BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

91

EBAZPENA, 2022ko abenduaren 1ekoa, Lan eta Enplegu Sailaren Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita «Sociedad Pública Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos S.A.U.» enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gorde eta argitaratzea.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2022ko azaroaren 22an, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak sinatu zuten hitzarmen hori, 2022ko otsailaren 1ean.

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak), 2. artikuluan, Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta, 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeriak lan-harremanei buruz ezartzen duena betearazi behar du sail horrek, besteak beste. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak; uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuak aldatuak) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko eginkizuna, bat etorrita erregistroa arautzen duen dekretuarekin eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoarekin.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikatu behar den funtsezko araudia honako hauetan dago jasota: lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan.

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, Hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuaren 2.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak; beraz, bat etorriz Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 9. artikuluan xedatutakoarekin, honako hau

EBAZTEN DUT:

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

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko abenduaren 1a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

EUSKOTRENEN 2021-2023 HITZARMEN KOLEKTIBOA

Hitzarmen kolektibo hau Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos S.A. sozietate publikoaren (aurrerantzean, ET/FV) zuzendaritzako ordezkariek eta, langileak ordezkatzen, ELA, Independenteak/CGT, UGT eta ESK sindikatuek itundu dute.

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

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

2. artikulua.– Langileen eremua.

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

3. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2021eko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra artekoa izango da, noiz sinatzen den gorabehera, baldin eta atalen edo kontzepturen batean irizpide berezirik ezartzen ez bada.

Hitzarmenaren amaiera 2023ko urriaren 1ean iragarriko da. Dena dela, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritako ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko du amaiera iragarri ondoren ere, hura ordezten duen beste bat indarrean jarri arte, hitzarmenaren amaiera igartzen denetik berria indarrean jarri arte iragandako denbora dena delakoa izanda ere.

4. artikulua.– Hitzartutako baldintzen izaera eta xedea.

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

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

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

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

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

Indarraldi-eremuaren edukia aldatu nahi izanez gero, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan xedatutako prozeduraren arabera egin beharko da.

5. artikulua.– Langileen konpromisoak.

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

1.– Ekoizpena orokorrean areagotzea, lanaren antolaketaren arabera.

2.– Absentismoa murriztea.

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

4.– Halaber, instalazioak eta giza baliabideak optimizatze aldera, onartzen da lana hainbat egoeratan egiteko aukera ematen duten formulak egokitu behar direla, gaur egungoak osatuta eta denen artean itunduta.

5.– Bi aldeek onartzen eta hitzartzen dute sexu-berdintasuna oinarrizko zutabea dela Euskotreneko banakako nahiz taldeko harremanetan, eta halaxe islatzen da enpresan ondoz ondo onetsi diren berdintasunerako planetan.

6. artikulua.– Arauen lehentasuna.

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

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

7. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

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

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

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

Batzorde Paritarioaren barruan adostasunik lortzen ez bada, «Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioan» (GEP II) ezartzen diren instantzien mende utziko da desadostasun hori, edozein presio-neurri, gatazka, prozedura administratibo edo jurisdikzio-prozedura abiatu baino bost egun lehenago.

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

LEHENENGO TITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

8. artikulua.– Lanaren antolaketa.

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

9. artikulua.– Langileen sailkapena.

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

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

10. artikulua.– Plantilla.

ET/FVko plantillari dagokionez, honako hau xedatzen da:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hitzarmenaren indarraldian eta antzeko inguruabarretan, 1.066 langilek osatuko dute gutxieneko plantilla, eta kopuru hori eguneratu ahalko da, Eusko Jaurlaritzak urtero baimentzen duen plantillaren arabera.

Langile finkoen kopuruak Euskotrenen egiturazko benetako lanarekin bat egin dezan eta iraupen jakin bateko kontratuen segida irregularraren ondoriozko arazoak saihestu daitezen, hitzarmenaren indarraldian baimentzen diren egiturazko lanpostu guztiak langile finkoekin beteko dira, hitzarmen honen 14. artikuluarekin bat, hitzarmenaren indarraldia amaitu aurretik eta unean uneko indarreko legediaren arabera.

Zentzu horretan, helburu berberarekin, kanpo-hautaketako deialdi bat egingo da premiaz, geltokiko agenteen eta lineako agenteen poltsak eta zerrendak osatzeko. Deialdi hori hitzarmen kolektibo honen 14.3 artikuluan ezarritakoaren arabera egingo da. Hitzartu denez, deialdi bikoitz horren oinarrietan, gutxienez, honako hau jasoko da:

– Euskotreneko langile finko guztiak aurkeztu ahal izango dira.

Enplegua sendotzea eta Euskotrenen finkoak ez diren aldi baterako langileen behin-behinekotasuna murriztea bermatzeko, Zuzendaritzak konpromisoa hartu du langileekin negoziatzeko, enplegu publikoa sendotzea eta behin-behinekotasuna murriztea helburu duten lege- eta jurisprudentzia-tresna guztiak ahalik eta gehien aplika daitezen.

Gaur egungo legedia aintzat hartuta, lege- edo jurisprudentzia-arloan aldaketarik egiten ez bada, langileak hautatzeko sistema oposizio-lehiaketa bidezkoa izango da. Lehiaketaren fasean, guztizko puntuazioaren % 40 baloratuko da gutxienez, eta kontuan hartuko da Euskotrenen zirkulatzearekin, gidatzearekin eta/edo lan komertzialak egitearekin lotutako lanpostuetan izandako eskarmentua. Ehuneko hori aldatu egingo da, gehienekoa aplikatu arte, arau-xedapenek edo jurisprudentzia-doktrinak % 40tik gorako kopururen bat ezartzen badute enplegu-eskaintza publikoetan eskarmentua baloratzeko. Legez ahal den kasuetan aplikatu ahalko da lehiaketa-sistema.

– Proba teorikoak egiteko, gaitegia jendaurrean jarriko da, galderen eta erantzunen bi sortarekin batera. Bada, gutxienez, proba teorikoak duen galdera-kopurua halako lau jasoko da sorta horietan, eta ariketa teorikoak ez dira kanporatzaileak izango. Epaimahai Aztertzaileak hitzartuko ditu azterketako galderak, eta galderak konfidentzialak izatea bermatuko du.

– Proba psikoteknikoetan eta gaitasun-probetan, izangaiak banaka lortzen duen nota bakarrik hartuko da kontuan, beste faktore batzuk (hala nola, batez besteko nota) aintzat hartu gabe, eta ez da gutxieneko notarik egongo.

– Euskotrenen urte eta erdi baino gehiagoko antzinatasuna duten eta, lehiaketa-fasea gainditu ondoren, zerrendetan toki bat hartzen duten izangaiek lehentasunezko eskubidea izango dute liberatzeko, hitzarmen kolektiboaren 52. artikuluan jasotzen denaren ondorioetarako. Urtean, gehienez bost langile liberatu ahalko dira. Horri begira, luzamendua izango dute, poltsen indarraldiaren adinakoa gehienez; denbora horretan, eskuratutako puntuazioaren arabera poltsan eduki beharko luketen tokia gordeko zaie.

Geltokiko agenteen eta lineako agenteen indarreko barne-poltsen indarraldia luzatu egingo da, bi kanpo-poltsa horien indarraldia amaitu arte.

Hitzarmen kolektiboaren alde sinatzaileek erabakiko dute zer lanpostu bete behar diren eta zer epetan, aurreakordioa eta/edo hitzarmena sinatu eta hiru hilabeteko epean.

Unean uneko indarreko legediarekin bat etorriz, erretiroen ondorioz, zerbitzu-koadroak negoziatzearen ondorioz eta langileen heriotzaren ondorioz sortzen diren lanpostu hutsak hurrengo urteko lehenengo seihilekoan beteko dira beranduenez. Halaber, epe berean beteko dira estaldura-prozesu guztien ondoriozko lanpostu hutsak.

Aurreakordioa eta/edo hitzarmena sinatu eta hiru hilabeteko epean, lineako agenteak eta geltokiko agenteak kanpoan hautatzeko deialdien oinarrien lehenengo zirriborroa aurkeztuko dio enpresak Epaimahai Aztertzaileari.

