

# BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

5850

*EBAZPENA, 2018ko azaroaren 13koa, lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez ebazten baita Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos Sozietate Publikoaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, argitaratzea eta gordailutzea, hain zuzen, 2017-2020 urteetarako.*

## AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2018ko azaroaren 8an, Negoziazio-batzordeko ordezkariak aipatutako hitzarmenari dagokion nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuten, REGCONean.

Bigarrena.– Akordioa gordetzeko, erregistratzeko eta argitaratzeko eskaera izapidetu behar duen pertsona izendatu dute akordioaren sinatzaileek.

## OINARRI JURIDIKOAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legearen 90.2 artikulua aurreikusten duen eskumena (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOEn argitaratua) lan-agintaritza honi dagokio, Lan eta Justiziako Sailaren organoen eta egitekoen egitura finkatzen duen apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 9.1.i) artikulua xedatutakoaren arabera (2017-04-21ko EHAA), eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (2011-02-15eko EHAA) eta Hitzarmen Kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak (201-06-12ko BOE) xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako baldintzak.

Horiek horrela, honako hau

## EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko azaroaren 13a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

## EUSKOTRENEKO HITZARMEN KOLEKTIBOA 2017-2020

Hitzarmen Kolektibo hau Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA (aurrerantzean ET/FV) Sozietate Publikoaren Zuzendaritzaren ordezkari eta, langileen aldetik, ELA, Independientes, UGT eta ESK zentral sindikalek sinatu dute.

## AURRE IZENBURUA

## XEDAPEN OROKORRAK

## 1. artikulua.– Lurralde-eremua.

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

## 2. artikulua.– Langileen eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau I. eranskinean biltzen den plantillako langile guztiei dagokie.

## 3. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmen honen iraupena 2017ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra bitartekoa izango da, sinatzen den eguna edozein izanda ere, bere atal edo kontzepturen batean beste irizpide berezirik ezartzen ez bada.

Hitzarmena salatutzat emango da 2020ko urriaren 1ean. Dena den, langileen Estatutuaren 86.3 artikulua ondoz ondo, behin hitzarmena sinatuta indarrean jarraituko du hori ordezkatzeko duen berri bat indarrean sartu arte, hitzarmenaren salaketa eta berria indarrean sartzen denaren epearen arabera.

## 4. artikulua.– Hitzartutako baldintzen helburua eta izaera.

Hitzarmen Kolektibo honen arau eta erabakiek, Hitzarmen honen 2. artikuluan aipatzen diren langileen lan harremanak arautuko dituzte, indarrean dagoen bitartean.

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

Hitzarmen honetan ezartzen diren hobekuntza ekonomikoak beste lege-arau edo arau konbentzional baten bidez onar zitezkeen ordain altxapenak xurgatu eta konpentsatuko ditu. Xurgapena konpentsatzeko Hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz sortutako egoera eta beste edozein arauren aplikazioak sortutako egoera alderatuko dira oro har eta urteko zenbaketa kontuan hartuz.

Administrazio Publikoak Hitzarmen hau onartuko ez balu edo klausularen bat aldatuko balu, edo dagokion Jurisdikzioak hauetako bat edo hauetako batzuk baliogabe aldarrikatuko balitu, indarrik gabe geratuko da bere osotasunean eta Batzorde Negoziatzaileak bere edukia berraztertu egin beharko du.

Hitzarmen kolektiboaren alde bakarreko aldaketak ez dira jasoko, ezta alde bakarreko aplikazioarena ETko 82.3 artikuluan oinarrituta, PRECO-a mantenduz gatazkak konpontzeko epaiz kanpoko bidea bezala. Ebazpena Zuzendaritzako eta Alde Sozialeko ordezkariak horrela adosten dutenean bakarrik erabiliko da, alde bakoitzeko gehiengoagatik.

Indarrean dagoen esparruaren barruan edukia aldatu nahi izanez gero, ETko 86.1 artikuluan batutako prozeduraren arabera burutu beharko da.

5. artikulua.– Langileen konpromisoak.

Hitzarmen hau indarrean jartzeak orokorrean eta aurrekoekin alderatuz dakartzan hobekuntzen truke, langileek ondorengo konpromisoak hartzen dituzte:

1.– Lanaren antolamenduaren araberrako produktibitatearen igoera orokorra.

2.– Absentismoaren jaitsiera.

3.– Bi alderdiek onartzen dute eta adosten dute EuskoTrenak, bezeroaren beharretara egokitu-tako kalitate zerbitzua eskaintzeko, une bakoitzean sortzen den zerbitzu eskaerari erantzun azkar bat emateko gaitasuna emango dion ahalmen antolatzaile malgua behar duela, Hitzarmen hone-tan ezartzen diren prozedura eta arauak kaltetu gabe.

4.– Era berean, instalakuntzen eta giza baliabideen optimizazio hobea lortzearren, lana baldin-tza desberdinetan egiteko aukera emango duten formulak egokitzearen beharra onartzen da, gaur egungoak osatuz eta denen artean itunduz.

6. artikulua.– Lehenespen Arautzailea.

Hitzarmen honen arauak lehenetasun eta hobespen izaeraz jarriko dira indarrean beste edozein arau edo lege-xedapenaren aurrean.

Aipatzen ez diren kasuetan Arautegi Nazionala, Langileen Estatutua eta goragoko lerruneko edozein arau aplikatuko da.

7. artikulua.– Batzorde parekidea.

Hitzarmenaren interpretazio, iraupen eta aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen arazo guztiak aztertu eta konpontzeko helburuarekin sortzen da Batzorde Parekidea. Hitzarmen hau sinatzen duten Zentral Sindikal bakoitzeko kide batek, horretarako espreski izendatuak, eta Enpresako Zuzendaritzaren ordezkari kopuru berak osatuko dute.

Batzorde Parekideak aztertuko ditu aurreko atalean aipatutako arazoen inguruan sor daitez-keen ezadostasun guztiak edozein neurri hartu aurretik.

Batzorde Parekidearen erabakiek, akordioa egonez gero, izaera betearazlea izango dute.

Batzorde Parekidearen barruan akordiorik lortzen ez bada, ezadostasun hori «Gatazka Kolekti-boak Erabakitzeko Borondatezko Prozeduren Akordio Interkonfederal»era (PRECO II) zuzenduko da, presio neurri, gatazka, prozedura administratibo edo jurisdikzio prozeduraren bat hartu baino bost egun lehenago.

Legeak langileei ematen dizkien eskubide eta bermeeikiko errespetua abiapuntutzat hartuz, Batzordea horretarako espreski gutxienez hiru hilabetean behin bilduko da, eta Batzordea osatzen duten alde bakoitzeko aholkulariak joan ahal izango dira bileretara, ahots eskubidearekin baina boto eskubiderik gabe.

## LEHENENGO TITULUA

## LANAREN ANTOLAKETA

## 8. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Indarrean dagoen legediaren arabera, laneko antolakuntza ET/FV Zuzendaritzaren gaitasun bakarra da, audientziako, aurretiko kontsultako eta informaziorako eskubideen eta gaitasunen kalterik gabe Langileen Estatutuko Elkartutako Testuaren 40, 41 eta 64.1 artikuluetan langileei aitortuta.

## 9. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

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

## 10. artikulua.– Lanpostuen zerrenda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hitzarmenak indarrean irauten duen bitartean, eta abagune homogeenetan, 890 pertsonen osaturiko gutxienezko plantilla bermatuko da.

Plantilla finkoen kopurua EuskoTrenen lan estrukturalaren errealitate hurbiltzeko eta iraupen zehaztutako kontratuen ondorengo irregularretik datozen arazoak ekiditeko, 108 lanpostu langile finkoekin adosten da, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, estaldura hori egungo hitzarmenaren 14. artikularen arabera egingo da.

Bihurte beharreko lanpostuen zehaztapena, eta baita burutu beharreko epeak ere, hitzarmen kolektiboko alde sinatzaileetako alde biak ados jarrita egingo da.

2018ko ekainaren 1a baino lehenago, hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alde bien artean, hutsune estrukturalen estaldura egutegi bat adostuko da, gutxienez guztira 108 lanpostuetan, hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

11. artikulua.– Soberakotzat hartutako langileen egoera.

1.– Sobera diren langileen zehaztapena.

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

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

2.– Soberakotzat hartutako langileen betebeharrak eta eskubideak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.– Lehentasuna.

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

- Kategoriako antzinasuna.
- Enpresako antzinasuna.
- Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

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

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

### 4.– Kalte-ordainak.

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

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

Kalte ordaina 1.703,86 eurotako izango da ezarritako distantzian alderaketak gutxienez 2 kilometro urruntzea eragiten duenean, eta km edo frakzio bakoitzeko 340,77 euro gehiago, gehienez 10.223,22 euro ordainduko direlarik. Kilometro-irizpidea Batzorde Paritarioan ezarritakoa izango da.

Salbuespen gisa, kalte ordaina jasotzeko eskubidea izan dezake, leku aldaketarekin langileari galera objektibo bat sortzen bazaio. Orduan kalte-ordainaren kantitatea lehen aurreikusitako kalte-ordainekiko egokitasun eta proportzionaltasun irizpideak erabiliz jarriko da indarrean. Dena den, gehienezko muga 2 kilometroetarako ezarritako kopurua izango da.

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

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

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

Etxebizitzarik ezean, Enpresak 17.038,08 eurotako kalte-ordaina emango du lekualdaketa 40 kilometrotik gorako toki batera egiten baldin bada eta 10.223,22 eurotako distantzia 20 eta 40 kilometro artekoa baldin bada.

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

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

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

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

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

#### 12. artikulua.– Treneko agentea / Agente bakarra.

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

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

Treneko agente batek Agente Bakar gisa tren-gidaritza zerbitzuak betetzean 4,68 eurotako prima jasoko du 2017. urtean lan egindako lanaldi bakoitzeko.

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

#### 13. artikulua.– Prestakuntza.

Alde batera utzirik langile bakoitzeko eta urteko 10 orduko zenbatekoa xedatzen jarraituko dela, kolektiboki edo banaka zenbateko osoan banatuta, adosten den arabera, enpresako prestakuntza planetan kontuan hartutako, Enpresako langile kolektiboentzako prestakuntzako jarduerengatik eragindakoak, bide konbentzional honetatik Euskotreneko Prestakuntza Batzordea eratzen da. Batzorde honek Batzorde Iraunkorren delegatu izaera dauka eta Batzorde Iraunkorren ordezkartuta dagoen antolakuntza bakoitzeko ordezkari bategatik osatuta egongo da eta, kopuru berdinean, enpresako ordezkariak eta batzorde honek Prestakuntzako Plan Estrategikoa eta urteko planak negoziatzeko ardura izango du, eta baita prestakuntza emateko baldintzarena ere.

## BIGARREN TITULUA

## LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

14. artikulua.– Lanpostu hutsak betetzea.

Egitura-lanpostu hutsak honako hurrenkera honen arabera beteko dira:

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

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

c) Soberakotzat hartutakoen egokitzapena.

d) Ezintasunaren ondoriozko egokitzapenak.

e) Lanean berriro hastea, eszedentzien ostean.

f) Borondatezko lekualdaketak.

g) Lanpostu finkorik gabeko gaindituen barne-sustapena.

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

i) Kanpoko deialdiaren ebazpena.

j) Lanpostuak trukitzea.

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

1.– Borondatezko lekualdaketak.

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

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

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

– Kategoriako antzintasuna.

– Enpresako antzintasuna.

– Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

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

2.– Barne-sustapena.

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



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

- Azterketak batera egingo dituzte langile finkoek eta kanpoko lan-poltsetako kideek.
- Ordenari begira, behin-behinekoak edo kanpoko poltsakoak finkoen atzean jarriko dira.
- Barne-deialdiek 4 urte iraungo dute.
- Iraupen bera izango dute finkoentzat eta kanpoko poltsetakoentzat.
- Kanpoko deialdietako lan-poltsak osatzen dituzten pertsonak parte har dezakete euren lan-posturako deialdietan, jatorrizko deialdian aurreikusita baitzegoen, eta lortutako posturik onena baino ez da gordeko. Barne-poltsa amaitzen bada, deitu ez bazaio eta laguntzaileen 2009ko poltsakoa bada, edo gidari-kobratzaileen edo tranbiako agenteen 2008ko poltsetakoa bada, bertan bere postuari eutsiko dio.
- Lehen adierazitako baldintzetan aurkezteko aukera duten lan-poltsetako kide guztiek batera egingo dute lehiaketa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beste alde batetik, hutsunea zure egungo lan-egoitzaren desberdina den lurralde historikoan eskaintzen denean, lanpostu gabe dagoen gaitututako pertsonak uko eginez gero, poltsan jarraituko du eta posizio berean, indarrean dagoen bitartean.

Lanposturik gabeko gaitutuen egoeraren indarraldian zehar, Lan Osasuneko Sailak itxaron zerrenden mediku-gaitasuna egiaztatu beharko du. Mediku-gaitasunei dagokionez, une bakoitzean araututakoa egingo da.

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

Lanposturik gabeko gaitutuen zerrenda lau urte igaro aurretik amaitzen bada, itxarote-zerrendatik sartu berriek beteko dituzte lanpostu hutsak. LB egin ostean, egun kategoria berean dauden lanpostuetariko batek beste ordainsari-maila bat hartzen badu, beste kategoria batekotzat ere hartuko da. Hau da, ordainsari-maila batetik goragoko beste batera aldatzeko, oposizio-lehiaketa egingo da.

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

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

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

### 3.– Kanpo-hautaketa.

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

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

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

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

#### 4.– Probaldia.

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

#### 5.– Lan-poltsak.

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

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

#### 15. artikulua.– Lanpostu hutsak betetzea.

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

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

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

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

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

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

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

5.– Aurreko ataletan aipatutako langileek ezin badituzte lanpostu hutsak bete, Poltsa Ofizialak osatzeko itxaropenarekin Zerrendetatik datozen langileekin bete ahal izango dira eta horiek, dagozkien deialdien Oinarriei dagokionez hizkuntza maila egiaztatu ez duten pertsonak osatuko dituzte. Pertsona hauek eskatutako euskara maila egiaztatzeke unean aurkitzen diren Zerrenda hauen aurretik dauden Poltsa Ofizialeen barruan egon ahal izango dira; horrela izango balitz, ordena mantenduko zuten beti Poltsa Ofizialeko osotasunaren atzetik.

6.– Poltsetako eta jada iraungitako Zerrendetako kideek aldi baterako egoerak bete ahal izango dituzte Poltsa Ofizial berriak eta Zerrendak indarrean sartu arte, beti ere dagozkien deialdiei dagokienak.

7.– Azkenik, eta salbuespen gisa, aldi baterako hutsuneak lan zerbitzu publikoek (lanbide edo laneko udal zerbitzuak) edo dagozkien eskola profesionalek ematen dituzten langileen bidez bete ahal izango dira.

