familia ugariaren izaera aitortua duen familia bateko kidea bada, lanpostua gehienez ere hamabost hilabetez gordeko zaio kategoria orokorreko familia ugaria bada, eta gehienez hemezortzi hilabetez kategoria bereziko familia ugaria bada. Eskubide hori beste gurasoaren iraupen eta erregimen berarekin baliatzen duenean, lanpostua hemezortzi hilabetez gordeko zaio gehienez ere. Eskubide hori baliatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea eta, era berean, genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea saihestea.

Semea edo alaba ezindua bada jaiotzan, adopzioan, adopziorako zaintzan edo harreran, kontratuaren eteteak bi aste gehiago iraungo du, bat guraso bakoitzarentzat. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzaren kasuan, luzapen bera aplikatuko da lehenengoa ez den seme edo alaba bakoitzeko. Guraso bakarra badago, atal honetan aurreikusitako luzapen osoak baliatu ahal izango ditu bi guraso dituzten familien kasuan.

Era berean, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko, gaixotasun terminala egiaztatzen badu eta bere kabuz baliatu ezin bada. Eszedentzia horrek sei hilabeteko iraupena izango du gehienez, senidearen heriotzaren data sei hilabete horiek baino lehenagokoa denean izan ezik.

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

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

48. artikulua.– Adingabeak edo elbarri fisiko, psikiko edo sentsorialak eta 2. mailarainoko ahai-deak zaintzeko lanaldi-murrizketa.

Legez agindutako zaintza izateagatik, langileak lanaldia laburtzeko baimena eska dezake, zuzenean bere ardurapean 14 urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta

desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat duen norbait badu; gutxienez, zortzirena murriztu ahalko du, eta, gehienez, erdia. Soldatako kontzeptu guztiak ere proportzio berean gutxituko zaizkio.

Eskaera hori 14 urtetik gorako adingabeak zaintzeko ere egin daiteke, baina Antolaketa Sailak onetsi beharko du.

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

Ordutegia murriztea eta lanaldia murrizteko aldia zehaztea langileari dagokio, bere ohiko lanaldiaren barruan

ET/FVko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide bera baliatzeko aukera badute, enpresaburuak eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du; betiere, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

49. artikulua.– Genero-indarkeriaren biktimak.

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

Neurri horiek antolatzeke, enpresa eta langilea ados jarriko dira, eta, horren ezean, Langileen Estatutuaren 37.8 artikuluan xedatutako arauak ezarriko dira, gatazkak ebazteari buruzkoak barne.

SEIGARREN TITULUA

EUSKALDUNTZEA

50. artikulua.– Euskara sustatzea.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek erabiltzaileen hizkuntza-eskubideekiko errespeturantz modu planifikatu eta mailakatuan aurrera egiteko helburua dute, baita enpresaren barruan euskararen erabilera normalizatzeke ere.

Besteak beste, honako neurri hauek adostu dira:

A) Liberazioak. Borondatez ikastaro trinkoetara joan nahi duten langileek lizentzia berezia eskatu ahalko dute; enpresaren Zuzendaritzak eskaera onetsi edo ezetsi ahalko du, honako irizpide hauen arabera:

Euskara ikasteko liberatzeko, honako hau eskatuko da:

– Euskararen ezagutza hizkuntzetarako Europako erreferentzia-esparru bateratuko A1ekoa edo baliokidea izatea edo

– Lanorduetatik kanpo urtebeteko ikasturte bat egin izana egiaztatzea, asistentzia eta aprobe-txamendua egokiak izanik.

Zein pertsona liberatuko den erabakitzeke, lehenetasuna emango zaie barnetegira joateke asmoa dutenei, trinkoetara joango direnen aldean, gainerako baldintzak berdin neurtuko direlarik. Halaber,

lehentasuna emango zaie lanorduetatik kanpo euskara ikasten ibili eta, euskalduntzeko prozesua sendotzearen, ondoz ondoko urteetan hilabetez edo bi hilez liberatzea planteatzen dutenei.

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du urtean (edo ordu-kopuru baliokidean) gutxienez bi pertsona liberatzeko euskara ikas dezaten, hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean. Urte batean kontsumitzen ez diren liberazio-orduak hurrengo urtean pilatuko dira.

Baimen berezi honek balorazio-soldataren, antzinasunaren, prestasun-plusaren, kontzeptu aldakorren eta aparteko haborokinaren % 100eko ordainsaria izango du.

Dataz aldatutako jaiegunei dagokienez, aldi baterako ezintasun-egoerarekin bat datozenean aplikatzen den irizpide bera ezarriko da, 25. artikuluan ezarritakoaren arabera.

B) Dirulaguntzak. Enpresak dirulaguntza emango die jardunean dauden langileei, euskarako eskolak ordaindu ditzaten; betiere, eskoletara joaten direla eta errendimendu ona dutela egiaztatzen badute.

C) Hizkuntza-zerrendak, euskalduntze-indizea eta derrigortasun-datak.

Hitzarmenari II. eranskina gehitu zaio, Euskotrenen dauden lanbide-kategoria bakoitzari ezarritako hizkuntza-eskakizunekin; Euskotrenen Lanpostuen Zerrenda egin eta negoziatzen denean, lanpostuei dagokien hizkuntza-eskakizuna esleituko zaie, dagokien lanbide-kategoriari esleituta koaren arabera. Iraungitako derrigortasun-data hainbat faktore aplikatzearen ondoriozkoa izango da, besteak beste, Euskara Planaren betetze-maila, Euskotrenen langile guztien lan-egoera eta LPZn sartu beharreko beste alderdi batzuk. Nolanahi ere, Euskotrenen hizkuntza ofizialen erabile-rekin bat datozen irizpideak izango ditu.

Euskotrenen enplegu publikora iristeko egiten diren deialdietan, bai eta lanpostuak betetzeko, mugitzeko eta barne-sustapeneko prozesu guztietan ere, unean-unean Administrazio Publikoan euskararen normalizazioa eta erabilera kontuan hartuko dira, bai eta hitzarmen kolektiboa sinatzen duten alderdiek balioz erabakitzen dituzten arau konbentzionalak ere.

LPZ sindikatuekin negoziatuko da hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, eta barruko zein kanpoko azken poltsen indarraldia amaitu ondoren argitaratuko da, egungo sistema eta LPZ argitaratzea ekarriko duena aldi berean egon daitezkeela uste denean izan ezik.

Zazpigarren Xedapen Iragankorrean jasotakoa indarrean sartu arte, herritarrekin zuzenean harremanetan duten lanpostuetarako barne-hautaketako prozesuetan, euskararen ezagutza baldintza den kasuetan izan ezik, euskararen ezagutza % 30 puntuatuko da gainditutakoaren gainean. Ezagutza baloratzeko erreferentzia gisa hizkuntzetarako Europako erreferentzia-esparru bateratuaren B2 maila erabiliko da, eta % 30 horren hiru balorazio posible ezarriko dira: % 30 B2 maila egiaztatzen bada, % 15 B1 maila egiaztatzen bada, eta puntuaziorik ez aipatutako mailak egiaztatzen ez badira. Prozesuan nahitaez egin beharreko kanpoko deialdi baten ezagutza egiaztatzen duten eta luzamendua gainditu duten langileei ere luzamendua gaindituzat joko zaie 2014ko urtarrilaren 1ean zeuden kanpoko poltsa guztietan, guztietan maila bera eskatzen baita.

Ondorio horietarako, une honetan herritarrekin harreman zuzena duten lanpostuak honako hauek dira:

- Bezeroentzako arretaren arduraduna.
- Hizkuntza Normalkuntzako arduraduna.
- Ikuskatzailea.

- APko Operadorea.
- Operazio Zerbitzuko burua.
- Bezeroentzako arretari buruzko informazioa.
- Informazio eta geltokietako operadorea.
- Gidaria/Kobratzailea.
- Agente funikularra.
- Treneko Agentea/Operazioetako Treneko Agentea.
- Tranbiako Agentea/Operazioetako Tranbiako Agentea.
- Lineako Agentea.
- Geltokietako Agentea.
- Geltokietako laguntzailea.

D) Argitalpenak. Enpresaren erabakiak eta argitalpenak, formularioak, inprimakiak, agiriak eta abar, enpresaren barruan erabiltzen direnak, Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofiziale-tan idatziko dira.

51. artikulua.– Euskara-planak.

Euskara-planen helburua da erabiltzaileen hizkuntza-eskubideekiko errespeturantz modu planifikatu eta mailakatuan aurrera egitea eta enpresaren barruan euskararen erabilera normalizatzea.

Hitzarmen kolektibo honen esparruan, lanpostuen zerrenda eta Euskara Planetan finkatuko da lanpostu bakoitzari eska dakioken ezagutza-maila, lanpostu berrian sartzeko eta mailaz igotzeko tratamendua, ikaskuntzarako bitartekoak eta baldintzak, etab.

Euskara Plana onetsi denez eta, beraz, indarrean dagoenez, berori hartuko da aintzat indarreko hitzarmenaren 50. artikuluan jasotzen den euskararen sustapenari dagokionez.

Planaren indarraldia amaitzen denean, Euskara Batzordeak berrikusi egingo du zenbateraino bete den, planteatutako helburuen irismen-maila baloratuz, eta hurrengo plana abian jartzeko zuzenketak eta eguneraketak proposatuko ditu (hurrengo plana onetsi arte, aurrekoa egongo da indarrean).

52. artikulua.– Euskara Batzordea.

Euskara Batzordearen helburua da enpresan euskararen erabilera normalizatzearekin zerikusia duten kontu guztiak jorratzea. Esparru horretan, Euskara Batzordeak urtero hartuko du parte Euskara Planaren diseinuan, ezarpenean, ebaluazioan eta berrikusketan.

Zuzendaritzako ordezkari batek eta Euskotreneko atal sindikal guztietako ordezkari banak osatuko dute Euskara Batzordea. Ordezkari horiek Batzorde Iraunkorrean duten ordezkaritza izango dute.

Euskara batzordeak euskaraz egingo ditu bilerak (deialdiak, eztabaidak, aktak eta abar).

ZAZPIGARREN TITULUA

GIZARTE-LAGUNTZAK

53. artikulua.– Eskola-laguntza.

Gizarte Laguntzen Batzordeak xedatutakoaren arabera, 41.645,81 euro jartzen dira ikas-keta-beken edo eskola-laguntzen poltsan.

54. artikulua.– Desgaitasuna duten pertsonentzako laguntza.

Gizarte Segurantzak langileari ematen dion diru-kopuruaz gain, hau da, Gizarte Segurantzako kartillan seme-alaba ahalmen urritasun edo onuradun aitortu bakoitzeko onartutako diru-kopuruaz gain, enpresak hileko 105,86 euroko osagarri finkoa emango dio, kopuru hori aldaezina izango delarik.

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

Pertsonaren bati ezintasun iraunkorra baliaezintasun absolutuko edo handiko mailan aitortzen zaionean, lan-kontratua amaitutzat joko da, inolako konpentsaziorik gabe, 67. artikuluan kasu horretarako hitzartutako aseguru-estaldura kenduta.

55 urteko edo gehiagoko langile bati ezintasun iraunkor osoa aitortzen badiote, lan-kontratua amaitutzat joko da, eta 67. artikuluan hitzartutako aseguru-estaldura jasoko du, baita II. eranskinean jasotzen diren hileko 225 ordainsariak ere, jatorrizko kategoriaren antzinasunari dagozkionak.

55 urtetik beherako langile bati ezintasun iraunkor osoa aitortzen badiote, lan-harremana desegitea edo egokitzea erabaki ahalko du. Lan-harremana desegitea hautatzen badu, 67. artikuluan hitzartutako aseguru-estaldura jasoko du, baita II. eranskinean jasotzen diren hileko 225 ordainsariak ere, jatorrizko kategoriaren antzinasunari dagozkionak.

Egokitzapena hautatzen badu, berriz, enpresak haren ahalmenekin bat datorren lanpostu batean egokituko du, baldin eta eskudun erakunde ofizial batek ezintasun iraunkor osoa aitortu badio, eta lanpostu berriaren soldata-mailaren arabera soldata jasoko du. Halaber, langileak, borondatez, beste egokitzapen mota bat aukeratu ahal izango du, ezintasun iraunkor osoa aitortu zioten unean zeukan kategoriako ordainsariaren eta orain dagokion pentsioaren arteko aldea osatzeko zenbatekoari dagokion lanaldi-proporzioan.

5. soldata-mailetako lanpostuak egoera berezietarako gordeko dira; besteak beste, egokitzapenetarako. Egokitzapenak soldata-maila horietako lanpostuetan egingo dira, eta, ahal dela, lurralde historikoaren barruan.

Ezintasun iraunkor osoa baten pean dauden pertsonen lan-harremana deuseztatu ahal izango dute 55 urte betetzean, III. eranskineko taula bereziko jatorrizko kategoriaren antzinasunaren 225 hileko jasoko dituzte lan-harremana deuseztatzea aukeratzen badute, baina neurri horrek ez du ekarriko plantilla finkoa murriztea.

Ezintasun iraunkor osoko egoera berrikusten bada eta ordurako langilea enpresatik atera bada, ezintasuna 55 urtetik gora aitortu zaiolako edo aitortu eta gero adin horretara heldu delako, enpresak berriro onartzeko konpromisoa hartzen du, ezintasuna aitortu zaionetik igarotako denbora

kontuan izan gabe. Berrito hartzen badute, itzuli aurretik, langileak nahitaez itzuli beharko ditu aurretik jasotako hileko 225 ordainsariak, jatorrizko kategoriaren antzinasunari dagozkionak.

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

Puntu honetan aipatutako antzinasuneko 225 ordainsari horiek eta 67. artikuluan adierazitako aseguru-estaldura ere ordainduko zaizkie 55 urtetik gorako langileei, ezintasun iraunkor osoa aitortu eta, horren ondorioz, enpresa utzi behar badute.

Atal honetako aldaketa ezintasun-aitorpenei ezarriko zaie, hitzarmen hau argitaratu eta gero; beraz, ezin izango zaie ezarri hitzarmena onartu aurretik egokitzapenetan hartutako pertsoneri.

Gidari kobratzaile batek gidabaimena berritu ezin badu edo gidabaimena galtzen badu, lanpostu batean egokituko da, soldatan kontzeptu finkoak eta antzinasuna mantenduta. Edozein kasutan ere, gidabaimena kendu eta ondorengo 21 egun naturaletan, langileak arauzko oporrak hartuko ditu.

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

1.– Hitzarmen kolektibo honen 5. artikulua eta Langileen Estatutuaren 20.4 artikulua xedatzen dutena betetzeko eta garatzeko, honako bide hauek ezartzen dira:

a) Gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzea:

Enpresak izendatzen duen mediku-zerbitzuak edo kontratatutako mediku-zerbitzuak egiaztatuko du, ET/FVK zehaztutako bulegoetan edo langilearen etxean, aldi baterako ezintasun-egoeraren berri izan denetik edo baieztapen-partea jasotzen denetik 48 orduko epean.

Langileak mediku-zerbitzura joan beharko du, hala eskatzen badiote eta posible badu. Joan-etorriko gastuak konpentsatzeko, 90.3 artikuluan adierazitako dieta ordainduko zaio.

b) Mediku-zerbitzuak agintzen duena betetzea:

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

Langileak mediku-zerbitzuak agindutakoa betetzeko konpromisoa hartzen du.

c) Enpresa-osagarria galtzea:

Gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzeari uko egiteak edo ezarritako aginduak nabarmen ez betetzeak enpresa-osagarria galtzea ekarriko du.

d) Mediku-zerbitzuaz hitz egiten denean, enpresak izendatutako mediku-zerbitzuari edo kontratuari egiten zaio erreferentzia.

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

2.– Enpresak % 100 ordainduko du lehenengo baja-egunetik, gaixotasun- eta istripu-prozesuetan, bat etorrira indarreko lege-esparru konbentzionalarekin. Osagarria kalkulatzeko, prozesu bakoitzari dagokion legezko kotizazio-oinarria hartuko da kontuan. Halaber, kitapenak ere horri buruzko legezko irizpideen arabera egingo dira.

57. artikulua.– Bidaia-txartelak.

Doako bidaia-txartela izateko eskubidea izango dute langile aktiboek eta erretiratuek, baita beren ezkontideek eta 30 urtera bitarteko seme-alabek ere. Adin horretatik aurrera, eskubidea iraungi egingo da, langilearekin eta haren kargura bizi diren seme-alabentzat izan ezik; ondorio horietarako, lanbidearteko gutxieneko soldata hartuko da kontuan, urteko zenbaketan.

Ezkontidetzat joko da eskubidearen titularrarekin bizi den pertsona. Bizikidetzat egiaztatzeko, izateko Bikoteen Erregistroan egindako inskripzioek eta bizikidetzat-ziurtagiriek balio dute.

Datu faltsurik emanaz gero, langilearen ahaide guztiei kenduko zaie bidaia-txartela. Zuzendaritzak ezartzen duen epean eta moduan egiaztatu ezean, eskubidea automatikoki iraungiko da.

58. artikulua.– Beste tren-enpresa batzuekiko bidaia-trukaketa.

Dagoeneko beste enpresa batzuekin egiten diren trukaketek doakoak izaten jarraituko dute, oraingo baldintzetan; halere, Eusko Trenbideakeko langileek bidaia-trukaketaren eremua zabaldu ahal izan dezaten, beste garraio-enpresa batzuekin akordio onak egiteko kudeaketak egingo dira.

59. artikulua.– Otorduetako txartelak.

Lanaldi zatituko araubidean lan egiten duten egoitzetan, otorduetako txartelak izateko eskubideari eutsiko zaio.

Txartelen sistemaren funtzionamendua arautzeko orduan, langileen ordezkariak parte hartuko dute, Gizarte Laguntzen Batzordearen bidez, honako irizpide hauei jarraikiz:

- a) Enpresak otorduen % 50 lagunduko du diruz.
- b) Eguerdiko atsedenaldea ordubetekoa izango da gehienez, lan-egutegietan besterik itundu ezean.
- c) Lanaldi zatitua duten langileek otorduetako txartela izan dezakete, aurretik abisatuta, baina ezin izango dute aldi berean dietarik jaso.

60. artikulua.– Uniformeak eta laneko arropa.

Langile guztiek izango dituzte uniformeak edo laneko arropa, dagozkien eginkizunak normal garatzeko, hitzarmenaren IV. eranskinean (uniformeak eta laneko arropa) xedatzen denarekin bat.

Edonola ere, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, ordezkatzeko-sistemaren bidez emango zaie arropa uniformeak jantzi behar duten langileei.

Laneko arropa dagokien langileei, berriz, berritze-sistema aplikatuko zaie.

Gizarte Laguntzen Batzordeak finkatuko ditu arropak entregatu, ordezkatu eta berritzeko irizpideak.

Zenbat eta uniforme gutxiago entregatu, arropen kalitatea orduan eta hobea izango da.

61. artikulua.– Laneko materiala.

Erakundeak jarriko ditu langileek beren ardurapeko eginkizunetarako behar dituzten tresna eta lanabes guztiak.

Era berean, enpresaren kargura izango gidari Kobratzaile eta Treneko Agente/EuskoTranen D gidabaimena berritzeak sortzen dituen gastuak.

62. artikulua.– Erretiroak.

a) Nahitaezko erretiroa hartzen denean, Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarrian arautzen denari helduko zaio, edo hitzarmen honen indarraldian xedapen hori ordezkatzeko duen beste arau bati.

b) Borondatezko erretiroa, hala badagokio, lege ezarritako adinetik gora hartuko da. Urte horiek bete eta borondatez erretiratu nahi duen langileak sei hilabete lehenago jakinarazi beharko du.

Hala bada, kalte-ordaina ordainduko zaio, eta honela kalkulatu da: hileko antzintasunaren zenbatekoa bider 65 urte betetzeko falta zaion hil-kopurua. Kalkulu horren barruan sartuko da aparteko ordainsarian ordaintzen den antzintasuna ere, dagokion proportzioan. Dena dela, 61 urte betetzen dituzten hilabete naturalean erretiroa hartzen dutenek antzintasuneko hileko 225 ordainsari jasoko dituzte hitzarmena sinatzen denetik aurrera. Antzintasunaren zenbatekoak II. eranskinean daude jasota.

Enpresara 1987ko urtarrilaren 1a baino lehen sartu ziren langileei 25 zerbitzu-urteko gutxieneko antzintasuna bermatuko zaie.

Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak eten egin duenez artikulua honen aplikazioa, sozietate publikoei unean-unean aplikatu dakiekeen araudiaren babespean ezar daitezkeen ondorio eta baldintzetan aplikatuko da.

c) Erretiro partziala eta errelebo-kontratua.