Enpresak, hitzarmenaren indarraldian, ez du kontratatuko unean-unean aktibo dauden lan-poltsetara eta zerrendetara atxikita ez dagoen langilerik, hitzarmen kolektiboaren 15.7 artikuluan ezartzen den salbuespenarekin. Horrelakoetan, Epaimahai Aztertzailean arrazoitu beharko dira premiak. Gainera, Lanbideren kontratazioarekin batera, enpresak lanpostu horren poltsa sortzeko prozedura hasi beharko du, bat etorrita hitzarmen kolektibo honen klausulekin.

11. artikulua.– Soberakotzat hartutako langileen baldintzak.

1.– Sobera diren langileen zehaztapena.

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

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

2.– Soberakotzat hartutako langileen betebeharrak eta eskubideak.

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

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

Egoitza batean baino gehiagotan lanpostu hutsik izanez gero, eskubidea izango dute destino berria aukeratzeko; baina, lekualdatzearen ondoriozko kalte-ordainen ondorioetarako, kontuan hartuko da 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 araberakoa izango da, eskalen arteko diferentziaren besteko diru-kopurua gehituta. Kontzeptu finko guztiak barne egongo dira, eta diferentzia horri betiko eutsiko zaio, maila-igoerarik izan ezean, behintzat. Hala izanez gero, kopuru hori murriztu egingo da, egokia den diru-kopuruan.

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

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

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

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

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

3.– Lehentasuna.

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

– Langileak kategorian duen antzinatasuna.

– Langileak enpresan duen antzinatasuna.

– 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.

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

4.– Kalte-ordainak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. artikulua.– Treneko agentea / Agente bakarra.

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

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

Treneko agente batek, agente bakarraren lanak egiten dituenean, 5,02 euroko hobaria jasoko du lan egindako lanaldi bakoitzeko.

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

13. artikulua.– Prestakuntza.

Enpresaren prestakuntza-planetan jasotzen diren prestakuntza-jardueren eraginpeko langile-taldeek urtean 10 orduko prestakuntza jasoko dute, taldean nahiz banaka zenbatuta, hitzartzen denaren arabera. Bada, bitarteko konbentzional honen bidez, Euskotreneko Prestakuntza Batzordea eratzen da, zeina Batzorde Iraunkorraren ordezkaria izango baita eta Batzorde Iraunkorrean ordezkaritza duen sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresako ordezkarien kopuru berberak osatuko baitute. Prestakuntza Batzordeak Prestakuntza Plan Estrategikoa eta urteko planak negoziatuko ditu, prestakuntza emateko baldintzekin batera.

BIGARREN TITULUA

LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

14. artikulua.– Egiturazko lanpostu hutsak betetzea.

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

a) Genero-indarkeriaren biktimak, Langileen Estatutuaren 40.3 artikuluaren arabera.

b) Ezintasun iraunkor osoko egoera galdu dutenak.

c) Soberako langileak.

d) Ezintasunen bat dutenak.

e) Lanera itzuliko diren eszedentziadunak.

f) Borondatez lekuz aldatzen direnak.

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

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

i) Kanpo-deialdiaren ebazpena.

j) Trukeak.

1.– Borondatezko lekualdaketak.

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

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

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

– Langileak kategorian duen antzinatasuna.

– Langileak enpresan duen antzinatasuna.

– Kategorian sartzeko probetan lorturiko puntuazioaren ordena.

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

2.– Barne-sustapena.

Egiturazko lanpostu hutsak langile finkoen barne-sustapeneko prozeduren bidez beteko dira, edo enpresaren (kanpoko nahiz barruko) lan-poltsa ofizialen bidez; halere, barne-sustapenak lanpostuak betetzeko lehentasuna izango du, langile berriak hartzearen aldean.

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

– Langile finkoek eta kanpoko poltsetako kideek aldi berean egingo dituzte azterketak.

– Kanpoko poltsako langileak edo behin-behineko langileak langile finkoen atzetik ordenatuko dira.

– Barne-deialdiek 4 urteko iraupena izango dute, geltokiko agenteen eta lineako agenteen indarreko barneko poltsak kenduta, zeinak hitzarmen kolektibo honen 10. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz luzatuko baitira.

– Iraupen bera izango dute langile finkoentzat eta kanpoko poltsetako langileentzat.

– Kanpo-deialdien ondoriozko poltsetatik datozen kideek jatorrizko deialdian jada jasotako lanpostuetarako egiten diren deialdietan parte hartu ahalko dute, eta puntuaziorik onenari bakarrik eutsiko diote.

– Aipatutako baldintzetan aurkez daitezkeen eta poltsetan dauden pertsona guztiak aldi berean aurkeztuko dira.

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

Barne-sustapenerako probetan lehiatzeko, langileek egoera hauetariko batean egon behar dute: zerbitzu aktiboan, nahitaezko eszedentzian edo seme-alabak nahiz senitartekoak zaintzeko eszedentzian edo lan-poltsa ofizialetan, eta eskuratu nahi duten lan-kategoria lortzeko deialdian ezarrita dauden eskakizunak bete behar dituzte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.– Kanpo-hautaketa.

Barne-sustapeneko prozesuek ez dutenean bermatzen dauden edo aurreikusi diren lanpostu huts guztiak beteko direla, kanpo-hautaketako deialdi irekiak egingo dira, enplegu publikoa sor dadin.

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

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

Langileen kanpo-poltsek lanpostu finkorik gabeko gaindituek duten indarraldi bera dute; hau da, lau urtekoa.

4.– Probaldia.

Sei hileko probaldi bat ezartzen da tituludun teknikarientzat, eta lau hilekoa gainerako langileentzat, aldi baterako zein behin betiko kontratuetan.

5.– Lan-poltsak.

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

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

15. artikulua.– Aldi baterako lanpostu hutsak betetzea.

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

1.– Genero-indarkeriaren biktimak, Langileen Estatutuaren 40.3 artikuluaren arabera.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. artikulua.– Trukeak.

Kategoria eta kargu berean dauden agenteek bakarrik eskatu ahalko dituzte trukeak. Eskaerak egiteko, arrazoi justifikatua eman beharko da, eta beste batzuei nahiz zerbitzuari kalterik egiten ez zaienean bakarrik onartuko dira eskaerak.

Aurkako arrazoirik ez badago, udalerri barruko trukeak baimenduko dira, bizilekutik hurbilago dagoen lantoki batera joatea, lanbide-gaikuntza handiagoa eskuratzea edo antzeko arrazoiak tarteko direnean.

Kategoria bereko langileen artean, aldi baterako trukeak egin ahalko dira, baina deuseztatu egingo dira, eragindako kategorietan lanpostu hutsak sortzen direnean, lan-baldintzak edo trukatuta dauden langileen baldintzak aldatzen direnean edo alde batek eskatzen duenean. Bi kasuetan, behin betiko trukeetan zein aldi baterakoetan, lerrun-zerrendaren ordena bermatuko da, eskubide hobea dutenei kalterik ez egiteko, eta bi aldeek onartu beharko dute trukea, inor ez behartzeko.

17. artikulua.– Epaimahai Aztertzailea.

Osaera.

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

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

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

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

Helburua.

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

Funtzionamendu-arauak.

Sustapen- edo hautaketa-prozesu bakoitzaren hasieran, enpresak Epaimahai Aztertzailea bilduko du, deialdiaren oinarrien berri emateko. Oinarriotan, beteko diren lanpostuak, deialdian parte hartzeko betekizunak, hautaprobetan jorratuko diren gaiei buruzko bloke tematikoak, mailaz igotzeko ikastaroak eta azterketak egingo diren egun eta lekuak (dagoeneko baldin badakizki) eta hautaketa-irizpideak zehaztuko dira, eta guztia akta batean jasoko da.

Langileen ordezkariek astebeteko epea izango dute gutxienez, oinarriak argitaratu arte, egokitzat jotzen dituzten ekarpenak egiteko.

Kanpo-deialdia bada, Epaimahai Aztertzaileko kideek edukiaren berri izango dute argitaratu aurretik, eta barne-deialdiko eskakizun berberak izango dituzte gutxienez.