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

#### 16. artikulua.– Lanpostuak trukatzea.

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

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

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

#### 17. artikulua.– Epaimahai aztertzailea.

Osaera.

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

Epaimahai aztertzailea Batzorde Iraunkorrean, eta bertan ordezkariak duen, ordezkariak duen Zentral Sindikal bakoitzeko kide finko bategatik osatuta egongo da, eta Enpresako Zuzendaritza aldetik ordezkari kopuru berdina, horietako bik, presidentzia eta idazkaritza izanik, biek ahotzarekin eta botoarekin. Dena den, enpresaren ordezkarietan dauden kideek alde honetako osotasuna ordezkatu dute.

Epaimahai aztertzailean, ordezkariak sozialeko kideak Batzorde Iraunkorraren aginduetara egongo dira, kide anitzeko organoa baita eta jarrera bakarra hartu behar baitu; beraz, bertako ordezkariak batzordekide gehienek jarrera eramango dute epaimahai aztertzailean.

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.

Helburua.

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

Jarduteko arauak.

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

Ordezkarri sozialei astebete, gutxienez, emango zaie, egoki iritzitako ekarpen guztiak egin ditza-ten; eta, horren ostean, argitaratu egingo da.

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

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

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

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

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

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

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

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

Epaimahai aztertzailearen bilera orduak enpresaren kargu izango dira, gehienez hilean bi bilera izanik.

Azterketak egiteko metodoa.

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

## HIRUGARREN TITULUA

### LANALDIA ETA OPORRAK

#### 18. artikulua.– Urteko lanaldia.

Lanean benetan eman beharreko lanaldia termino homogeenetan, legeak ezarritakoa izango da, urte osoko kopuruan, bai zerbitzu-koadroei lotutako langileentzat, bai lan-egutegiaren arabera lan egiten dutenentzat. Zuzendaritzara atxikitako langileek (idazkariek) behar diren ordutegiak eta lanaldiak beteko dituzte, indarrean dauden legeen arabera. Beraz, kasu berezietan baino ez zaie 74. artikulua aplikatuko (erantzukizun-plusa).

#### 19. artikulua.– Lanaldiaren banaketa.

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

Koadroei lotuta dauden langileentzako urteko lanaldia honela garatuko da:

– 43 astetan zehar.

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

Langile bakoitzari zenbatuko zaizkio lanean emandako benetako lanorduak.

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

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

Zerbitzu koadroak eta Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) haiei lotuta dagoen Enpresako langileek egiten dituzten lan erregimena ezartzen dute.

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

Zerbitzu-koadroak eta ZUPa irizpide hauen arabera egingo dira:

##### 1.– Urteko kopurua.

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

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

Zerbitzu-koadroek eta ZUPak erabakiko dute urteko lanaldiaren garapena, negoziazio bakoitzean ekoizpenaren beharretara egokituta. Lanean emandako asteetan egindako lana langile bakoitzaren banakako urteko kopurura eramango da; bertan gehituko dira benetako lanean egindako orduak, barne izanik zerbitzu-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 txandako asteetarako, gutxi gorabehera, 12 asterik behin erregularizatuko dira. Horrenbestez, hitzarmenetik kanpo geratzen dira 6 orduetik beherako eguneko lanaldiak.

ZUParen ordutegi zenbatekoaren helburu teorikoa ez da 12 ordu baino gutxiago legez ezarritako urteko lanaldia baino gutxiago.

Hurrengo urteari dagokion ZUParen urteko txostena, alde sozialari dagokion aurreko urtearen azaroko bigarren hamabostaldian emango zaio eta langileei, banakako txostena abenduko lehenengo astean.

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

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

Aldi baterako ezintasuna izanez gero:

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

Indarrean dagoen urteko zenbatekoa 2013ko martxoaren 27an alde sozialarekin enpresako akordioan itundutako formularen arabera kalkulatu da.

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

- 1) ABEn emandako egunak (halakorik izanez gero).
- 2) Urteko lanaldi teorikoa.
- 3) Banakako urteko lanaldi teorikoa (ABEri dagokion proportziozko zatia kenduta).
- 4) Lanean emandako urteko benetako lanaldia.
- 5) Gehiegizko orduak (halakorik izanez gero).

Denboraldiaren amaierako, urteko kopurua honela erregularizatuko da:

Urteko kopurua: Orduen benetako kopurua langilearen aldeko saldoa izan dezake (enpresak orduak zor dizkio), saldoa zero edo saldoa aurka (langileak orduak zor ditu).

Urteko kopuruan ordutegi akatsaren itzultzea.

Orduen tratamendu honek antolakuntza arrazoiengatik sortzen den ordutegi akatsari bakarrik egiten dio aipamen. Beste edozein egoeragatik sortutako ordutegi akatsa hurrengo urteko kopurura eramango da.

Tratamendu honen ezartzea 2019an burutzen hasiko da.

2019tik aurrera eta urrian, esku lanetik langilearen jakinaren gainean urteko lanaldia lortzeko ziur aski bete behar dituen ordu kopurua jarri beharko da. Komunikazio hori modu fede-emailean egin beharko da langilearen jaso izanarekin, bai posta elektronikoz bai Begira bidez.

Fede-emaile komunikazio hau ez bada gertatzen eta horrez gain jaso izanarekin, langileak ez du inolako ordurik itzuli beharko.

Komunikazioa jazoz gero eta ordutegi akatsarekin kopuru aldia gaintuz gero, langileak orduak berreskuratzeko betebeharra izango du gehienez 21 ordurekin, akatsa sortu den hurrengo kopuru aldian zehar.

Ordu hauek itzultzerako deiak, kopuruaren egoeraren urteko txostena ematen den hilabete bat iraun eta gero hasi ahal izango direnak, hiru aldiraino egingo dira, bete beharreko txanda baino egun bat lehenago, langileak horietako lehenengo bietan bere adostasuna ez adieraziz. Deia eta deia artean aste bateko gutxieneko aldi baterako espazioa igaro behar da eta zikloa behin langileak lana egin ondoren berriro ere hasiko da. Deia hauek larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta zubietan lan egunak egiteko ez dira izango, ezta opor aldietako aurreko eta ondorengo astean eta JAB ezta Eguberrietako Aste Santuko asteak, alde bietako akordioa izan ezik.

Leioako lan-egoitzari tratamendu berezi gisa, aurkezten dituen berezitasunengatik, eta ZUP ezartzeraino, ordutegi akatsaren itzultzea ez da aplikaziokoa izango.

Helburu partekatua da, informatika aplikazio berrien ezarpenaren fruitu bezala, neurri honen aplikazioa beherantz joatea hitzarmen hau indarrean dagoen aldian zehar. Hori guztia dela eta, 2020. urtea bukatu ondoren orduen akatsa batezbestekoa egingo da azken hau itzuli behar dena izan dadin, beti ere 16 ordu baino gehiagokoa ez bada.

Organizazio mailan ZUPari lotuta dagoen langileei, 2019. urtetik aurrera akatsaren ondorioetarako Absentismoaren estaldura aldiko bukaeran astean 35 orduko neurria gutxienez zenbatuko zaio. Aldi honetan zehar eta horietako egun batzuetarako egoeraren bat emanez gero non kopurua zero ordukoa dena (DCC, DAA, LSS, etab. deritzonak), 7,24 orduko kontrabalioa ondorioztatuko litzateke deskribatutako egoerarekin erlazionatutako egun bakoitzerako.

2021eko urteko lanalditik aurrera akatsaren itzultze neurri honen aplikazioak enpresak hartutako neurrien ebaluazioa eskatuko du eta indarrean jarraitzeko hitzarmen berria sinatu duten aldean adostasuna.

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

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

Gehiegizkoa hiru ordutik gorakoa bada, egun bateko atsedena har daiteke. Egundako horretako lanaldia osatzeko falta dena aribideko urteko kopuruaren bidez erregularizatuko da. Gehiegizkoa hiru ordutik beherakoa bada, aribideko urteko kopuruari gehituko zaio. Hori dela eta, akatsa sei ordu baino txikiagoa bada eta hiru ordu baino gehiago, lanaldi bat eskatu ahal da, ondoren arautuz benetan egindako txandarekin. Akatsa hiru ordu baino txikiagoa bada, aribideko urteko kopuruari gehituko zaio.



2.– Eguneko ohiko lanaldia a) bederatzi ordukoa izango da gehienez.

b) 2019tik aurrera eta a) ataleko arau orokorrari salbuespen bezala, gidatzeko gaueko zerbitzuko txandek, gehienez zortzi orduko iraupena izango dute beti ere gaueko txandei txanda ematen dieten goizeko txanden gehiengo iraupenarekin bategarriak badira, eta 20.10 artikulua ezartzearekin (ordutegi muga).

Txanden Katalogoa eta Zerbitzu Koadroen negoziazioan (Denboraldia, Zerbitzu Bereziak, Gabon gaua, Gabon zahar, etab.), adostu ahal izango da komeni den edo interesgarria den gehienezko hori gaintzea, 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 bietan adostuko dute.

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

4.– Lanaldi etengabearen 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 langileek lanaldi etengabearen duten atsedena koadroan grafiatuta egongo da eta batez beste 20 minutu iraungo du.

Geltokiko langileek eskubidea izango dute trenetako, autobusetako eta tranbiako langileek beste atsedenaldira izateko, 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 etengabea; baita lanaldien arteko 12 ordu etengabeko tarte ere. Arrazoiak arrazoi, hori betetzen ez bada, lanaldien arteko denborarako hobarian ezarritakoa aplikatuko da. Kopuruari 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.– Urteko kopuruan, bermatu egingo da asteko atsedenaldiraren herena, gutxienez, asteburuetan hartzen dela. Horretarako, asteburutzat hartuko dira igande osoa eta larunbat arratsaldea edo astelehena goiza. Hala ere, ahaleginak egingo dira, txanden banaketak aukerarik ematen badu, asteburuek larunbatetako eta igandetako lanaldi osoekin bat egin dezaten.

7.– Zerbitzu-eskaintzaren beharrezko operatiboetarako behar diren langileak dira zerbitzu-koadro bat edo ZUPa egiteko behar direnak. Horri gehituko zaizkio absentismoa betetzeko behar diren langileak eta zerbitzu-erreserbak.

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, gaixotasunen eta lan-istripuen ondoriozkoa baino ez da absentismotzat hartuko.

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

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

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

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

– Jakitera emango da lan-indarren aurreikuspenen garapena, lan-zentroetan ostiraleko 15ak baino lehen. Behin lanaldiak zehaztuta, absentismoaren heterogeneotasuna dela eta, txandaren bat aldatzen bada, hau da, lanaldia aldatzen bada (goiza, arratsaldea, gaua, lanaldi zatitua...), kontsatsatzeko xedeaz 8,58 euroko hobaria emango da, txanda aldatzeko hobariaren kontzeptuan.

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

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

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

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

Arau orokorra.

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

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

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

		Sarrera	Irteera
2017 eta hurrengoak	Goizez	06:00	15:00
	Arratsaldez	13:00	22:30

Horrez gain, Prima Denbora Lanaldi Txandari dagokion zenbatekoa jasoko dute 2017rako 9,25 eurori dagokiona, hitzarmen honen eraginpean gaueko txandetan lan egiten duten langileek ere.

11.– Lanean emandako lanaldi zatitu bakoitzeko, konpentsazio ekonomiko gisa, agenteak aukera dezake 61. artikuluan adierazitako aukeraren eta eragiketa honen emaitzaren artean: hainbanaketako orduaren prezioa bider lanaldi-zati bien arteko eten-denbora, ordutan, ken ohiko etenaldiari dagokion ordu eta erdia.

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

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

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

– Zenbatzea, gehi 180,05 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, lan-indarren arduradunarekin adostuta. Eguna hartzeko data zazpi-garren ebazpen gehigarriaren arabera adostuko da.

14.– Gaueko zerbitzu bereziak koadroan.

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

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

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

Zerbitzu horiek lehentasunezko irizpide hauen arabera beteko dira:

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

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

Jai-bezpera 98,60 euro.

Gainerako egunak (jaiegunak barne) 69,23 euro.

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

Gabon gaua eta gabon zaharra. Enpresako zuzendaritza eta alde sozialaren artean adosten diren lan-egoitzetan eta zerbitzuetan, (orain arte Bilboko metroko 3. Linea eta Lurraldebus), gabon gauean lan egingo da, abenduaren 24tik 25era, eta gabon zaharrean, abenduaren 31tik urtarrilaren 1era. 2018ko Eguberritik aurrera, kontzeptu honengatik zerbitzua eskainiko duten koadroetako langileentzako ematen diren irabazkinak, aipatutako egunetan egiten diren gaueko txandetan honako hauek izango dira: 375,35 euroko plusa; horrez gain, egindako txandagatik sortutako aldagarriak eta lan egindako orduak zenbatuko zaizkio. Langileak lanaldia ordaintzea eskatu ahal izango du 22. artikulua irabazkinarekin, kasu horretan plusa, aldagaiak eta lan egindako orduagatik 20,53 euro ordainduko zaio, lanaldia ez zenbatuz. Langileak, koadroan horrela egokitu bazaio, egun horietako esanahi bereziagatik, gabon gaueko edo gabon zaharreko gauean lan egiteari uko egin ahal izango dio. Uko egite hori, esku lanari, indarrean dagoen urteko abenduaren 1a baino lehenago jakinarazi beharko dio, izan ere horrela egiten ez badu izendatutako pertsonak txanda hori egingo duela ulertuko baita. Uko egitea txandak egiteko langile boluntarioa baldintzatu egongo da. Hori dela eta, atal honen helburu gauean lan egin nahi duen langile boluntarioak, era berean abenduaren 1a baino lehen esku lanari jakinarazi beharko dio. Langile boluntarioen txandak izendatzerako orduan jarritako irizpidea, batzorde paritarioan ezarriko da. Ordutegi akatsa itzultzeko, egongo balitz, 20.1 artikuluan ezarritakoa beteko da.

15.– Negoziatu gabeko aldaketak zerbitzu-koadroetan.

Hitzarmen hau onartu ondoren, goizeko zein arratsaldeko edo gaueko txandak aldatzen diren guztietan, gaueko zerbitzu bereziren baten ondorioz (jai-bezperak, tokiko jaiak, inauteriak, futbol-partidak, kontzertuak, etab.), zein araututako eskaintzatik kanpoko beste edozein zerbitzuren ondorioz; eta aldaketa jakinarazi ez bada, 2017-2020ko hitzarmen kolektiboaren 20.14 artikuluko 4. paragrafoan xedatutako bezainbesteko aurretiaz, goizeko zein arratsaldeko edo gaueko txandetan egindako aldaketak honela hartuko dira:

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

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

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

b) 22. artikuluan ordu bereziko finkatutakoa ordainduko da, sortzen dituen aldagaiak eta kopuruaren oharra ez du izango.