Erretiro partziala hartzeko legeko aukera gertatzen den unean eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute, lege ezarritako baldintzetan.

Enpresak nahitaez onartu beharko du eskaera, eta eskaera ondo bideratzeko behar diren ekintzak egin. Ildo horretan, langileak behar den adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago aurkeztuko dio Zuzendaritzari eskaera, idatziz.

Kontratazioa indarrean dagoen araudiaren arabera egingo da.

63. artikulua.– Heriotza-gastuak.

Jarduneko langileen heriotzagatiko kalte-ordaina 4 hilekoa da. Zenbatekoa kalkulatzeko, kontuan hartuko da hil aurretiko hamabi hilabete naturalako kontzeptu guztien batez bestekoa.

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

Espedientearen tramitazioa, dagokion zenbatekoa ordaindu arte, hiru hilabetekoa izango da gehienez, aparteko kasuetan izan ezik.

64. artikulua.– Maileguak.

ET/FVko langileei maileguak emateko, urterik urtera funtsa sortzen da, eta funtsaren kopurua aurrekontu ofizialean azaltzen den «soldatak eta lansariak» kontuaren % 2,25 da.

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

Banatu behar den kopuruaren % 65 etxebizitzak erosteko izango da; banakako gehieneko zenbatekoa 12.000 eurokoa izanik, sei urtean amortizatzeak eta ibilgailuak erostea. Gehieneko banakako zenbatekoa 6.000 eurokoa izango da eta hiru urtetan amortizatuko da. Gainerako % 35 familia-beharretarako maileguetarako izango da; gehieneko zenbatekoa 3.000 euro izanik, hiru urtean amortizatzeak. Banatu gabeko kopururik geratuz gero, dagokion atal berean metatuko da.

Mailegu horietarako interes-tasa urtean % 1ekoa izango da.

65. artikulua.– Aurrerakinak.

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

66. artikulua.– Etxebizitza.

1981eko ekainaren 25ean erakundearen etxebizitzetan bizi ziren jarduneko langile guztiek eskubidea izango dute, lanbide-kategoria eta lan-egoitza berean jarraitzen badute.

67. artikulua.– Istripu-, heriotza- eta ezintasun-asegurua.

67.1.– Honako hauek dira ET/FVko langileentzako istripu-asegurua kalte-ordainak:

a) Heriotza: 45.000 euro.

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

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

a) Heriotza: 45.000 euro.

b) Ezintasun iraunkor osoa, absolutua eta baliaezintasun handia: 45.000 euro, ordainketa baka-rean, ezintasuna larriagotzeagatik beste ezintasun-maila batzuk aitortzen badira.

Bi hobarien kostua, 40.000 euro estali artekoa, erdibana ordainduko dute enpresak eta langileek, ezintasun iraunkor osorako zatia izan ezik, hori enpresaren kontura izango baita oso-osorik. Hobariaren kostua 40.000 eurotik 45.000 eurora igotzeak ez du eraginik izango langileek ordaindutako zatian.

68. artikulua.– Babes juridikoa.

Istripu baten ondorioz Eusko Trenbideakeko pertsonaren bati dolorik gabeko erantzukizun penala egozten bazaio, ET/FVko hartuko du bere gain haren defentsa judiziala, eta, horretaz gain, haren behin-behineko askatasuna lortzeko ezar daitekeen fidantza ere utziko du mailegutuan.

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

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

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

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

ZORTZIGARREN TITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

69. artikulua.– Printzipio orokorrak.

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

Igoera orokorra.

Hitzarmen honen indarraldi-urte bakoitzeko, ordainsarien igoera orokorra izango da Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrak ezarritako igoera orokor berbera, hitzarmen honen eremuan sartutako langileentzat.

Helburuen arabera ordainsaria.

Aurrekoa gorabehera, helburuen arabera ordaintzeko sistemari eutsiko zaio, eta diru-poltsa bat sortuko da, 2024rako, gehienez 962.837,18 eurokoa, zeina erabiliko baita hitzarmen honen eremuan dauden langileek helburuak betetzen dituztenean ordaindu beharreko osagarria aplikatzeko. Poltsa ez da finkagarria izango, eta ez da hurrengo urteetan metatuko; hitzarmen honen indarraldian, urtero mantenduko da.

Hasieran adierazitako zenbatekoa 2024a ixtean zegoen plantillari dagokio, eta, era berean, igoeren edo murrizketen proportzioan berrikusi beharko da.

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

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

2014tik hona, negozio- edo lantalde-arloko adierazleak sartu dira, arreta komertzialeko eredu berriaren eraginpeko lanpostuei dagozkienak, kolektibo horien inplikazio- eta ardura-mailak indartzeko eta hautemandako kalitatea eta segurtasuna hobetzeko.

Helburuok sartuta, baliteke kolektibo bakoitzari ordainsari desberdina ematea, bakoitzaren helburuen betetze-mailaren arabera.

Horrela, kolektibo jakin batzuen ordainsaria, batetik, helburu orokorrak lortzearekin lotuta egongo da, eta, beste alde batetik, sail, arlo edo langile-talde baten berezko helburuak lortzearekin.

Helburuen betetze-maila kanpo-ebaluazio baten bidez zehaztu beharko da.

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

Batzorde Paritarioaren barruan jorratuko dira 2025erako eta hurrengo urteetarako ezartzen diren helburuak eta helburuok garatzeko irizpideak.

Larunbat, zubi, igande eta jaiegunetan lan egiteagatiko ordainsari aldakorra.

Urtean zehar lanean emandako larunbatak, igandeak, jaiegunak eta zubiak konpentsatzeko xedeaz, 2024an 476.349,33 euro jarri dira. Zenbateko hori finkatu egingo da, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak oro har aplikatzen duen iguera orokor bera izango du urtero.

Adierazitako zenbatekoa 2024a ixtean zegoen plantillari dagokio, eta, era berean, igoeren edo murrizketen proportzioan berrikusi beharko da.

Banaketarako, «1» balioa ezarriko zaie larunbatei eta zubiei, eta «2» balioa igandeei eta jaiegunei: iragan den urtean lanean emandako larunbat, igande, jaiegun eta zubiak zenbatuko dira, eta, gero, zifra hori larunbat, igande, jaiegun eta zubi guztiekin zatituko da, unitate-balioa ateratzeko. Ondoren, unitate hori langile bakoitzak benetan egindako egunekin (larunbatak, zubiak, igandeak eta jaiegunak) biderkatuko da; hortaz, ez da aldi baterako ezintasun-egoeretan ordainduko.

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

Ostiral gaueko eta jai-bezpera gaueko txanda erregularretan lan egiteagatiko ordainsari aldakorra.

Ostiral gauetan eta jaiegun bezpera gauetan lan egiteagatik 44,09 euro jasoko da, txandak sortzen dituen aldagaiez gain.

Era berean, ostiral gauetako txandetan gaueko lan-karga handitu egingo dela eta gaueko lan-orduak gehitu egingo direla onartu da. Beraz, kontzeptu hori ostiral gaueko zerbitzuan aldatutako orduen arabera jasoko da, eta langileak bi aukera hauetako bat aukeratu ahal izango du:

a) Zenbaketa idatziko zaio eta 11,84 euro jasoko ditu neguko ostiraletik aurrera soberan egindako ordu bakoitzeko, sortzen dituen kontzeptu aldakorrez gain.

b) Neguko zerbitzuaren ostiral gauen gainean egindako soberakinaren gainean 22. artikuluan ordu bereziagatik ezarritako zenbatekoa ordainduko zaio, sortzen dituen aldagaiak kontuan hartuta, eta ez da zenbaketaren oharririk egingo.

Soldata-taulak.

2025eko soldata-taulen balio ekonomikoak atal bakoitzean zehaztutakoak izango dira.

70. artikulua.– Balorazio-soldata eta lanpostuaren osagarria.

Balorazio-soldata gisa, honako zenbateko hauek ordainduko dira, urtean hamabi hilabetetan, soldata-maila bakoitzeko:

	Euroak/hilabete
11. maila	2.742,54 €
10. maila	2.557,41 €
9. maila	2.408,58 €
8. maila	2.267,15 €
7. maila	2.127,24 €
6. maila	2.029,71 €
5. maila	1.927,34 €

Salbuespenez, 11. mailak lanpostuaren osagarria jasoko du; 2025ean, 685,63 eurokoa izango da, eta hamalau ordainsari sortuko ditu urtean. Soldata-kontzeptu hori ezingo da erantzukizun-plusekin eta prestasun-plusekin bateratu.

Hainbat hamarkadatan Euskotreneko lanpostuen baloraziorik egin gabe egon ondoren, horiek baloratzeari ekin zaio, eta prozesu hori lanpostuen balorazioari buruzko akordio batekin amaitu da. Akordio hori hitzarmen kolektibo honetan islatzen da.

Faktore berri bat gehitu da, balorazioan dagokion mailako 3 puntuko azken tartean dauden lanpostuetara egokitzea helburu duena. Gehienez ere 1400 € gordin ordainduko dira urtean, 14 ordainsaritan. Hauek dira lanpostu horiek:

- Funikularreko agente bakarra.
- Euskotraneko/tranbiako agentea.
- Treneko-agentea.
- Treneko agentea salgaiak.
- Operazioetako treneko agentea.
- Operazioetako tranbiako agentea.
- Gidari kobratzailea.
- Mantentze-lanen teknikaria: automozioa.
- Mantentze Elektriko-Elektronikoko teknikaria.
- Pneumatikoen mantentze mekanikoko teknikaria.
- EVA Salmenta Sistemako mantentze-lanetako teknikaria.

Lanpostuen balorazio horrek unitate zatiezina osatzen du, eta ezin da inolako aldaketarik egin, ezta segurtasun juridikoa ere, alderdiek ematen dioten garrantziagatik. Hori horrela, hitzarmena aldatzeko, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek, gutxienez, akordioa lortu beharko dute.

71. artikulua.– Antzinasuna.

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

Antzinasun-osagarria ordainduko da, lau urteko antzinasun-aldi bakoitza betetzen den seihi-leko naturalaren lehenengo egunetik aurrera.

	Euroak/laurteko	Euroak/hirurteko
11. maila	67,78 €	50,84 €
10. maila	61,25 €	45,95 €
9. maila	58,04 €	43,52 €
8. maila	52,96 €	39,71 €
7, 6. eta 5. mailak	47,48 €	35,61 €

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

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

72. artikulua.– Aparteko ordainsaria.

Aparteko ordainsariaren kontzeptuan, soldata-mailaren araberrako balio-taula honen 2 ordainsari emango zaizkio langile bakoitzari, antzinasuna ere gehituta. Urte bakoitzeko ekaineko eta abenduko nominetan ordainduko dira; lehena urtarril-ekaineko epeari dagokio, eta bigarrena uztail-abenduko epeari.

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

	Euroak/hilabete
11. maila	2.742,54 €
10. maila	2.557,41 €
9. maila	2.408,58 €
8. maila	2.267,15 €
7. maila	2.127,24 €
6. maila	2.029,71 €
5. maila	1.927,34 €

73. artikulua.– Erantzukizun-plusa.

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

Kategoria hauetako langileek, 2025ean 8.427,72 euroko gutxieneko zenbateko finkoa jasoko dute urtean, erantzukizun-plus gisa:

- Zerbitzu burua.
- Operazioetako zerbitzu burua.
- Analista programatzailea.
- EUD.
- Kudeatzaile administratiboa.
- Ikuskatzailea.
- Tailerreko burua.
- Zuzendaritzako idazkaria.

- Lan-arriskuen prebentzio-teknikaria.
- Kontabilitate-teknikari fiskala.
- Kalitateko teknikaria.

Zenbateko horiek eguneratu egingo dira, hitzarmen kolektibo honetan gainerako soldata-kontzeptuetarako adostutakoaren antzera.

Erantzukizun-plusa ez da finkagarria.

Erantzukizun-plusa jasotzeko eskubidea duen lanpostu batera sartzen diren edo, eskubide hori izanda, goragoko beste lanpostu batera aldatzen diren langileek lehen egunetik jasoko dute soldata-maila berriko erantzukizun-plusa, hasiera-dataren proportzioan, lehen ebaluazioa egin arte. Ebaluazioa egiteko, gutxienez hiru hilabete eman behar dituzte lanpostu horretan.

Kontzeptu hau bateragarria izango da gaukotasun-hobariarekin eta larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteagatik konpentsazioarekin, zerbitzu-koadroaren arabera inguruabar horietan lan egiten dutenentzat.

74. artikulua.– Prestasun-plusa.

Kontzeptu hau ezin da aurrekoarekin batera kobratu, soldata konpentsatzeko irizpideen emaitza baita; beraz, edozein soldata-mailatako langileei ezar dakieke, betiere alde biak ados jarrita. Kategoría hauetako langileek jasoko dute:

- Geltokiko laguntzailea.
- Instalazioko laguntzailea.
- Txartel-zulatzalea.
- Operazioetako langilea N3.
- Lebarioko instalazioko laguntzailea.
- Errepideko Gidari Garbitzailea.
- Geltokiko agentea.
- Lineako agentea.
- EVA sistemako mantentze teknikaria.
- Azpiegituren atezaina.
- Bezeroentzako informazioa eta arreta.
- Treneko agentea eta Euskotran.
- Funikularreko agente bakarra.
- Gidari kobratzailea.
- Mantentze teknikaria.
- Treneko Operazioen Agentea.
- Tranbiako Operazioen agentea.

- Lineako merkataritza agentea.
- Aginte Postuko Operadorea.
- Informazioko/geltokiko operadorea.
- Ikuskatzailea.
- Administraria.
- Biltegiko arduraduna-administraria.
- Prestatzaileak.
- Gordailuetako operazioen teknikaria.

75. artikulua.– Txartelak saltzeagatiko hobaria.

Kontzeptu hau ibilbidean bildutako zenbatekoen edo saldutako txartelen arabera jasoko da.

Trenetan edo tranbian txartel-zulatzaile dabiltzan langileak dira hobari honen eraginpekoak, eta honako baldintza hauen arabera ordainduko zaie hobaria:

- Txorierriko lineetan, ibilbidean bildutako zenbatekoaren % 14,58 aplikatuko da.
- Bilbo-Hendaia linean eta adarretan, zenbateko berberaren % 11,66 aplikatuko da.

Hala ere, tarifak igotzen badira, ehunekoa igoseraren zenbateko berean murriztuko da, langileek orain arteko zenbateko bera jaso dezaten; izan ere, ehunekoa hitzarmenaren igoserarekin handitu da.

Hobari honek dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina ordezkatzeko du, eta txartel-salmenta nahiz aurretiko eta ondorengo operazio gehigarriak ordaintzen ditu.

76. artikulua.– Absentismoko ordezkotzako hobaria.

Absentismoko ordezkotzako hobaria lan-txandek, lan-egoitzek, zerbitzu-koadroen aplikazioak eta abarrek eragindako definizio ezaren egoera konpentsatzeko da.

Hobari hau jasoko dute funtsean absentismoko egoera horiek betetzen dituzten langileek; zehatzago esanda:

- 1) Zerbitzu-koadroan hilean gutxienez hiru absentismo-egun jarrita dituzten langileei ordainduko zaie hobaria, lanbide-kategoria edozein dela ere.
- 2) Halaber, lanpostuan absentismoko ordezkotzaren izendapena duen langile orori ordainduko zaio, horrela dirauen bitartean.
- 3) Horretaz gain, oportetako ordezkoei ordaindu egingo zaie, oportetako zikloaren hasieran bete beharreko oportetaxandarik grafiatuta ez duten hiletan edo zerbitzu-beharrizanengatik grafiatuta dituztenak bete ezin dituztenean. Horrelakoetan, absentismoko ordezkotzat joko dira ondorio guztietarako.

Hobariaren zenbatekoa hileko 105,14 eurokoa da. Hobari hau ezin da txanda aldatzeko hobariarekin batera jaso.

Egoitza bakoitzeko urteko koadroak indarrean jartzen direnean, absentismoa estaltzeko erroztazioa sartuko denez, hobari hau agente guztien artean ordaintzeko sistema berri bat ezarriko da,

egoitzan kontzeptu honengatik oro har kobratzen zen zenbatekoa bermatzeko eta egoera berrira egokitzeko.

77. artikulua.– Gidabaimena izateagatiko hobaria.

Kontzeptu hau aplikatuko zaie, antolakuntza-arrazoiengatik eta Zuzendaritzaren irizpidearen arabera, traktoreak, tren-unitateak, laneko trenak eta langileak garraiatzeko ibilgailuak gidatu behar dituzten zentro kolektiboetara eta pertsonetara.

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

Aipatutako ibilgailuak gidatzeko baimena duten pertsonetara, baimena indarrean dagoen bitartean, hileko 28,58 euro jasoko dituzte, eta beste 4,80 euro benetan gidatze-lanean aritzen diren egun bakoitzeko.

Lantegietako langileen eginkizunen barruan, material mugikorra gidatzeko lana sartuko da, lan hori lantegiaren eremuan egiten bada (garajeen barruan, trenbide-zabaltzetan eta proba-bideetan). Bide orokorretan gidatu behar denean jasoko da hobari hau.

Era berean, material mugikorra gidatzeko lana sartuko da geltokietako eta/edo trenen egoitzetako langileen eginkizunetan, lan hori geltokiaren eremuan egiten bada.

Bi kasuetan, aurretik hobari hau erregulartasunez jaso izan duten langileek bermatuta izango dute hobari finkoa «berme pertsonalaren» kontzeptuaren baldintzetan kobratzea.

78. artikulua.– Gaukotasun-hobaria.

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

- a) Gaueko lana ohiko lanaldiaren % 75 baino laburragoa denean.
- b) Gaueko lana gutxienez ohiko lanaldiaren % 75ekoa denean.

Euroak, gau-orduko	Euroak, gau-orduko
a) 1,98	b) 3,46

79. artikulua.– Larunbat, igande, zubi eta jaiegunetan lan egiteagatiko hobaria.

Igande eta jaiegunetan edo larunbat eta zubietan lan egiten duten langile guztiek adierazten den zenbatekoa jasoko dute egun bakoitzeko. Lanaldi osoa eman ezean, kopuru hori hainbanatu egingo da.

Igandeak/Jaiegunak	43,66 €
Larunbatak/Zubiak	21,80 €

Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko jaiegun-hobaria, egun bereziak direnez, 58,79 eurokoa izango da; halere, Euskotreneko langileek, egun horietan benetan lan egiten badute eta, eguerdian zerbitzu ematen jarraitzeko txanden ezaugarriak direla-eta, familian bazkaldu ezin badute edo familian bazkaltzea zail badute, 115,81 euroko plusa jasoko dute. Zenbateko horiei abendua-

ren 25ean eta urtarrilaren 1ean, goizeko 10ak baino lehen eta 14:00etatik 16:00etara, benetan garatzen duten zerbitzugariko konpentsazioa gehituko zaie, Urtezahar gaueko txandako orduaren prezioaren arabera, eta ordu osotzat hartuko dira eguerdiko txanda horretan sor daitezkeen ordu-tarte partzialak.

Edonola ere, 2017ko Gabonetako akordioaren I. eranskinean hitzartutakoa erreferentziazat hartuta, urtero, abenduaren 1a baino lehen, 115,81 euroko konpentsazioa izango duten txandak argitaratuko dira.

Halaber, 58,79 euroko hobaria jasoko dute abenduaren 24tik 25erako eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gauean gaueko zerbitzu berezia egiten duten langileek.

80. artikulua.– Lanaldien arteko atseden-denboragaratiko hobaria.

Hobari honen bidez, zerbitzua uzten denetik hurrengo egunean berriro hartzen den arteko 10 orduko atsedenaldia murriztu izana konpentsatuko da. Hala gertatzen den lanaldi bakoitzeko, laburtze hori legez posible den lanpostuetan, honela ordainduko da:

	Zenbatekoan eurotan
10 orduko atsedenaldia	--
9 orduko atsedenaldia	6,76 €
8 orduko atsedenaldia	13,48 €
7 orduko atsedenaldia	20,25 €

81. artikulua.– Presako konponketetarako brigadak.

Presako konponketetarako brigadak lantaldeak dira, eta beren helburu nagusia da garraio-zerbitzua ziurtatzea, urte osoan zehar eta mantentze-zerbitzurik ez dagoenean.

Lanaldia luzatzearen ondoriozko orduak ez dira joko PKBren ordutzat, urteko zenbaketaren arabera egingo baitira. PKBren orduak ez dira aparteko lanaldizat hartuko, baina bai PKBren ordutzat, eta ez dira urteko zenbaketan metatuko.