Barne- nahiz kanpo-deialdien argitalpen guztiak, baita trukeak ere, elebitan egingo dira (gaztelaniaz eta euskaraz), eta barne-komunikazioan, BEGIRAn eta intraneten (aukera gaitzen denean) argitaratutako dira.

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

Azterketak prestatu, zuzendu, puntuatu eta zaintzeko lana enpresaren 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.

Enpresaren Zuzendaritzak proben emaitzak aurkeztuko dizkie Epaimahai Aztertzaileko kideei, baita gai izan diren hautagaien zerrenda eta erreklamazioak ere, halakorik izanez gero.

Azterketariren batek banakako erreklamaziorik egiten badu, langileen ordezkaritzako kideek lagundu diezaiokete Epaimahai Aztertzailean.

Epaimahai aztertzaileak erreklamazioak eta gainerako inguruabarrak ebatziko ditu deialdian zehar; ebazpena aktan jasoko da, 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. Dosier hori deialdiari dagokion espedientea izango da, eta epaimahaiak eskuragarri izango du, behar duenean.

Epaimahai Aztertzaileak bilerak egiteko erabiltzen dituen orduak enpresaren kargura ordainduko dira; hilean gehienez bi bilera egingo ditu.

Azterketak egiteko metodoa.

Barne-deialdietan, oposizio-egileek fitxa bana beteko dute, eta bertan izenak zenbakiez identifikatuta geratuko dira. Fitxak jaso eta gorde egingo dira, zigilatutako gutun-azal batean, probak zuzendu eta puntuatu arte. Horren ostean, zabaldu egingo da gutun-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 legez ezarritakoa izango da, baldintza homogeneoetan, bai zerbitzu-koadroei lotutako langileentzat, bai lan-egutegien 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 75. artikulua aplikatuko (erantzukizun-plusa).

19. artikulua.– Lanaldiaren banaketa.

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

Koadroei lotuta dauden langileentzako urteko lanaldia honela garatuko da:

– 43 astetan zehar.

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

Langile bakoitzari zenbatuko zaizkio lanean emandako benetako lanorduak.

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

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

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

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

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

1.– Urteko zenbaketa.

Lanaldia zenbatzeko, urte osoa hartuko da kontuan, eta ezarritako lanaldia bete beharko da. Zerbitzu-koadroei edo Zerbitzuaren Urteko Plangintzari (ZUP) lotutako langileek modu efektiboan beteko dute urteko lanaldia. Urteko zenbaketa 52 astera itxiko da. Denboraldi horren hasierako eta amaierako data taldeen arabera ezarriko da, opor-koadroen datei jarraikiz (trena, errepidea, tranbia, funikularra eta abar). Denboraldi horrek ez du zertan bat etorri urte naturalarekin. 52 aste direnez (364 egun), urte naturala (365 egun) izan 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.

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

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

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

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

Hurrengo urteko Zerbitzuaren Urteko Plangintzaren (ZUP) urteko txostena aurreko urteko azaroko bigarren hamabostaldian emango zaio alde sozialari, eta langileei abenduko lehenengo astean emango zaie banakako txostena.

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

1) Laneko txanda.

2) Sartzeko eta irteteko ordua.

3) Sortutako kontzeptu aldakorrak.

Aldi baterako ezintasuna izanez gero:

Zenbaketaren ondorioetarako, lanaldi teorikoa izango da urteko lanaldia egun teorikoekin zatitzearen emaitza.

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

1) Aldi baterako ezintasun-egoeran egindako egunak (baldin badaude).

2) Urteko lanaldi teorikoa.

3) Urteko lanaldi teoriko banakatua (aldi baterako ezintasun-egoeren zati proportzionala kenduta).

4) Urtean benetan lan egindako lanaldia.

5) Gehiegizko orduak (baldin badaude).

Denboraldiaren amaierarako, urteko zenbaketa honela erregularizatuko da:

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

Urteko zenbaketan ordu-akatsak itzultzea.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.– Eguneko lanaldi arrunta.

a) Gehienez 9 ordu iraungo ditu.

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

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

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

Denbora hori alde biek adostuko dute.

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

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

Atsedenaldi hori benetako lanordutzat hartuko da.

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

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

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

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

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

6.– Urteko zenbaketan, asteko atsedenaren herena gutxienez asteburuan izatea bermatuko da, eta, ahal dela, atsedenaldia zuzen banatuko da. Horretarako, asteburutzat hartuko dira igande osoa eta larunbat arratsaldea edo astelehen goiza. Halere, txanden banaketak ahalbidetzen badu, asteburuak larunbateko eta igandeko lanaldiekin bat egingo du.

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

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

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

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

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

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

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

– Eskulan horien aurreikuspenen garapena jakitera emango da, lan-zentroetan, ostiraleko 15:00ak baino lehen. Behin lanaldiak zehaztuta, absentismoaren heterogeneotasuna dela-eta, txandaren bat aldatzen bada, hau da, lanaldia aldatzen bada (goiza, arratsaldea, gaua, lanaldi zatitua...), konpentsatzeko xedeaz 9,38 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 atsedenaren ondoren sartuko dela, nahitaez deitu behar dio eskulanaren kudeatzaileari, jakinaraztearren ez duela zerbitzua egingo edo jakitearren zein lanaldi egin behar duen.

Eginbehar hori betetzeko zailtasun handirik baldin badago eta dagokion zerbitzuari aurretik jakinarazi baldin bazaio, ordezkatze-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
Arratsaldez	12:30	00:05

Ordutegi-mugak aldatzeko, langileen ordezkariekin negoziatu beharko da.

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

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

eta hitzarmen honen eraginpeko langileen gaueko txanda guztiek 9,93 euroko zenbatekoa jasoko dute, txandako lanaldiaren hobari gisa.

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

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

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

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

– Zenbatzea, 193,26 euro gaueko, hitzarmen honek sortutako kontzeptu aldagarri guztiak sartuta izanik.

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

14.– Gaueko zerbitzu bereziak koadroan.

Gaueko zerbitzu bereziak (Aste Nagusia, jai-bezperak, tokiko jaiak, inauteriak, Gabon-gaua, Urtezahar-gaua, etab.) zerbitzu-koadroetan eta Zerbitzuaren Urteko Plangintzan (ZUP) sartuko dira. Horretarako, denboraldi horiei dagozkien egunak edo lan-asteak gehituko dira, koadroan 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 txanda gabeak (finkoak edo lan-poltsakoak).

c) Astelehenetik ostiralera bitarteko nahitaezko prestasuna.

d) Langile boluntarioak.

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

Jai-bezpera: 105,84 euro.

Gainerako egunak (jaiegunak barne): 74,30 euro.

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

Gabon-gaua eta Urtezahar-gaua. Langileen ordezkariek eta enpresaren Zuzendaritzak adosten dituzten egoitzetan eta zerbitzuetan (orain arte, Bilboko metroaren 3. linea eta Lurraldebus dira), lan egingo da Gabon-gauean (abenduaren 24tik 25era) eta Urtezahar-gauean (abenduaren 31tik urtarrilaren 1era). 2021eko Gabonetatik aurrera, egun horietan gaueko txandan koadroka lan egiten duten langileek honako hauek sortuko dituzte: 395,95 euroko plus bat eta egindako txandak sortutako kontzeptu aldakorrak. Halaber, lan egindako orduak zenbatuko zaizkie. Langileak lanaldia 22. artikuluko sortzapenarekin ordaintzea eskatu ahalko du; hala bada, plusa, kontzeptu aldakorrak eta lan egindako ordu bakoitzeko 22,04 euro ordainduko zaizkio, baina lanaldia ez zaio zenbatuko. Langileak, data horiek bereziak direnez, uko egin ahal izango dio Gabon-gauean eta Urtezahar-gauean lan egiteari, koadroan hala egokitu bazaio. Abian den urteko abenduaren 1a baino lehen eman beharko zaio eskulan-zerbitzuari uko horren berri; hala egin ezean, txanda hori esleituta daukanak egingo duela ulertuko da. Uko egin ahal izateko, txandak egiteko borondatezko langileek egon beharko dute. Zentzu horretan, atal honetan hizpide ditugun gauetan lan egin nahi duten borondatezko langileek abenduaren 1a baino lehen jakinarazi beharko diote eskulan-zerbitzuari. Batzorde Paritarioak ezarriko ditu borondatezko langileei txandak esleitzeko irizpideak. Ordu-akatsak itzultzeko, halakorik egonez gero, 20.1 artikuluari helduko zaio.