3) Bidaiarien gaueko txandak ostiral gaueko ohiko zerbitzuetatik aldatuta eta erregularrak jaiguetako bezperakoak:

3.1.– Txanda hauek konpentsazio ekonomikoa izango dute txandako irteeran aurretiaz grafiatutakoari buruz egindako denboraren gehiegikeriagatik. Konpentsazio hau honako aukeratariko bat izango da:

a) Kopurua gehituko da eta 10,10 euro ordainduko dira gehiegizko ordu bakoitzeko, sortzen dituen kontzeptu aldagaiez gain.

b) Egindako gehiegizkoagatik 22. artikuluan ezarritako ordu berezi bakoitzeko kopurua ordainduko zaio, sortzen dituen aldagaiak eta kopuruaren oharra ez du izango.

3.2.– Txanda hauen sarreran aurrerapena ordu bat gaindituz gero, konpentsazioa hauetariko bat izango da:

a) Kopurua gehituko da eta prima bezala 69,23 euroko kopurua hartuko du ostiral gaua baldin bada eta 98,60 euro jaiegun bezpera bada.

b) 22. artikuluan ezarritako ordu berezi bakoitzeko kopurua ordainduko zaio, sortzen dituen aldagaiak eta kopuruaren oharra ez du izango.

Aurrerapena ordua baino gutxiago izango balitz, konpentsazioa egindako gehiegikeriari buruz egingo da 10,10 euro ordu bakoitzean prorratan banatuta.

3.3.– Txandak hauek aldaketarik izango ez balute, ez sarrerako orduan ez irteerako orduan eta zerbitzuaren esku dagoen txandaren zatian zerbitzu berezietariko bat ezarriz gero, egindako txanda gehituko zaio eta zerbitzu horiek egiten ematen duen denbora ordu bakoitzeko 10,10 euro ordainduko zaio.

3.4.– Txanda hauen sarreran aurrerapena hogeita minutu baino gehiago izango balitz eta horrez gain irteera ordutegia luzatuko balitz, Zerbitzu Berezi bezala izango ziren eta 22. artikulua batzen duen bezala konpentsatuko litzateke.

Aurrerapena ordu erdi baino txikiagoa izango balitz, konpentsazioa egindako gehiegiari buruz egingo litzateke 22. artikuluan batutako orduko prezioan ordainduz.

4) Aldatutako txandak ezin izango dira 9 ordutik gorakoak izan.

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

6) Gaueko ohiko txanda grafiatuta duten langileei, non bere jarduera nagusia bidaiarien gidatzea ez den, baina gaueko zerbitzu berezietan parte hartu behar badute, egindako txanda zenbatuko zaie eta 10,10 euro ordainduko zaie zerbitzu berezietan emandako ordu bakoitzeko.

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

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

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

Absentismoko ordezkotzat hartutako pertsona bati (edo ZUP barruan absentismoko ordezkoen egoeran dagoen pertsona bati) nahitaez ematen bazaio 22:00etatik aurrera edo 06:00ak baino lehen hiru ordu baino gehiago duen txandarik, eta indarreko hitzarmen kolektiboaren

20.14 artikuluko 4. paragrafoan xedatutako aurretiaz jakinarazten ez bazaio, boluntarioa izan ez arren, aukera dezake konpentsaziorako modu hauetariko bat:

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

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

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

21. artikulua.– Prestasuna.

Lan-egutegiak.

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

Zerbitzu-koadroak eta ZUP.

Zerbitzuaren beharrezanetako, enpresak badu hartzea bost atsedeen-egun agente eta urte bakoitzeko, nahitaez ohiko txandetako lanak egiteko xedeaz. Egunduetako 2 larunbatak eta igandeak izan daitezke, gehienez 2 egun hilean.

Ikuskatzailetzaren ekimenez, txandan lan egin beharrean, borondatez atsedenaldira hartzen badu langileak, 27,09 euro ordainduko zaio.

Asteleheneetik ostiralera enpresak honako hauek har ditzake:

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.

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

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

Zerbitzu-koadroetan zerbitzuak ezarritako atsedeen-egun bakoitzeko, agenteak 27,09 euro jasoko du, atsedenaldira prestasunerako hobari gisa, eta txanda-aldaketa barne izanik. Prestasunaz baliatzen bada gaueko edozein zerbitzu egiteko, atsedenaldira prestasunerako hobariaren balioa 41,08 eurokoa izango da.

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

Aurreko paragrafoetako aldaketek atsedenaldietako prestasunerako hobaria ordaintzea dakarte (zerbitzu-koadroetan atsedenaldiak hartzea edo itzultzea); baina ez dira inoiz zenbatuko hitzarmen kolektibo honetako 78. artikuluan (absentismoko ordezkoezko hobaria) xedatutakoaren ondorioetarako.

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

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

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

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

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

3.– Errespetatuko da asteko 36 orduko atsedena.

4.– Bermatuko da urteko asteburuaren herenak librantza izatea.

5.– Langileak behin egin diezaioke uko deialdiari.

6.– Ez da ezarriko koadroko larunbat gauetan.

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

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

22. artikulua.– Zerbitzu bereziak.

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

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

Zerbitzu horiek lehentasun-hurrenkera honen arabera beteko dira:

1.– Lan-poltsetako aldi baterako langileak.

2.– Langile boluntarioak.

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

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

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

Zerbitzu berezietan parte hartzen duten langile guztiei, euren lanpostua edozein izanda ere, 20,53na euro orduko ordainduko zaie, gehi lanaldian sortutako gainerako aldagaiak.

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

23. artikulua.– Errotazioa.

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

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

A) Egitura-orduak.

Honako hauek izango dira aparteko egitura-orduak:

a) Ustekabeko eskaerak edo garraio bereziak betetzeko behar direnak.

b) Puntako produkzio-uneen ondorioz sortutakoak.

c) Ustekabeko absentsiak 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 jardueretatik eratorritako egitura-zirkunstantzietarako behar diren aparteko orduak.



B) Presentzia-denbora.

Presentzia-denboratzat hartuko dira honako zio hauek:

a) Itxarote-denbora eta igurikimena.

b) Guardia-zerbitzuak.

c) Zerbitzurik gabeko bidaiak.

d) Matxurak eta gorabeherak.

e) Bidaian zeharreko otorduak.

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

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

25. artikulua.– Oporrak eta JAB.

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

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

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

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

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

Eta denboraldi horiek honela hartuko dira:

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

25.2.– Koadroei lotutako langileek, oporrak urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartzen badituzte, 4,98 euro eguneko konpentsazio ekonomikoa izango dute, opor-poltsaren kontzeptuan.

25.3.– Langile guztiei oporrak opor-hobariaren bidez ordainduko zaie, eta horrek barne hartuko ditu kontzeptu finkoak eta aldagai hauen batez bestekoa: agente bakarrari dagokion hobaria, eguneko gidatzeari baimen hobaria, asteko PKB hobaria, egunez prestasun hobaria, gauez prestasun hobaria, larunbat, igande, jaiegunak eta zubietan lan egiteagatik hobaria, gauez lan egiteko hobaria, txartelak saltzeko hobaria, txandatararen denbora lanaldia hobaria, txanda aldaketaren hobaria, gidari kobratzailearen galera, adostuta ez dagoen zerbitzu berezia, gaueko zerbitzu orokorreko

txanda, txanda larunbat gaueko zerbitzua, txanda gaueko bezperako zerbitzua, gabon gaueko eta gabon zaharreko zerbitzuen txanda eta lanaldien arteko denboraren hobaria.

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

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

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

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

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

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

25.6.– Oporrak edo JABak hartu aurretik, aldi baterako ezintasunaren egoera sortzen bada, etendakotzat hartu, eta eskubidea izango da hartu ez den denboraldia beste garai batean hartzeko; nahiz eta hari dagokion urte naturala amaitu. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa.

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

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

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

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

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

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

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

$X = (7 / 301) * (ABeko 40 \text{ egun} - 2 \text{ jaiegun aldatu}) \text{ egun.}$  Eraitzen azalduko da enpresari zordion egun-kopurua.

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

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

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

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

Enpresak egun horiek finkatzen baditu, egun horietarako hilabete baino gutxiago falta denean; eta, hitzarmen hau sinatzen den egunean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren 77. artikuluko eskakizunak betetzen badira, absentismoko ordezkoez hobia jasotzeko eskubidea izango da.

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

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

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

Esku Lanak denboraldiko kontratuarekin aldi bateko langileak izendatu eta bermatuko ditu (udako koadroak eta neguko koadroak), dagozkien oporretakoaldiak, beti ere maila profesionala eta lan-egoitza mantenduz gero. Oporretako egunen komunikazioa abenduko lehenengo hamabostean egingo da.

Aldi baterako langilea (egokitze aldi dagoen gidatze langilearen salbuespenarekin) sei hilabeteko edo gehiagoko kontratuarekin opor aldi batez gozatuko du hiru asteko proportzioan sei hilabeteko zatitze bakoitzeko. Halaber proportzionalki dagozkien JAB-ak gozatuko dituzte.

25.10.– Oporrak gozatzen den unean izaten den mailaren arabera ordainduko dira, sortu diren denbora aldia gorabehera.

## LAUGARREN TITULUA

## BAIMENAK

26. artikulua.– Baimenen araubidea.

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

- a) Amatasun- eta edoskitze-baimena.
- b) Aitatasunagatiko baimena.
- c) Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.
- d) Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko baimena.
- e) Ahaideen gaixotasun larriarengatiko edo heriotzagatiko baimena.
- f) Nahitaezko 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 hasi bada behin lanaldia hasita, biharamunetik hasiko da zenbatzen.

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

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

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

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

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

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

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

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

27. artikulua.– Baimenen arteko bateraezintasuna.

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

28. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30. artikulua.– Aitatasunagatiko baimena.

Erditze-, adopzio- edo harrera-kasuetan, aitzak lege ezarritako baimena hartzeko eskubidea izango du; gehi beste bi egun, ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

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

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

Atsedeen hau indarreko legeek xedatutako moduan hartuko da.

Legez ezarritako baimenaz gain, beste 3 egun natural izango ditu, erditze-egunetik aurrera.

31. artikulua.– Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

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

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

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

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

32. artikulua.– Norberaren eta ahaideen ezkontzagatiko baimena.

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

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

3.– Langilearen aita-amak, 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 baino gehiagotara eginez gero.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Gidabaimena eskuratzeko edo eraberritzeko azterketa.

– Notarioen izapideak eta errekerimenduak.

– Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

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

35. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

1.– Langileek baimena hartzeko eskubidea dute, norberaren beharrak direla eta, lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko; baldin eta bertaratu direla behar bezala egiaztatzen badute eta osasun-zentro horietan lanorduetatik at joateko kontsulta-ordurik ez badute. Baimenak behar beste iraungo du, kasu bakoitzaren ingurubarren arabera. Edonola ere, langileak emandako egiaztagirian nahitaez azaldu behar 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 bere helbidea dagoen lurralde historikotik atera behar denean, langileak baimena izateko eskubidea izango du, ahaide zuzenen kontsulta medikoetara joateko, baldin eta elkarrekin bizi badira eta haren kontura bizi bada.

Horrez gain, beharrezkoa balitz laguntzen duten pertsonetan elkarturiko egoerengatik, hainbat tratamenduen kasuen den bezala, hala nola kimioterapia, bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoena edo oraindik ere maila urrunagoa bizikidetzatza egongo balitz, langileek baimen hau hartzeko eskubidea izango dute.

Kasu hauetan, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak berariaz adieraziko du, baimena beharrezkoa dela behar bezala egiaztatuta, zenbat iraungo duen baimenak. Horretarako, kontuan izango ditu kasu bakoitzaren inguruabarrak, egin beharreko bidaiak, eta batera datozen gainerako motibazioak.

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

40. artikulua.– Antzinasuneko librantza-egun gehigarria.

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

Egun hori, honako baldintza hauen arabera hartuko da:

- Astelehenetik ostiralera hartuko da, Aste Santutik eta Gabonetatik kanpo.
- Langileak aldeztatik eskatu behar du eta lan-indarren kudeatzaileak ados egon behar du.
- Urte naturalaren barruan baino ezin izango da hartu.

#### 41. artikulua.– Soldatarik gabeko baimenak.

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

Baimen horiek nor bere kargudunaren bitartez izapidetuko ditu, berak jakinaraziko baitio Lan Harremanetarako Sailari; sail horrek emango du baimena, eskatu eta 30 egunera, zerbitzu-beharrikan horretarako bidea ematen badu.

#### 42. artikulua.– Lizentzia ez ordaindua norberaren aferengatik.

1.– Lizentzia ez ordaindua norberaren aferengatik, oso arrazoi biribilengatik ez bada, ezin izango da eskatu, jarduneko zerbitzuan urtebete eman ez bada (hasi zein itzuli berritan).

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

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

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

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

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

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

8.– Lizentzia horiek ez dira ordainduko eta gozatzen diren aldian Gizarte Segurantzari ez dira kotizatuko.

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

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

1.– Langileak askatasuna galtzen badu.

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

2.– Baliaezintasuna aitortu eta lanpostua gordetzen bazaio.

Lan-harremanak etenda iraungo du, baldin eta, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak baliaezintasunari buruz emandako hasierako ebazpenean, epe bat agertzen bada, bi urtekoa edo txikiagoa, berrikuspena eskatu ahal izateko, interesdunaren baliaezintasun-egoerak hobera egingo duelakoan; 57. artikuluan ezintasuna berrikusi osteko itzuleraz xedatutakoa kaltetu barik.

3.– Haurdunaldian eta edoskialdian arriskurik badu.

Haurdunaldiko eta edoskialdiko arriskua dela eta (hitzarmen honetako 92. artikuluan araututa), lan-harremana eteten bada, Gizarte Segurantzako prestazioaren osagarria ordainduko du enpresak, langileak egiazko soldataren % 100 jaso dezala bermatzeko.

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

44. artikulua.– Norberak hartzeko urtea.

Estresaren eta bizitza profesionala, pertsonala eta senitartekoaren kontziliazioaren aurkako neurrien barruan, norberak hartzeko urtea deritzona ezartzen da, neurri batean ordaindutako baimen bat bezala gutxieneko antzinasuna duten langile finkoetarako. Eskatzen den unean, enpresan 4 urte eraman behar ditu.

Neurri baten ordaindutako baimenak 4 urte jarraian aplikazio iraupena edo aldia izango du hauen arabera:

– Baimena irauten duen lehen hiru urteetan zehar, norberak hartzeko urtea hartuz gero, lanaldi osoan lan egin beharko dute eta laugarren urtean bere osotasunean libratuko dute, baimenak irauten duen lau urtetan zehar ordainsari finkoen ehuneko hirurogeita hamabosta jasoz.