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

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

Langile horiek mugikorren/mezufonoen bidez topatzeko moduan egon behar dute, adostutako sistemaren estaldura-gunearen mugen barruan. Lineen arabera, honela banatuko dira:

- Lebarioko lantegia: 3.
- Arasoko lantegia: 2.
- Leioako lantegia: 1.
- Zumaiako lantegia: 1.

Ordainsariak.

Topatzeko moduan egoteko edo lanerako prestasuna izateko, astean 145,42 euro ordainduko dira, nahiz eta benetan lan ez egin.

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

Hasiera batean guardiako zerbitzu bat egiteko izendatua ez zegoen langile batek bete behar badu, 35 euroko prima ordainduko zaio egunero, egokitu dakioken PKB primaz gain.

Halaber, 79. artikuluan xedatutakoaren arabera, larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta zubietan lan egiteagatiko hobaria ere ordainduko zaie, eta asteko batez besteko lanaldia hartuko da eguneko lanaldizat.

PKBko langileei eta enpresaren Zuzendaritzak eskatutako langile laguntzaileei 26,10na euro ordainduko zaizkie PKB zerbitzu batera doazenean. Lanorduak izango dira egoitzara heltzen direnetik bertara itzultzen diren arte igarotakoak.

Deitzen den zerbitzu bakoitzeko gutxienez bi ordu jasoko dira. Guardiako aste bakoitzeko bost ordu gehituko dira, egin bezala, benetan egindako guardia egunetan hainbanatuak.

Guardia-txandari atxikitako tailerreko langileek, larunbat, igande edo jaieguneko deialdiren batera doazenean, asteko atsedendia hurrengo larunbat edo igandeari atxikita izango dute; horrela, guardiako egun baten ordez atsedeen-egun bat hartuko dute, ordaindutako baimentzat jotzen dena.

Guardian egonda, jaiegun batean lan egin behar duten tailerreko langileei baimen ordainduko egun bat emango zaie.

Era berean, bazkari edo afaria ordainduko da horietako edozein PKB interbentzioan sartuta dagoenean. Larunbat, igande eta jaiegunetako dieta hogeita euroko izango da bazkari edo afari bakoitzeko.

Eskatzen zaien zerbitzu bakoitzeko, gutxienez bi ordu jasoko dituzte. Halaber, bazkaria edo afaria ordainduko zaie, unean unekoa, PKBren esku-hartzearen barruan badago. 9 orduko atsedendia ezartzen da, PKBren azken jarduketatik mantentze-lanetako hurrengo ohiko lanaldia hasi arte. Lanaldiarekin bat egiten duen atsedeen-ordurik izanez gero, ordaindutako baimentzat hartuko da. PKBren azken jarduketa goizeko ordu biak baino beranduago amaitzen bada, hurrengo eguneko lanaldia ordaindutako baimentzat joko da, eta ezingo da aparteko orduekin konpentsatu. PKBren jarduketa amaitzen denetik ohiko lanaldia hasi arteko ordu-diferentzia ez da aldatuko, eta, ohiko lanaldira sartzeko ordua aldatzen bada, neurri berean aldatuko da ordaindutako baimenerako eskubidea ematen duen ordutegia.

Mantentze-lanen ohiko lanaldi baten aurretik hasten bada PKBren jarduketa eta jarduketa horrek ohiko lanaldia hartzen badu, aldeek honako hau egitea adostu dute:

1.– PKBren langileei 6,72 euroko zenbateko finkoa ordainduko zaie ordu bakoitzeko, PKBren jarduketan emandako orduak bat egiten badute kolektibo horren mantentze-lanen ohiko lanaldiarekin, eta zenbateko horri hitzarmenean adosten den igoera aplikatuko zaio. Bestetik, ohiko lanaldi gisa ordaintzen dena eta kontzeptu hori batuta ateratzen den guztizko zenbatekoa, oro har, PKBren ordu bakoitzeko prezioaren berdina izango da.

2.– PKBren jarduketa mantentze-lanen ohiko lanaldia hartuta amaitzen bada, PKBren jarduketa nahitaez amaitu ondoren, langileak honako aukera hauek izango ditu:

– Gainerako lanaldian baimen ordaindua hartzea.

– Ohiko lanaldiarekin jarraitzea eta urteko zenbaketan gaineratzea, gero, zerbitzuarekin ados jarrita, egun horretan gozatu gabeko baimen ordainduko denbora baliatzeko.

Bigarren aukera, baimen ordaindua atzeratzekoa, buruarekin ados jarrita bakarrik hautatu ahalko da. Buruak, gainera, lanaldiaren gehieneko iraupenari buruzko indarreko xedapenak betetzen direla zaindu beharko du, eta, horretarako, egun horretan egin beharreko ohiko lanaldia noraino irits daitekeen mugatuko du, PKBren aurreko jarduketa hasteko orduaren arabera.

Ohiko lanaldiaren amaierara arte lan egiten ez bada, ohiko lanaldi gisa lan egiteagatik ukatutako baimen ordainduko orduak bakarrik gaineratuko zaizkio zenbaketari, baina ohiko lanaldiarekin bat egin duten PKBren jarduketa-orduak ez dira zenbatuko, ezta lanaldi berean baimen ordaindu gisa gozatu direnak ere.

3.– Gabon-eguna eta Urtezahar-eguna:

Gabon-egunean eta/edo Urtezahar-egunean gertaera batera bertaratzen diren mantentze-lanetako langileei hitzarmen honen 20.14 artikuluan jasotzen den hobaria hainbanatuko zaie, gertakariaren ordu-kopuruaren arabera, zortzi ordutan oinarrituta; horrek barruan hartzen ditu PKBren langileak. Halaber, Gabon-egunean edo Urteberri egunean gertakari batera joaten diren langileei Gabon-eguneko edo Urteberri eguneko hobaria hainbanatuko zaie, gertakariaren ordu-kopuruaren arabera, zortzi ordutan oinarrituta; horrek barruan hartzen ditu PKBren langileak. Gabon-gaueko eta Urtezahar-gaueko edo Gabon-eguneko eta Urteberri eguneko hobariak hainbanatuko ote diren zehazteko ordu-muga 06:30ean ezartzen da, eta PKBren jarduketa hasteko orduaren arabera zehaztuko da zer prezio hainbanatuko den: 06:30ak baino lehen, Gabon-gaueko eta Urtezahar-gaueko hobariak, eta, gero, Gabon-eguneko eta Urteberri eguneko hobariak.

Gabon-gauean edo Urtezahar-gauean egindako PKB orduak ohiko balioa bider bi eginda ordainduko dira.

82. artikulua.– Hainbanaketako orduak.

Lanalditik kanpoko zerbitzurik gabeko bidaietarako, hainbanaketako orduen zenbatekoa 6,15 eurokoa izango da.

83. artikulua.– Aparteko orduak.

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

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

Honako hauek dira aparteko orduen zenbatekoak:

	Euroak
9. maila	16,27 €
8. maila	15,09 €
7. maila	14,30 €
6. maila	12,92 €
5. maila	12,10 €

84. artikulua.– Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

Hileko diru-bilketen arabera ordainduko da kontzeptu hau, aurrerago adierazten den balio-taularekin bat.

Kontzeptu hau jasoko dute Geltokiko Agente, Lineako Agente, Funikularreko Agente bakarra, Bezeroen Arretarako Bulego, Treneko Agentea Operazioak eta Tranbiako Agentea Operazio funtzioak betetzen dituzten langileek.

Honako mailaketa hau ezartzen da:

	Euroak
150,25 eta 300,51 euro artean	4,72 €
300,52 eta 601,01 euro artean	12,10 €
601,02 eta 1.202,02 euro artean	14,56 €
1.202,03 eta 1.803,04 euro artean	22,56 €
1.803,05 eta 3.005,06 euro artean	32,85 €
3.005,07 eta 4.507,59 euro artean	38,78 €
4.507,60 eta 6.010,12 euro artean	43,80 €
6.010,13 eta 7.512,65 euro artean	49,28 €
7.512,66 eta 9.015,18 euro artean	54,80 €
9.015,19 eta 10.517,71 euro artean	60,27 €
10.517,72 eta 12.020,24 euro artean	65,68 €
12.020,25 eta 15.025,30 euro artean	76,62 €
15.025,31 eta 18.030,36 euro artean	87,50 €
18.030,37 eurotik aurrera	98,50 €

Bestetik, aurrekoak eragin gabe, gidari kobratzaileek 1,01 euroko zenbateko finkoa jasoko dute dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa, agente bakar gisa lan egindako egun bakoitzeko.

85. artikulua.– Dietak.

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

Kontzeptu hau ordaintzeko, honako baldintza hauek hartuko dira kontuan:

1.– Dieten zenbatekoak kopuru hauen arabera finkatzen dira:

- a) Egoitza 6 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 11,70 euro.
- b) Egoitza 12 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 19,52 euro.
- c) Egoitza 24 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 38,99 euro.
- d) Egoitza 48 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 58,52 euro.

c) eta d) apartatuetako dietak joan-etorrien bitarteko atsedendietan ere ordainduko dira, c) eta d) apartatuetako dietak sorrarazten dituzten eta atsedendia/atsedenaldien aurretik eta ondoren egiten diren joan-etorriak egoitza berera edo egoitza desberdinetara izan gorabehera.

2.– Mantentze-lanen Ataleko eta Zerbitzu Zentraletako langileei 1.a) puntuan adierazitako dieta ordainduko zaie, baldin eta 4 kilometro baino gehiagora egonda egoitzara bazkaltzera itzultzen ez badira; hau da, eguerdian amaitzeko ordura arte lanean aritu eta, arratsaldean, hasteko orduan, toki berean segitzen dutenean.

3.– Lanalditik kanpoko joan-etorrietako denbora eta itxarote-denbora hainbanaketako lanaldizat hartuko dira, hau da, 5 minutu kilometro edo frakzio bakoitzeko. Joan-etorriaren luzera da uneko lan-egoitza ohiko lan-egoitzara dagoen distantzia ofiziala. Mantentze-lanen Ataleko langileei, ordea, aparteko ordu gisa ordainduko zaie, lanaldia luzatu bazaie.

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

0 eta 6 kilometro artean.

6 eta 12 kilometro artean.

12 eta 24 kilometro artean.

24 eta 48 kilometro artean.

Gehien jota, 3½ hainbanaketa-ordu.

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

Lizentzia hori ezin izango da diruz konpentsatu.

5.– Egoera berezietan, dietaren kontzeptua gastu ordainduen kontzeptuaz ordezkatu daiteke.

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

7.– Mantentze-lanen Ataleko eta Zerbitzu Zentraletako langileei, enpresak utzitako garraiobideez baliatzen direnean eta joan-etorriaren distantzia edozein izanda ere, bazkarirako 11,70 euroko dieta eta afarirako 11,70 euroko beste dieta bat ordainduko zaizkie, baldin eta egoitza kanpo bazkaldu edo afaldu behar badute, egoerak behartuta. Ez dute, beraz, b) eta c) puntuetako dietarik kobratuko.

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

86. artikulua.– Egoitzako hobari bakarra.

Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) ezartzen dute egoitzetan, egoitzako hobari bakarra jarriko da koadroaren ondoriozko kontzeptu aldakorren orde, eta Zerbitzuaren Urteko Plangintza-ren (ZUP) eraginpeko agente guztiek jasoko dute, enpresan altan emandako egun bakoitzeko, aldi baterako ezintasunekoak, amatasunekoak eta aitatasunekoak kenduta.

Honako kontzeptu hauek bilduko ditu hobariak: agente bakarraren hobaria, absentismoko ordezkoren hobaria, larunbatetako hobaria, gaukotasun-hobaria, igandeetako hobaria, lanaldien arteko denboragatiko hobaria. Gidari kobratzaileei dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina gaineratu behar zaie. Sistema horren barruan, ez dira sartuko larunbat gaueko, aste barruko jaiegunetako, zubietako eta abarretako zerbitzuengatik sortutako hobariak.

Egoitza bakoitzeko hobari bakarra kalkulatu ondoren, hobaria ezingo da murriztu lan-baldintzak aldatzearen ondorioz; gutxienez, hasierako zenbatekoa bermatuko da.

Batzorde Paritarioak erabakiko du hobaria egokia den eta, hala badagokio, beste ordainketa-sistema batera egokitu behar den; ondoren, Batzorde Iraunkorrek jorratuko du gaia, Zuzendaritzarekin batera.

87. artikulua.– Txanda-plusa.

Hartzen diren antolaketa-neurrien ondorioz, txanda-araubidean lan egiten duten langileek, bat etorrita Langileen Estatutuaren 36.3 artikulua eta Lanaldi bereziei buruzko irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren 19. artikulua zehazten dutenarekin, txanda-plusa jasoko dute, honako zenbateko hauetan:

Txanda mota	Zenbatekoa
Astegunetan, goizez	3,98
Astegunetan, arratsalde	5,57
Astegunetan, gauez	5,97
Larunbat eta zubietan goizez	5,97
Larunbat eta zubietan arratsalde	8,35
Larunbat eta zubietan gauez	8,96
Igande eta jaiegunetan goizez	5,97
Igande eta jaiegunetan arratsalde	8,35
Larunbat eta jaiegunetan gauez	8,96

Benetan lan egindako egun bakoitzeko sortu da, eta hilean behin ordainduko da, oporregatik hobariaren barruan.

88. artikulua.– Berme pertsonala.

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

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

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

BEDERATZIGARREN TITULUA

KARRERA PROFESIONALA ETA JARDUNAREN EBALUAZIOA

89. artikulua.– Karrera profesionala eta jardunaren ebaluazioa.

Akordio horren bidez, legezko agindua betetzen da garapen profesionalaren diseinu egokia-ekin, Euskotrenek komunitatearentzat funtsezko zerbitzua ematen duen enpresa publiko gisa dituen antolamendu-beharrak eta langile bakoitzak egitura horretan aurrera egiteko dituen interes indibidualak uztartuz, eta pertsonen arloan lehentasunezko helburu estrategiko gisa ezartzen da.

Helburu horrek garrantzi handia hartzen du Euskotrenen kasuan, langileen absentiak ordezkatea mugatuta dagoelako, eta, horregatik, funtsezkoa da lanean inplikazio handiena duten langileak nolabait aitortu ahal izatea.

Funtsezko zerbitzu horren esparruan kudeaketa eraginkorra garatzeko, beharrezkoa da langileek modu arrazoituan parte hartzea, pertsonen garraioaren arloan planteatzen diren erronka berrien aurrean etengabe garatzea, eta ezagutzak etengabe eguneratzeko eta dauden bitartekoak modernizatzeko ahalegina egitea, Euskotrenen jardun-arloetan emaitzarik onenak lortzea ahalbidetuko dutenak.

Euskotrenen langileen ekarpen hori planifikatu, kudeatu eta ebaluatu egin behar da, bakoitzak Garraio Sailak eta, ondorioz, Euskotrenek finkatutako helburuei egiten dien ekarpen bereizgarria berariaz aitortu ahal izateko.

Esparru horretan, Euskotrenen helburuei dagokienez lortutako bikaintasun profesionalean oinarritutako sustapen-, motibazio- eta aintzatespen-sistema bat ezartzen da, eta, horrela, langileen lanaren kalitate-mailak handitzen dira.

Garapen-sistema horrek aukera emango die Euskotrenen langileei beren ezagutza, trebetasun eta eginkizunengatik dagokien mailan profesionalki kokatuko dituen garapen-sistema batean borondatez sartzeko. Horrek pizgarri bat dakar beren gaitasun pertsonalak eta etengabeko prestakuntzari eta hobekuntzari dagokienez duten motibazio-maila pixkanaka garatzeko, eta, horri esker, erakundeari egiten dioten ekarpen bereizia ebaluatu eta aitortu ahal izango da.

Era berean, garapen profesionaleko sistema aukera bat da garraio-zerbitzu publikoen kudeaketa hobetzeko, kudeaketa-sistema bat baita, Euskotrenek eta bere langileek behar dituzten gaitasunak eta portaerak izan ditzaten, eraginkorra eta efizientea izateko eta herritarrei eskaintzen dieten zerbitzua etengabe hobetzeko.

Ordaindu beharreko zenbatekoari dagokionez, kudeaketaren edo produktibitatearen emaitzen-gatik osagarria aukeratu da, enplegatu publikoek beren lanpostuan duten errendimendu berezia, aparteko jarduera eta interesa edo ekimena ordaintzeko. Aldakorra izango da,aldi bakoitzerako zehaztutako helburuen betetze-mailaren arabera. Horiek ez dira ez finakoak ez aldizkakoak izango, eta dagokion kudeaketa-unitatean aldeztu aurretik helburuak zehaztea eskatuko dute, bai eta lor-

tutako emaitzen ebaluazio objektiboa egitea ere, neurketa-adierazleak eta lortutako emaitzak definitu ondoren.

Karrera Profesionalaren eta Jardunaren Ebaluazioaren eredu hori enpresaren zuzendaritzak eta hitzarmena sinatu duten sindikatuek adostu dute 2025eko uztailaren 1ean.

Garapen profesionaleko sistema horrek segurtasun juridikoa du, alderdiek ematen dioten garrantziagatik. Hori horrela, hitzarmena aldatzeko, gutxienez, hitzarmena sinatu duten alderdien arteko akordioa beharko da.

HAMARGARREN TITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA

90. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

1.– Eskubideak eta betebeharrak.

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

Honako hauek dira langile publikoek dituzten eskubideetako batzuk, betiere lantokiko segurtasunaren eta osasunaren esparruan: aurrezaintzaren eta osasun-egoera zaintzearen arloan informazioa jaso, kontsultak egin nahiz parte hartzekoa, prestakuntza jasotzekoa eta arrisku larria eta berehalakoa dagoenean lana geldiaraztekoa.

Eskubide horien ondorioz, ET/FVk lan-arriskuetatik babestu behar ditu langileak.

Betebehar hori betetzeko, aurrekontu bat ezarriko da, inbertsioetarako araututako aurrekontuaren zati bat hartuko duena, eta Zuzendaritzak eta sindikatuetakordezkariek elkarrekin banatuko dute, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bidez, lehentasuna duten helburuak erabaki eta gero.

2.– Laneko Prebentzio eta Osasun Zerbitzua.

Langileen legezko ordezkariari kontsulta egin ondoren, prebentzioa antolatzeko eredu gisa hartu da Euskal Trenbide Sarea – Red Ferroviaria Vasca enpresarekin Mankomunatatutako Prebentzio Zerbitzua, zeinak laneko segurtasuneko, ergonomiako, psikosoziozia aplikatuko eta laneko medikuntzako espezialitateak biltzen baititu, bat etorrita Laneko Arriskuak Prebenitzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 30. artikuluan eta Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua eta horren aldaketak onesten dituen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren 21. artikuluan xedatzen denarekin.

Enpresako osasun-langileei berariaz ematen zaie nahitaezko gaixotasun-aseguruaren errezetan sendagaiak agintzeko ahalmena, Enpresako Medikuz Zerbitzuen Erregelamenduaren 53. artikuluan xedatutakoarekin bat.

3.– Osasunaren zaintza.

Langileen osasun-egoera aldian-aldian zainduko dela bermatzen da, lanak berak sortzen dituen arriskuaren arabera. Zaintza egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Dena den, azterketak egitea ez da borondatezkoa izango honako kasu hauetan: nahitaezkoa bada azterketa egitea lan-baldintzek osasun-egoeran zer ondorio dituzten ebaluatzeko edo lan-baldintzak langilearentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat

arriskutsuak ote diren egiaztatzeko edo horrela ezarrita badago arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruzko lege-xedapenen batean.

Osasun-jarduerak barne hartu beharko du langileen osasun-ebaluazioa:

– Hasierakoa, lanera sartzeko edo osasunari arriskuak eragin diezazkiokeen bestelako lanak ezarri ostean.

– Osasun-arrazoiengatik luzaro lanik egin gabe egon ondoren lanera itzultzean.

– Osasuna aldian-aldian zaintzea.

Langile guztiek izango dute urtean osasun-azterketa bat egiteko eskubidea.

Osasunaren zaintzak langile bakoitzari eragiten dioten arrisku-faktoreen araberrako protokolo espezifikoak edo bestelako bitartekoak beteko ditu.

Zirkulazioko segurtasunarekin zerikusia duten lanpostuetan, beharrezkoa izango da langileen osasun-egoera ona dela egiaztatzeko osasun-azterketa egitea, Laneko Araudi Medikoa betetze aldera.