15.– Zerbitzu-koadroen negoziatu gabeko aldaketak.

Esplorazio-tren bat gidatzeko edo gaueko zerbitzu berezi bat emateko (jai-bezpera, tokiko jaiak, inauteriak, futbol-partidak, kontzertuak eta abar) edo araututako eskaintzaz kanpoko edozein zerbitzu emateko xedez goizeko, arratsaldeko edo gaueko txanda bat aldatzen bada eta aldaketa hori ez bada jakinarazi 20.14 artikuluaren 4. paragrafoan jasotzen den aurrerapenaz, honela tratatuko da goizeko, arratsaldeko edo gaueko txanda horretan egindako aldaketa:

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

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

a) Zenbaketa egingo zaio, eta 10,83 euro jasoko ditu gehiegizko ordu bakoitzeko edo aldatutako ordu bakoitzeko, aldaketak sortzen dituen kontzeptu aldakorrez gainera.

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

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

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

a) Zenbaketa egingo zaio, eta 10,83 euro jasoko ditu gehiegizko ordu bakoitzeko, aldaketak sortzen dituen kontzeptu aldakorrez gainera.

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

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

a) Zenbaketa egingo zaio, eta 74,30 euroko zenbatekoa jasoko du hobari gisa, ostiral gaua izan bada; jai-bezpera izan bada, berriz, 105,84 euro jasoko ditu.

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

Aurrerapena ordubetetik beherakoa bada, orduko 10,83 eurora hainbanatuta konpentsatuko da gehiegizko denbora hori.

3.3.– Txandetan irteteko edo sartzeko ordua aldatzen ez bada baina zerbitzu bereziren bat ezartzen bada, egindako txanda zenbatuko zaio, eta 10,83 euroko zenbatekoa ordainduko, zerbitzu horietan emandako ordu bakoitzeko.

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

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

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

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

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

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

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

Lehenengo paragrafoan jasotzen denarekin bat, absentismoko ordezkoa den (edo, Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) absentismoko ordezko-egoeran jarri duen) pertsona batek goizeko/arratsaldeko txanda egin behar duenean eta hitzarmenaren 20.10 artikuluko ordutegi-mugak gainditzen dituenean, 06:00ak baino lehen edo 22:00etatik aurrera egiten duen denbora, zenbaketara gaineratzeaz batera, gehiegizko ordu bakoitzeko 10,83 eurorekin ordainduko da, baita sortzen dituen kontzeptu aldakorrak ere.

Absentismoko ordezkoa den (edo, Zerbitzuaren Urteko Plangintzak (ZUP) absentismoko ordezko-egoeran jarri duen) pertsona bati nahitaez esleitzen zaionean hiru ordu baino gehiagoko txanda bat 22:00etatik aurrera edo 06:00ak baino lehen, indarreko hitzarmen kolektiboaren 20.14 artikuluaren 4. paragrafoan jasotzen den aurrerapenik gabe, nahiz eta borondatezkoa izan ez, modu hauen bitartez konpentsatu ahalko da:

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

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

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

21. artikulua.– Prestasuna.

2021ean, finkatzeko aukerarekin, honako zenbateko hauen sortzapenean bi kolektibo bereizi ahalko dira: koadroari lotutakoa eta lan-egutegiei lotutakoa. Lehenengoari (koadroak) 68,94 euroko zenbatekoa ordainduko zaio hilean kontzeptu honengatik, eta bigarrenari (lan-egutegiak) 43,72 euro.

Lan-egutegiak.

Zerbitzu-koadroei lotuta ez dauden langileen kasuan, lan-denboraren prestasuna lanaldiaren luzapenetan isla daiteke, zerbitzu-irizpideen arabera, beharrizanei erantzun ahal izateko, gehienez 40 ordu urtean, gehienez 3 egun hilean eta gehienez 6 ordu hilean (gehienez 2 ordu egunean). Ordu horiek zerbitzuaren arabera berreskuratuko dira (ordua orduaren truke), udalditik, Aste Santutik eta Gabonetatik kanpo. Prestasun hori ez da gaueko txandan erabiliko.

Zerbitzu-koadroak eta Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP).

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

Ikuskaritzaren ekimenez, txandan lan egin beharrean, borondatez atsedenaldia hartzen badu langileak, 29,08 euro ordainduko zaizkio.

Astelehenetik ostiralera, enpresak honako hauek baliatu ahalko ditu:

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

b) Atsedenaldi luzeetan, lehen atseden-eguna edota azkena.

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

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

Zerbitzu-koadroetan edo Zerbitzuaren Urteko Plangintzan (ZUP) zerbitzuak ezarritako atseden-egun bakoitzeko, agenteak 29,08 euro jasoko ditu, atsedenaldietako prestasunerako hobari gisa, eta txanda-aldaketa barne izanik. Prestasunaz baliatzen bada gaueko edozein zerbitzu egiteko, atsedenaldietako prestasunerako hobariaren balioa 44,10 eurokoa izango da.

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

Aurreko paragrafoetako aldaketek atsedenaldietako prestasunerako hobaria ordaintzea dakarte (zerbitzu-koadroetan atsedenaldiak hartzea edo itzultzea), baina ez dira inoiz zenbatuko hitzarmen kolektibo honen 78. artikuluan (Absentismoko ordezkoentzako hobaria) xedatutakoaren ondorioetarako.

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

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

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

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

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

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

3.– Astean gutxienez 36 orduko atsedena egongo da.

4.– Urteko asteburuen herenak libreak izatea bermatuko da.

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

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

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

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

22. artikulua.– Zerbitzu bereziak.

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

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

Zerbitzuok lehentasun-ordena honen arabera beteko dira:

1.– Lan-poltsako aldi baterako langileak.

2.– Borondatezko langileak.

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

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

Zerbitzuok eman behar direnean, enpresaren Zuzendaritzak zerbitzuon ezaugarrien eta esleitutako baliabideen berri emango die langileen ordezkariei; ahal bada, aurretik.

Zerbitzu berezietan esku hartzen duen langile orok, duen lanpostua edozein izanda ere, 22,04 euro sortuko ditu orduko, gehi lanaldian sortutako kontzeptu aldakorrak.

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

23. artikulua.– Errotazioa.

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

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

a) Egiturazko orduak.

Honako hauek izango dira aparteko egiturazko orduak:

a.1.– Ezusteko eskariak eta garraio bereziak estaltzeko beharrezkoak direnak.

a.2.– Puntako produkzio-uneen ondorioz sortutakoak.

a.3.– Ustekabeko absentziak betetzeko behar direnak.

a.4.– Garraio-zerbitzua egin bitartean, zerbitzua bera egiten uzten ez duten material- edo instalazio-kalteak edo -matxurak konpontzeko edo halakorik ez izateko egin beharrekoak.

a.5.– Atzerapenek edo antzeko arrazoiek sortutakoak.

a.6.– Txanda-aldaketen ondorioz sortutakoak.

a.7.– Zerbitzurik gabeko bidaiek sortutakoak.

a.8.– Eta, oro har, ET/FVren berezko jardueren ondoriozko egiturazko inguruabarrengatik behar diren aparteko orduak.

b) Presentzia-denbora.

Presentzia-denboratzat hartuko dira honako zio hauek:

b.1.– Itxarote-denbora eta igurikimena.

b.2.– Guardia-zerbitzuak.

b.3.– Zerbitzurik gabeko bidaiak.

b.4.– Matxurak eta gorabeherak.

b.5.– Bidaian zeharreko otorduak.

b.6.– Antzeko beste edozein egoera, langilea enpresaren esanetara badago.

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

25. artikulua.– Oporrak eta JBA.