– Lan aldian zehar, ordutegiaren eta egutegiaren arabera dagozkion azalpen aldagaiak jasoko dira. Laugarren urtean, ez dute inolako aldagairik jasoko.

– Eskakerak lehenengo urtearen aurreko urteko urriaren 1a baino lehenago bidali behar dira, eta onartuz gero, hurrengo urteko urtarrilaren 1ean hasiko da.

– Batzorde Paritarioak baldintzak arautuko dituen araudia adostuko du, eskatzeko modua, estimatutako eskaeren kopurua eta emateko prozedura.

## BOSGARREN TITULUA

### ESZEDENTZIAK ETA LANALDI-LABURTZEAK

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

46. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia emango da lanera joatea eragozten duen kargu publikoren baterako hautapenatarako edo izendapenatarako, eta eskubidea dago lanpostua gordetzeko, antzinasunerako zenbatzeko eta lanpostu-sustapenetan eta -aldaketetan aurkezteko.

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

eta antzinasunerako zenbatzeko eskubidea izango du eta baita sustapenetara eta leku aldatzera aurkeztera.

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

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

Borondatezko eszedentzia idatziz eta hierarkiari 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 berak erabakiko du kargua betetzeko gaitasunik duen. Ezetz erabakiz gero, beste azterketa mediko bat eskatzea du langileak, sei hileko epean; bitartean, egokitzapenerako soberako langilearen egoeran geratuko da, eta lanpostu hutsa izateko baldintzapean, bigarren ezetza jasotzen badu.

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

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

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

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

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

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

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

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

Eszedentzia hori zatika har daiteke eta haren iraupena kontuan hartuko da ondorio guztietarako, hau da, sustapenatarako 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.

50. artikulua.– Adingabeak edo elbarri fisiko, psikiko edo sentsozialak eta 2. mailarainoko ahai-deak zaintzeko baimena.

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

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

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

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

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

51. artikulua.– Genero-indarkeriaren biktimak.

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

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

## SEIGARREN TITULUA

## EUSKALDUNTZEA

52. artikulua.– Euskara sustatzea.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek, erabiltzaileen hizkuntza eskubideen errespetura begira eta enpresa barruan euskararen erabileraren normalizazioan, aurreratzeko helburua mantentzen dute modu planifikatu eta progresibo batean.

Beste neurri batzuen artean, honako hauek adosten dira:

a) Liberazioak. Borondatez ikastaro trinkoetara aurkeztu nahi duen langileak lizentzia berezia eskatu ahal izango du eta Enpresako Zuzendaritzak eman edo ukatu egingo du irizpide hauen arabera:

Euskara ikasteko liberazioa izateko, honako hau eskatuko da:

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

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

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

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

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

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

b) Diru-laguntzak. Enpresak euskararen irakaskuntza diruz lagunduko du, beti ere eskoletara joan direla eta etekina ona izan dela ikusten bada.

c) Mailak. Lanpostu bakoitzerako eskatuko den ezagutza mailari dagokionez, bai leku aldatze prozesuetan eta bai barne promozioetan, bai kanpoko hautaketa prozesuetan hitzarmen kolektibo honetan eta Euskara Planean adosten dena jarraituko da. Maila hauek erakunde hauek egiaztatu ahal izango dituzte: IVAP, Hizkuntza Eskola eta Euskaltegiak.

Jendearekiko harreman zuzena duten lanpostuetarako barneko hautaketa-prozesuetan, euskara jakitea sartzeko eskakizunen artean duten lanpostuetan izan ezik, euskara jakitea puntuatu egingo da eta gaindituaren gaineko % 30 emango da. Ezagutza baloratzeko erreferentzia Hizkuntzetarako Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko B2 maila izango da. % 30 horri loturiko hiru balorazio hauek ezarriko dira: % 30, B2 egiaztatzen bada; % 15, B1 egiaztatzen bada; eta, ezer ez, biotako bat ere egiaztatu ezean.

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

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

Ikuskatzailea, gainbegiralea.

Aginte postuko operatzailea.

Zerbitzu burua.

Bezero arretako langilea.

Informazio eta geltokietako operatzailea.

Geltokiko burua.

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

Geltokiko agentea.

Geltokiko laguntzailea.

Geralekuko arduraduna.

Geltokiko eta treneko espezialista, atezaina, txartel-emailea.

Etxezaina.

Telefonista.

Mandataria.

Diruzaintzako eta Kontu-ikuskaritzako langileak.

d) Argitalpenak. Enpresa barruan erabiltzen diren enpresako akordioak eta argitalpenak, eta baita inprimakiak, formularioak, dokumentuak, etab., Euskadiko Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan egingo dira.

53. artikulua.– Euskara Planak.

Euskara Planen helburua izango da, enpresaren barruan, euskararen erabiltzaileen hizkuntza-eskubideak errespetatzeko eta euskararen erabilera normalizatzeko aurrerapausoak ematea, modu planifikatu eta progresibo batean.

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

Euskara-plana onartu eta indarrean jarri ostean, bertan xedatutakoa beteko da, indarreko hitzarmeneko 52. artikuluan adierazitako euskararen sustapenari dagokionez.

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

54. artikulua.– Euskara Batzordea.

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

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

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

## ZAZPIGARREN TITULUA

### LANGILEENTZAKO ONURAK

55. artikulua.– Eskola-laguntza.

Langileentzako Onuren Batzordeak xedatutakoaren arabera, 38.997,40 euro jartzen dira ikasketa-beken edo eskola-laguntzen poltsan.

56. artikulua.– Elbarrientzako laguntza.

Gizarte Segurantzak langileari ematen dion diru-kopuruaz gain, hau da, kartillan onuradun duen seme-alaba elbarri bakoitzeko diru-kopuruaz gain, enpresak hileko 99,51 euroko osagarri finkoa emango dio, kopuru hori aldaezina izango delarik.

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

Pertsonaren bati aldi baterako ezintasuna aitortzen zaionean, ezintasun hori iraunkorra edo handia bada, lan-kontratua amaitutzat joko da, inolako konpentsaziorik gabe, 69. artikuluan adierazitako kasurako hitzartutako aseguru-estaldura izan ezik.

55 urte edo gehiago duen pertsona bati Ezintasun Iraunkorra Osoko mailan aitortzen zaionean, laneko kontratua amaitutzat emango zaio, 69. artikuluan adostutako aseguru estaldura jasoz, eta horrez gain II. eranskineko taula berezian adierazitako antzinasuneko 175 hileko ordainduko zaizkio.

55 urte baino gutxiago duen pertsona bati Ezintasun Iraunkorra Osoko mailan aitortzen zaionean, lan-harremana deuseztatzeko edo beste lanpostura joateko aukera izango du. Lan-harremana deuseztatuz gero, 69. artikuluan adostutako aseguru estaldura jasoko du, eta horrez gain II. eranskineko taula berezian adierazitako antzinasuneko 175 hileko ordainduko zaizkio.

Beste lanpostu batera joatea aukeratuko balu, Enpresak eskumena duen erakunde ofizialak fisiko-psikiko gutxitzea duen pertsoneri Ezintasun Iraunkor Osoa (EIO) aitortuz gero bere gaitasunarekin bat datorren lanpostuan egokituko du, lanpostu berriaren soldata eskalatik bere soldata hartuz. Era berean, langilea, bere borondatez, lanaldiaren zati proportzionalen egiten den egokitzapen baten alde egin dezake langilearen ordainsariraino osatzen duen kopuruari dagokiona EIO-an adierazi den mailan eta dagokion pentsioan.

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



EIO aitortuta duten pertsonen lan-harremana amaituko dute 55 urte betetzen dutenean, II. eranskineko taula berezian adierazitako antzinasuneko 175 hileko ordainduko zaie, eta neurri horrek ez du lanpostu finkoen kopurua txikiagotu behar. Kopuru bera aplikatu dakioke egungo 64.b) artikuluari.

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

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

Puntu honetan aipatutako antzinasuneko 175 hileko horiek eta 69. artikuluan adierazitako aseguru-estaldura ere ordainduko zaizkie 55 urtetik gorako langileei, ezintasun iraunkor osoa aitortu eta, horren ondorioz, enpresa utzi behar badute.

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

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

58 artikulua.— Absentismoa eta gaixotasun- eta istripu-prestazioaren osagarria.

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

a) Gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzea:

Enpresak izendatutako osasun-zerbitzuak edo kontratatutako osasun-zerbitzuak egiaztatuko du, ET/FVk zehazten dituen egoitzetan edo langilearen etxean, aldi baterako ezintasun-egoeraren berri izan denetik edo ABEn baieztapen-partea jasotzen denetik 48 orduko epean.

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

b) Osasun-zerbitzuak agintzen duena betetzea:

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

Langileak osasun-zerbitzuak agindutakoa betetzeko konpromisoa hartzen du.

c) Enpresaren osagarriaren galera:

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

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

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

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

59. artikulua.– Bidaia-txartelak.

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

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

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

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

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

61. artikulua.– Otorduetako txartelak.

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

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

a) Enpresak diruz lagunduko du bazkariaren zenbatekoaren % 50.

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

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

62. artikulua.– Uniformea eta laneko arropa.

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

Edonola ere, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, uniformearen eraginpeko langileen arropa hornitzeko sistema birjartze-sistemara aldatuko da.

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

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

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

63. artikulua.– Laneko materiala.

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

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

64. artikulua.– Erretiroak.

a) Nahitaezko erretiroa izango dute kategoria guztietakoek, legeak ezarritako adinean, inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe, legeak besterik agintzen ez duen bitartean.

b) Borondatezko erretiroa legeak ezarritako adinetik aurrera izango da. Urte horiek bete eta borondatez erretiratu nahi duen langileak sei hilabete lehenago jakinarazi beharko du.

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

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

c) Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

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

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

Alde biek gai horri loturiko erabaki hauek hartzen dituzte:

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

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

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

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

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

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

II) Hala ere, konpromisoak bere horretan iraungo du eta eraginkorra izango da hitzarmena indarrean dagoen aldiaren, baldin eta posible bada, unean uneko indarreko arauekin bat etorrira, urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuko erregulazioa berariaz aplikatzea. 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, Eskatzailea baimendutako gehieneko erretiro partziala (% 75) hartu behar du eta aldi berean enpresarekin bere lanaldiko % 25agatik denbora partzialeko kontratu bat sinatuko du.

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

65. artikulua.– Heriotza-gastuak.

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

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

66. 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 gehienezko zenbatekoa 12.000 eurokoa izanik, sei urtetan amortizatzeak. Gainerako % 35a famili beharretarako maileguetarako izango da; gehienezko zenbatekoa 3.000 euro izanik, hiru urtetan amortizatzeak. Banatu gabeko kopururik geratuz gero, berari dagokion atal berean metatuko da.

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

67. artikulua.– Aurrerakinak.

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

68. artikulua.– Etxebizitza.

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

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

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

a) Heriotza: 45.000 euro.

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

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

a) Heriotza: 45.000 euro.

b) Ezintasun iraunkor osoa, absolutua eta baliaezintasun handia: 45.000 euro ordainketa bakar batean larriagotzeagatik Ezintasun maila desberdinen ezagutza ustean.

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

70. artikulua.– Babes juridikoa.

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

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

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

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

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

## ZORTZIGARREN TITULUA

### BALDINTZA EKONOMIKOAK

71. artikulua.– Printzipio orokorrak.

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

Igoera orokorra.

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

Helburuen arabera ordainketa.

Dena dela, helburuen arabera ordaintzeko sistemari eutsiko zaio eta diru-poltsa bat sortuko da, 2017rako, gehien jota 800.836 eurokoa; eta erabiliko da hitzarmen honen eremuan dauden langileek helburuak betetzen dituztenean ordaindu beharreko osagarria aplikatzeko. Poltsa hori ez da kontsolidagarria, eta ezin da ondorengo urteetarako metatu, beraz, bere horretan iraungo du hitzarmen honek dirauen urteetan zehar.

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

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

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

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

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

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

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

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

Batzorde Paritarioak landuko ditu 2017rako eta ondorengo urteetarako helburuak, eta beraiek garatzeko irizpideak.

Horrez gain, 2017an kopuru lineal bat ordainduko da, langile bakoitzeko 512 euro gordin ez sendogarria 2017an guztian zerbitzua eskaini duena, eta eguneko hainbanaketako da zerbitzuak 2017a erabat osatu ez badu egin.

Ordainsari aldakorra larunbatetarako, zubietarako, igandeetarako eta jaiegunetarako.

Urtean zehar lanean emandako larunbatak, igandeak, jaiegunak eta zubiak konpentsatzeko xedeaz, 2017an 348.890 euro jarri dira. Kopuru hori sendotu egingo da eta urterik urtera igoera orokorra izango du, hain zuzen, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean ezarritako igoera orokor bera.

Adierazitako kopuru hori 2017. urtearen itxieran zegoen langile-kopuruari dagokio; beraz, berrikusi beharko da langile-kopuruak gora edo behera eginez gero, behar den heinean.

Banaketarako, «1» balioa ezarriko zaie larunbatei eta zubiei, eta «2» balioa igandeei eta jaiegunei; zenbatuko dira iragan den urtean lanean emandako larunbat, igande, jaiegun eta zubiak; gero, zifra hori zati larunbat, igande, jaiegun eta zubi guztien kopurua, eta horixe da unitate-balioa.

Gero biderkatu egingo da: unitate-balioa bider langile bakoitzak benetan egindako egun-kopurua (larunbatak, zubiak, igandeak eta jaiegunak); beraz, ez da aldi baterako ezintasuneko egoeretan ordainduko.

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

Ordainsari aldakorra ohiko txandengatik ostiral gauekoa eta jaiegun gaueko bezperak.

Ostiral gauetan eta jaiegun gaueko bezperetan lan egiteagatik jasotako zenbatekoa, ondoren deskribatzen den bezala izango da:

20 euro 2018an, 30 euro 2019an eta 40 euro 2020an. Horrez gain, txandak sortzen dituen aldagaiak ordainduko dira.

Soldata-taulak.

2017ko soldaten taulako balio ekonomikoak ondorengo ataletan garatutakoak izango dira.

72. artikulua.– Balorazio-soldata.

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

	Euro / hilean
10. maila	2.180,56
9. maila	2.053,67
8. maila	1.933,09
7. maila	1.813,78
6. maila	1.730,62
5. maila	1.643,34
4. maila	1.556,42
3. maila	1.491,24

73. artikulua.– Antzinasuna.

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

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

	Euroak, Lau urteko eta hirurteko
10. maila	52,23 eta 39,17
9. maila	49,49 eta 37,12
8. maila	45,15 eta 33,86
7. maila	40,49 eta 30,37
6. maila	40,49 eta 30,37
5. maila	40,49 eta 30,37
4. maila	35,99 eta 27,00
3. maila	35,99 eta 27,00

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

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

74. artikulua.– Aparteko ordainsaria.