Era berean, prebentziozko osasun-azterketak egin daitezke; bereziki, honako alderdi hauek kontrolatzeko: ikusmena, alkoholemia, entzumena, abusuzko drogak eta abar; nahi adina egin daitezke.

Lanpostu jakin batzuetarako, osasun-azterketak lanalditik kanpo egingo dira, horren truke 47,62 euro ordainduta. Bi aldeek adostuko dute noiz egingo den azterketa, hilabeteko epean.

Prebentzio Zerbitzuaren Mediku Atalak garatuko ditu eginkizun horiek, baina behar bezala egiaztatu edo baimendutako zentro espezializatuei kontratatu ahalko dizkie Zerbitzuaren oinarriko osasun-jarduera gainditzen duten lanak eta diagnostiko-teknika osagarri jakin batzuk.

Osasun-azterketa horien ondorioz zirkulazioaren segurtasunean eraginik izan lezakeen elbarritasunik topatzen baldin bada, gaitasun mediko-laboralen araudian xedatutakoa aplikatuko da. Tratamendu horretaz balia daitezke, aldi baterako, langile haurdunak.

Eragindako langileei osasun-zaintzaren emaitzak jakinaraziko zaizkie. Langileak lanpostua betetzeko duen gaitasunari buruz edo babes- eta prebentzio-neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egiten diren osasun-azterketetatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsoneri edo organoei.

91. artikulua.– Arrisku psikosozialak.

Arrisku Psikosozialen Taldeak zainduko du arrisku horiek prebenitzen direla. Horretarako, bilerak egingo ditu hiru hiletik behin, guardiako prebentzio-ordezkariekin, Segurtasun eta Osasun Batzordeak Arrisku Psikosozialen Taldearen lanaren berri izan dezan. Taldea eratzen duten kideek adostutako funtzionamendu-araudiak erregulatuko du funtzionamendua.

Laneko Osasun Batzordeak jarraipen pertsonalizatua egingo die arrisku psikosozialen ebaluazioan zehaztu diren banakako profilei, eta beharrezkotzat jotzen dituen prebentzio-neurriak (banakakoak nahiz taldekoak) hartuko ditu.

92. artikulua.– Amatasunaren babesa.

Arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan, haurdun dauden langileei edo erditu berri diren langileei dagokienez, langileen edo

fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena. Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute langile horien segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta, horretarako, lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat. Neurri horietako bat izango da, beharrezkoa denean, gaueko lanik edo txandakako lanik ez egitea.

Lanpostua egokitu ezin bada, edo, lanpostuz aldatu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoen langilearentzat edo fetuarentzat, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, hain zuzen ere langilearen egoerarekin bateragarria dena; betiere, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren Medikuzko Zerbitzuek (edo mutualitateetakoek) hala egiaztatzen badute, langileari medikuzko zerbitzua ematen dion Osasun Zerbitzu Publikoko medikoak igorritako medikuzko txosten baten bidez. Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkariari galdetu ondoren, arriskutik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Lanpostu- edo eginkizun-aldaketa gauzatuko da, mugigarritasun funtzionalean aplikatzen diren erregela eta irizpideekin bat etorritik; aldaketa horrek ondorioak izango ditu, langilearen osasun-egoera aurreko lanpostura itzultzeko modukoa den arte.

Aurreko arauak aplikatuta ere bateragarria den lanpostu edo eginkizunik ez baldin badago, emakume langilea bere taldeari edo kategoriari ez dagokion lanpostu batera bidali ahal izango da, baina jatorrizko lanpostuko ordainsarien multzoa jasotzeko eskubidea gordeko du.

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

Artikulu honetan xedatutakoa aplikatu daiteke edoskitze naturalak dirauen bitartean, baldin eta lan-egoerak negatiboki eragin badezake emakumearen zein umearen osasunean eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalako edo mutuetako medikuzko zerbitzuek hala ziurtatzen badute, langilea edo haren seme-alaba artatzen duen Osasun Zerbitzu Nazionalako medikuaren txostenaren bidez. Halaber, eraginpeko langileari kontratua eten ahalko zaio, bederatzi hiletik beherako adingabeen edoskitze naturalerako arriskutsua izateagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera; betiere, aurreko paragrafoan ezartzen diren inguruabarrak betetzen badira.

Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboraz, eta kobratzeko eskubidea izango dute, enpresaburuari aldez aurretik jakinarazten badiote eta lanaldiaren barruan egiteko premia egiaztatzen bada.

93. artikulua.– Norbera babesteko ekipamenduak.

Enpresak lanekin egokiak diren ekipamenduak emango dizkie langile guztiei, norbera babestekoak.

Norbera babesteko ekipamenduak erabiliko dituen zerbitzuko buruak eta Prebentzio Zerbitzuak hautatuko dituzte ekipamenduok, eta lehenengoa arduratuko da ondo erabiltzen direla ziurtatzeaz.

Ez da erabiliko Prebentzio Zerbitzuak xedatutakoaz bestelako laneko arroparik edo norbera babesteko ekipamendurik, haren oniritzirik gabe.

Norbera babesteko ekipamendu guztiek CE markaketa eduki beharko dute, eta informazio-liburuxka batekin batera emango dira; liburuxka horretan, argi eta garbi aipatu eta azalduko dira ekipamenduak eskaintzen dituen babes-mailak, ekipamendua egoera onean edukitzeko mantentze-lanak eta, hala badagokio, noiz aldatu behar diren.

94. artikulua.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eta prebentzio-ordezkariek.

Langileek beren lan-baldintzak hobetzeko orduan parte har dezaten errazteko eta Laneko Arriskuak Prebenitzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak xedatzen dituen eskubideak (informazioa jaso, kontsulta egin eta parte hartzekoak) betetzeko asmoz, ET/FVko Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eratzen da, enpresak arriskuen prebentzioaren arloan gauzatzen dituen jarduketei buruz aldizka galdetzeko organo paritario eta kolegiatu parte-hartzaile gisa.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak 14 kide izango ditu (Zuzendaritzak hautatuko ditu, kide horien artean, batzordeburua eta idazkaria): 7 kide Zuzendaritzak izendatuko ditu, eta beste 7ak prebentzio-ordezkariek eta langileen ordezkariak izango dira. Langileen ordezkari horiek eginkizun espezifikoak izan behar dituzte laneko arriskuen prebentzioaren arloan, eta Batzorde Iraunkorrean ordezkariak duen sindikatu bakoitzak aukeratuko ditu, bertan duten ordezkagarritasunaren arabera. Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legeak zehazten ditu prebentzio-ordezkarien eskumenak eta ahalak, 36 artikuluan.

Prebentzio-ordezkariek ez dute zertan enpresa-batzordean egon, eta, ahal dela, enpresaren hainbat ataletan hautatuko dira; bestalde, langileen ordezkari gisa duten ordu-kredituaz gainera, behar besteko denbora izango dute karguaren berezko eginkizunak egiteko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak diren heinean. Gainera, enpresak prebentzio-arloko bitartekoak eta prestakuntza emango dizkie prebentzio-ordezkariei, beren eginkizunak burutu ditzaten. Prestakuntzari eskainitako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea bi hilez behin elkartuko da, ohiko bilkuran; halere, edozein batzordekidek hala eskatzen badu, bilera berezia egin ahalko du. Bestetik, batzordekideek adostutako funtzionamendu-araudiak erregulatuko du Batzordearen funtzionamendua, bat etorri Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legearen 38.3 artikuluaarekin.

Enpresak Batzordearen bileraren harira egiten dituzten bidaia-gastuak ordainduko dizkie prebentzio-ordezkariei.

Halaber, enpresak 85.1.a) artikuluko dieta ordainduko die prebentzio-ordezkariei, baldin eta bilera horiek goiz eta arratsaldekoak izanik etxetik kanpo bazkaldu behar badute.

Lurralde historiko batetik bestera doazen prebentzio-ordezkariei 85.1.a) artikuluko dieta ere ordainduko zaie, nahiz eta bilera egun erdiko izan.

Honako hauek joan ahalko dira Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen ohiko bileretara, hitzarekin baina botorik gabe: sindikatu etako ordezkariak (sindikatu bakoitzetik bat), enpresako langileak (organo horretan eztabaidatuko diren gai zehatzei buruzko gaikuntza edo informazio berezia badute), enpresakoak ez diren prebentzio-teknikariak (Batzordeko ordezkari etako batek eskatzen badu) eta enpresako nahiz kanpoko beste edozein teknikari (edozein batzordekidek eskatzen badu).

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalak Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legearen 39. artikuluan eta edozein garapen-arau aplikagarritan zehazten direnak izango dira.

Araudian xedatzen ez den guztian, laneko arriskuen prebentzioa erregulatzen duen araudia aplikatuko da.

Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea Osasun eta Segurtasun Batzordearen eskuordeko batzordea izango da.

95. artikulua.– Aldi baterako egokitzapena.

Mediku-zerbitzuak uste badu langile batek, laneko segurtasun- edo osasun-arrazoiak direla-eta, aldi batez bere lanpostuan lan egin ezin duela, haren lan-egoitzaren inguruneko beste lanpostu batean egokituko da aldi baterako.

HAMAIKAGARREN TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

96. artikulua.– Enpresa-batzordeak.

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

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

97. artikulua.– Eskumenak.

Enpresa-batzordeek honako eskumen hauek dituzte:

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

b) Batzorde Iraunkorreko idazkariaren bitartez jakinaraziko zaizkio honako hauek:

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

2.– Langileen Estatutuaren 64. artikuluan xedatutako guztiak.

98. artikulua.– Zentroarteko Batzordea edo Batzorde Iraunkorra.

Zentroarteko Batzordea edo Batzorde Iraunkorra da enpresako langile guztiak ordezkatzeko dituen organo gorena. Langileen kezka, itxaropen eta iradokizun guztiak bideratzeaz arduratuko da, partaidetza, lankidetzeta eta kontrol horren bidez giro sozial eta lan-giro onak lortzeko eta, horri esker, zerbitzu publikoan eraginkortasun eta emaitza hobea ere lortzeko.

99. artikulua.– Eraketa eta funtzionamendua.

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

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

100. artikulua.– Eskumenak.

- a) Sartzeko eta maila igotzeko azterketen egitarauak eta ereduak egiten parte hartzea.
- b) Zerbitzu-koadroak onartzea.
- c) Hitzarmen kolektiboak negoziatzea.
- d) Oro har, Langileen Estatutuaren 41. eta 64. artikuluetan xedatutako guztiak eta hitzarmen bidez enpresa-batzordeei emandakoak.

101. artikulua.– Batzordekideentzako bermeak.

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

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

Halaber, enpresak 85.1.a) artikuluko dieta ordainduko die ordezkari sindikalei, baldin eta bilera horiek goiz eta arratsaldekoak izanik etxetik kanpo bazkaldu behar badute.

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

Lurralde historiko batetik bestera doazen ordezkari 87.1.a) artikuluko dieta ere ordainduko zaie, nahiz eta bilera egun erdikoak izan.

102. artikulua.– Sindikatuak enpresan.

Sindikatuak, nortasun juridikoa eta enpresan jarduteko gaitasun osoa izan dezaten, honako hauek aurkeztu beharko dituzte Giza Baliabideen Zuzendaritzan, ordezkarien edo sustatzaileen bidez:

- A) BOEn edo EHAAAn izena eman dutela dioen argitalpen ofizialaren kopia.
- B) Enpresan ordezkari-organok edo gobernua eratu direla dioen akta eta hautatutako ordezkarien izenak.

Enpresan aitortutako sindikatuak beren eginkizun sindikalak gauzatzeko adosten diren materiala eta informazioa jasoko dituzte.

Sindikatuak, Askatasun Sindikalari buruzko Legearen 11.2 artikuluan xedatzen denari jarraikiz, kuota sindikalak afiliatuen soldatetatik hilerok kentzea nahi badute, idatziz jakinarazi beharko diote enpresaren Zuzendaritzari, eta deskontua nola egin nahi duten adierazi; eraginpeko langileek aurretik ados egon beharko dute, eta idatziz jaso. Kuota sindikalak ezin izango dira enbargatu.

103. artikulua.– Sindikatuen ordezkagarritasuna.

Enpresan ordezkari-organok handiena duten sindikatutzat hartuko dira audientzia berezia egiaztatzen dutenak. Horretarako, enpresa-batzordeko edo Administrazio Publikoetako beste organo batzuetako kide guztien % 10 edo gehiago bildu beharko dute estatu-mailan, edo % 15 Euskal Autonomia Erkidegoan.

104. artikulua.– Langile afiliatuak.

Sindikatu-araubide juridikoa duen sindikatu batean afiliatutako langileek honako hau egin ahalko dute enpresan:

A) Atal sindikalak eratu, sindikatuaren estatutuetan ezarritakoaren arabera.

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

C) Sindikatuak bidalitako informazioa lanpostuan jaso.

D) Deitzen diren ekitaldi eta bileratara joan, beren atal sindikalaren kontura.

105. artikulua.– Atal sindikalak.

Atal sindikalak organo ordezkatzailleak dira; hau da, beren interesak defendatzeko asmoz sindikatu batean afiliatu diren langileen multzoa ordezkatzeko dute.

106. artikulua.– Atal sindikalak aitortzeko baldintzak.

Aitortuta dago, oro har, beren egitura enpresa-mailan.

Honako hauek dira aitorpenerako betekizunak:

1.– Legez eraturako sindikatu baten parte izatea.

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

Sindikatu bakoitzari atal sindikal bakarria aitortuko zaio.

107. artikulua.– Eskumenak.

Honako hauek dira atal sindikalen eskumenak:

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

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

c) Enpresan dauden arazoaren inguruko informazioa bidali eta jasotzea.

d) Erakundeko langileen artean propaganda egin eta afiliatuak erakartzea.

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

f) Kanpoko aholkulariak bertaratzeko eskatzea, behar izanez gero.

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

108. artikulua.– Atal sindikaletarako bermeak.

Atal sindikal bakoitzak langileria osoari dagokionez jasotako boto-kopuruaren arabera ordu-kreditu bat izango du:

35 ordu hileko, botoen % 15 lortuta.

50 ordu hileko, botoen % 17,5 lortuta.

65 ordu hileko, botoen % 20 lortuta.

80 ordu hileko, botoen % 22,5 lortuta.

95 ordu hileko, botoen % 25 lortuta.

110 ordu hileko, botoen % 27,5 lortuta.

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

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

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

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

d) Atal sindikal bakoitzak bertako kide bat bere lanpostuko eginkizunetatik orduka liberatzeko aukera du, honako baldintza hauen arabera:

– Nahikoa ordu-kreditua izatea.

– Enpresa-batzordeko kideak edo ordezkari sindikalak izatea.

– Gutxienez 6 hilabeterako liberatzea.

Halaber, atal sindikalek lanpostuaren berezko eginkizunetatik liberatu ahalko dituzte beren kideak, sindikatuko ordezkari-lanak egin ditzaten, betiere hauteskunde sindikalean emandako boto baliadunen % 10eko gutxienerako bat badute.

Liberatu sindikalek, zuzenean edo zeharka, aurkitzeko moduan ego beharko dute, premiaz sortutako lan-arazoan aurrean edo arrazoi larri zein bereziki beharrezkoak direla-eta deitu daitezkeen bileretara, zitazioetara eta abarretara joateko.

Era berean, afiliatuek hasitako prozesuetan edo enpresaren Zuzendaritzaren aurrean aurkeztutako erreklamazioetan laguntzaile gisa aurkeztu ahal izango dira; bereziki, diziplina-espedienteak hastearen ondorioz edo istripu larrien ondorioz egindako adierazpenetan edo erreklamazioetan.

Liberatu sindikalek, beren mailei dagozkien soldata-kontzeptu finkoetz gain, konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute, betebeharrak sindikala egiteagatik bereizkeria ekonomikorik sor ez dadin, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Kompentsazio bera emango zaie orduen metaketarengatik liberatutakoei, gutxienez sei hilean segituan egiten bada.

Sei hileko gutxienerako aldia ez da aintzat hartuko amatasun-, aitatasun-, adopzio- eta harrera-egoe-retarako.

109. artikulua.– Ordezkari sindikalak.

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

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

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

110. artikulua.– Ordezkari sindikalentzako bermeak.

Enpresa-batzordeetako kideak ez diren ordezkari sindikalek ere besteentzat ezarritako berme berberak izango dituzte, baita Askatasun Sindikalari buruzko Legearen 10.3 artikulua aitortzen dizkien eskubideak ere.

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

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

Erabakitzen da ordezkariarik handiena duten erakunde sindikaletan lurralde-, autonomia- edo estatu-mailan hautetsiak diren ordezkari sindikalei Askatasun Sindikalari buruzko Legearen 9. artikuluan xedatutako eskubideak aplikatuko zaizkiela.

112. artikulua.– Ordu sindikalen eskaera.

Normalean, lizentzia sindikalak osteguneko 09:00ak baino lehen eskatuko dira hurrengo asteko; jaieguna, zubia edo jai-bezpera bada, baina, lizentziak azken lanegunearan eskatu beharko dira, goizeko 10:00ak baino lehen, Antolaketa eta Giza Baliabideei idatziz adierazita.

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

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

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

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

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

113. artikulua.– Parte-hartze sindikala.

Aldeek adostuko dute lan-harreman kolektiboaren negoziazioa hitzarmen kolektiboaren artikuluan honetan ezarritako komisioen esparruan soilik egingo dela, eta, beraz, ez dela aukerarik izango edozein batzorde, batzar, auzitegi, batzorde eta abarrekin negoziatzeko, artikuluan konbentzioan honetan jasotakoez aparte.

Sindikatuak enpresan parte hartuko dute, honako batzorde hauen bitartez:

1.– Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea.

Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea Osasun eta Segurtasun Batzordearen eskuordeko batzordea izango da.

Hortik abiatuta, bi aldeak lankidetzan arituko dira Zirkulazioaren Segurtasun Batzordearen eraketa, izaera, eginkizunak eta funtzionamendu-araudia adosteko.

Ados jarri ezean, 2008-2010 aldirako hitzarmenean jasotzen den araudiari helduko zaio, aldatuta honekin: atal sindikal bakoitzeko kide batek osatuko du ordezkari batzordea sindikal bakoitza.

2.– Zerbitzu-koadroen Batzordea.

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

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

Batzorde honen eginkizuna da langileen lana arautzen duten zerbitzu-koadroak negoziatzea. Zerbitzu-koadroak oso garrantzitsuak dira sozietatearen funtzionamendurako; beraz, Batzordeak indarrean dauden legeekin bat etorrira negoziatuko du, bertan xedatutako epeak ahalik eta gehien arintzen saiatzeko.

Batzordeak hartutako erabakiak, plantillari nahiz lan-baldintzen aldaketei buruzkoak, Batzorde Iraunkorrekiko erabaki-mailakoak izango dira.

3.– Gizarte Laguntzen Batzordea.

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

Batzordearen eginkizun nagusia da mailegari, jantokiei, eskola-laguntzei, uniformeei eta, oro har, gizarte-laguntzat hartzen den edozein kontzeptuari buruzko gaiak lantzea.

4.– Lanpostuen Baloraziorako Batzordea.

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

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

5.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkari batzordea paritarioa eta kide anitz ditu, Zuzendaritzak eta Batzorde Iraunkorreko atal sindikalek izendatuta, bertan duten ordezkari batzordearen arabera. Batzordeak beretzat hartzen ditu Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legean eta haren garapen-araue-tan xedatutako legezko eskumenak eta eginkizunak.

Xede horrekin hitzartzen den araudian oinarrituko du funtzionamendua.

6.– Euskara Batzordea.

Zuzendaritzako ordezkari batek eta Euskotreneko atal sindikal guztietako ordezkari banak osatuko dute Euskara Batzordea. Ordezkari horiek Batzorde Iraunkorrean duten ordezkari batzordea izango dute, eta enpresan euskararen erabilera normalizatzearekin lotutako gaiak jorrotuko dituzte.

7.– Epaimahai Aztertzailea.

Epaimahai Aztertzailea kide anitzeko organoa da, eta Zuzendaritzaren ordezkariak eta ordezkari sozialek osatzen dute. Haren helburua da lanpostuak aldatzeko prozesuetan, barne-sustapenetan eta kanpoko hautaketa-prozesuetan objektibotasuna eta gardentasuna bermatzea, eskumenaren eta inpartzialtasunaren irizpideak lagun. Hitzarmen honen 17. artikuluan arautzen dira Epaimahai Aztertzailearen eraketa, eginkizunak eta funtzionamendu-arauak.

8.– Prestakuntza Batzordea.