Oro har, ET/FVko langile guztiek, koadroei lotu gabeko lan-antolaketa badute, antzinatasuna eta lanpostua edozein izanda ere, 25 laneguneko oporraldia 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 lotutako langileek 42 egun naturaleko oporraldia izango dute; larunbat, igande eta jaiegunetan atseden hartzen dutenek, berriz, astelehenetik ostiralerako 25 laneguneko oporraldia izango dute.

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

Honela gozatuko da aldi horiez:

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

25.2.– Koadroei lotutako langileek, oporrak urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartzen badituzte, 5,35 euroko konpentsazio ekonomikoa izango dute, opor-poltsa gisa.

25.3.– Langile guztiei, kontzeptu finkoez gainera, honako kontzeptu aldakor hauen batez bestekoa ordainduko zaie oporretan, oporrengatiko hobari gisa: agente bakarraren hobaria, egunez gidatzeko baimena izateagatiko hobaria, asteko PKB hobaria, eguneko prestasun-hobaria, gaueko prestasun-hobaria, larunbat, igande, jaiegun eta zubietan lan egiteagatiko hobaria, lanaldi zatituaren hobaria, gaukotasun-hobariak, txartelak saltzeagatiko hobaria, txandakako lanaldiaren hobaria, txanda aldatzeagatiko hobaria, gidari-kobratzailearen kalte-ordaina, hitzartu gabeko zerbitzu berezia, gaueko zerbitzuen txanda orokorra, larunbat gaueko zerbitzuen txanda, jai-bezpera gaueko zerbitzuen txanda, Gabon-gaueko eta Urtezahar-gaueko zerbitzuen txanda, lanaldien arteko denboragatiko hobaria eta txanda-hobaria (2022ko urtarriletik aurrera).

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

Egunez aldatutako jaiegunez eta berreskuratutako asteaz gozatzeko aldian (JBA), oporrengatiko hobaria ordainduko zaie modu horretan lan egiten duten langile guztiei, hau da, egunez aldatu eta multzokatutako oporrak dauzkatenei.

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

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

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

25.5.– Egutegian ezarritako oporraldiak edota JBAk bat egiten badu egoera hauetariko batekin: arriskudun haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo amatasun- eta aitatasun-baimena; orduan, eskubidea dago hartu ez den denboraldia beste garai batean hartzeko, etenaldia amaitutakoan, oporraldiaren urte naturala amaitu bada ere. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa.

25.6.– Oporrak edo JBA hartu baino lehen aldi baterako ezintasun-egoera sortzen bada, oporraldia eten egingo da, eta beste garai batean hartu ahalko da, oporraldiaren urte naturala amaitu bada ere. Muga bakarra izango da Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa.

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

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

25.7.– Egunez aldatutako jaiegunen eta berreskuratutako astearen kasuan, alta-aldiari dagokion zatia gozatzeko eskubidea baino ez da izango, osorik hartu badira ere. Honela kalkulatuko da:

25.7.1.– Egun horietan atsedenik ez duten koadroetako langileek egunez aldatutako jaiegun gehiegi hartu badituzte, zenbaketa amaitzen denean erregularizatuko dira aldi baterako ezintasun-aldiekin bat egin duten egunak. Hau da, 2021ean, guztizkoari (14) kendu egingo zaizkio 2020an aldi baterako ezintasun-egoerekin bat egin zuten egunak, eta horrela behin eta berriro.

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

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

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

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

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

25.8.– Urtean dagozkionak baino egun gehiago hartzeagatik hurrengo urtean lanegun gehigarriak ezarri behar badira, JBAko blokearen hasieran lanegunen kopurua handitu ahal izango da. Opor- eta egoitza-taldeko langileen % 25i baino gehiagori eragiten badie, JBA-aldiaren amaieran ere jardun ahal izango da, honako eskema honen arabera: afekzio-egun gehien dituen pertsona JBAko blokearen hasierara, bigarrena amaierara, hirugarrena hasierara, eta horrela, hurrenez hurren.

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

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

Enpresak egunak hilabetetik beherako aurrerapenarekin finkatzen baditu eta akordio honen egunean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren 78. artikuluko baldintzak betetzen badira, absentismoko ordezkoaren hobaria jasotzeko eskubidea sortuko da.

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

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

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

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

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

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

LAUGARREN TITULUA

BAIMENAK

26. artikulua.– Baimenen araubidea.

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

a) Amatasun- eta edoskitze-baimena.

b) Aitatasun-baimena.

c) Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

d) Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko baimena.

e) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena.

f) Nahitaezko betebehar publiko edo pertsonalak egiteko baimena.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

h) Sindikatu edo langileen ordezkaritza-lanak egiteko baimena.

i) Norberak betetzen duen lanpostuarekin lotura zuzena duten ikasketak egiteko baimena.

j) Norberak betetzen duen lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.

k) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. artikulua.– Baimenen arteko bateraezintasuna.

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

28. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

29. artikulua.– Jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimena.

1.– Langile emakumeek jaiotza-egunetik bertatik edo adopzioa edo adopzio- nahiz harrera-helburuko zaintza eratzen duen erabaki judiziala ematen den egunetik izango dute baimenaz baliatzeko eskubidea. Baimena etenik gabeko hemezortzi astekoa izango da, eta, beste bi astez luzatu ahalko da, bigarren seme-alabatik aurrerako seme-alaba bakoitzeko, ume batez baino gehiagoz erdituz gero edo semeak edo alabak desgaitasunen bat 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, erditu ostean, zazpi egunetik gorako denboraldi baterako, jaioberria ospitaleratu behar bada, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta haren arauzko garapenean xedatutakoaren arabera jokatuko da.

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

Baimen hori denbora partzialean 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 erabaki ahalko du. Baimena proportzionalki luzatuko da ume batez baino gehiagoz erdituz gero. Emakumeak, borondatez, eskubide horren ordez, ohiko lanaldia ordubetez laburbildu dezake, helburua bera izanik.

Langileak aukera du aurreko paragrafoan azaldutako baimena hartzeko edo gainerako denbora amatasun-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, langileak aditzera eman behar du hamargarren hilabetea egiteko gainerako denbora horretan eszedentziarik, opor-egunik edo baimenik eskatu duen, denboraldi horiek zenbaketatik kentzeko, hain zuzen ere.

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

Enpresaren eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen bada baimenaren ordutegia edo baimena hartzeko aldiak zehazteari buruz, horren gaineko erabakia eskudun jurisdikzioak hartuko du, Jurisdikzio Soziala arautzen duen Legearen 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bitartez.

Beste gurasoak 6 asteko baimena izango du, jaiotzaren edo adopzioa edo adopzio- edo harrera-helburuko zaintza eratzen duen erabaki judizial edo administratiboaren dataren ondo-ondotik.

Era berean, beste hamar aste hartu ahalko ditu, etenekin ala gabe.

Etenekin hartzen baditu, Euskotreneko eskulan-sailari jakinarazi beharko dio, eta harekin adostu, nahitaezko aldiaren lehenengo bi asteetan; halere, aste osoak hartu beharko ditu.

Gainera, beste 2 baimen-astez gozatuko du, eta, borondatezko aldiarekin bezala, aldi hori etenekin gozatuko badu, Euskotreneko eskulan-sailari jakinarazi beharko dio, eta harekin adostu, nahitaezko aldiaren lehenengo bi asteetan; halaber, aste osoak hartu beharko ditu.

18 asteei beste 2 aste gaineratu ahalko zaizkie, 2 haur edo gehiago jaio edo adoptatu badira edo adingabeak desgaitasunen badu.

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 etenik gabeko hamazazpi aste 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 judizialetik aurrera, bai adopzioa eratzen duen ebazpen judizialetik aurrera.

Guraso biek lan egiten badute, interesdunek erabakiko dute baimena nola banatu; izan ere, aldi berean zein elkarren segidan hartzea erabaki ahalko dute. Baimen-aldiek etenik gabeak izan behar dute, eta xedatutako iraupen-mugak bete.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren sorterrira aldez aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-aldia adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

Baimen hori denbora partzialean har daiteke, indarreko legeek xedatutako baldintzetan.