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

	Euroak
10. maila	2.180,56
9. maila	2.053,67
8. maila	1.933,09
7. maila	1.813,78
6. maila	1.730,62
5. maila	1.643,34
4. maila	1.556,42
3. maila	1.491,24

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

75. 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.

Erantzukizun-plusak zati finko bat izango du soldata-mailara lotuta eta honela beteko da:

9 eta 10 mailak dituzten langileek, 2017an zehar gutxienerako urteko kopuru finko bat jasoko dute erantzukizun-plusaren kontzeptuan:

– 9. maila: 4.525,41 euro.

– 10. maila: 6.840,73 euro.

Adierazitako zenbatekoek Hitzarmen Kolektiboan adosten diren antzeko gaurkotzeak izango dituzte gainerako soldata kontzeptuetarako.

Erantzukizun-plusak ez dauka izaera sendogarria.

Erantzukizun-plusa eskubidea duen lanpostu batera sartuz gero, edo izanda maila goragoko batera joanez gero, sartzen den unetik erantzukizun-plusa jasoko du, sartu den egunaren propor-



tzioan, lehenengo ebaluazio batera eman den unera arte soldata maila berriarena, horretarako hiru hilabete izanik betetzeko gutxieneko epea.

Gauzez lan egiteko hobariarekin eta larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteko hobariarekin batera kobra dezakete kontzeptu hori, zerbitzu koadroaren arabera, baldintza horietan lan egiten duten langileek.

#### 76. artikulua.– Prestasun-plusa.

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

Enpresak prestasunetik egin behar izan duen hazkunde handia dela eta, hitzarmeneko langile guztiari 2019an eta 2020an kontzeptu hau gehitzen zaie, kontuan izanda horren kuantifikaziorako, talde profesional desberdinetan erabilgarritasun handia, horrela hazkundera urteko lanaldian izango den prestasuna proportzionala izatea. Halaber kontuan izaten da hitzarmen honek sartzen duen aldaketa ordutegi akatsaren itzulerari dagokionez eta idaztearen aldaketa ordutegi mugari buruz, talde profesionalei sarituz eragin handiago izango duten antolakuntza, tekniko eta produkzio neurri hauek. Halere, 2019an kopurua lineala izatea adosten da.

Kopuruak honako hauek izango dira: 2019an, izaera sendogarri gabe, hitzarmen barruan dagoen langile bakoitzari, soldata-maila gorabehera, urtean 246 euro gordin.

2020tik aurrera, eta izaera sendogarriarekin, bi kolektibo desberdinduta ezartzen dira zenbateko hauen irabazkinaren arabera: bata, koadroetara lotuta dagoen langilea, eta bi, langileak laneko egutegiarekin. Lehengoari, koadroak, kontzeptu honengatik urtean 820 euro gordin dagokio; bigarrenari, egutegiak, 520 euro gordin urtean.

#### 77. artikulua.– Txartelak saltzeko hobaria.

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

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

- Txorierriko lineetan, bidean bildutako kopuruaren % 14,58.
- Bilbao-Hendaia linean eta haren adarretan, % 11,66 aplikatuko da kopuru berean.

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

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

#### 78. artikulua.– Absentismoko ordezkoezako hobaria.

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

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

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

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

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

Hobariaren zenbatekoa hileko 89,65 eurokoa da. Hobari hau ezin da txanda aldatzeko hobaria-rekin batera jaso.

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

79. artikulua.– Gidatzeko baimena izateko hobaria.

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

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

Aipatutako ibilgailuak gidatzeko baimena duten pertsonetara, baimena indarrean dagoen bitartean, hileko 24,36 euro jasoko dute, eta beste 4,10 euro benetan gidatze-lanean aritzen diren egun bakoitzeko.

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

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

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

80. artikulua.– Gauez lan egiteko hobaria.

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

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

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

Euro gaueko ordu bakoitzeko

a) 1,68

Euro gaueko ordu bakoitzeko

b) 2,95

81. artikulua.– Larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta zubietan lan egiteko hobia.

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

Igandeak / Jaiegunak 37,21

Larunbatak / Jaizubiak 18,58

Jaiegunetako hobia abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean, aipatutako egunak bereziak izateagatik, 51 euro izango dira. Halere, egun hauetan, zerbitzua eskainiko duten Euskotreneko langileek eta bere txanden ezaugarriengatik zerbitzuaren jarraitasuna dela eta eguerdiko ordutegi tartean bere senitartekoekin bazkaltzeko ezintasuna edo zailtasuna izanez gero, 97,76 euroko plus batekin ordainduko da.

Dena dela, eta 2017ko Eguberrietako akordioan sinatutakoa erreferentzia bezala hartuta, I. eranskinean, abenduaren 1a baino lehenago, ukituta izango diren txandak argitaratuko dira 97,76 euroen ordainketarako.

Halaber 51 euroko hobia jasoko dute abenduaren 24tik 25erako gauetan edo abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gauean zerbitzu berezia egiten duten langileek.

82. artikulua.– Lanaldien arteko denborarako hobia.

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

	Zenbatekoa eurotan
10 orduko atsedenaldia	--
9 orduko atsedenaldia	5,76
8 orduko atsedenaldia	11,50
7 orduko atsedenaldia	17,26

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

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

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

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

Presako konponketetarako brigadak Mantentze Saitetik edo Zuzendaritzak beharrezkotzat jotzen duen beste edozeinetatik datozen langile boluntarioek osatuko dituzte. Langile boluntariorik

ez badago, txandak egingo dira erdi-mailako kargudunek hautatutako langileen artean; lanpostuen zerrenda osoaren % 75, gutxienez, hautatuta. Nahitaezkoa izango da eta txandak errespetatuko dira.

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

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

Ordainsariak.

Topatzeko moduan egoteko edo lanerako prestasuna izateko, 123,99 euro ordainduko dira asteko, nahiz eta lan efektiborik ez egin.

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

Halaber, 81. artikuluan xedatutakoaren arabera, larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta zubietan lan egiteko hobaria ere ordainduko zaie, eta eguneko lanaldizat asteko batez besteko lanaldia hartuko da.

PKBko langileei eta Enpresako Zuzendaritzak eskatutako langile laguntzaileei 22,25 euro ordainduko zaizkie lanean egindako orduak. Lanorduak izango dira egoitzara heltzen direnetik bertara itzultzen diren arte igarotakoak.

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

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

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

1.– Kolektibo horretan, PKBren jardute-orduak bat egiten badute mantentze-lanerako ohiko lanaldiarekin, ordaindu egingo zaie PKBko langileei 5,73 euro finko orduko. Kopuru hori hitzarmenean adostutakoaren arabera handituko da; beraz, ohiko lanaldian ordaindutakoari kontzeptu horretako zenbateko osoa gehituta, oro har, PKBren orduaren prezioa ateratzen da.

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

– Lanaldiaren gainerakoan baimen ordaindua hartzea.

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

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

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

3.– Gabon gaua eta Gabon zaharra.

Mantentze langileren bat Gabon gauean eta/edo Gabon zaharrean gertaera bategatik joanez gero, hitzarmen honetako hogeigarren artikuluan hamalagarren atalean ezarritako hoberia ordainduko zaio gertaeraren orduen arabera eta zortzi orduko oinarrian: hemen PKB langileak sartuta daude. Gabon gaueko eta Gabon zaharreko edo bai Eguberriko eta urte berriko hoberia ordaintzen bada ezartzeko ordutegi muga, 06:30ean ezartzen da eta ordaindu beharreko prezioa PKB jardueraren hasiera orduaren arabera zehazten da: 6,30 baino lehenago Gabon gaueko eta Gabon zaharreko hoberia eta ondoren, Eguberriko hoberia eta urte berria.

84. artikulua.– Hainbanaketako orduak.

Lanalditik kanpoko zerbitzurik gabeko bidaietarako, hainbanaketako orduen zenbatekoa 5,25 euro orduko izango da.

85. artikulua.– Aparteko orduak.

Aparteko lanorduek 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 ordaindua izatea edo urteko kopuruan metatzea.

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

Aparteko lanorduen zenbatekoak honako hauek dira:

	Euroak
9. maila	13,87
8. maila	12,86
7. maila	12,20
6. maila	11,01
5. maila	10,31
4. maila	10,09
3. maila	9,91

86. artikulua.– Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

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

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

Honako eskala hau jarri da:

	Euroak
150,25 euroatik 300,51 euroara	4,02
300,52 euroatik 601,01 euroara	10,33
601,02 euroatik 1.202,02 euroara	12,41
1.202,03 euroatik 1.803,04 euroara	19,23
1.803,05 euroatik 3.005,06 euroara	28,01
3.005,07 euroatik 4.507,59 euroara	33,07
4.507,60 euroatik 6.010,12 euroara	37,34
6.010,13 euroatik 7.512,65 euroara	42,01
7.512,66 euroatik 9.015,18 euroara	46,73
9.015,19 euroatik 10.517,71 euroara	51,39
10.517,72 euroatik 12.020,24 euroara	56,00
12.020,25 euroatik 15.025,30 euroara	65,33
15.025,31 euroatik 18.030,36 euroara	74,60
18.030,37 euroatik aurrera	83,99

Bestalde, gidari-kobratzaileei lehengoak eragiten ez dienez, eurei dirua erabiltzeagatiko kalte-ordainean 0,86 euro finko ordainduko zaie, agente bakarraren jardunean, lan efektiboan emandako egun bakoitzeko.

87. artikulua.– Dietak.

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

Kontzeptu hori ordaintzeko, honako baldintza hauek hartuko dira kontuan:

1.– Dieten zenbatekoak kopuru hauen arabera finkatzen dira:

- a) Egoitzatik 6 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 10,17 euro.
- b) Egoitzatik 12 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 16,98 euro.
- c) Egoitzatik 24 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 33,92 euro.
- d) Egoitzatik 48 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 50,90 euro.

c) eta d) puntuetako dietak joan-etorrien arteko atsedendietan ere ordainduko dira. Hori dela eta, c) eta d) atal hauetako dietak irabaziko dira atsedena edo atsedenak lan-egoitza berean edo lan-egoitza desberdinetan izatea.

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

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

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

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

0 km-tik 6 km-ra.

6 km baino gehiagotik 12 km-ra.

12 km baino gehiagotik 24 km-ra.

24 km baino gehiagotik 48 km-ra.

Gehien jota, 3½ hainbanaketa-ordu.

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

Lizentzia hori ezin izango da ekonomikoki konpentsatu.

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

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

7.– Mantentze Saileko eta Zerbitzu Zentraletako langileei, enpresak utzitako garraiobideez baliatzen direnean eta joan-etorriaren distantzia edozein izanda ere, bazkarirako 10,17 euroko dieta eta afarirako 10,17 euroko beste dieta bat ordainduko zaizkie, baldin eta egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu egin behar badute, egoerak behartuta. Ez dute, beraz, c) eta d) puntuetako dietarik kobratuko.

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

88. artikulua.– Egoitzaren hobari bakarra.

ZUP ezarrita duten egoitzetan, koadroetatik eratorritako kontzeptu aldakorren ordezkaren hobari bakarra ordainduko zaie ZPUaren eraginpeko agenteei, enpresan altan emandako egun bakoitzeko, amatasunarengatiko eta aitasunarengatiko aldi baterako ezintasuneko egunak kenduta.

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

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

Hobari honen egokitasuna eta, bestela, beste ordainsari sistemara egokitzea Batzorde Paritarioaren barruan landuko da eta ondoren Batzorde Iraunkorreetan Zuzendaritzarekin.

89. artikulua.– Berme pertsonala.

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

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

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

## BEDERATZIGARREN TITULUA

### LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA

90. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

90.1.– Eskubideak eta betebeharrak.

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

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

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

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

90.2.– Prebentzio eta lan-osasun zerbitzua.

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

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



### 90.3.– Osasunaren zaintza.

Langile guztiei bermatuko zaie aldian-aldian euren osasun-egoera aztertuko dela, lanari datxez-kion arriskuak aintzat hartuta. Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Ez dira borondatezko azterketak izango, baldin eta azterketak egitea ezinbestekoa bada lan-egoerak osasunean dituen ondorioak baloratzeko, edo langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat, edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuentzat arriskurik izan ahal bada, edo hala xedatuta badago arrisku bereziak eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean.

Osasun-jarduerak barne hartu behar du langileen osasuna aztertzea.

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

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

– Aldian-aldian osasuna zaintzapean izatea.

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

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

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

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

Osasun-azterketak lanalditik kanpo egingo dira zenbait lanpostutan, eta horren truke 40,60 euro ordainduko zaie. Bi aldeek adostuko dute noiz egingo den azterketa hilabeteko epean.

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

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

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

### 91. artikulua.– Arrisku psikosozialak.

Arrisku Psikosozialen Taldea izango da arrisku horien prebentzioz arduratuko dena. Horretarako, hiru hilerik behin bilerak egingo dira, eta bertan Zaintzako Prebentzio Ordezkaritari deituko zaio, Arrisku Psikosozialen Taldearen lan guztia Segurtasun eta Osasun Batzordeak jakin dezan. Funtzionamendua osatzen duten kideen artean adostutako funtzionamenduaren Araudiak araututa dago.

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

92. artikulua.– Amatasuna babestea.

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

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

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

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

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

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

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

93. artikulua.– Banakako babes-ekipoak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Batzordearen batzarrak eragindako bidaiagastuak enpresak ordainduko dizkie prebentzio-ordezkariei.

Halaber, batzarra goizean eta arratsaldean izanez gero, prebentzio-ordezkariek etxetik kanpo bazkaldu behar badute, 87.1.a) artikuluko dieta ordainduko die enpresak.

Batzarrak egun erdi bat baino iraun ez arren, prebentzio-langileek probintzia batetik bestera ibili behar badute, 87.1.a) artikuluko dieta ordainduko die enpresak.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko ohiko bilkuretara joan daitezke, hitza izanik, baina botorik gabe, honako hauek: sindikatuetakordezkariak (zentral bakoitzetik pertsona bakarra); organo horrek eztabaidatuko dituen gaietan adituak diren enpresako langileak, edota horri buruzko

informazioa dutenak; enpresatik kanpoko prebentzio-teknikariak, batzordekideren batek hala eskatzen baldin badu; eta enpresako edo enpresatik kanpoko beste edozein teknikari, batzordekideren batek hala eskatzen baldin badu.

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

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

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

95. artikulua.– Aldi baterako egokitzapena.

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

## HAMARGARREN 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 eskumen hauek dituzte:

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

b) Batzorde Iraunkorreko idazkariaren bitartez jakinaraziko zaizkio honakoak:

1) Irekitzen diren diziplina-espeditenteak eta zigor-ezarpenak.