Euskotreneko Prestakuntza Batzordea Batzorde Iraunkorraren ordezkaria da, eta Batzorde Iraunkorreko antolakunde guztien ordezkari banak eta enpresako ordezkarien kopuru berberak osatuko dute. Batzorde hau Prestakuntza Plan Estrategikoa eta urteko planak eta prestakuntza emateko baldintzak negoziatzeaz arduratuko da.

9.– Berdintasun Batzordea.

Euskotreneko Berdintasun Batzordea Zuzendaritzako ordezkari batek eta Euskotreneko atal sindikal guztietako ordezkari banak osatuko dute. Ordezkari horiek Batzorde Iraunkorrean duten ordezkari izango dute, eta enpresan berdintasuna lortzearekin lotutako gaiak jorratuko dituzte.

10.– Karrera Profesionalaren Jarraipen Batzordea eta Jardunaren Ebaluazioa.

1.– Ezarpen-aldiaren ondoren, enkoadratzeke deialdi bakoitzaren aurretik, jarraipen-batzorde aholku-emaile bat eratuko da, honako gai hauetan prozedura aztertzeko: Egindako aurreko deialdia ebaluatzea, eta, hala badagokio, sistemaren kudeaketa hobetzea proposatzea. Hobekuntzak proposatzea deialdi bakoitzaren definizioan eta plangintzan. Enkoadratzearen emaitzen, jardunaren ebaluazioaren eta hartutako erabakien berri izatea.

2.– Jarraipen Batzorde hori, Giza Baliabideen Zuzendaritzako titularra buru dela, paritarioa izango da, eta hamar pertsonak osatuko dute: bost Zuzendaritzakoak izango dira, eta bost Euskotrenen ordezkariak duen erakunde sindikal edo koalizio bakoitzak izendatuko ditu. Osaeran, gizonen eta emakumeen ordezkariak orekatua bermatuko da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/205 Legearen 20.4.b) eta 20.6 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Zuzendaritza nagusiak izendatuko ditu batzordea osatzen duten pertsonak, titularrak zein ordezkariak, eta enpresako intranet plataforman argitaratuko da.

HAMABIGARREN TITULUA

SARIAK ETA ZIGORRAK

Sariak.

114. artikulua.– Sariak.

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

- Merezimenduzko ekintzak.
- Iraunkortasuna enpresan.

115. artikulua.– Merezimenduzko ekintzak.

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

Honako hauek izan daitezke merezimenduzko ekintzetarako sariak:

- a) Diru-ordainak; gehienez, hileko sei ordainsari.
- b) Opor-egun gehiago; gehienez, langileari legez urtebetean dagokionaren bikoitza.
- c) Ordaindutako baimena; gehienez, hamar egunekoa.
- d) Bidaiak eta ikasketa-bekak.
- e) Laudoriozko gutuna.

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

Aurreko sariak kalkulatzeko, hileko ordainsaritzat hartuko da balorazio-soldataren eta antzinasunaren kontzeptuen batura.

116. artikulua.– Iraunkortasun-saria.

Honetan datza:

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

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

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

Hitzarmenaren III. eranskinean dauden soldata-taulen arabera kalkulatu da aurreko paragrafoetan aipatzen diren hilekoen zenbatekoa.

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

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

117. artikulua.– Sariak ematea.

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

Merezimenduzko ekintzengatik ematen diren sariak langileen espediente pertsonalean jasoko dira, hitzarmen honen 127. eta 137. artikuluetan ezartzen diren ondorioetarako.

Faltak eta zigorrak.

118. artikulua.– Definizioa.

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

119. artikulua.– Falten sailkapena.

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

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

Falten zerrenda.

120. artikulua.– Honako hauek dira falta arinak:

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

2.– Norberak higienarik edo garbitasunik ez izatea eta uniforme desegoki erabiltzea edo osorik ez erabiltzea.

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

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

5.– Zerbitzuan zuzen ez jokatzeko, gainerako edozein langile edo erabiltzailerekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratatuko langileekin eta abarrekin), baldin eta jokabide hori, duen garrantzia dela-eta, hurrengo multzoetan sartu ez bada.

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

7.– Hizkera erasokorra edo bereizkeriazkoa erabiltzea, sexua, sexu-joera, genero-identitatea edo genero-adierazpena dela eta. Hutsegite hori behin baino gehiagotan egitea hutsegite larri edo oso larri bihurtuko da.

8.– Deskribatu direnen antzeko beste edozein.

121. artikulua.– Honako hauek dira falta larriak:

1.– Bidezko arrazoirik gabe, lanera berandu iristea edo berandu iristea, edo lanpostuarekin zerikusia duen nahitaezko prestakuntzako ikastaroren batera joatea, edo hilabetean lautan baino gehiagotan garaiz ez iristea edo horren ondorioz, enpresari kalteren bat eragitea edo zerbitzua oztopatu, trabatu edo aldatzea.

2.– Lizentziak lortzeko gezurrak esatea.

3.– Karguaren berezko zerbitzuetan mesede-tratua ematearen truke sariak onartzea.

4.– Urtebetean lau falta arin egitea.

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

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

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

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

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

10.– Lanera huts egiteko gaixotasun-plantak egitea, justifikatu gabeko istripuak edo lanpostuarekin zerikusia duen edo lanpostu horretara sartzeko derrigorrezko prestakuntzako ikastaro batera alegatzea.

11.– Ondorio astunak izanik ere hurrengo multzoan sartzen ez diren zabarkeriak, zuhurtziagabekeriak eta arau-hausteak egitea, bai eta telefono mugikorrek, tabletak, ordenagailu eramangarriak edo distrakzioko beste edozein elementu erabiltzea ere, gidatzen den bitartean.

12.– Lanaren errendimendua nahita eta behin-behinean gutxitzea.

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

14.– Errespetu edo adeitasun falta nabaria izatea beste langileren batekin, erabiltzaileekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratatuko langileekin eta abarrekin).

15.– Ezohiko droga-intoxikazioa edo mozkorraldia izatea zerbitzuan, baldin eta zirkulazioari loturiko lanpostua ez bada eta zerbitzuaren segurtasunean edo erregularitasunean eraginik ez badu.

16.– Gonbit lizun edo konprometigarriak egitea, lankideei keinu lizunak egitea, behar ez den ukitze fisikoa egitea, igurztea, leku erreserbatuetan (komunetan, aldageletan eta abarretan) jendea ezkutuan behatzea, itxuraren edo sexu-aukeraren gaineko iruzkin jarraituak eta iraingarriak egitea eta berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera izatea.

17.– Esan direnen antzeko beste edozein arau-hauste egitea.

122. artikulua.– Honako hauek dira falta oso larriak:

1.– Arau-hauste errepikatuak eta justifikatu gabekoak, edo aurretiazko abisurik eman gabe, lanera edo lanpostuarekin edo lanposturako sarbidearekin lotutako derrigorrezko prestakuntza-ikastaroretara ez joateagatik, hiru lanaldi baino gehiagotan 90 egunetan, baita hutsegiteak arrazoitzeko edo lizentziak lortzeko ziurtagiri medikoak edo egiaztagiriak faltsifikatzea ere.

2.– Lanean justifikaziorik gabeko eta garrantzi eta larritasun handiko diziplinarik eza edo desobedientzia izatea.

3.– Beste langileren bati, nagusiren bati edo haiekin bizi diren senideei hitzez, idatziz edo ekin-tzaz tratu txarrak ematea, baita erabiltzaileei edo hirugarrenei (hornitzaileei, kontratetako langileei eta abarrei) ere.

4.– Ezohiko droga-intoxikazioa edo mozkorraldia izatea zerbitzuan, baldin eta zirkulazioari lotu-riko lanpostua bada edo zerbitzuaren segurtasunean edo erregulartasunean eraginik badu, baita gidabaimena kendu izana ez jakinaraztea ere.

5.– Kontratuaren fede ona haustea.

6.– Enpresari edota lankideei lapurretak, ebasketak, maulak, bidegabeko jabetzeak eta funts-atxikipenak egitea.

7.– Ohiko edo itundutako laneko errendimendua nahita eta era jarraituan gutxitzea.

8.– Zuhurtziagabekeria ausartegia edo zabarkeria nabaria egitea, baldin eta trenbide-zerbitzuko ustiapenaren segurtasunean edo erregulartasunean eragina badu.

9.– Zerbitzua justifikatu gabe bertan behera uztea, baldin eta segurtasunean edo erregulartasu-nean eraginik badu.

10.– Zerbitzuarekin zerikusia duten mesedeak egitearen truke opariak edo ordainsariak onar-zea, konfiantza-abusua izanik, ET/FVren edo erabiltzaileen kalterako.

11.– Agintekeria.

12.– Lan arriskutsuak egiteko agintzea, aldez aurretik instalazioan, giroan edo leku arriskutsuan behar diren segurtasun-neurriak hartu gabe, eta, halaber, halako lanak egin beha dituzten langileei arrisku horretarako segurtasun-mekanismo, -lanabes edo -jantziak ez ematea, langileek eskatu arren.

13.– Ezarritako segurtasun-neurri guztiak ez erabiltzea; hau da, jasotako instrukzioei jaramo-nik ez egitea, langileari berari, lankideei eta hirugarrenei heriotza eragiteko arriskua duten lan arriskutsu-arriskutsuetan.

14.– Lana edo zerbitzua berehala ez geldiaraztea, baldin eta lanean ari direnentzako arriskurik hautematen bada, bai ezusteko edo aparteko arrazoiengatik, bai unean behar diren preben-tzio-mekanismo erabilgarriak edo segurtasun-arropak ez izateagatik.

15.– Askatasun publikoen eta eskubide sindikalen jarduna oztopatzea.

16.– Greba-eskubidea eta lanerako eskubidea askatasunez egikaritzeko mugak jartzera bide-ratutako ekintzak egitea.

17.– Langile orok bere duintasuna errespetatua izateko eta kontuan hartzeko duen oinarrizko eskubidea urratzea, hitzezko irainen edo irain fisikoen kontrako babesa barne.

18.– Laneko jazarpena edo mobbing-a. Jazarpena da norbanako baten nortasunaren, duin-tasunaren edo osotasun fisikoaren edo psikikoaren aurkako jokaera errepikakorra, hitzezkoa, ekintzazkoa, keinuzkoa edo idatzia egitea edo haren lanpostua arriskuan jarri edo laneko giroa kaltetu dezakeen ekintzaren bat egitea.

19.– Sexu-xantaia, hau da, enplegua lortzeko, lan-baldintza bat izateko edo lanean irauteko baldintzatzat jartzea biktimak sexu-mesedeak egitea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizi-tua edo inplizitua ez bete. Giro-jazarpena edo sexu-jazarpena, hau da, lan-ingurune beldurgarria,

kontrakoa eta umiliagarria sortzea, sexu-erakunde edo erakunde sexistaz; sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, enpresaren Zuzendaritzaren eskumenen mendeko eremuan sortuz gero, subjektu aktiboa edozein izanda ere. Errepresaliak hartzea salaketa jarri, lekukotza eman, lagundu edo jazarpen-ikerketetan parte hartzen duten pertsoneri edota halako jokabideen aurka azaltzen diren pertsoneri, bai norberaren kasuan, bai hirugarrenen kasuan. Edozein eraso fisiko egitea edo berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera edukitzea.

20.– Sexu-orientazioan, genero-nortasunean eta/edo genero-adierazpenetan oinarritutako jazarpena edo edozein langileren, erabiltzaileen edo hirugarrenen (hornitzaileak, kontrata-langileak, etab.) sexu-askatasunaren aurkako portaera oro. Sexua berresleitzeko kirurgiarako baimenen konfidentzialtasuna urratzea. Barneko jazarpen-kexa edo -salaketa bat aurkeztu duen pertsona baten aurkako errepresalia-jokabideak, sexu-orientazioagatik, genero-nortasunagatik eta/edo genero-adierazpenengatik, baita ikerketan lagundu duen pertsona baten aurkakoak ere.

21.– Urtebetean lau falta astun egitea.

22.– Aurrekoen antzeko beste edozein gauza egitea edo legeetan, erregelamenduetan eta aplikatu daitezkeen bestelako xedapenetan halakotzat hartutakoak egitea.

Zigorren sailkapena.

123. artikulua.– Honako hauek dira falta arinei dagozkien zigorrak:

Gaitzespen-gutuna bidaltzea edota prestakuntza-, birziklatze-, sentsibilizazio-ikastaroetara joatea, lanalditik kanpo.

Edonola ere, langile batek lehen aldiz bi urteko epean zigorra jasotzen badu arau-hauste arin batengatik, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, lanpostutik kanpoko prestakuntza-ikastaro batekin ordezkatu da, eta ez da kontuan hartuko haren espedientean.

124. artikulua.– Honako hauek dira falta astunei dagozkien zigorrak:

a) Aldi baterako, egun batetik hilabetera, enplegu eta soldatarik gabe uztea edota prestakuntza-, birziklatze-, sentsibilizazio-ikastaroetara joatea, lanalditik kanpo.

b) Kategoria aldi baterako galtzea; sei hilerako, gehienez.

Edonola ere, langile batek bi urteko epean lehen zigorra jasotzen badu arau-hauste larri batengatik, hiru eguneko edo gutxiagokoa, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, lanpostutik kanpoko prestakuntza-ikastaro batekin ordezkatu da, eta ez da kontuan hartuko haren espedientean.

125. artikulua.– Honako hauek dira falta oso astunei dagozkien zigorrak:

a) Aldi baterako enplegu eta soldatarik gabe uztea, hilabete eta egun batetik hiru hilabetera.

b) Kategoria galtzea, sei hilabete eta egun batetik behin betikora.

c) Egoitzaz aldatzea, aldi baterako edo behin betiko.

d) Kaleratzea eta lan-poltsetatik kanpo uztea.

126. artikulua.– Langilearen kategoria-galera, aldi baterakoa edo behin betikoa, gehienez bi soldata-maila jaitsiz gauzatu da, baina ematen dioten lanpostuaren eginkizun guztiak bete beharko ditu. Horren ondorioz, lan-egoitza aldatzen badiote, ez du inoiz bizilekua aldatu beharra ekarri beharko.

Aldi baterako edo behin betiko egoitza-aldaketa ekartzen duten zigorretan, ahalegindu behar da jatorrizko lan-egoitzatik gertuen dauden lanpostu hutsetara aldatzen.

Kategoria-galera behin betikoa baldin bada, behin langilearen espedientearen oharpena baliogabetuta, berriro ere aurkeztu ahal izango da gora egiteko lehiaketetara, lehengo lanpostua lortzeko.

Aldi batez enplegu eta soldatarik gabe uzteko zigorra erregelamendua desegoki interpretatzeagatik, hutsegiteengatik, arriskuaren pertzepzio okerrarengatik eta abarrengatik izan bada, zigorra osatzeko edo haren ordeztu, lanorduetatik kanpoko prestakuntza-jardunaldiak egin ahal izango dira, neurri hori Zuzendaritzaren ustez egokia denean, berriro ere antzeko arau-hausterik izan ez dadin.

Erantzukizuna aldatzen duten inguruabarrak.

127. artikulua.– Honako hauek dira inguruabar aringarriak:

- 1.– Espedientean zigorrik jasota ez izatea.
- 2.– Lehenago sariak edo aipamen laudagarriak merezi izana.
- 3.– Probokazioren edo mehatxuren bat tartean dela hala jokatu izana.
- 4.– Haserretzea edo itsutzea eragin duten estimuluen ondorioz hala jokatu izana.
- 5.– Egindako ekintzak ondorioz izan ez dezan ahalegin guztiak egin izana.
- 6.– Unean bertan damutzearen ondoriozko bulkadaz, faltaren efektuak konpontzen, gutxiagoz eta irairindutako pertsonari atsegin ematen saiatu izan, edo egindakoa aitortu izana.
- 7.– Aurrekoen antzeko zentzua duen beste edozein.

128. artikulua.– Honako hauek dira inguruabar astungarriak:

- 1.– Aurretik baliogabetu gabe dagoen antzeko faltaren bat egin izana.
- 2.– Ezkutetzea, honela ulertuta: zer gertatu den argitzeko oztopoak eragiten dituzten faltsukeiak, desitxuratzeak, simulazioak edo omisioak.
- 3.– Jakinaren gainean jokatu izana.
- 4.– Maltzurkeriaz jokatu izana (hau da, ekintza bermatzera zuzenean bideratutako baliabideak, erak edo moduak erabili izana).
- 5.– Faltaren gaitza nahita handitu izana, behar ez diren beste gaitz batzuk eginez.
- 6.– Sare sozialak, WhatsApp taldeak, edukiak dibulгатzeko aplikazioak eta antzekoak erabiltzea pertsonen nortasunaren, duintasunaren edo osotasun fisiko nahiz psikikoaren aurka egin dezaketen ekintzetarako.
- 7.– Ekintzen biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsozialen bat izatea.
- 8.– Biktima probaldian egotea edo prestakuntza-kontratua, praktiketako edo aldi baterakoa izatea.
- 9.– Biktimak, lekukoek edo lan- nahiz familia-eremuko pertsonak presioak eta/edo errepresaliak jasatea, ikerketa ekidin edo oztopatzeko.
- 10.– Agindupeko baten edo enpresaren barruan beheragoko postu bat duen pertsona baten aurkako ekintza izatea.

11.– Aurrekoen antzeko beste edozein inguruabar.

129. artikulua.– Ezarri beharreko zigorra graduatu egin beharko da, kasu bakoitzean izan diren inguruabar aringarriak edo astungarriak kontuan izanik; halaber, kontuan izan behako da gertakarien neurria, eragindako kaltea eta egilearen asmoa.

Sari edo aipamen laudagarri bakoitza behin baino ezin izango da aringarritzat hartu. Horren ostean, birtueltasuna galduko du.

Inguruabar aringarri izanez gero, faltari dagokion zigorra gutxieneko graduan ezarriko da.

Bi inguruabar aringarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, aurreko multzo hurrenari dagokion zigorra ezartzea dago.

Bi inguruabar astungarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, behar den zigorra gehieneko graduan ezarriko da.

Falta berean inguruabar aringarriak eta astungarriak biltzen direnean, batak bestea kitatuko du.

130. artikulua.– Hutsegiteen preskripzioa.

Langileen faltak preskribatu egiten dira, jarraituak, ezkutukoak edo jokaera konplexuen ondoriozkoak izan ezik, ondoren zehazten den egun-kopurua igaro ondoren, enpresaren Zuzendaritzak falta hori izan dela jakiten duenetik aurrera eta, betiere, falta izan eta sei hileko epean:

– Falta arinak, 10 egunean.

– Falta astunak, 20 egunean.

– Falta oso astunak, 60 egunean.

Kasuan kasuko diziplina-espeditentea irekitzeak eten egingo ditu aipatutako preskripzio-epeak.

Prozedura.

131. artikulua.– Falta izan daitekeen egoera bat izanez gero, haren berri duen arduradunak espeditenteen instrukzio-egileari jakinaraziko dio, gertakari guztiak azalduko dizkio, eta bidezko-tzat jotzen dituen frogabideak proposatuko ditu.

Instrukzio-egileak 5 laneguneko epea izango du, egitateen berri izan zuen egunaren biharamu-netik hasita, ikerketak egiteko eta egitateak faltak ez ote diren erabakitzeko; beraz, artxiborako izapidea egingo du, falta arina bada edo diziplina-espeditentea irekitzeko moduko falta dela uste bada.

132. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina egin dela uste baldin badu, kasuan kasuko zigorra ezarriko du, eta langileari idatziz jakinaraziko dio, bost laneguneko epean; bertan, zehatz-mehatz azalduko da zergatik ezartzen zaion zigorra eta zein zigor ezarri zaion. Langileak jakinarazpena jaso izanaren kopia sinatuta itzuliko du.

133. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina baino gehiago dela izan daitekeela uste badu, egindako jarduketan bidez gertakariak egiaztatu ondoren, diziplina-espeditentea irekiko du. Espeditenteari hasiera emateko, lehenik, kargu-orria formulatzeko akusazio-izapidea egingo du, beste 5 egun balioduneko epean, diziplina-espeditentearen irekiera eragin duten gertakariak zehaztuta.

Kargu-agiria interesdunei jakinaraziko zaie, eta bost laneguneko epea emango zaie erantzun dezaten. Espedientepean dagoen pertsonak agiria jaso izana sinatu beharko du, eta egin nahi ez badu, bi lekukoren aurrean emango zaio.

Batzorde Iraunkorreko idazkariari jakinaraziko zaio diziplina-espedientea ireki dela, kargu-agiria igortzen denetik bi lanegunera gehienez.