30. artikulua.– Norbere edo senideen ezkontzagatiko baimena.

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

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

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

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

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

Ezkontideak edo bizikideak edo seme-alabaren batek gaixotasun larri egiaztatua badu edo ospitaleratuta egon behar badu, langileak eskubidea du 5 laneguneko baimena hartzeko; odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailako ahaideak badira, ordea, 2 lanegun. Egunak elkarren segidan hartu ahalko dira edo ez, eta gertaera eragileak iraun bitartean hartu ahalko dira.

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

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

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

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

5.– Halaber, langileek bi lanegun hartzeko eskubidea izango dute, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailako arteko ahaideren bati ebakuntza egiten badiote eta, ospitaleratu ez arren, etxean atseden hartzeko agintzen badiote. Arrazoi hori dela-eta langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu, epea 4 egunekoa izango da.

Senideak, ebakuntza egin ondoren ospitaleratu ez arren, etxean atseden hartu behar badu, berariaz jaso beharko da premia hori.

6.– Artikulu honetan araututako baimenetarako ezarritako lanegunak nahitaez hartu beharko dira baimenak eragin dituzten egitatezko kasuak gertatzen diren egunetan.

7.– Langileek baimen ordaindu honetaz gozatzeko eskubidea izango dute, baldin eta senideak medikuaren alta jaso ez badu; halere, ospitalean alta emateak ez du esan nahi egoera larria izan ezin daitekeenik edo etxean atseden hartu beharko ez denik, baimena baliatzeko inguruabar erabakigarriak izaki biak.

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

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

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

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

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

– Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea.

– Notaritzako eskabideak eta izapideak egitea.

– Erakunde ofizialetarako beharrezkoak diren izapideak egitea.

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

33. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

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

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

34. artikulua.– Sindikatu edo langileen 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 eta mahaiko idazkariak ofizialki deitutako bilera guztietara joateko behar duten denbora guztirako baimena hartzeko; bestalde, euretariko bakoitzak, gertakizun hori dela-eta, lanetik alde egin behar duenean, nagusi hurrenari aurretiaz horren berri eman behar dio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hala bada eta baimena beharrezkoa dela behar bezala egiaztatu bada, Giza Baliabideen Zuzendaritzak berariaz adieraziko du baimenak zenbat iraungo duen. 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. Horretarako, lanaldiaren barruan egin beharra justifikatu beharko du, eta behar bezala egiaztatu beharko du ikastaroetara bertaratu dela.

38. artikulua.– Antzinatasunagatiko egun libre gehigarria.

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

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

Egun horiek baldintza hauen arabera hartuko dira:

– Astelehenetik igandera hartuko dira, Aste Santutik eta Gabonetatik kanpo.

– Langileak aurretik eskatu beharko ditu, eta eskulan-kudeatzaileak ados egon beharko du.

– Urte naturalaren barruan baino ezin izango dira hartu.

39. artikulua.– Soldatarik gabeko baimenak.

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

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

40. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko lizentziak.

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

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

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

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

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

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

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

8.– Lizentzia hauek ez dira ordainduko, eta, gozatzen diren aldian, ez da Gizarte Segurantzan kotizatuko.

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

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

1.– Langileari askatasuna kentzen bazaio.

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

2.– Baliaezintasuna aitortu eta lanpostua gordetzea.

Lan-harremanak etenda iraungo du, baldin eta, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak baliaezintasunari buruz emandako hasierako ebazpenean epe bat agertzen bada, bi urtekoa edo txikiagoa, berrikuspena eskatu ahal izateko, interesdunaren ezintasun-egoerak hobera egingo duelakoan, 57. artikuluan xedatutakoari eragotzi barik (ezintasuna berrikusi ondoren lanera itzultzea).

3.– Haurdunaldian eta edoskitzaroan arriskua izatea.

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

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

42. artikulua.– Norberaren aukerako urtea.

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

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

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

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

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

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

BOSGARREN TITULUA

ESZEDENTZIAK ETA LANALDI-MURRIZKETAK

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

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

Halaber, ordezkaririk gehien duten sindikatuetako zuzendaritza probintzialeko, autonomikoko edo estataleko organoetan karguren bat betetzen duen edo beteko duen langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea edukiko du. Lanpostua gorde egingo zaio, eta, karguan dagoen bitartean, antzinatasuna ere zenbatu egingo zaio; bestetik, lanpostu-sustapenetara eta -lekualdaketetara aurkeztu ahalko da.

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

45. artikulua.– Langile finkoek, ET/FVren zerbitzuan gutxienez urtebeteko antzinatasuna egiaztatuz gero, eskubidea izango dute interes partikularragatiko 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 krediturен baten ondorioz, ezin dute borondatezko eszedentziarik hartu, harik eta kreditua ordaindu arte edo zorra kitatzeko berme nahikoa eman arte.

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

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

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

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

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

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

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

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

47. artikulua.– Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo 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 2 urteko eszedentzia-aldirako eskubidea ere izango du odol-ahaidetasuneko nahiz ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaide bat zaintzeko, betiere hura, adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta, bere kabuz balia ezin badaiteke eta ordainduriko jarduerarik egiten ez badu.

Eszedentzia hori zatika har daiteke, eta haren iraupena kontuan hartuko da ondorio guztietarako, hau da, sustapenetarako 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 eskabidea idatziz eginda. Eszedentzia hori hartzen duten langileek lanpostua gordeta izateko eskubidea dute eszedentzian dauden bitartean.

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

Legez agindutako zaintza izateagatik, langileak lanaldia laburtzeko baimena eska dezake, zuzenean bere ardurapean 14 urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat duen norbait badu; gutxienez, zortzirena murriztu ahalko du, eta, gehienez, erdia. Soldatako kontzeptu guztiak ere proportzio berean gutxituko zaizkio.

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

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

Langileak zehaztuko du noiz murriztu ordutegia eta lanaldia ohiko lanaldiaren barruan.

ET/FVko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide bera baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake langileek baimena aldi berean hartzearen gainean; betiere, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

49. artikulua.– Genero-indarkeriaren biktimak.

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

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

SEIGARREN TITULUA

EUSKALDUNTZEA

50. artikulua.– Euskara sustatzea.

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

Besteak beste, honako neurri hauek adostu dira:

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

Euskara ikasteko liberatzeko, honako hau eskatuko da:

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

– Lanorduetatik kanpo urtebeteko ikasturte bat egin izana egiaztatzea, asistentzia eta aprobetxamendua egokiak izanik.

Zein pertsona liberatuko den erabakitzeko, lehentasuna emango zaie barnetegira joateko asmoa dutenei, trinkoetara joango direnen aldean, gainerako baldintzak berdin neurtuko direlarik. Halaber, lehentasuna emango zaie lanorduetatik kanpo euskara ikasten ibili eta, euskalduntzeko prozesua sendotzearren, ondoz ondoko urteetan hilabetez edo bi hilez liberatzea planteatzen dutenei.

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

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

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

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

c) Mailak. Lanpostu bakoitzerako eska daitekeen ezagutza-mailari dagokionez, lekualdaketetako eta barne-sustapeneko prozesuetan eta kanpoko hautaketa-prozesuetan, hitzarmen kolektibo honetan eta Euskara Planean xedatzen denari helduko zaio. Mailak IVAPen, Hizkuntza Eskola Ofizialen eta euskaltegien bidez egiaztatu ahalko dira.

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 maila egiaztatzen bada; eta, ezer ez, biotako bat ere egiaztatu ezean.

Hizkuntza-maila nahitaez egiaztatzea eskatzen duen kanpo-deialdi baten prozesuan ezagutza egiaztatu duten eta luzamendua gainditu duten langileei, luzamendua gainditutzat joko zaie 2014ko urtarrilaren 1ean zeuden kanpoko poltsa guztietan ere, poltsa guztietan maila bera eskatzen baita.

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

Ikuskatzailea, gainbegiralea.

Aginte-postuko operadorea.

Zerbitzuburua.

Bezeroentzako informazioa eta arreta.

Geltokietako informazioaren operadorea.

Geltokiko burua.