2) Langileen Estatutuaren 64. artikuluan xedatutakoak.

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

Zentro arteko batzordea edo Batzorde Iraunkorra da enpresako langile guztiak ordezkatzeko dituen organo gorena. Langileen kezka, itxaropen eta iradokizun guztiak bideratzeaz arduratuko da, partaidetzaz, elkarkidetzaz eta kontrolaz giro sozial eta lan-giro onak lortzeko eta, horri esker, zerbitzu publikoan eraginkortasun eta emaitza hobekien 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, hauteskundeen 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 Enpresako Zuzendaritzari, eta hitzarmen kolektiboari gehituko zaio, haren parte izango baita.

100. artikulua.– Eskumenak.

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

b) Zerbitzu-koadroak onartzea.

c) Hitzarmen kolektiboak negoziatzea.

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

101. artikulua.– Batzordeetako kideentzako bermeak.

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

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

Halaber, enpresak 87.1.a) artikuluko dieta ordainduko die ordezkari sindikalei; bilera horiek direla kausa, etxetik kanpo bazkaldu behar badute, bilerak goiz eta arratsaldekoak badira.

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

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

102. artikulua.– Sindikatuak enpresan.

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

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

b) Enpresako ordezkari- edo gobernu-organoen eraketaren akta eta euren ordezkari hauteskien izenak.

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

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

103. artikulua.– Sindikatuen ordezkaritza.

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

104. artikulua.– Langile afiliatuak.

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

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

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

c) Sindikatuak igortzen duen informazioa lanpostuan jaso.

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

105. artikulua.– Atal sindikalak.

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

106. artikulua.– Atal sindikalak aitortzeko baldintzak.

Aitortuta dago, oro har, euren egitura enpresa mailan.

Aitorpenerako betekizunak hauek dira:

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.

Atal sindikalen eskumenak hauek dira:

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

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

c) Enpresan dauden arazoengatik inguruko informazioa bidali eta jasotzea.

d) Enpresako langileen artean afiliatuak lortzeko propaganda egitea.

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

f) Kanpoko aholkulariak bertaratzeko eskatzea, behar izanez gero.

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

108. artikulua.– Atal sindikaletarako bermeak.

Atal sindikal bakoitzak langileria osoan 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 euren ordu-kreditua erabiliko dute Langileen Estatutuaren 68. artikulua azken paragrafoan xedatutakoarekin eta baldintza hauekin bat etorrira:

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

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

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

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

– Nahiko ordu-kreditua badu.

– Enpresa-batzordeko kideak edo ordezkari sindikalak badira.

– Gutxienez 6 hilerako bada.

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

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

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

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

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

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

Amatasun, aitatasun, adopzio eta hartze egoeretarako sei hilabeteko gutxienerako aldia ez da kontuan izango.

109. artikulua.– Ordezkarik sindikalak.

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

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

Botoen % 10 lortu ez duten sindikatuen atal sindikalek ordezkarik sindikal bakarrik izango dute.

110. artikulua.– Ordezkarik sindikalentzako bermeak.

Enpresa-batzordeetako kideak ez diren ordezkarik sindikalek ere besteentzat ezarritako berme berberak izango dituzte, baita SALOaren 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 ordezkaritzarik handiena duten erakunde sindikaletan lurralde-, autonomia- edo estatu-mailan hautetsiak diren langileei SALOaren 9. artikuluan xedatutako eskubideak aplikatuko zaizkiela.

112. artikulua.– Ordu sindikalen eskaera.

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

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

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

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

Atal sindikalen batzarretarako baimenak aurreko asteko osteguneari 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.

Sindikatuak enpresan hartuko dute parte batzorde hauen bitartez:

1.– Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea.

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

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

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

2.– Zerbitzu-koadroen Batzordea.

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

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

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

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

3.– Gizarte Laguntzen Batzordea.

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

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

4.– Lanpostuen Baloraziorako Batzordea.

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

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

5.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkari batetik osatzen du, Zuzendaritzak eta Batzorde Iraunkorreko atal sindikalek izendatuta, bertan duten ordezkariak arabera. Batzordeak beretzat hartzen ditu Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta haren garapen-arauetan xedatutako eskumenak eta eginkizunak.

Horretarako erabakitako arauen arabera funtzionatuko du.

#### 6.– Euskara Batzordea.

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

#### 7.– Epaimahai aztertzailea.

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

#### 8.– Prestakuntza Batzordea.

Euskotreneko prestakuntza batzordeak batzorde iraunkorraren ordezkari izaera dauka eta batzorde iraunkorrean ordezkariak antolakuntza bakoitzeko ordezkari bategatik osatuta egongo da eta, kopuru berdinean, enpresako ordezkariak. batzorde honek prestakuntzako plan estrategikoa eta urteko planak negoziatzeko ardura izango du, prestakuntza emateko baldintzez gain.

### HAMAIKAGARREN TITULUA

#### SARIAK ETA ZEHAPENAK

Sariak.

##### 114. artikulua.– Sariak.

Langileen jokabidea, errendimendua, ardura eta gaitasun bikainak saritzeko xedeaz, eta bete-beharretan gero eta hobeto ibil daitezzen, sariak emango dira honako zio hauengatik:

- Merezimenduzko ekintzak.
- Enpresan emandako denbora.

##### 115. artikulua.– Merezimenduzko ekintzak.

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

Merezimenduzko ekintzetarako sariak hauek izan daitezke:

- a) Dirutan, gehienez, sei hileko.
- b) Opor-egun gehiago, gehienez, langileari legez urtebetean dagokionaren bikoitza.
- c) Ordaindutako baimena, gehienez, hamar egun.
- d) Ikasketa-bidaiak eta -bekak.
- e) Laudoriozko gutuna.

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

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

116. artikulua.– Iraute-saria.

Honetan datza:

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

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

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

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

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

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

117. artikulua.– Saria ematea.

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

Merezimenduzko ekintzen ondorioz ematen diren sariak langilearen espediente pertsonalean idatziko dira, eta hitzarmen honen 127. eta 137. artikuluetan xedatutako ondorioak izango dituzte.

Faltak eta zehapenak.

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 behinekotasunaren eta intenzionalitatearen araber, hiru multzotan sailkatzen dira: arinak, astunak eta oso astunak.

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

Falten zerrenda.

120. artikulua.– Falta arinak hauek dira:

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

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

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

4.– Edozein lan-xedapenen edo -erregelamenduren hauste hutsa, axolagabekeria edo zabarke-ria hutsa, zerbitzuaren segurtasunean edota erregularitasunean eraginik ez badu.

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

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

7.– Deskribatu direnen antzeko beste edozein.

121. artikulua.– Falta astunak hauek dira.

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

2.– Lizentziak lortzeko gezurrak esatea.

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

4.– Urtebetean lau falta arin egitea.

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

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

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

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

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

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

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

12.– Errendimendua nahita eta behin-behinean gutxitzea.

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

14.– Errespetu edo adeitasun falta nabaria, beste langileren batekin, erabiltzaileekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratatako langileekin, etab.).

15.– Ezohiko droga-intoxikazioa edo mozkorraldia zerbitzuan, baldin eta zirkulazioari loturiko lanpostua ez bada eta zerbitzuaren segurtasunean edo erregulartasunean eraginik ez badu.

16.– Gonbit lizun edo konprometigarriak, lankideentzako keinu lizunak, behar ez den ukitze fisikoa, igurtzimendua, leku erreserbatuetan (komunetan, aldageletan, etab.) jendea ezkutuan behatzea, itxuraren edo sexu-aukeraren gaineko iruzkin etengabeak eta iraingarriak, eta berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera.

17.– Esan direnen antzeko beste edozein arau-hauste.

122. artikulua.– Falta oso astunak hauek dira.

1.– Lanera behin baino gehiagotan huts egitea, justifikatu gabe edo aldez aurretik jakinarazi gabe, 90 egunetan hiru lanaldi baino gehiagotan.

2.– Lanean justifikaziorik gabeko eta garrantzi eta larritasun handiko diziplinarik eza edo desobedientzia izatea.

3.– Beste langileren bati, nagusiren bati edo haien senidekoei hitzez, idatziz edo ekintzaz tratu txarrak ematea, baita erabiltzaileei edo hirugarrenei (hornitzaileei, kontratatako langileei, etab.) ere.

4.– Ezohiko droga-intoxikazioa edo mozkorraldia zerbitzuan, baldin eta zirkulazioari loturiko lanpostua bada edo zerbitzuaren segurtasunean edo erregulartasunean eraginik badu.

5.– Kontratuaren fede ona haustea.

6.– Enpresari edota lankideei egindako lapurretak, ebasketak, maulak, bidegabeko jabetzeak eta funts-atxikipenak.

7.– Ohiko edo itundutako laneko errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

8.– Zuhurtziagabekeria ausartegia edo zabarkeria nabaria, baldin eta trenbide-zerbitzuko ustiapenaren segurtasunean edo erregulartasunean eragina badu.

9.– Zerbitzua justifikatu gabe bertan behera uztea, baldin eta segurtasunean edo erregulartasunean eraginik badu.

10.– Zerbitzuarekin zerikusia duten mesedeak egitearen truke opariak edo ordainsariak onartzea, konfiantza-abusua izanik, ET/FVren edo erabiltzaileen kalterako.

11.– Agintekeria.

12.– Lan arriskutsuak egiteko agintzea, aldez aurretik instalazioan, giroan edo leku arriskutsuan behar diren segurtasun-neurriak hartu gabe; eta, halaber, halako lanak egin behar dituzten langileei arrisku horretarako segurtasun-mekanismo, -lanabes edo -jantziak ez ematea, langileek eskatu arren.

13.– Ez erabiltzea ezarritako segurtasun-neurri guztiak, hau da, jasotako instrukzioei jaramonik ez egitea, langileari berari, lankideei eta hirugarrenei heriotza eragiteko arriskua duten lan arriskutsu-arriskutsuetan.

14.– Lana edo zerbitzua berehala ez geldiaraztea, baldin eta lanean ari direnentzako arriskurik hautematen bada, bai ezusteko edo aparteko arrazoiengatik, bai unean behar diren prebentzio-mekanismo erabilgarriak edo segurtasun-arropak ez izateagatik.

15.– Askatasun publikoen eta eskubide sindikalen jarduna oztopatzea.

16.– Greba-eskubidea eta lanerako eskubidea askatasunez egikaritzeko mugak jartzera bideratutako ekintzak egitea.

17.– Langile orok bere intimitatea errespetatua eta bere duintasuna behar bezala begiratua izateko duen oinarrizko eskubidea haustea, laido sexual hitzezko edo fisikoen kontrako babesa barne.

18.– Laneko jazarpena. Jazarpena da norbanako baten nortasunaren, duintasunaren edo osotasun fisikoaren edo psikikoaren aurkako jokaera errepikakorra, hitzezko, ekintzazko, keinukoa edo idatzia; edo haren lanpostua arriskuan jarri edo laneko giroa kaltetu dezakeena.

19.– Sexu-xantaia, hau da, enplegua lortzea, enpleguaren egoerak edo enpleguak irautea biktimak sexu-mesedea egiteko baldintzapean jartzea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua ez bete. Giro-jazarpena edo sexu-jazarpena, hau da, lan-ingurune beldurgarria, kontrakoa eta umiliagarria sortzea, sexu-erabileraz edo eduki sexistaz; sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena, Enpresako Zuzendaritzaren eskumenen mendeko eremuan sortuz gero, subjektu aktiboa edozein izanda ere. Errepresaliak hartzea salaketa jarri, lekukotza eman, lagundu edo jazarpen-ikerketetan parte hartzen duten pertsonen, edota halako jokabideen aurka azaltzen diren pertsonen, bai norberaren kasuan, bai hirugarrenen kasuan. Edozein eraso fisiko, edo berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera.

20.– Urte batean zehar lau falta astun egitea.

21.– Aurrekoen antzeko beste edozein egitate, edo legeetan, erregelamenduetan eta aplikatu daitezkeen bestelako xedapenetan halakotzat hartutakoak.

Zehapenen sailkapena.

123. artikulua.– Falta arinei dagozkien zehapenak hauek dira.

Gaitzespen-gutuna edota prestakuntza-, birziklatze-, sentsibilizazio-ikastaroetara joatea, lanalditik kanpo.

124. artikulua.– Falta astunei dagozkien zehapenak hauek dira:

a) Aldi baterako, egun batetik hilabetera, enplegu eta soldatarik gabe uztea, edota prestakuntza-, birziklatze-, sentsibilizazio-ikastaroetara joatea, lanalditik kanpo.

b) Kategoria aldi baterako galtzea, sei hilerako, gehienez.

125. artikulua.– Falta oso astunei dagozkien zehapenak hauek dira.

a) Aldi baterako enplegu eta soldatarik gabe uztea, hilabete eta egun batetik hiru hilabetera.

b) Kategoria galtzea, sei hilabete eta egun batetik behin betikora.

c) Egoitzaz aldatzea, aldi baterako edo behin betiko.

d) Kaleratzea.

126. artikulua.– Langilearen kategoria-galera, aldi baterakoa edo behin betikoa, bi soldata-maila jaitsiaz gauzatuko da, gehienez; baina ematen dioten lanpostuko funtzio guztiak bete beharko ditu. Horren ondorioz, lan-egoitza aldatzen badiote, ez du inoiz bizilekua aldatu beharra ekarri beharko.

Aldi baterako edo behin betiko egoitza-aldaketa ekartzen duten zehapenetan, ahalegindu behar da jatorrizko lan-egoitzatik gertuen dauden lanpostu hutsetara aldatzen.

Kategoria-galera behin betikoa baldin bada, behin langilearen espedientearen oharpena baliogabetuta, berriro ere aurkeztu ahal izango da gora egiteko lehiaketetara, lehengo lanpostua lortzeko.

Aldi baterako enplegu eta soldatarik gabe uzteko zehapena Erregelamendua desegoki interpretatzeagatik, hutsegiteengatik, arriskuaren pertzepzio okerrarengatik, eta abarregatik izan bada, zehapena osatzeko edo haren ordeaz, 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.– Inguruabar aringarriak hauek dira.

1.– Espedientean zehapen idatzirik ez izatea.

2.– Lehenago sariak edo aipamen laudagarriak merezi izana.

3.– Probokazioren edo mehatxuren bat tartean dela hala jokatu izana.

4.– Barra-aldirako edo itsualdirako estimuluen eraginez hala jokatu izana.

5.– Egindako ekintzak ondorioz izan ez dezan ahalegin guztiak egin izana.

6.– Unean bertan damutzearen ondoriozko bulkadaz, faltaren efektuak konpontzen, gutxiagoz, eta iraindutako pertsonari atsegina ematen saiatu izana, edo egindakoa aitortu izana.