Interesdunak, deskargu-orriaren bitartez erantzuteko duen bost laneguneko epea igaro ondoren, deskargu-orria aurkezten ez badu, instrukzio-egileak entzunaldiaren izapidea bete dela adieraziko du, eta espedientea izapidetzen jarraituko du.

Deskarguak jaso eta gero, instrukzio-egileak egoki irizten dituen frogabideak hartuko ditu, eta frogatuztat ematen dituen gertaerei buruzko txosten bat idatziko du; bertan, astuntasunaren araber, zer-nolako falta den adieraziko du, eta erantzukizuna alda dezakeen inguruabarren bat ikusi duen esango.

Espedientea izapidetu bitartean, erruztatuak aholkulari sindikal baten edo Batzorde Iraunkorrrak berak izendatutako kide baten laguntza izan dezake. Laguntzaile horrek eginbide guztietan lagundu diezaioke, frogabideak proposa ditzake, eta espedientea ikus dezake, behin amaituta, instrukzio-egilea aurrean dela.

Espedienteak ezin izango du bi hil baino gehiago iraun, kargu-orriaren jakinarazpen frogagarria egiten denetik zigorra ezarri arte, baldin eta ezohiko inguruabarrik ez badago (hala nola, espedientepean dagoen pertsona oporretan egotea, karguak ugaritzea eta abar). Halakorik bada, instrukzio-egileak gehienez hilabete luza dezake epea, betiere horretarako arrazoiak emanda.

134. artikulua.– Aurretiazko informazioa.

Instrukzio-egileak, jakinarazpen edo salaketa jasotzean edo ustezko arau-hauste larri edo oso larri baten berri izatean, aurretiazko informazioaren espedientearen instrukzioa agindu ahal izango du, gertakariak argitu ahal izateko, zehapen-espedientea abiarazteko ebazpena eman aurretik.

Aurretiazko informazioaren prozesuak preskripzioa etengo du, eta Batzorde Iraunkorreko idazkariari jakinaraziko zaio, langileari ebazpena jakinarazten zaionetik gehienez ere bi laneguneko epean. Azken horrek deia jaso ahal izango du adierazpenak egiteko, gertakariak argitzeko xedearekin.

Gehienez ere hamabost eguneko epean instrukzio-egileak egokitzat jotzen dituen diligentziak egin ondoren, ebazpen-proposamena formulatuko du, zehapen-espedientea abiarazteko, edo, hala badagokio, hura artxibatzeke, haren iritziz ez badago erantzukizunik ikertutako ekintzetan.

135. artikulua.– Zigorra ezartzeko eskumena.

Falta arinetarako zigorrak espedienteen instrukzio-egileak ezarriko ditu zuzenean.

Falta astunetarako edo oso astunetarako zigorrak, berriz, Giza Baliabideetako zuzendariak ezarriko ditu, kaleratzea ez baldin bada. Kasu horretan, Administrazio Kontseiluak edo ondore horietarako eskuordetutako pertsonak ezarriko du.

Edozein zigor ezartzen dela ere, guztiak jakinarazi behar zaizkie Batzorde Iraunkorreko idazkariari eta langilearen atal sindikalari, gehienez bi laneguneko epean, langileari zigorra jakinarazten zaionetik aurrera.

136. artikulua.– Zigorren ezarpena.

Diziplinazko kaleratzeetan, zigorrak erabateko ondorioak izango ditu kaleratzearen jakinarazpenean adierazten den egunetik aurrera; gainerakoetan, ordea, zigorraren ezarpena indarrean jarriko da irmoa izan eta 30 eguneko epearen barruan, bai haren aurka erreklamazio judizialik egin ez delako, bai berresteko epai irmoa egon delako.

Beste zigor batzuk ordezkatu edo osatzeko prestakuntza-saioak sei hileko epean eman beharko dira, zigorrak irmoak direnetik aurrera.

15 egun edo gehiago enplegu eta soldatarik gabe uzteko zigorra bada, langileak hala eskatzen badu, lehen nomina aurreratzeko arbitrajea egin daiteke, behin baino ez.

137. artikulua.– Behin-behineko etendura.

Oso falta astunak direnean eta inguruabarrek hala eskatzen dutenean, espedienteen instrukzio-egileak erabaki dezake espedientepekoa enplegurik eta soldatarik gabe uztea aldi batean, izapideak dirauen bitartean, eta horren berri eman behar die enpresaren Zuzendaritzari, auzipetutako langilearen sailari eta Batzorde Iraunkorreko idazkariari.

138. artikulua.– Zigorrak baliogabetzea.

Langileek egindako lan-falten ondoriozko zigorrak beren espediente pertsonaletan idatziko dira, eta baliogabeturik geratuko dira betetzen denetik 3 hilabete betetzean, falta arinak badira; urtebetera, falta astunak badira, eta 3 urtera, falta oso astunak badira; baldin eta langileak epe horietan astuntasun bereko edo handiagoko faltarik egiten ez badu.

Zehapenaren idatzi-oharrak indarrean dirauen bitartean, langile berak merezimenduzko ekin-tzaren bat dela medio sariren bat jasotzen badu, oharraren iraupena % 50 murriztuko da.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lan-poltsa.

Urteko kopuruan izan daitezkeen gehiegizko orduen konpentsazioari eta lanerako ezintasun iragankor luzeei, lan-gainei, oporrei eta abarrei erantzun ahal izateko, lan-poltsa gisa erabiliko dira honezkero prestakuntza izan duten kanpoko langileak, lanpostu horiek betetzeko gaitasuna baitute. Gidari kobratzailea, treneko agentea, operazioen agentea, geltokiko burua, txartel-zulatzailea, bezeroarentzako informazioa eta arreta, geltokietako laguntzailea, treneko/euskotraneko agentea, funikularreko agente bakarra eta abar.

Aribideko urtean edo hurrengo urterako metatutako orduen poltsa konpentsatzeko egin beharreko kontratazioak aldi baterako kontratu zuzenen bitartez egingo dira, uneko modalitateak erabilita (lanaldi partzialekoa, lanaldi osokoa, praktiketakoa eta abar).

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Iragazkortasun-klausula.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden eta 2005eko uztailaren 29an Eusko Trenbidea-keko langile finkoak ziren edo enpresaren lan-poltsa ofizialetan zauden langileek enpresan nahiz ETSn sortzen diren lanpostuak eskuratzeko aukera izango dute, denbora-mugarik gabe; betiere, dagokion deialdiaren oinarrietan eskatzen diren betekizunak betetzen badituzte, deialdian jasotzen diren probak gainditzen badituzte eta Eusko Trenbideaken indarrean den hitzarmen kolektiboko irizpideak betetzen badituzte. Halaber, barne-deialdia bete gabe geratzen bada egin daitezkeen kanpo-deialdiaren aurretik egongo dira.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berme-klausula.

«Lineen kudeaketa» agirian jasotzen diren eginkizunak beteko dituen operazioen agentearen kategoria sortu da, enpresaren erronka eta premia berriei erantzuteko.

Hortaz, lehenik eta behin, figura hori ezartzeak ez du esan nahi, inola ere, treneko agentearen kategoria desagertu denik edo treneko agenteen kopurua murriztu denik, kategoria berriaren mesedetan. Hau da, treneko agentearen kategoria ez da desagertzeko kategoriatzat hartuko; beraz, treneko agenteen bidez beteko dira sor litezkeen lanpostu hutsak.

Operazioen agenteek, treneko agenteak egiten dituen gidatze-jarduerei dagokienez, honako hau egin ahalko dute:

1.– Plantilla osatzeko hitzartu den ehunekoak bere gain hartzen ez dituen absentismo-gainen edo ekoizpen-gainen ondoriozko txandak nahiz bat-bateko zerbitzuak betetzea.

2.– Prestakuntza-prozesuetan dauden langileak ordezkatzeta.

3.– Hirugarrenak trebatzea, gidariak eta geltokietako langileak gehienez bi urterik behin birziklatzeko helburua lor dadin, kontuan hartuta kategoria bereko agenteen bidezko prestakuntza gailenduko dela.

4.– Antzeko egoera guztiak, zeinak Batzorde Paritarioari jakinaraziko baitzaizkio, jarraipena egin dezan.

Operazioen agenteek beren egitekoa bete ahal izan dezaten, gidatze-gaikuntzak ezin hobeto zaintzeko behar diren gidatze-jarduerak bermatuko dira; horretarako, koadroko asteak erabiliko dira, beharrezkoa bada.

Operazioen agenteen lan-antolaketa zerbitzu-koadro orientagarrien bidez ezarriko da; zerbitzu-koadro horietan, absentismoko ordezkariak ere badirenez, enpresaren antolaketa-premiei eta jarduera-gainei erantzuteko aukera emango da.

Halere, operazioen agenteen kategoriako langileek, koadro orientagarrian, bermatuta izango dituzte asteko atsedenaldirak, honako aldi hauetan izan ezik:

Ekitaldi jendetsuak: Bidaiari ugari mugi ditzaketenak dira, eta, horiek betetzeko, beharrezkoa da gidaritzako, arreta komertzialeko eta abarreko zereginetan hornitzea langile askori. Honako hauek hartuko dira ekitaldi jendetsutzat:

– Gipuzkoa: Aste Nagusia, Donostia Eguna et Kilometroak.

– Bizkaia: Aste Nagusia eta Ibilaldia.

– Vitoria-Gasteiz: Andre Maria Zuriaren jaiak.

Zerbitzu-premiak direla-eta operazioen agenteei koadro orientagarrian aste bakoitzerako berma- tzen zaien atsedenaldira aurreko puntuetan azaldutako aldietatik kanpo jarri behar bada, hitzarmen kolektiboaren 21. artikuluan jasotzen den konpentsazioa aplikatuko da.

Aurreko paragrafoetan adierazitakoa bazter utzi gabe, operazioen agenteen lan-baldintzei eta ordainsariei dagokienez, hitzarmen kolektiboaren 2005eko uztailaren 29ko aurreakordioan xedatutakoari helduko zaio.

Lineako agente komertzialentzat, zerbitzu-koadro orientagarriak ezarriko dira.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Atxuriko eta Vitoria-Gasteizko tranbiaren lantegietako langileen subrogazioa.

Plantilla egonkorra izan dadin, zerbitzuok kontratatzeko egiten diren esleipenetan, esleipendun berriek bermatu egingo dute Atxuriko eta Vitoria-Gasteizko tranbiaren lantegietan lan egiten duten langileak subrogatzea.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berdintasunerako Plana.

Eusko Trenbideak sozietateak nahitaez errespetatu behar du lan-esparruko tratu- eta aukera-berdintasuna, eta, helburu hori duela, gizonetzkoen eta emakumezkoen artean lan-diskriminaziorik ez izateko neurriak hartzen jarraituko du, baita berdintasunerako planak aplikatzen ere.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– LGTBIQ+ kolektiboak.

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuan (Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorre-rako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15.1 artikulutik eratorritako lege-eskakizunei araudi-garapena emateko betebeharrari erantzuten dio) xedatutakoa betetzeko xedearekin, alde sinatzaileek adostu dute neurri planifikatuak hartzea, eta dokumentu honetan garatuko dira.

Hauek dira lortu nahi dituzten helburuak:

- LGTBIQ+ pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra sustatu eta bermatzea enpresan.
- LGTBIQ+ pertsonen aurkako diskriminazio oro prebenitu, zuzendu eta deuseztatzea enpresan.
- Genero-aniztasunari, tratu- eta aukera-berdintasunerako eskubideen errespetuari eta LGTBIQ+ pertsonen diskriminaziorik ezari buruzko prestakuntza ematea langileei.
- Zaintzea enpresan benetan betetzen direla LGTBIQ+ langileen eskubide hauek: tratu-berdintasuna eta sexu-orientazio, sexu-nortasun, genero-adierazpen edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako diskriminaziorik eza.
- LGTBIQ+ langileen sexu-nortasun, sexu-orientazio, genero-adierazpen edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako diskriminazioaren aurrean babes-neurriak jasotzea enpresaren kode etikoa eta/edo jazarpen moral eta baztertzaillearen protokoloan.

Honako hau adostu dute alde sinatzaileek:

1.– Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren klausula.

Euskotrenen hitzarmen kolektiboak alde sinatzaileen helburu eta konpromisoak jasoko ditu, aukera-berdintasun erreala lortzeko pertsona guztientzat, kultura-aniztasuna, genero-aniztasuna eta sexu-orientazioarena barne, modu eraginkorrean aurre egiteko arrazoi horietan oinarritutako diskriminazio zuzen orori.

Plantillari sentsibilizazio-bitarteko eta -baliabideak emango zaizkie, diskriminaziorik ezarekin lotuta, eta espazio askeak sortuko dira prestakuntzaren eta jarduketa-proposamenen bidez.

Plantilla osoari zuzendutako prestakuntza orokorretan sartuko dira genero-berdintasuna eta sexu-aniztasun orokorra.

LGTBIQ+ kolektiboko pertsonen eskubidea izango dute aukeratzen duten izena erabiltzeko, enpresari jakinarazpen formala egiten dioten unetik, nahiz eta administrazio-izapideak oraindik ere ez diren egin.

2.– Enplegurako sarbidea.

Prestakuntza egokia emango zaie hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonari.

Irizpide argi eta zehatzak finkatuko dira, hautaketa- eta kontratazio-prozesuak lehenetasuna eman diezaion lanposturako pertsonaren prestakuntza edo egokitasunari, sexu-orientazioa, sexu-nortasuna, genero-adierazpena edo ezaugarriak gorabehera.

Hizkera inklusiboaren elementuak sartuko dituzte lan-eskaintzetan, kontratazio- eta hautaketa-prozesuan bermatzeko lanpostuen iragarkiak ez direla ez sexistak eta ez baztertzailak, zuzenean edo zeharka, LGTBIQ+ pertsonentzat.

3.– Sailkapen eta sustapen profesionala.

Sailkapen profesionalean eta sustapen profesionalerako prozesuetan LGTBIQ+ pertsonen diskriminazio zuzena edo zeharkakoa ekiditeko irizpideak finkatuko dira, ibilbide profesionalaren garapena bermatzeko baldintza-berdintasunean.

4.– Prestakuntza, sentsibilizazioa eta hizkera.

Prestakuntza-planean LGTBIQ+ pertsonen lan-arloko eskubideei buruzko modulu espezifiko bat txertatuko da, plantilla osoarentzat, eta, gutxienez, arauak eskatzen dituen gutxieneko edukiak jasoko ditu, baita sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruzko definizioak eta oinarritzko kontzeptuak ere, aniztasunarekiko hizkera errespetutsua erabiltzen dela bermatzeko neurri gisa.

Prestakuntza gaiarekin lotutako espezializazioa, egiaztagiriak eta/edo homologazioa duten pertsonen eta/edo taldeen eman beharko dute.

Sentsibilizazioa:

– Akordio hau zabalduko da, planifikatutako neurriekin, irismenarekin eta edukiarekin. Horrez gain, plantilla osoari protokoloaren berri beharko zaio. Horretarako, beharrezko baliabideak sortuko dira: prestakuntza-orduak, informazio-baliabideak, beharrezko dokumentazioa...

– Espazio seguru eta inklusiboen premia landuko da: aniztasuna eta askatasuna, diskriminazio-portaerarik gabe.

– Zero tolerantziaren politika onetsiko da iruzkinen eta LGTBIQ+ kolektiboaren aurkako erasoen aurrean (konpromiso eta kanpainen bidez).

Hizkera inklusibo eta errespetutsua erabiliko da barneko eta kanpoko komunikazio guztietan. Horrez gain, izenordain neutroak erabiliko dira, eta pertsona bakoitzak eskatzen dituen izen eta izenordeak erregistratuko dira.

5.– Lan-eremu anitz, seguru eta inklusiboak.

Plantillaren heterogeneotasuna sustatuko da, lan-eremu anitz, inklusibo eta seguruak lortzeko.

Hitzarmen kolektiboaren indarraldian zehar, ekintzak aztertuko dira alde sozialarekin, lan-giro inklusiboa sustatzeko, non pertsona guztiak sentituko diren seguru eta baloratuta.

Enpresak jazarpen-protokolo berria argitaratu du, eta barne hartzen du sexu-orientazioan, genero-nortasunean, genero-adierazpenean eta sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpen diskriminatzailearen aurkako prebentzio-, hautemate- eta jarduketa-protokoloa.

Enpresako espazio eta materialak berrikusiko dira (aldagelak, bainugelak, langileen igarobi-deak, erabiltzen den sinbologia...), lan-eremuak anitzak, seguruak eta inklusiboak izan daitezten.

Bermatuko dute LGTBIQ+ pertsonen aldagelak, uniformeak eta antzekoak erabili ahal izango dituztela haien nortasunarekin bat.

Lan-eremuetako sinboloak, irudiak eta ikonoak landuko dira. Genero-estereotipoak finkatzen dituzten irudi eta sinboloak ekidingo dira, elementu horiek eragina izan baitezakete hitz gabeko hizkuntzan.

6.– Baimenak eta onura sozialak.

Langile guztiei bermatuko zaie berdintasun-baldintzetan erabili ahal izatea hitzarmen edo akordio kolektiboetan finkatutako baimenak, kontsulta medikoetara joateko, bereziki trans pertsonen.

Halaber, diskrezioa eta irisgarritasuna bermatuko dira guraso-baimenei eta ugalkortasun-tratamenduan dauden LGTBIQ+ pertsonentzako baimenei buruzko informazioa lortzeko orduan.

7.– Diziplina-araubidea.

Hitzarmenaren diziplina-araubidean sartuko dira langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazio eta -nortasunaren eta genero-adierazpenaren aurkako portaerekin lotutako arau-hauste eta zigorrak.

8.– Beste jarduketa-eremu batzuk.

Arrisku psikosozialen ebaluazioetan, kontuan hartu beharko dira genero-ikuspegia eta LGTBIQ+ kolektiboaren errealitateak.

9.– Jarraipen-batzordea.

Hitzarmenaren batzorde paritarioaren barruan, eboluzioaren berri emango da, eta adostutako neurriak betetzen direla zainduko da.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Kontratuak deuseztatzea.

Langileen Estatutuaren 49.1.m) artikuluan xedatutakoarekin bat etorrira, lan-kontratua amaitzeko arrazoia izango da langileak hala erabakitzea, bere burua behartuta ikusten duelako lanpostua behin betiko uztera, genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.

Baliogabea izango da genero-indarkeriaren biktimak diren langileen kontratua amaitzeko erabakia, baldin eta beren lanaldia laburtzeko edo berrantolatzeko, tokiz mugitzeko, lantokiz aldatzeko edo lan-harremanak eteteko eskubidea erabiltzearen ondorioa bada, 1/2004 Lege Organikoak aitortutako terminoetan eta baldintzetan.

ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Gehiegizko kopuruak eta larunbat gauak itzultzeko prozedura.

Urteko zenbaketa-txostena banatu ondoren, lan egindako larunbat gauen kontura ordu positiboen eta/edo metatutako egunen saldoa duten enplegatuek nahi dituzten egun guztiak eskatu beharko dizkiote eskulaneko arduradunari, apirilaren 1a baino lehen, lehentasun-ordenan.

Eskaera horiei lehentasunez erantzungo zaie, horretarako dauden baliabideak erabilia; baliabideak baino eskaera gehiago badaude, lehentasun-irizpide objektiboak ezarriko dira (adibidez, oporren txanda). Eskaerak xede horretarako dauden baliabideen arabera onetsiko dira, itzuli beharreko lanaldien bolumen orokorrean oinarrituta.

Eskaerak eskatu den eguna baino 30 egun lehenago onetsi edo ezetsi beharko dira, beranduenez.

Eskatutako egunetan onetsi ezin badira, eskulan-zerbitzuak ezartzen dituen egunetan hartuko da atsedenaldea, ekainetik irailera bitartean, eta ez da dirurik jasotzeko eskubiderik izango egun horien truke.

BEDERATZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Lanpostu bakoitzerako ezarrita dauden gaitasun mediko-laboralak gutxieneko eskakizunak dira, eta gaitasun mediko-laboralen araudian erregulatuko dira.

Gaitasun mediko-laboralak inola ere ezingo dira erabili enpresara sartzeko edo kategoria berrietara sartzeko lehentasun-indizeak finkatzeko.

Kanpo- eta barne-deialdietan, enpresara sartzeko gaitasun mediko-laboralak argitaratuko dira, izangaiek eskaini den kategoriara sartzeko bete beharko dituztenak.

Euskotreneko mediku-zerbitzuaren ustez langile bat bere kategorian geratu ezin bada, gaitasun mediko-laboralak gainditu ez dituelako, 95. artikulua (Aldi baterako egokitzapena) aplikatuko da.

HAMARGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Urrutiko lana.

Euskadiko sektore publikoko langile publikoen telelana arautzen duen dekretuak ezar deza-keena bazter utzi gabe, Euskotrenen honako erregulazio hau izango du urrutiko lanak:

Aurrez aurrekoa ez den urrutiko lana: lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko modu bat da, zeinaren arabera lana langilearen etxean edo langileak aukeratutako lekuan egiten baita, lanaldi osoan, erregulartasunez.

Telelana zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat da, eta modalitate horretan enpresaren bulegoetatik kanpo garatu daiteke lanpostuaren eduki edo zati funtzionala, baldin eta zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz.

Hala, hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek lana antolatu eta egiteko modu berrizailatzat jotzen dute aurrez aurrekoa ez den lana edo telelana. Teknologia berrien aurrerapenaren ondoriozkoa da, eta lan-jarduera enpresaren instalazioetatik kanpo egiteko aukera ematen du. Arlo honetan, Langileen Estatutuaren 13. artikuluan, Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuan eta hitzarmen honetan xedatzen dena aplikatuko da.

Telelana ezartzeko banakako akordioa idatziz formalizatuko da, eta borondatezkoa izango da hala langilearentzat, nola enpresarentzat.

Banakako akordioari Langileen Estatutuaren 8.4 artikuluan lan-kontratuaren oinarriko kopiari buruz ezartzen diren arauak aplikatuko dira, baita Urrutiko lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legea ere, osorik, eta, akordioan, honako alderdi hauek zehaztuko dira gutxienez:

a) Hitzartutako urrutiko lana egiteko behar diren baliabideen, ekipamenduen eta erreminten inbentarioa, enpresak langilearen esku utziko dituen kontsumigarriak eta elementu higigarriak barne. Hala, irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 11. eta 12. artikuluetan xedatzen dena betetzeko, telelanean aritzen direnek eskubidea izango dute enpresak gutxienez honako baliabide, ekipamendu eta erreminta hauek hornitzeko, jarduera profesionala garatzeko beharrezkoak badira:

- Ordenagailua, tableta, Smart PCa edo antzekoa, teklatura eta sagua.
 - Linea eta konektatzeko (wifia) behar diren datu nahikoak dituen telefono mugikorra.
 - Langileak hala eskatuta, enpresako mediku-zerbitzuak txostena eman badu, aulki ergonomiko homologatua.
 - Baliabide horiez gain, langileak, urrutitik lan egitearen ondoriozko edozein kontzepturengatik gastu gehiago egin ahal baditu, gehienez hirurogei (60) euro jasoko ditu hilean, telelanean hitzartutako lanaldi-portzentajearekin proportzioan; zenbateko hori soldata-taulak igotzeko ehuneko berean igoko da. Ildo horretan, eguneko erreferentzia hiru (3) egunekoa izango da.
 - b) Langilearen lan-ordutegia eta, hala badagokio, prestasun-arauak. Urtero aplikatzen den lan-egutegi aplikagarriaren zirkularra izango da erreferentzia.
 - c) Aurrez aurreko eta urrutiko lanaren arteko banaketa eta ehunekoa.
 - d) Urrutiko lana egiten duen langileak atxikita duen lan-egoitza, non, hala badagokio, aurrez aurreko lanaldiaren zati bat egingo baitu.
 - e) Langileak urrutiko lanerako hautatzen duen tokia; nolana ere, toki horrek EAEn, EA Erekin mugakideak diren komunitateetan edo langileak enpresari adierazitako bizilekuan egon beharko du.
 - f) Enpresak edo langileak eska dezake telelanaren aukera aldatzea, idatziz jakinarazita gutxienez 30 egun natural lehenago, gertaera larriren bat edo ezinbesteko gertaeraren bat gertatzen denean izan ezik, kasu horretan aurrez aurreko lanean hasi beharko baita berriz.
 - g) Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 14. artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, langileak txartel elektronikoaren bidez erregistratuko du lanaldia, eta, posible ez bada, «Enplegu- eta soldata-arloko administrazio-prozesuen» atalari eta goragoko hierarkikoari adieraziko die zer unetan hasi eta amaitu duen lanaldia, posta elektronikoen bidez.
 - h) Urrutiko lana normaltasunez egitea eragozten duten zailtasun teknikoak izanez gero jarraitu beharreko prozedura: langileak harremanetan jarri beharko du Erabiltzaileentzako Arreta Zentroarekin.
 - i) Enpresak langileen legezko ordezkarien parte-hartzearekin batera datuak babestearen arloan emandako jarraibideak, urrutiko lanean berariaz aplikatzekoak direnak.
 - j) Enpresak, langileen legezko ordezkariak informatu ondoren, informazioaren segurtasunari buruz emandako jarraibideak, urrutiko lanean berariaz aplikatzekoak direnak.
 - k) Urrutiko lanari buruzko akordioaren iraupena.
 - l) Langileak, aurrez aurreko lanaldira erabat itzultzen denean, eman zizkioten baliabide material guztiak itzuli beharko ditu.
- Euskotrenen jarduera dela-eta, lanpostu ugarik langilea bertan egotea eskatzen dute; beraz, hitzarmen kolektiboaren I. eranskinean ezarritako ordenari jarraikiz, honako lanpostu hauetan egin ahalko da telelana:
- 11. mailako kategoria guztiak.
 - Analista programatzailea.
 - Kudeatzaile administratiboa.

- Segurtasun-teknikaria.
- Lan-arriskuen prebentzio-teknikariak.
- Ingurumen-teknikaria.
- Kalitateko teknikaria.
- Zuzendaritzako idazkaria.
- Administrari guztiak.

Aurrez aurrekoa ez den lan-sistema hau aukeratzen duten langileek aurrez aurre bakarrik ari-tzen direnen eskubide berberak izango dituzte, aurrez aurreko lanak berezkoak dituen eskubideak izan ezik. Bereziki, urrutiko langileek beren lanbide-taldearen eta eginkizunen arabera zehaztu-tako ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, gutxienez.

Euskotrenek, langile horien lanbide-sustapena bultzatzearen, beharrezko neurriak ezarri beharko ditu, langile horiei enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko daukaten eskubidea bermat-zeko. Halaber, mugikortasunari eta sustapenari bide emateko, argitaratzen diren barne-deialdien berri eman beharko die, ohiko bideak erabilia. Prestakuntza Planean, lan-modalitate hau kontuan hartuko da, Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 9. artikuluan jasotzen diren gogoeta espezifikoekin.

Urrutiko langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legean eta berori garatzeko araudian ezarritakoa aplikatuko zaie. Arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-plangintza eguneratu egingo dira, Urrutiko lanari buruzko irai-laren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 16. artikuluan xedatzen denarekin bat.

Telelanean aritzen diren langileek enpresako gainerako langileen eskubide kolektibo berberak edukiko dituzte, eta langileen edozein ordezkari-tza-instantziarako antolatzen diren hauteskunder-tan parte hartzeko eta hautatuak izateko baldintza berberak izango dituzte. Ondorio horietarako, aurkakoa adostu ezean, telelanean aritzen direnek aurrez aurreko lana egiteko lantoki berean atxikita egon behar dute.

Telelanean aritzen direnek langileen legezko ordezkari-tzaren informazioa jasotzen dutela eta harekin benetan eta pribatutasun-bermeekin harremanetan jartzeko aukera dutela bermatuko da. Horretarako, enpresak informazio sindikalari buruzko atari birtualetarako sarbidea emango die, Begiraren bidez; nolahi ere, datuen babesa bermatuko da.

Berdintasunerako Planean, lan-modalitate hau kontuan hartuko da, Urrutiko lanari buruzko irai-laren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 4. artikuluan jasotzen diren gogoeta espezifikoekin.

Enpresak bere kontura hornituko ditu telelanean aritzeko behar diren baliabideak; baliabideok langileak jartzen baditu, horiek erabili eta amortizatze-ko araubidea hitzartuko da. Edonola ere, enpresak bere gain hartuko ditu ekipamenduak martxan jarri eta horietan mantentze-lanak egiteko gastuak.

Enpresa arduratuko da Datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa betetzeko behar diren neurriak ezartzeaz.

Deskonektatzeko eskubidea: aldeek telelanean ordutegi bat hitzartu behar dute, eta, horretaz gainera, lanaldia erregistratzeko modua ezarri beharko da, eta erregistroa egitera behartu.

Euskotrenen Zuzendaritzak eskaera egiteko bi epe irekiko ditu (bata azaroko lehenengo hamabostaldian, eta bestea maiatzeko lehenengo hamabostaldian), modalitate honetan aritu nahi dutenek eskaera aurkez dezaten. Eskaerak egiteko epea amaitu eta hogeit hamar laneguneko gehieneko epean, eskaerei erantzun die, onesteko edo ezesteko. Eskaera onetsi ondoren, langileak eta Euskotrenen Zuzendaritzak akordio bat sinatuko dute, goian adierazitakoarekin bat. Nolanahi ere, Euskadiko sektore publikoko langile publikoen telelana arautzen duen dekretuak ezar dezakeenaren antzekoa izango da eskaerak onetsi edo ezesteko prozedura, eta, eskaera ezesten bada, ezekoa emateko arrazoien berri emango zaio langileari.

Gutxienez, telelanean aritzeko aukera ematen duten lanpostuak dauzkaten eta betekizunak betetzen dituzten langileen eskaeren % 50 onetsiko dira.

Hiru hilez behin, jasotako eskaeren kopuruari, onetsitako eskaeren kopuruari, ezetsitako eskaeren kopuruari eta ezesteko arrazoiei buruzko informazioa emango zaie langileei, Batzorde Iraunkorreko idazkariaren bidez.

HAMAIKAGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Salgaien agentea.

Euskotreneko unitateak interes orokorreko trenbideetatik ibiltzearen inguruan sortu den negozio-aukera dela bide, eta FOM/2872/2010 Aginduaren 6. artikuluan ezartzen den baldintza betetze aldera «FOM/2872/2010 Agindua, azaroaren 5ekoa, trenbideetako langileek zirkulazio-segurtasunarekin lotuta dituzten eginbeharrak betetzeko titulu gaitzaileak eskuratzeko baldintzak ezartzeko dena bai eta langileen prestakuntzarako eta mediku-azterketetarako zentro homologatuen araubidea ere».

Enpresak honako konpromiso hauek hartzen ditu:

a) Interes Orokorreko Trenbide Sarean ibiltzeko homologazio-ikastaroaren gastu guztiak (matrikula, tasak eta abar) ordaintzea.

b) Hitzarmen kolektiboaren 37. artikuluan jasotzen den baimena baimen ordaindu gisa aplikatzea.

c) Batzorde Paritarioaren 2009ko uztailaren 25eko akordioak salgaien agentearen figurari buruzko hitzarmen kolektibora egokitzea; figura hori hitzarmen kolektiboaren I. eranskinean jasotzen da, 8. mailan.

a) eta b) apartatuetan jasotzen diren ordainketek, gutxienez, 2 agente izango dituzte urtean, baina, zerbitzu-premiak direla-eta, gehiago izan ahalko dira.

Gainera, ikastaroa ordaintzen zaien langileek Euskotrenen egon beharko dute, salgaien agente gisa, ikastaroa amaitu eta bost urtez.

HAMABIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Antolaketa-neurriak.

Aurreko hitzarmenean Euskotren 2021eko antolakuntza-plana (lehentasunezko lan-neurriak zirkulazioko segurtasuna jorratzeko, laneko abstentismoaren aurka ete enpresa osasuntsu baten alde) txertatu ondoren, adostu da plana sakontzen jarraitzea, honela:

Plan horren helburuak lortze asmoz, honako neurri hauek hitzartu dira, errelebo-kontratuari helden dioten, koefiziente murriztailearekin erretiroa hartzen duten edo, aurreko bi neurri horiei heldu nahi izan arren, erretiro-pentsioaren % 100 jasotzeko kotizazio-urte nahikorik ez duten langileentzat:

a) Lan-araubidea hiru txandatan finkatu eta egokitzea, egokitzen diren kolektiboetan.

b) Lan-araubidea bi txandatan finkatu eta egokitzea, egokitzen diren kolektiboetan.

c) Ordu-mugak indarrean edukitzea.

d) Urteko lanaldia murriztea, ordainsaria urritu gabe, gidatzeko eta aginte-postuko kolektiboetan; murrizketa hori honela egingo da:

– 2025. urtea: 57 eta 58 urtetik gorakoek, 40 ordu 57 edo 58 urte betetzean; 59 urtetik gorakoek, 60 ordu 59 urte betetzean; 60 urtetik gorakoek, 80 ordu 60 urte betetzean; 61 urtetik gorakoek, 120 ordu 61 urte edo gehiago betetzean (ordu-kopuru hori txanda-kontratadun txandakatutako pertsonen ere aplikatuko zaie, ohiko erretiro-adinera arte, urte hori barne). Orduak metagarriak izango dira urtetik urtera.

– Hurrengo urteetan: 2025eko murrizketa berdina; gainera, aurrekoei 10 orduko murrizketa gehituko zaie urtero, urtean zehar gaixotzeagatik hutsegiteak murrizten diren puntu bakoitzeko.

Murrizketa-orduak baliatzeko, ahal dela, langilea behin betiko erretiratu aurretik metatuko dira, eta langileak urtean baliatu ahalko ditu, langilea eta Giza Baliabideen Zuzendaritza ados jarrita. Erretiroaren aurreko aldirako orduak metatu dituzten pertsonen ehuneko hamarrean handituko zaizkie metatutako ordu horiek.

e) 57 urtetik gorako langileei txandakako lana egokitzea, borondatez edo mediku-zerbitzuak hala eskatuta, dirua murriztu gabe, gidatzeko eta aginte-postuko kolektiboetan. Batzorde Paritarioan, prozedura espezifiko bat hitzartuko da.

f) Gaueko txandako lana egokitzea, borondatez, 57 urtetik gorako langileei, kalte ekonomikorik gabe, gidarien eta aginte-postuen kolektiboetan. Batzorde Paritarioak adostuko du prozedura espezifiko bat.

ZUP eman ondoren, antolakuntza-planak eragindako pertsonen e eta f ataletan edo bietan jasotako neurriren bat hartu nahi badute, ZUP eman osteko astean jakinarazi beharko dute, eta, hala badagokio, murrizketa aplikatzeko txanden egokitzapena zehaztu beharko dute.

Nolanahi ere, behar bezala justifikatutako eta Giza Baliabideen Zuzendaritzak onetsitako salbuespenezko kasuetan izan ezik, finkatutako epean jakinarazpenik egin ez duten langileek erretiratu aurreko murrizketa metatuaren alde egin dutela ulertuko da.

g) Absentismoko ordezkoen koadro orientagarria.

Lineako agenteek eta geltokietako agenteek, beren lanpostua titularra edo oporretako osagarria ez bada, gutxi gorabeherako zerbitzu-taulen arabera antolatuko dituzte beren lanaldiak.

Kolektibo horiei finkatu behar zaizkien koadro orientatzaileak zehazteko, kolektibo bakoitzeko kideen kopurua hartuko da kontuan, eta, koadroetan, atsedenaldira bermatutako dauzkaten asteak eta astelehenetik igandera absentismo-lanaldiak dauzkaten asteak identifikatu beharko dira. Koadroak abian jartzeko, Batzorde Paritarioan negoziatu beharko dira.

Aurretik deskribatutakoari kalterik egin gabe, lineako agenteek eta oporren titular edo osagarri lanpostuan ez dauden geltokiko agenteek asteko atsedenaldira bermatuta izango dituzte beren gutxi gorabeherako koadroan, honako aldi hauetan izan ezik:

Ekitaldi jendetsuak: bidaiari asko mobilizatzeko modukoak dira, eta, horiek estaltzeko, beharrezkoa da langile asko hornitzea gidatze lanetan, arreta komertzialean eta abarretan.

– Gipuzkoa: Aste Nagusia, Donostia Eguna eta Kilometroak.

- Bizkaia: Aste Nagusia eta Ibilaldia.
- Vitoria-Gasteiz: Andre Maria Zuriaren jaiak.

Kolektibo guztien plantilla modu optimoan antolatzeko, enpresak osatuko ditu zerbitzu-koadroak eta ZUP guztiak, eta, ABE egoeretatik eratorritako absentismoaz gain, kontuan hartuko du beste inguruabar batzuetatik eratorritako absentismo historikoa. Absentismo hori kolektiboaren arabera aplikatuko da (trenak, tranbiak, autobusak, etab.).

Absentismoko ordezkioak diren gainerako kolektiboek ere lan-koadro orientagarriak izango dituzte, eta absentismoko ordezkioak diren operazioen agenteen, lineako agenteen eta geltokiko agenteen baldintza beretan bermatuko zaizkie atsedeen-egunak.

HAMAHIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Mugikortasun-plana.

Geltoki eta lineako kolektiboaren sarrera- eta irteera-ordutegiak erregulatuko dira, garraio publikoan joan eta irten daitezela lanpostuetatik. Neurri hori indarrean sartuko da 2026ko urtarrilaren 1ean. Pertsona horiek egoitza-primak bakar bat jasoko dute, 2025. urtean jasotako zenbatekoetan oinarrituta. Lan-egutegi berria ere egokituko zaie, urteko gehieneko lanaldia betetzeko.

Beraz, koadrotik ateratako kontzeptu aldakorrak egoitza-primak bakarrarekin ordezkatzeko dira, eta eragindako geltoki eta lineako agente guztiek jasoko dute enpresako alta-egun bakoitzeko, ABE, amatasun eta aitatasunekoek izan ezik.

Honako kontzeptu hauek sartuko dira prima horretan: absentismoko ordezkioen prima, larunbatetako prima, gaueko prima, igandeetako prima, lanaldi arteko denboraren prima. Sistema horren barruan ez dira aurreikusten larunbat gauetako, aste barruko jaiegunitako eta zubietako zerbitzuen primak.

Egoitza bakoitzaren prima bakarrik kalkulatu ondoren, bermatuko da ez dela murriztuko lan-baldintzak aldatzearen ondorioz, eta, gutxienez, hasierako zenbatekoa bermatuko da.

HAMALAU GARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Deskonexio digitala.

Deskonexio digitalerako eskubidea lan-arloan. Deskonexio digitalerako eskubidearen arabera, langileek eskubidea dute laneko komunikazio digitalei edo deiei ez erantzuteko lan-ordutegitik kanpo. Eskubide hori aitortzen da langileen atsedena, baimenak eta oporraldiak errespetatzeko, baita intimitate pertsonal eta familiarra ere. Beraz, lanaldia amaitu ondoren, enpresak deskonexio digitalerako eskubidea bermatuko die langile guztiei.

Enpresako deskonexio digitalaren arabera, langileek eskubidea dute laneko komunikazioei (mezu elektronikoak, WhatsApp mezuak, telefonoa...) ez erantzuteko eguneroko lanaldia amaitu ondoren. Ondorioz, nagusi hierarkikoek ez diete bidalitako komunikazioei erantzuteko eskatuko lan-ordutegitik kanpo. Ordutegitik kanpo erantzutea ekar dezaken komunikazioaren bat bidaliz gero, igorleak kontuan hartu behar du erantzuna hurrengo lanaldian jaso dezakeela.

Halaber, enpresak deskonexio digitalerako eskubidea bermatuko die langileei oporretan, egun askeetan, jaiegunitan, asteroko atsedenetan, ezintasun-aldietan eta eszedentzietan zehar. Langile batek lanaldi-murrizketak erabiltzen baditu, deskonexio digitalerako eskubidea haren benetako lanaldira egokituko da. Deskonexio digitalerako eskubidea bermatuko zaie bai aurrez aurre lan egiten duten langileei eta bai urruneko lana edo telelana egiten dutenei (izan partziala edo ohiko lanaldi osoan zehar).

Langileen deskonexio digitalerako eskubidea aldatu ahal izango da premiazko kasu justifikatuetan. Ezohiko inguruabar justifikatuzat joko dira pertsonentzako arriskua ekar dezaketen kasuak edo enpresaren negozioa kaltetu dezaketenak, baldin eta premiazkoa bada neurri bereziak hartu edo berehalako erantzun bat ematea.

Langileen deskonexio digitalerako eskubidea aldatu ahal izango da, halaber, hitzarmen kolektibo honen 21. artikuluan xedatutakoarekin bat, eskuragarritasunari begira, eta hitzarmena sinatzen duten aldeek kontuan hartuko dute Euskotrenek gizarteari ematen dion funtsezko zerbitzu publikoa.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA.– Geltokietako arreta-eredu komertzial berria.