Treneko burua, treneko agentea, gidari kobratzailea, treneko/euskotraneko agentea, funikularreko agentea, operazioen agentea, lineako agentea eta agente komertziala.

Geltokiko agentea.

Geltokiko laguntzailea.

Geralekuko arduraduna.

Atezaina, txartel-saltzailea, geltokiko eta treneko espezialista.

Atezaina.

Telefonista.

Mandataria.

Diruzaintza eta Txartel-zulaketa Zerbitzuko langileak.

d) Argitalpenak. Enpresaren erabakiak eta argitalpenak, formularioak, inprimakiak, agiriak eta abar, enpresaren barruan erabiltzen direnak, Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan idatziko dira.

51. artikulua.– Euskara-planak.

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

Hitzarmen kolektibo honen eta euskara-planen esparruan, lanpostu bakoitzerako eska daitekeen ezagutza-maila, sartu berriei eta sustapenari dagokien tratamendua, euskara ikasteko bitartekoak eta baldintzak eta abar finkatuko dira.

Euskara Plana onetsi denez eta, beraz, indarrean dagoenez, berori hartuko da aintzat indarreko hitzarmenaren 52. artikuluan jasotzen den euskararen sustapenari dagokionez.

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

52. artikulua.– Euskara Batzordea.

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

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

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

ZAZPIGARREN TITULUA

GIZARTE-LAGUNTZAK

53. artikulua.– Eskola-laguntza.

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

54. artikulua.– Elbarritasunetarako laguntza.

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

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

Pertsonaren bati ezintasun iraunkorra baliaezintasun absolutuko edo handiko mailan aitortzen zaionean, lan-kontratua amaitutzat joko da, inolako konpentsaziorik gabe, 69. artikuluan kasu horretarako hitzartutako aseguru-estaldura kenduta.

55 urteko edo gehiagoko langile bati ezintasun iraunkor osoa aitortzen badiote, lan-kontratua amaitutzat joko da, eta 69. artikuluan hitzartutako aseguru-estaldura jasoko du, baita II. eranskinean jasotzen diren hileko 225 ordainsariak ere, jatorrizko kategoriaren antzinatasunari dagozkionak.

55 urtetik beherako langile bati ezintasun iraunkor osoa aitortzen badiote, lan-harremana desegitea edo egokitzea erabaki ahalko du. Lan-harremana desegitea hautatzen badu, 69. artikuluan hitzartutako aseguru-estaldura jasoko du, baita II. eranskinean jasotzen diren hileko 225 ordainsariak ere, jatorrizko kategoriaren antzinatasunari dagozkionak.

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

3. eta 4. soldata-mailetako lanpostuak egoera berezietarako gordeko dira; besteak beste, egokitzapenetarako. Egokitzapenak soldata-maila horietako lanpostuetan egingo dira, eta, ahal dela, lurralde historikoaren barruan.

Ezintasun iraunkor osoa aitortuta duten pertsonek lan-harremana amaituko dute 55 urte betetzen dituztenean, eta II. eranskineko taula berezian jasotzen diren hileko 225 ordainsariak jasoko dituzte (jatorrizko kategoriaren antzinatasunari dagozkionak); neurri horrek ez du lanpostu finkoen kopurua txikiagotu beharko. Kopuru bera aplika dakioke egungo 64.b artikuluari.

Ezintasun iraunkor osoko egoera berrikusten bada eta ordurako langilea enpresatik atera bada, ezintasuna 55 urtetik gora aitortu zaiolako edo aitortu eta gero adin horretara heldu delako, enpresak berriro onartzeko konpromisoa hartzen du, ezintasuna aitortu zaionetik igarotako denbora kontuan izan gabe. Berriro hartzen badute, itzuli aurretik, langileak nahitaez itzuli beharko ditu aurretik jasotako hileko 225 ordainsariak, jatorrizko kategoriaren antzinatasunari dagozkionak.

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

Puntu honetan aipatutako antzinatasuneko 225 ordainsari 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.

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

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

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

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

a) Gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzea:

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

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

b) Mediku-zerbitzuak agintzen duena betetzea:

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

Langileak mediku-zerbitzuak agindutakoa betetzeko konpromisoa hartzen du.

c) Enpresa-osagarria galtzea:

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

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

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

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

57. artikulua.– Bidaia-txartelak.

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

Ezkontidetzat joko da eskubidearen titularrarekin bizi den pertsona. Bizikidetza egiaztatzeko, Izatezko Bikoteen Erregistroan egindako inskripzioek eta bizikidetza-ziurtagiriek balio dute.

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

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

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

59. artikulua.– Otorduetako txartelak.

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

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

a) Enpresak otorduen % 50 lagunduko du diruz.

b) Eguerdiko atsedenaldia ordubetekoa izango da gehienez, lan-egutegietan besterik itundu ezean.

c) Lanaldi zatitua duten langileek otorduetako txartela izan dezakete, aurretik abisatuta, baina ezin izango dute aldi berean dietarik jaso.

60. artikulua.– Uniformeak eta laneko arropa.

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

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

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

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

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

61. artikulua.– Laneko materiala.

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

Era berean, enpresaren kargura ordainduko dira gidari kobratzaileen eta treneko/euskotraneko agenteen gidabaimenak berritzeak sortzen dituen gastuak.

62. artikulua.– Erretiroak.

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

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

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

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

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

c) Erretiro partziala eta errelebo-kontratua.

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

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

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, eskatzaileak baimendutako gehieneko erretiro partziala (% 75) hartuko du, eta, aldi berean, lanaldi partzialeko kontratua sinatuko du enpresarekin, lanaldiaren % 25ekin.

63. artikulua.– Heriotza-gastuak.

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

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

64. artikulua.– Maileguak.

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

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

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

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

65. artikulua.– Aurrerakinak.

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

66. artikulua.– Etxebizitza.

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

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

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

a) Heriotza: 45.000 euro.

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

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

a) Heriotza: 45.000 euro.

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

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

68. artikulua.– Babes juridikoa.

Istripu baten ondorioz Eusko Trenbideakeko pertsonaren bati dolorik gabeko erantzukizun penala egozten bazaio, ET/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/FVk berak zuzentzen badu.

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

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

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

ZORTZIGARREN TITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

69. artikulua.– Printzipio orokorrak.

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

Igoera orokorra.

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

Helburuen araberako ordainsaria.

Aurrekoa gorabehera, helburuen arabera ordaintzeko sistemari eutsiko zaio, eta diru-poltsa bat sortuko da, 2021erako, gehienez 842.257,34 eurokoa, zeina erabiliko baita hitzarmen honen eremuan dauden langileek helburuak betetzen dituztenean ordaindu beharreko osagarria aplikatzeko. Poltsa ez da finkagarria izango, eta ez da hurrengo urteetan metatuko; hitzarmen honen indarraldian, urtero mantenduko da.

Hasieran adierazitako zenbatekoa 2021a ixtean zegoen plantillari dagokio, eta, era berean, igoeren edo murrizketen proportzioan berrikusi beharko da.

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

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

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

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

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

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

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

Batzorde Paritarioaren barruan jorratuko dira 2021erako eta hurrengo urteetarako ezartzen diren helburuak eta helburuok garatzeko irizpideak.

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

Urtean zehar lanean emandako larunbatak, igandeak, jaiegunak eta zubiak konpentsatzeko xedeaz, 2021ean 387.507,18 euro jarri dira. Zenbateko hori finkatu egingo da, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak oro har aplikatzen duen igoera orokor bera izango du urtero.

Adierazitako zenbatekoa 2021a ixtean zegoen plantillari dagokio, eta, era berean, igoeren edo murrizketen proportzioan berrikusi beharko da.

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

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

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

Langileek 40,36 euro jasoko dituzte ostiral gauetan eta jai-bezperetan lan egiteagatik, txandak sortzen dituen kontzeptu aldakorrekin batera.

Soldata-taulak.

2021eko soldata-taulen balio ekonomikoak atal bakoitzean zehaztutakoak izango dira.