7.– Aurrekoen antzeko zentzua duen beste edozein.

128. artikulua.– Inguruabar astungarriak hauek dira.

1.– Lehenago egin izana baliogabetu gabe dagoen antzeko faltarik.

2.– Ezkutatzea. Honela ulertuta: zer gertatu den argitzeko oztopoak eragiten dituzten 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.– Aurrekoen antzeko beste edozein inguruabar.

129. artikulua.– Ezarri beharreko zehapena graduatu egin beharko da, kasu bakoitzean izan diren inguruabar aringarriak edo astungarriak kontuan izanik; halaber, kontuan izan behako da gertakarien neurria, eragindako kaltea eta egilearen intentzionalitatea.

Sari edo aipamen laudagarri bakoitza behin baino ezin izango da aringarritzat hartu. Horren ostean, birtualtasuna galduko du.

Inguruabar aringarri izanez gero, faltari dagokion zehapena gutxieneko graduan ezarriko da.

Bi inguruabar aringarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, aurreko multzo hurrenari dagokion zehapena ezartzea dago.

Bi inguruabar astungarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, gehieneko graduan dagokion zigorra ezarri ahal izango da.

Falta berean inguruabar aringarriak eta astungarriak biltzen direnean batak bestea kitatuko du.

130. artikulua.– Falten preskripzioa.

Langileen faltak preskribatu egiten dira, etengabekoak, ezkutukoak edo jokaera konplexuen ondoriozkoak izan ezik, ondoren zehazten den egun-kopurua igaro ondoren, Enpresako Zuzendaritzak falta hori izan dela jakiten duenetik aurrera, eta, beti ere, falta izan eta sei hileko epean.

– Falta arinak, 10 egunean.

– Falta astunak, 20 egunean.

– Falta oso astunak, 60 egunean.

Kasuan kasuko diziplina-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 zer gertatu den ikertzeko eta gertaerak falta diren ala ez erabakitzeko; beraz, artxiborako izapidea egingo du, falta arina bada, edo diziplina-espeditentea irekitzeko moduko falta bada.

132. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina egin dela uste baldin badu, kasuan kasuko zehapena ezarriko du eta langileari idatziz jakinaraziko dio, bost laneguneko epean; bertan zehatz-mehatz azalduko da zergatik ezartzen zaion zehapena eta zein zehapen ezarri zaion. Langileak jakinarazpena jaso izanaren kopia itzuliko du.

133. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina baino gehiago denik izan daitekeela uste badu, egindako jarduketan bidez gertakariak egiaztatu ondoren, diziplina-espeditentea irekiko du. Espeditenteari hasiera emateko, lehenik, kargu-orria formulatzeko akusazio-izapidea egingo da, beste 5 laneguneko epean, diziplina-espeditentearen irekiera eragin duten gertakariak zehaztuta.

Kargu-agiria interesdunei jakinaraziko zaie, eta bost laneguneko epea emango zaie erantzun dezaten. Espeditentepean dagoen pertsonak jaso izana sinatu beharko du, eta egin nahi ez badu, bi lekukoren aurrean emango zaio.

Diziplina-espeditentearen irekiera Batzorde Iraunkorreko idazkariari jakinaraziko zaio, kargu-agiria igortzen denetik bi lanegunera gehienez.



Interesdunak, deskargu-orriaren bitartez erantzuteko duen bost laneguneko epea igaro ondoren, deskargu-orria aurkezten ez badu, instrukzio-egileak entzunaldiaren izapidea bete dela adieraziko du, eta espedientea izapidetzen jarraituko du.

Deskarguak jaso eta gero, instrukzio-egileak egoki irizten dituen frogabideak hartuko ditu eta frogatuzat ematen dituen gertaerei buruzko txosten bat idatziko du; bertan adieraziko du zer-nolako falta den astuntasunaren arabera, eta erantzukizuna alda dezakeen inguruabarren bat ikusi duen.

Espedientea izapidetu bitartean, erruztatuak aholkulari sindikal baten edo Batzorde Iraunkorrek berak izendatutako kide baten laguntza izan dezake. Berak eginbide guztietan lagun diezaioke, frogabideak proposa ditzake eta espedientea ikus dezake, behin amaituta, instrukzio-egilea aurrean dela.

Espedienteak ezin izango du bi hil baino gehiago iraun, kargu-orriaren jakinarazpen frogagarria egiten denetik zehapena ezarri arte; baldin eta ezohiko inguruabarrik ez badago (hala nola, espedientepean dagoen pertsona oportetan egotea, karguak zabaltzea, etab.). Halakorik bada, instrukzio-egileak gehienez ere hilabete luza dezake epea, beti ere horretarako arrazoiak emanda.

134. artikulua.– Zehapena ezartzeko eskumena.

Falta arinetarako zehapenak espedienteen instrukzio-egileak ezarriko ditu zuzenean.

Falta astunetarako edo oso astunetarako zehapenak Giza Baliabideen eta Antolakuntzako zuzendariak ezarriko ditu, kaleratzea ez baldin bada. Kasu horretan Administrazio Kontseiluak edo haren ahalordeak ezarriko du.

Edozein zehapen ezartzen dela ere, guztiak jakinarazi behar zaizkie Batzorde Iraunkorreko idazkariari eta langilearen atal sindikalari, bi laneguneko epean, gehienez, langileari zehapena jakinarazten zaionetik.

135. artikulua.– Zehapenen aplikazioa.

Diziplinazko kaleratzeetan, zehapenak erabateko ondorioak izango ditu haren jakinarazpenean adierazten den egunetik aurrera; gainerakoetan, ordea, zehapenen aplikazioa indarrean jarriko da irmoa izan eta 30 eguneko epearen barruan, bai haren aurka erreklamazio judizialik egin ez delako, bai berresteko epai irmoa egon delako.

Beste zehapen batzuk osatzeko edo haien ordez egiteko prestakuntza-jardunaldiak sei hileko epean egin behar dira, zehapenak irmoak direnetik aurrera.

15 egun edo gehiago enplegu eta soldatarik gabe uzteko zehapena bada, langileak hala eskatzen badu, lehen nomina aurreratzeko arbitrajea egin daiteke, behin baino ez.

136. artikulua.– Behin-behineko etendura.

Oso falta astunak direnean eta inguruabarrek hala eskatzen dutenean, espedienteen instrukzio-egileak erabaki dezake espedientepekoa enplegurik eta soldatarik gabe uztea, izapideak dirauen bitartean; horren berri eman behar die Enpresako Zuzendaritzari, auzipetutako langilearen sailari eta Batzorde Iraunkorreko idazkariari.

137. artikulua.– Zehapenak baliogabetzea.

Langileek egindako lan-falten ondoriozko zehapenak euren espediente pertsonaletan idatziko dira, eta baliogabeturik geratuko dira hortik 3 hilabetera, falta arinak badira; urtebetera, falta astu-

nak 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 hauek betetzeko gaitasuna baitute: gidari-kobratzailea, treneko agentea, eragiketetako agentea, geltokiko burua, ikustailea, bezeroarentzako informazioa eta arreta, geltokiko laguntzailea, EuskoTran / treneko agentea, funikularreko agente bakarra, etab.

Aribideko urtean edo hurrengo urterako metatutako orduen poltsa konpentsatzeko egin beharreko kontratazioak aldi baterako kontratu zuzenen bitartez egingo dira, uneko modalitateak erabilita (lanaldi partzialekoa, lanaldi osokoa, praktiketakoa, etab.).

#### BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Iragazkortasun-klausula.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean egon eta 2005eko uztailaren 29an Eusko Trenbideak sozietatean langile finkoak ziren edo haren lan-poltsa ofizialetan zeuden langileek aukera izango dute, denbora mugarik gabe, enpresa horretan zein Euskal Trenbide Sarean sortzen diren lanpostuak eskuratzeko, baldin eta uneko deialdiaren oinarrietako eskakizunak betetzen badituzte eta deialdiko probak gainditzen badituzte, Eusko Trenbideak sozietatean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren irizpideekin bat etorrira, barne-deialdia bete gabe geratuz gero, egin daitezkeen kanpoko deialdiaren aurretik.

2005eko uztailaren 29ko kanpoko eta barneko poltsa mugatuak mugagabeak izango dira Eusko Trenbideetarako eta Euskal Trenbide Sarerako.

2008-2010eko hitzarmena sinatu zen garaiko kanpoko eta barneko lan-poltsa mugatuak mugagabeak izango dira, Eusko Trenbideetan eta Euskal Trenbide Sarean, iragazkortasun-aldiak dirauen bitartean.

#### HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berme-klausula.

Eragiketetako agentearen kategoria, lineen kudeaketarako dokumentuan bildutako eginkizunak dituela, antolamenduko erantzun bat da, enpresak dituen erronka eta behar berrietarako.

Beraz, lehenik, esan behar da irudi hori sartzeak ez duela inola ere adierazi nahi treneko agentearen kategoria desagertuko denik, ezta treneko agenteen kopurua murriztuko denik ere, kategoria berriaren mesedetan. Hau da, treneko agentearen kategoria ez da desagerrarazi beharreko kategoriatzat hartuko, eta bertan sor daitezkeen lanpostu hutsak treneko agenteen bitartez beteko dira.

Eragiketetako agenteek, treneko agenteak egiten dituen gidatze-jarduerei begira, honako hau egin dezakete:

1.– Lanpostuen zerrenda eratzeko itundutako ehunekoetatik kanpo geratu diren absentismo-gainek eragindako txandak egin ditzakete, baita ustekabeko zerbitzuek eragindako ekoizpen-gainak ere.

2.– Langileak ordezkari ditzakete prestakuntza-prozesuetan dauden bitartean.

3.– Hirugarren pertsonen prestakuntzaren ardura har dezakete, horrela, gehienez ere, 2 urterik behin, garraibideetako eta geltokietako langile guztiak birziklatzeko helburua lortuko da; kontuan izanda lehentasuna eman behar zaiela kategoriako bertako agenteen bidezko prestakuntzari.

4.– Antzeko egoera guztiak; haien berri emango zaio Batzorde Paritarioari, haien jarraipena egin dezan.

Eragiketarako agenteek euren lana bete ahal izateko, beti bermatu beharko da behar bestetan gidatzea, gidatzeko trebetasuna ahalik eta ondoen iraunarazteko; horretarako, hala behar denean, koadroko asteak erabiliko dira.

Operazioetako agenteen lan antolakuntza zerbitzu koadro orientagarri pean ezartzen da eta horiek dena den absentismoko ordezkari baldintzan beharrezkoa denean enpresako antolakuntzako beharrezkari eta jardura muturrei erantzuten die.

Halere eta 2019ko urtarriletik aurrera Operazioetako Agenteek bere koadro orientagarrian asteko atsedenak bermatuta izango dituzte, honako aldien salbuespenekin:

Lehenengoa.– Udakoko sasoia (16 astetan zehar, ekainaren 1etik irailaren 30era arte), Aste Santua (Operazioetako Agenteen kolektiboko oporrekina bat datozen 6 astetan zehar), Eguberria (Operazioetako Agenteen kolektiboko oporrekina bat datozen 6 astetan zehar).

Bigarrena.– Zerbitzu Bereziak eskaintzen dituzten asteak honako ekitaldien ospakizuna dela eta:

– Izaera Ziklikoko ekitaldiak: Kilometroak, Ibilaldia eta Donostiako jaia ospatzen diren asteak.

– Jende asko dauden ekitaldiak: bidaiari kopuru handi bat mugitzeko gai direnak eta horri zerbitzua emateko, gidatze lanetan, merkataritza arretan, etab. langile kopuru garrantzitsu bat beharrezkoa denean. Jende asko dauden ekitaldi hauek horrela sailkatuko dira Batzorde Paritarioaren barruan.

Zerbitzu beharrezkariengatik aurreko puntuetan deskribatutako aldien kanpo Operazioetako Agenteen Koadro Orientagarriko asteko bermatutako atsedenaren xedapena beharrezkoa balitz, kontentsazioa Hitzarmen Kolektiboaren 21. artikuluan batzen dena izango da.

Aurreko paragrafoetan batutakoa alde batera utzita, operazioetako agenteen laneko baldintzei eta ordainsariari dagokionez, 2005eko uztailaren 29ko Hitzarmen Kolektiboaren Aurrekordioaren arabera adostuko da.

Lineako merkataritza-agenteentzat, zerbitzu-koadro orientagarriak ezarriko dira.

**LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Atxuriko eta Vitoria-Gasteizko tranbiako lantegietako langileen subrogazioa.

Lanpostuen egonkortasuna posible egiteko xedeaz, zerbitzu horiek kontratatzeke esleipenetan, esleipendun berriek bermatu egingo dute Atxuriko eta Vitoria-Gasteizko tranbiaren lantegietan lan egiten duten langileen subrogazioa.

**BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Berdintasun-plana.

Eusko Trenbideak sozietateak nahitaez lan-esparruko tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar du, eta, helburu hori duela, gizonetzkoen eta emakumezkoen arteko bereizkeriarik ez izateko neurriak hartzen jarraituko du, Berdintasun Planen aplikazioa barne.

**SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Kontratu-amaierak.

Ez da kontraturik amaituko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan xedatutakoa oinarritzat hartuta.

Langileen Estatutuaren 49.1 artikuluan xedatutakoarekin bat 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 euren lanaldia laburtzeko edo berrantolatzeko, mugigarritasun geografikorako, lantokiz aldatzeko edo lan-harremanak eteteko eskubidea erabiltzearen ondorioa bada, 1/2004 Lege Organikoak aitortutako terminoetan eta baldintzetan.

**ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Gehiegizko kopuruak eta larunbat gauak itzultzeko prozedura.

Urteko kopuruari buruzko txostena banatu ostean, saldoan aldeko ordu edota egun metaturik badago, larunbat gauetan lan egiteagatik, langile enplegatuek lan-indarren arduradunari eska diezaioките interesekotzat jotzen dituzten data guztiak apirilaren 1a baino lehen hartzeko, lehen-tasunak adierazita.

Eskaera horiei lehenetsunez erantzungo zaie, horretarako dauden baliabideen bidez, eta eskaerak baliabideak baino gehiago badira, lehenetsunezko irizpide objektiboen arabera erantzungo dira (adb. opor-txanda). Eskatutakoa emateko baldintza izango da horretarako jarritako baliabideak, itzuli beharreko lanaldien orotariko kopurua oinarritzat hartuta kalkulatu baitira.

Eskatutakoa emateko edo ukatzeko gehienezko epea 30 egunekoa izango da, hartu nahi den dataren aurretik.

Eskatutako egunetan eman ezin bada, lan-indarren arduradunak adierazitako egunetan hartuko da, ekainetik irailera bitartean, eta ez da dirurik jasotzeko eskubiderik izango egun horien truke.

**ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA**

Lanpostu bakoitzerako batutako Laneko Gaitasun Mediko desberdinak eskatutako gutxienekoak dira; arautzea laneko gaitasun mediko araudian ezarriko da.

Laneko Gaitasun Medikoak Enpresan edo maila berrietara sartzeko inolaz ere ez dute lehenetsun indizeak finkatzeko balioko.

Deialdietan, barrukoak zein kanpokoak, eskainitako mailara hautagaiak sartzeko bete behar dituen Laneko Gaitasun Medikoak argitaratuko dira.

Euskotreneko Mediko Zerbitzuaren irizpidean, langile batek bere mailan egon ezin duenean Laneko Gaitasun Medikoak ez gaintitzeagatik, 95. artikulua aplikatuko da (Aldi baterako egokitzeapena).

**LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Merkataritza-arretarako eredu berria.

Onartu egiten da merkataritza-arretarako eredu berria, hitzarmen honen eranskinean jasota, eta honako ezaugarri hauek ditu:

– Merkataritza-arretaren eremuan beste irudi bat sortzen da (lineako agentea), eta berdin beteko ditu geltokietako txandak eta trenetako merkataritza-arretarako txandak (iruzurraren aurkakoak).

– Absentismoko ordezkapenatarako langileen ehunekoa handitzen da. Lineako agente berriek beren absentismoa eta geltokiko agenteena beteko dute. Azken irudi hori ere sortu berri da merkataritza-arretarako eredu berriaren esparruan.

– Geltokiko agentearen irudia sortzen da. Horren ondorioz, geltokietan langile gehiago egongo da behar handieneko uneetan (geltokien irekiera partziala ere sartu da), txanda barruko mugikor-tasun funtzionalarekin batera –geltokietako eta trenetako arreta–.

– Geltokietan eta lineetan 78 agente egotea bermatzen da, merkataritza-arretarako eredu berriari esker, eta behar beste gordeko da aldi baterako egokitzapenatarako.

– Erdi-mailako kargudunak gutxiago izango dira, geltokiko agente berrien eginkizunak (txartel-makinen zonaldeak, seinaleak, informazioa... ikuskatzea) deszentralizatzearen ondorioz, eta lineako ikuskatzaileak eta kalitate-ikuskatzailea eta merkataritzakoa soberakotzat hartzen dira.

– Lineako agenteen eta geltokiko agenteen lanpostu sortu berriei 5. soldata-maila egozten zaie.

– Irudi bi horiek, geltokietako laguntzaileen 2009ko lan-poltsatik beteko dira, bera amaitu arte, eta horren ostean hitzarmen kolektiboan jasotako prozedura orokorra ezarriko da.

– Kategoría sortu berri bi horiek itxita daude, ohiko lanbidean aritzeko ezintasun iraunkor osoa aitortua izatearen ondoriozko egokitzapena behar duten barneko langileentzat. Egokitzapen horiek 3. eta 4. soldata-mailetakoko egungo lanpostuetan egingo dira, eta egoera berezietarako baino ez dira erabiliko: egokitzapenak, maila-galerak, etab.; ahal dela, lurralde historikoaren barruan.

– Merkataritza-arretarako eredu hainbat aurreikuspen egin dira, zerbitzupeko geltokiei, geltokiak irekitzeko araubideari, kategoría berri bakoitzeko langile-kopuruari, eta abarri dagokionez; baina, orientagarriak direnez, Batzorde Paritarioak berak erabakitzen duenaren arabera alda daitezke. Foro horrek berak erabaki behar du zein diren lanpostuak betetzeko hurrenkera eta erritmoa.

– Geltokiko agenteen gutxieneko kopuru bat bermatzen da, aurrehitzarmena sinatu zenean egon ziren geltokiko laguntzaileen kopuru bera, hain zuzen.

Batzorde Paritarioaren eginkizuna izango da merkataritza-arretarako eredu berriaren arabeko egokitzapena eta berrantolatze-prozeduraren mailaz mailako garapena eta abiapuntua gainbegiratzea; Negoziazio Batzordeak xedatutako irizpideekin bat etorrita, baina, irizpide horiek osatu eta interpretatuko ditu, behar denean, eta dualtasun-egoerak eragin ditzakeen kontuak ebatziko ditu.

**BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Trenbidearen mantentzea.

Alde bietan 2010eko urriaren 13ko akordioa eguneratzeko konpromisoa hartzen dute eta Zuzendaritzak 2018an, materialeko serie berrien mantentzerako, beharrezko treneko material mugikorrek mantentze arloan 80 lanpostuko gutxieneko langile estrukturala aitortzen du. Lanpostu hauek guztiak hitzarmen kolektiboko mailakoak izango dira, nahiz eta horietako batzuk egungo lanpostuekin bat ez etorri. Era berean, Zuzendaritzak data horretan hutsune estrukturalaren % 90a beteta izateko konpromisoa hartzen du, hau da, 80 lanpostutik 72 gutxienez langile finkoekin beteta egongo dira. 2018an mantentze langileen bete beharreko lanpostuen ehunekoa, gutxienez teknikoaren ehuneko laurogeia izango da; gainerakoa, hau da, gainerako ehuneko hogeia, dena den, beteta, hitzarmeneko langileekin izango da.

**AZKEN XEDAPENA**

Hitzarmen honetako ordainsari kontzeptuen ondorio ekonomikoak 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira, honako hauek izan ezik:

1.– 20.14 artikulua. Gaueko zerbitzu bereziak koadroan. Gabon gaua eta Gabon zaharra: Saila eskudunak hitzarmen kolektiboa onartutako egunetik aurrera.

2.– 20.15 artikulua. 2.B) eta 3 atalak: Saila eskudunak hitzarmen kolektiboa onartutako egunetik aurrera.

3.– 66. artikulua. Maileguak 6 urtera: Saila eskudunak hitzarmen kolektiboa onartutako egunetik aurrera.

4.– 71. artikulua. Ordainsari aldagaia ostiral gaueko eta jaiegun bezperako gaueko ohiko txandengatik: Saila eskudunak hitzarmen kolektiboa onartutako egunetik aurrera.

5.– 76. artikulua. Prestasun Plusa: honen idazketan araututakoaren arabera.

6.– 81. artikulua. Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko jaieguneko Hobariari dagokionez: Saila eskudunak hitzarmen kolektiboa onartutako egunetik aurrera.

7.– 83. artikulua. 3. atala: hitzarmen kolektiboa saila eskudunak onartzen den egunetik aurrera.

8.– Hirugarren xedapen gehigarria. Berme-klausula, 4. atala: honen idazketan araututakoaren arabera.

9.– I. eranskina, 8. maila: 2018ko otsailaren 1etik aurrera egungo lanpostuetara.

Laugarren Tituluaren edozein aldaketa Saila eskudunak hitzarmen kolektiboa onartzen duen egunetik aurrera indarrean sartuko da.

2018ko azaroaren 28a, asteazkena

## I. ERANSKINA

## SOLDATA-MAILEN ARABERA SAILKATUTAKO LANPOSTUEN ZERRENDA

Maila	Lanpostuaren izena
10	Plantako burua Zerbitziburua Operazioetako zerbitziburua
9	Analista programatzailea Enpresako olt/eud Gestore administratiboa Ikuskatzailea Sekzioko administrazio-burua Lantegiko burua Euskara itzultzailea Segurtasuneko bulego teknikoko teknikaria Segurtasuneko teknikaria Laneko arriskuen prebentziorako teknikaria Ingurumeneko teknikaria
8	Aginte-postuko operadorea Programatzailea Zuzendaritzako idazkaria Mtu. gainbegiralea:   elektriko-elektronikoa Mekaniko-pneumatikoa Tailerra-errepidea Operazioetako teknikaria – biltegia Treneko agentea – trenbidearen prestatzailea Treneko agentea - tranbiaren prestatzailea Errepideko agente prestatzailea Treneko agentea:       Bilbo-Hendaia Txorierri Euskotran/tranbia Gidaritza/maniobrak Operazioetako agentea Tranbiako operazioetako agentea Gidari kobratzailea Funikularreko agente bakarra Mtu. Teknikaria:   elektriko-elektronikoa Mekaniko-pneumatikoa Automozio mtu.    teknikaria

7

Gestio kontrolako administraria  
 Nominetako eta gizarte-segurantzako administraria  
 Antolakuntzako eta giza baliabideetako administraria  
 Lege-aholkularitzako administraria  
 Erosketak, kontratazioak eta besterentzeak kudeatzeko administraria  
 Komunikazio eta sustapeneko administraria  
 Kontabilitate eta aurrekontuetako administraria  
 Kontrolako eta diru-bilketa kudeatzeko administraria  
 Mantentze-lanetako administraria  
 Durangoko plantako administraria  
 Diruzaintzako administraria  
 Legezko izapidetzako administraria  
 Errepideko administraria  
 Donostiako administraria  
 Erosketak, kontratazioak eta besterentzeak kudeatzeko administraria  
 Bezeroentzako informazioa eta arreta  
 Geltokiburua: Amorebieta  
                   Donostia-Amara  
                   Durango  
                   Eibar  
                   Larrondo  
                   Zazpi kaleak  
                   Errenteria  
                   Bilbo-Atxuri

6

Administraria  
 Azpiegiturako etxezaina  
 Biltegiko arduraduna/administraria.  
 Informazio/geltokietako operadorea  
 Lineako merkataritzako agentea  
 Geltokiburua: Berriz  
                   Ermua  
                   Gernika  
                   Lutxana  
                   Zarautz  
                   Zumaia  
 Makinista-motorista  
 Mtu. elektrikoaren teknikaria  
 Salmenta-sistemen mantentze arloko teknikaria

5

Geltokiburua: Ariz  
                   Bermeo  
                   Deba  
                   Derio  
                   Elgoibar  
                   Matiko  
                   Mundaka  
                   Orio  
                   Sukarrieta  
                   Usansolo  
                   Usurbil  
                   Deustu  
 Treneko burua  
 Bukaturiko mtu.aren teknikaria  
 Geltokiko agentea  
 Lineako agentea



2018ko azaroaren 28a, asteazkena

- 4 Errepideetako gidari garbitzailea  
Erreprografiako operadorea  
Harreragile telefonista
- 3 Plantako laguntzailea  
Saltzaile banatzailea  
Mantentze arloko espezialista / (Atxuri)  
Ikuskatzailea  
Geltokietako laguntzailea  
Mandatarari atezaina

2018ko azaroaren 28a, asteazkena

## II. ERANSKINA

## IRAUPEN-SARIRAKO TAULAK

	Euroak
10. maila	811,91
9. maila	769,88
8. maila	702,34
7. maila	629,81
6. maila	596,15
5. maila	578,60
4. maila	560,00
3. maila	545,92

KALTE-ORDAINAK JASOTZEKO ANTZINATASUN-TAULAK  
ERRETIROA ETA IRAUPEN-SARIA

	Euroak/Laurtekoa	Euroak/Hirurtekoa
10. maila	48,72	36,54
9. maila	46,20	34,65
8. maila	42,14	31,60
7. maila	37,79	28,34
6. maila	37,79	28,34
5. maila	37,79	28,34
4. maila	33,61	25,21
3. maila	33,61	25,21

2018ko azaroaren 28a, asteazkena

## III. ERANSKINA

## UNIFORMEA ETA LANEKO ARROPA

Kategoria	Deskribapena
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ikuskatzailea</li> <li>– Operazioetako zerbitziburua</li> <li>– Bezeroentzako informazioa eta arreta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Konketako eskuoihala</li> <li>1 Gorbata/zapia</li> <li>1 Pare: udako galtzerdiak</li> <li>1 Pare: neguko galtzerdiak</li> <li>1 Gerrikoa</li> <li>1 B/Mko alkandora zuria</li> <li>1 Udako prakak</li> <li>1 Udako jaka</li> <li>1 B/Lko alkandora zuria</li> <li>1 Neguko prakak</li> <li>1 Neguko jaka</li> <li>1 3/4ko Jaka luzea bustiezina</li> <li>1 Txalekoa</li> <li>1 Kazadora</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Informazio/geltokietako operadorea</li> <li>– Treneko agentea</li> <li>– Treneko agentea / Euskotran</li> <li>– Geltokiko agentea</li> <li>– Gidari kobratzailea</li> <li>– Funikularreko agente bakarra</li> <li>– Treneko burua</li> <li>– Mantentzeko eta ebakuaziorako teknikaria</li> <li>– Zerbitzu orokorrak</li> <li>– Geltokiburua</li> <li>– Operazioetako teknikaria – biltegia</li> <li>– Aginte-postuko operadorea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Konketako eskuoihala</li> <li>1 Gorbata/zapia</li> <li>1 Pare: udako galtzerdiak</li> <li>1 Pare: neguko galtzerdiak</li> <li>1 Gerrikoa</li> <li>1 B/Mko alkandora urdina</li> <li>1 Udako prakak</li> <li>1 B/Lko alkandora urdina</li> <li>1 Neguko prakak</li> <li>1 3/4ko Jaka luzea bustiezina</li> <li>1 Txalekoa</li> <li>1 Kazadora</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lineako agentea</li> <li>– Ikuskatzailea</li> <li>– Operazioetako agentea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Konketako eskuoihala</li> <li>1 Gorbata/zapia</li> <li>1 Pare: udako galtzerdiak</li> <li>1 Pare: neguko galtzerdiak</li> <li>1 Gerrikoa</li> <li>1 B/Mko alkandora urdina</li> <li>1 Udako prakak</li> <li>1 Udako jaka</li> <li>1 B/Lko alkandora urdina</li> <li>1 Neguko prakak</li> <li>1 Neguko jaka</li> <li>1 3/4ko jaka luzea bustiezina</li> <li>1 Txalekoa</li> <li>1 Kazadora</li> </ul>

Kategoria	Deskribapena
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mtu. teknikaria: Mekaniko-pneumatikoa</li> <li>– Mtu. teknikaria: Elektriko-elektronikoa</li> <li>– Mtu. gainbegiralea</li> <li>– Automozio Mtu. teknikaria</li> <li>– Lantegiko burua</li> <li>– Lantegiko burua: errepidea</li> <li>– Biltegiko arduraduna – administraria</li> <li>– Plantako laguntzailea</li> <li>– Mtu. Gainbegiralea: tailerra-errepidea</li> <li>– Plantako burua</li> <li>– Mantentze-burua: errepidea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ikuspen handiko prakak</li> <li>1 Ikuspen handiko B/Lko poloa</li> <li>1 Ikuspen handiko B/Mko poloa</li> <li>1 Ikuspen handiko anoraka</li> <li>1 Ikuspen handiko txalekoa</li> <li>1 Dutzarako eskuoihala</li> <li>6 Lanerako galtzerdiak</li> <li>1 Segurtasuneko oinetakoak</li> <li>1 Barruko elastikoa</li> </ul>