2025eko azken hiruhilekoan, enpresak geltokietako arreta-eredu komertzial berria aurkeztuko du, baimendutako plantilla bermatzen. Horrez gain, esku-hartze eredu berri bat proposatuko du, erasorik gabeko helburuarekin, antolakuntza berri bat finkatu ahal izateko, estaldura-irizpide objektiboekin egoitza guztietan. Halaber, kontuan hartuko da akoplatutako pertsonen kolektiboa, plaza hutsak betetzeari kalterik egin gabe. Esku-hartze eredu berriarekin lan-egutegien baldintzak hobetu nahi dira, eta bereziki asteburuak; 2026an eta hurrengo urteetan, gutxienez, ehuneko berrogeiko atsedena bermatuko da asteburuetan. (larunbat eta igandeetan, 48 ordu).

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Trenaren mantentze-lanak.

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, beharrezko deialdiak egingo dira trenaren mantentze-lanen 80 lanpostuak betetzeko, horretarako finkatutako planarekin bat. Lanpostu horiek guztiak hitzarmen kolektiboaren mailakoak izango dira, nahiz eta baliteke batzuk bat ez etorri egungoekin. Mantentze-langileen lanpostuei dagokienez, gutxienez % 80 teknikariek beteko dira, eta, gainerako % 20 hitzarmeneko langileekin.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Plantilla definitzea. Lanpostuen zerrenda.

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, alde sinatzaileek konpromisoa hartuko dute lanpostuen zerrenda negoziatu eta, hala badagokio, onesteko, Euskotrenen hitzarmen kolektiboan jasotako plantilla definitze aldera.

1.156 langileko egiturazko plantillaren definizioan, inguruabar homogeneousetan, langileen antolamendua sartuko da, Euskotreneko egiturazko lanpostu hutsen zerrendarekin, zerbitzuen premien arabera, eta, gutxienez, honako atal hauetan egituratuta:

- Atxikitako zuzendaritza.
- Lan-arloa eta -egoitza.
- Soldata-maila.
- Lanpostuaren izena.
- Pertsona-kopurua.
- Hizkuntza-eskakizuna.
- Derrigortasun-data.

Prestaketa fase hauek osatuko dute:

1.– Deskribapena: fase honetan, lanpostuen ezaugarrien azalpen zehatz, egituratu eta sistematikoa egingo da, eta indarreko legedia bete beharko dute une oro.

2.– Analisi osoa, lanpostuak egituratu eta antolatzeko eta egokitzapen kuantitatiboari zein banaketari buruzko erabakiak hartzeko, erakundearen premia eta ekintzekin bat.

3.– Lanpostu bakoitzari dagozkion hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak esleitzea, iraungita ala ez, hitzarmen kolektiboaren 50. artikuluan eta II. eranskinean jasotakoarekin bat. LPZ prestatu eta proposatzea Euskotrenen Zuzendaritzaren ardura izango da, eta Zuzendaritzaren proposamena langileen ordezkari legalekin negoziatu ahal izango da Batzorde Iraunkorrean.

4.– Azkenik, organo eskudunak LPZ onetsiko du, eta, publikoa izateaz gain, aldizka berrikusi ahal izango da.

LAUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Langileen arreta.

Etorkizuneko zerbitzu-areagotzeekin lotuta, Gipuzkoan berehala indartuko dira, hau da, 2025eko abenduaren 31 baino lehen, langileen arreta eta gidarien kolektiboaren prestakuntza. Ildo horretatik, beste lanpostu bat gehituko da Giza Baliabideak arloan, Amarako egoitzan, eta prestakuntza-prozesuen arduradun-lanpostua beteko da Amarako egoitzan.

Halaber, Araban, hitzarmena indarrean egon bitartean, eta zerbitzua Zabalganara zabaltzearen ondorioz, helburu berdinak betetzeko premiak aztertuko dira.

BOSGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Agintaritza-Agentea.

Enpresaren zuzendaritza legalak berehala ekingo die dagozkion kolektiboari kontsiderazio hori eskatzeko egin beharreko izapideei.

SEIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Begira.

2026ko lehen sei hilekoan, Begira garatuko da langileekiko komunikazio- eta erantzun-bide bakarra izan dadin. Enpresak, gainera, konpromisoa hartuko du egoera-katalogo bat zehazteko, erantzun-datekin, eta horiek ez dira inolaz ere hilabetetik gorakoak izango, dagozkion protokoloarekin bat.

ZAZPIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lan poltsen eta itzarote-zerrenden iraupena.

Indarreko lan-poltsa eta itzarote-zerrenda guztiek, baldin eta deialdian hitzarmen kolektiboan aurreikusitako iraupena agertzen bada, hau da, 4 urtekoa, indarraldia galduko dute lau urte horiek betetzean. Lan-poltsen eta itzarote-zerrenden deialdi berriek, hitzarmen kolektiboaren aurreakordioa sinatu ondoren, indarraldia galduko dute Euskotrenera sartzeko eredu berriarekin sortutako lan-poltsa berriak indarrean sartzean, lan-eskaintza publikoen bitartez. Eredu hori negoziatuko da LZ indarrean sartu ostean.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honen ordainsari-kontzeptuen eragin ekonomikoak 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira, hauek izan ezik:

Ibilbide profesionala eta jardunaren ebaluazioa.

Laugarren tituluaren aldaketa guztiak indarrean sartuko dira sail eskudunak hitzarmen kolektiboan onesten duen egunetik aurrera.

I. ERANSKINA

Kategoriak eta mailak

Kategoria	Maila
Txartel-zulatzaileen Ard.	11
Komunikazioetako Teknikaria	11
Lantegietako Eta Instalazioetako Mantentze Lanen Ard.	11
Enpresako Piskosozologiaren Ard.	11
Mantentze Lanen Gainbegiralea Ard.	11
Zerbitzu Orokorren Ard.	11
Hautaketa Ard.	11
Bezeroentzako Arretaren Ard.	11
Prestakuntza-prozesuen Ard.	11
Sistemen Administrazioa	11
Ticketingaren Ard.	11
Hizkuntza Normalizazioaren Ard.	11
Lebarioko Mantentze Lanen Ard.	11
Megafonia Bidezko Arretaren Ard.	11
Komunikazioa Komertzialaren Ard.	11
Laneko Segurtasuneko eta Higiene Industrialerako Ard.	11
Controller	11
Ingurumeneko Koord.	11
Segurtasunaren Ard.	11
Prestakuntzaren Ard.	11
Ingeniari Elektrikoa	11
Komunikazioen Ingeniaria	11
Ingeniari Mekanikoa	11
Operazioetako Zerbitzuko Burua	11
Zerbitzuburua	10
Enpresako OIt-eud	10
Trenbideko Ikuskatzailea	10
Errepideko Ikuskatzailea	10
Tailerreko Burua	10
Analista Programatzailea	9
Kudeatzaile Administratiboa	9
Lan-arriskuen Prebentzio-Teknikaria	9
Ingurumen-teknikaria	9
Kalitate-teknikaria	9
Kontabilitate eta Zerga Teknikaria	9
Segurtasun-teknikaria	9
Trenko Agentea – Trenbideko Prestatzailea	9
Trenko Agentea – Tranbia-prestatzailea	9
Errepideko Agente Prestatzailea	9
Aginte Postuko Operadorea	9
Mantentze Lanetako Gainbegiralea Elektriko-elektroniko	9
Mantentze Lanetako Gainbegiralea Mekaniko-pneumatika	9

2026ko urtarrilaren 16a, ostirala

Kategoria	Maila
Mantentze Lanetako Gainbegiralea Errepideko Tailerra	9
Gordailuetako Operazioen Teknikaria	9
Zuzendaritzako Idazkaria	8
Treko Agentea	8
Euskotran Tranbiako Agentea	8
Salgaien Treko Agentea	8
Operazioetako Treko Agentea	8
Operazioetako Tranbiako Agentea	8
Gidari Kobratzailea	8
Funikularreko Agente Bakarra	8
Mantentze Lanetako Teknikaria Elektriko-elektroniko	8
Mantentze Lanetako Teknikaria Mekaniko-pneumatika	8
Mantentze Lanetako Teknikaria Automozioa	8
Bezeroentzako Informazioa Eta Arreta	8
Administraria	7
Kudeaketa Kontroleko Administraria	7
Nominetako eta Gizarte Segurantzako Administraria	7
Antolaketako eta Giza Baliabideetako Administraria	7
Aholkularitza Juridikoko Administraria	7
Komunikazioko eta Sustapeneko Administraria	7
Kontabilitateko eta Aurrekontuetako Administraria	7
Bilketa Kontrolatu eta Kudeatzeko Administraria	7
Mantentze-lanetako Administraria	7
Administraria. Lebarioko Instalazioa	7
Administraria. Diruzaintza	7
Administraria Izapide Juridikoa	7
Administraria. Errepideak	7
Administraria. Donostia	7
Administraria. Erosketen, Kontratazioaren eta Besterentzeen Kudeaketa	7
Lineen Agente Komertziala	7
Biltegiko Arduraduna/Administraria	7
Geltokiko Informazioaren Operadorea	7
Azpiegituren Atezaina	6
Eva Salmenta-Sistemako Mantentze-lanen Teknikaria	6
Geltokiko Agentea	6
Lineako Agentea	6
Errepideko Gidari Garbitzailea	6
Geltokietako Laguntzailea	5
Instalazioko Laguntzailea	5

II. ERANSKINA

Euskara

Kategoria	Hizkuntza-eskakizuna
Txartel-zulatzaileen Ard.	B2
Komunikazioetako Teknikaria	B2
Lantegietako eta Instalazioetako Mantentze Lanen Ard.	B2
Enpresako Piskosozioologiaren Ard.	B2
Mantentze Lanen Gainbegiralea Ard.	B2
Zerbitzu Orokorren Ard.	B2
Hautaketa Ard.	B2
Bezeroentzako Arretaren Ard.	C1
Prestakuntza-prozesuen Ard.	C1
Sistemen Administrazioa	B2
Ticketingaren Ard.	B2
Hizkuntza Normalizazioaren Ard.	C2
Lebarioko Mantentze Lanen Ard.	B2
Megafonia Bidezko Arretaren Ard.	B2
Komunikazioa Komertzialaren Ard.	B2
Laneko Segurtasuneko eta Higiene Industrialerako Ard.	B2
Controller	B2
Ingurumeneko Koord.	B2
Segurtasunaren Ard.	C1
Prestakuntzaren Ard.	B2
Ingeniari Elektrikoa	B2
Komunikazioen Ingeniaria	B2
Ingeniari Mekanikoa	B2
Zerbitziburua	B2
Operazioetako Zerbitzuko Burua	B2
Analista Programatzailea	B2
Enpresako OIt-eud	B2
Kudeatzaile Administratiboa	C1
Trenbideko Ikuskatzailea	B2
Errepideko Ikuskatzailea	B2
Tailerreko Burua	B2
Lan-arriskuen Prebentzio-teknikaria	C1
Ingurumen-teknikaria	B2
Kalitate-teknikaria	C1
Kontabilitate eta Zerga Teknikaria	B2
Segurtasun-teknikaria	B2
Zuzendaritzako Idazkaria	C1
Aginte Postuko Operadorea	B2
Mantentze lanetako Gainbegiralea Elektriko-elektroniko	B2
Mantentze lanetako Gainbegiralea Mekaniko-pneumatika	B2
Mantentze Lanetako Gainbegiralea Errepideko Tailerra	B2
Gordailuetako Operazioen Teknikaria	B2

2026ko urtarrilaren 16a, ostirala

Kategoria	Hizkuntza-eskakizuna
Treneko Agentea – trenbideko Prestatzailea	C1
Treneko Agentea – Tranbia-prestatzailea	C1
Errepideko Agente Prestatzailea	C1
Treneko Agentea	B2
Euskotran Tranbiako Agentea	B2
Salgaien Treneko Agentea	B2
Operazioetako Treneko Agentea	B2
Operazioetako Tranbiako Agentea	B2
Gidari Kobratzailea	B2
Funikularreko Agente Bakarra	B2
Mantentze lanetako Teknikaria Elektriko-elektroniko	B2
Mantentze Lanetako Teknikaria Mekaniko-pneumatikoa	B2
Mantentze Lanetako Teknikaria Automozioa	B2
Bezeroentzako Informazioa eta Arreta	C1
Administraria Zerbitzu Orokorrak	B2
Administraria Biltegia Lebario	B2
Zerbitzu Orokorreko Atezaina	B2
Administraria	B2
Biltegiko Arduraduna/administraria	B2
Geltokiko Informazioaren Operadorea	C1
Lineen Agente Komertziala	B2
EVAa Salmenta-sistemako Mantentze-lanen Teknikaria	B2
Geltokiko Agentea	B2
Lineako Agentea	B2
Errepideko Gidari Garbitzailea	B2
Instalazioko Laguntzailea	B2
Ikuskatzailea	B2
Geltokietako Laguntzailea	B2

III. ERANSKINA

Iraunkortasun-sariaren taulak

	Euroak/hilabete
11. maila	1026,95 €
10. maila	952,22 €
9. maila	902,90 €
8. maila	823,71 €
7. maila	738,50 €
6. maila	699,17 €
5. maila	678,61 €

Kalte-ordainak eta iraunkortasun-saria jasotzeko antzintasun-taulak

	Euroak/Laurteko	Euroak/Hirurteko
11. maila	63,23 €	50,84 €
10. maila	57,14 €	42,85 €
9. maila	54,19 €	40,64 €
8. maila	49,42 €	37,06 €
7 – 6 – 5. maila	44,31 €	33,23 €

IV. ERANSKINA

Uniformeak eta laneko arropa.

Kategoria	Deskribapena
<ul style="list-style-type: none"> – Ikuskatzailea – Operazioetako Zerbitziburua – Bezeroentzako Informazioa eta Arreta 	<ul style="list-style-type: none"> Konketako toalla bat Gorbata/zapi bat Udako galtzerdi pare bat Neguko galtzerdi pare bat Gerriko bat Mauka motzeko alkandora zuri bat Udako galtza bat Udako txaketa bat Mauka luzeko alkandora zuri bat Neguko galtza bat Neguko txaketa bat Euritarako jaka luze bat 3/4 Txaleko bat txamarra bat
<ul style="list-style-type: none"> – Geltokietako Informazioaren Operadorea – Treneko Agentea – Treneko/Euskotraneko Agentea – Geltokiko Agentea – Gidari Kobratzailea – Funikularreko Agente Bakarra – Treneko Burua – EVA Sistemako Mantentze-lanen Teknikaria – Zerbitzu Orokorrak – Geltokiko Burua – Gordailuetako Operazioen Tek. – Aginte-Postuko Operadorea 	<ul style="list-style-type: none"> Konketako toalla bat Gorbata/zapi bat Udako galtzerdi pare bat Neguko galtzerdi pare bat Gerriko bat Mauka motzeko alkandora urdin bat Udako galtza bat Mauka luzeko alkandora urdin bat Neguko galtza bat Euritarako 3/4 jaka bat Txaleko bat Txamarra bat
<ul style="list-style-type: none"> – Lineako Agentea – Txartel-Zulatzzailea – Operazioetako Treneko Agentea – Operazioetako Tranbiako Agentea 	<ul style="list-style-type: none"> Konketako toalla bat Gorbata/zapi bat Udako galtzerdi pare bat Neguko galtzerdi pare bat Gerriko bat Mauka motzeko alkandora urdin bat Udako galtza bat Udako txaketa bat Mauka luzeko alkandora urdin bat Neguko galtza bat Neguko txaketa bat Euritarako 3/4 jaka bat Txaleko bat Txamarra bat

Kategoria	Deskribapena
<ul style="list-style-type: none"> – Mantentze-lanen Teknikaria Mek. Pneumatika – Mantentze-lanen Teknikaria Elektriz. Elektronika – Mantentze-lanen Gainbegiralea – Mantentze-lanen Teknikaria Automobilgintza – Lantegiko Burua – Errepideko Tailerreko Burua – Biltegiko Arduraduna/administraria – Instalazioko Laguntzailea – Mantentze-lanen Gainbegiralea Errepideko Tailerra – instalazioko burua – errepideko mantentze-lanen burua 	<ul style="list-style-type: none"> Galtza bat, ikuspen handikoa Mauka luzeko polo bat, ikuspen handikoa Mauka motzeko polo bat, ikuspen handikoa Anorak bat, ikuspen handikoa Txaleko bat, ikuspen handikoa Dutxako toalla bat Lanerako sei galtzerdi Segurtasun-oinetako pare bat Barruko kamiseta bat

V. ERANSKINA

Trukeak:

Trukeak: giza baliabideen zuzendaritzak deialdi bat egingo du urtarrileko bigarren hamabostaldian, non interesdunek bete beharreko baldintzen berri emango den. Astebeteko epea emango zaie eskaerak bidaltzeko Begira-ren bitartez.

Beraz, indarreko urtean truke bat egin nahi duten pertsonak dagokion eskaera egin beharko dute aipatutako deialdiaren barruan, Begira-ren bitartez, bide honi jarraitzen: «Egunerokoak/Langileen hautaketa/Truke-eskaera»

Trukeen indarraldia hurrengo deialdia argitaratzean amaituko da (hurrengo urteko urtarrileko bigarren hamabostaldia), eta soilik kategoriatik eta lanpostu bereko plaza dituzten (1) pertsonen artean egin ahal izango dira, ez badute prestakuntzarik behar (2) gutxienez at, egoitzaren bide edo ibilbideak ez ezagutzeagatik, hau da, bide edo ibilbiderako gaikuntzatik at.

Eskaerak honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

– Eskaeran adierazi beharko dira jatorrizko egoitza eta trukearen xede-egoitza edo -egoitzak; bat baino gehiago izatekotan, lehentasun-ordena zehaztu beharko da zenbakiekin.

– Interesdunek alta-egoeran egon behar dute enpresan, inolako diziplina-zigorrik gabe, eta, gainera, ezingo dute erretiro partziala edo ohikoa eskuratu indarreko urtean zehar.

– Interesdunek ezingo dute ABE egoeran egon trukea eskatzeko unean, eta ezingo dute eskaera egin ezintasun iraunkorraren erreklamazio-prozesua abiarazi dutenek.

– Ezingo zaio inolaz ere zerbitzuari eragin.

– Ezingo zaie kontratu-irregularitasunik eragin langile eskatzaileei.

– Borondatezko trukeek ez dute inolaz ere sortuko dieta edo konpentsazioak jasotzeko eskubiderik, eta, horiek ematerakoan, maila-ordena bermatuko dute. Gainera, ez diete kalterik egingo eskubide hobeko hirugarrenei.

Eskaerak jaso ondoren, Giza Baliabideak, langile-hautaketaren bidez, baldintzak betetzen dituzten eskaerak aztertzen hasiko da, trukea eskatu duten pertsonen maila-ordena aplikatzen.

Giza Baliabideak arloak truke berrien zerrenda argitaratuko du, langileek horien berri izan dezaten eta eskubide hobeko hirugarrenek aurkaratzeko eskubidea erabil dezaten 7 eguneko epean, argitaratzen direnetik zenbatzen hasita.

Baldintza guztiak bete ondoren ez badute trukearen aurka egin, Giza Baliabideen Zuzendaritzak emakida sinatuko du (3): ebazpenaren kopia bat gordeko du truke-hartzaile bakoitzaren lan-espeditentean, eta beste bat langileen administrazioari bidaliko dio.

(1) Trukea egin nahi duten pertsonak plaza bat izan beharko dute jabetzan (plazarik ez dutenek ezin dute trukea eskatu); izan ere, bestela, hitzarmenaren 14. artikulua egiturazko plaza hutsak betetzeko finkatzen duen lehentasun-ordena urratuko litzateke, truke baten bidez («j» letran azken aukera gisa jasotako sistema) plazarik gabeko pertsona batek plaza huts bat eskuratuko lukeelako barneko sustapenaren aurretik (14. artikulua «g» eta «h» letrak) eta kanpoko deialdiaren aurretik (14. artikulua «i» letra).

2026ko urtarrilaren 16a, ostirala

(2) Trukea egin nahi duten pertsonen plaza berdin-berdina izan behar dute, kategoria zein postu berekoa eta prestakuntza berdinarekin; izan ere, horrela bermatuko da ez zaiola zerbitzuari eragingo, lanpostu berrira egokitzeko prestakuntza-prozesua oso laburra izango delako, barne hartuko baitu, soilik bide edo ibilbide berrian zirkulatzeko gaikuntza lortu ahal izateko prestakuntza.

(3) Ezingo da trukerik egin giza baliabideen zuzendaritzak sinatutako ebazpenik gabe.