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

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

	Euroak/hilabete
11. maila	2.509,99
10. maila	2.340,55
9. maila	2.204,35
8. maila	2.074,92
7. maila	1.946,86
6. maila	1.857,60
5. maila	1.763,91
4. maila	1.670,62
3. maila	1.600,66

Salbuespenez, 11. mailak lanpostuaren osagarria jasoko du; 2021ean, 627,50 eurokoa izango da, eta hamalau ordainsari sortuko ditu urtean. Soldata-kontzeptu hori ezingo da erantzukizun-plusekin eta prestasun-plusekin bateratu.

71. artikulua.– Antzinatasuna.

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

Antzinatasun-osagarria ordainduko da, lau urteko antzinatasun-aldi bakoitza betetzen den seihileko naturalaren lehenengo egunetik aurrera.

	Euroak/laurteko	Euroak/hirurteko
11. maila	62,03	46,52
10. maila	56,06	42,05
9. maila	53,12	39,84
8. maila	48,46	36,34
7., 6. eta 5. mailak	43,46	32,59
4. eta 3. mailak	38,63	28.98

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

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

72. artikulua.– Aparteko ordainsaria.

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

	Euroak/hilabete
11. maila	2.509,99
10. maila	2.340,55
9. maila	2.204,35
8. maila	2.074,92
7. maila	1.946,86
6. maila	1.857,60
5. maila	1.763,91
4. maila	1.670,62
3. maila	1.600,66

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

73. artikulua.– Erantzukizun-plusa.

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

9. eta 10. mailetako langileek 7.342,56 euroko gutxieneko zenbateko finkoa jasoko dute 2021ean, erantzukizun-plus gisa.

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

Erantzukizun-plusa ez da finkagarria.

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

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

74. artikulua.– Prestasun-plusa.

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

75. artikulua.– Txartelak saltzeagatiko hobaria.

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

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

– Txorierriko lineetan, ibilbidean bildutako zenbatekoaren % 14,58 aplikatuko da.

– Bilbo-Hendaia linean eta adarretan, zenbateko berberaren % 11,66 aplikatuko da.

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

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

76. artikulua.– Absentismoko ordezkoentzako hobaria.

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

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

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

2.– Halaber, lanpostuan absentismoko ordezkoaren izendapena duen 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 edo zerbitzu-beharrizanengatik grafiatuta

dituztenak bete ezin dituztenean. Horrelakoetan, absentismoko ordezkotzat joko dira ondorio guztietarako.

Hobariaren zenbatekoa hileko 96,23 eurokoa da. Hobari hau ezin da txanda aldatzeko hobariarekin batera jaso.

Egoitza bakoitzeko urteko koadroak indarrean jartzen direnean, absentismoa estaltzeko errotazioa sartuko denez, hobari hau agente guztien artean ordaintzeko sistema berri bat ezarriko da, egoitzan kontzeptu honengatik oro har kobratzen zen zenbatekoa bermatzeko eta egoera berrira egokitzeko.

77. artikulua.– Gidabaimena izateagatiko hobaria.

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

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

Aipatutako ibilgailuak gidatzeko baimena duten pertsonek, baimena indarrean dagoen bitartean, hileko 26,15 euro jasoko dituzte, eta beste 4,40 euro benetan gidatze-lanean aritzen diren egun bakoitzeko.

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

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

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

78. artikulua.– Gaukotasun-hobaria.

22:00etatik 06:00etara bitartean lanean emandako orduak ohiko gau-lanaldiaren arabera 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.

Euroak, gau-orduko	Euroak, gau-orduko
a) 1,81	b) 3,17

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

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

Igandeak/Jaiegunak:	39,95 euros
Larunbatak/Zubiak:	19,95 euros

Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko jaiegun-hobaria, egun bereziak direnez, 53,81 eurokoa izango da; halere, Euskotreneko langileek, egun horietan benetan lan egiten badute eta, eguerdian zerbitzu ematen jarraitzeko txanden ezaugarriak direla-eta, familian bazkaldu ezin badute edo familian bazkaltzea zail badute, 105,99 euroko plusa jasoko dute.

Edonola ere, 2017ko Gabonetako akordioaren I. eranskinean hitzartutakoa erreferentziatzat hartuta, urtero, abenduaren 1a baino lehen, 105,99 euroko konpentsazioa izango duten txandak argitaratuko dira.

Halaber, 53,81 euroko hobaria jasoko dute abenduaren 24tik 25erako eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gauean gaueko zerbitzu berezia egiten duten langileek.

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

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

	Zenbatekoa eurotan
10 orduko atsedenaldia	--
9 orduko atsedenaldia	6,19
8 orduko atsedenaldia	2,34
7 orduko atsedenaldia	18,53

81. artikulua.– Presako konponketetarako brigadak.

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

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

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

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

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

– Lebarioko lantegia: 3.

– Arasoko lantegia: 2.

– Leioako lantegia: 1.

– Zumaiako lantegia: 1.

Ordainsariak.

Topatzeko moduan egoteko edo lanerako prestasuna izateko, astean 133,09 euro ordainduko dira, nahiz eta benetan lan ez egin.

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

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

PKBko langileei eta enpresaren Zuzendaritzak eskatutako langile laguntzaileei 23,88na euro ordainduko zaizkie PKB zerbitzu batera doazenean. Lanorduak izango dira egoitzara heltzen direnetik bertara itzultzen diren arte igarotakoak.

Eskatzen zaien zerbitzu bakoitzeko, gutxienez bi ordu jasoko dituzte. Halaber, bazkaria edo afaria ordainduko zaie, unean unekoa, PKBren esku-hartzearen barruan badago.

9 orduko atsedenaldia ezartzen da, PKBren azken jarduketatik mantentze-lanetako hurrengo ohiko lanaldia hasi arte. Lanaldiarekin bat egiten duen atseden-ordurik izanez gero, ordaindutako baimentzat hartuko da. PKBren azken jarduketa goizeko ordu biak baino beranduago amaitzen bada, hurrengo eguneko lanaldia ordaindutako baimentzat joko da, eta ezingo da aparteko orduekin konpentsatu. PKBren jarduketa amaitzen denetik ohiko lanaldia hasi arteko ordu-diferentzia ez da aldatuko, eta, ohiko lanaldira sartzeko ordua aldatzen bada, neurri berean aldatuko da ordaindutako baimenerako eskubidea ematen duen ordutegia.

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

1.– PKBren langileei 6,15 euroko zenbateko finkoa ordainduko zaie ordu bakoitzeko, PKBren jarduketan emandako orduek bat egiten badute kolektibo horren mantentze-lanen ohiko lanaldiarekin, eta zenbateko horri hitzarmenean adosten den igoera aplikatuko zaio. Bestetik, ohiko lanaldi gisa ordaintzen dena eta kontzeptu hori batuta ateratzen den guztizko zenbatekoa, oro har, PKBren ordu bakoitzeko prezioaren berdina izango da.

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

– Gainerako lanaldian baimen ordaindua hartzea.

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

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

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

3.– Gabon-eguna eta Urtezahar-eguna:

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

82. artikulua.– Hainbanaketako orduak.

Lanalditik kanpoko zerbitzurik gabeko bidaietarako, hainbanaketako orduen zenbatekoa 5,63 eurokoa izango da.

83. artikulua.– Aparteko orduak.

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

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

Honako hauek dira aparteko orduen zenbatekoak:

	Euroak
9. maila	14,89
8. maila	13,81
7. maila	13,09
6. maila	11,83
5. maila	11,07
4. maila	10,84
3. maila	10,64

84. artikulua.– Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

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

Kontzeptu hau jasoko dute geltokiko buruak, txartel-saltzaileak, txartel-saltzailearen eginkizunak dituen aginte-postuko operadoreak, funikularreko agenteak eta antzeko eginkizunak betetzen dituzten langileek.

Honako mailaketa hau ezartzen da:

	Euroak
150,25 eta 300,51 euro artean	4,32
300,52 eta 601,01 euro artean	11,07
601,02 eta 1.202,02 euro artean	13,32
1.202,03 eta 1.803,04 euro artean	20,64
1.803,05 eta 3.005,06 euro artean	30,07
3.005,07 eta 4.507,59 euro artean	35,49
4.507,60 eta 6.010,12 euro artean	40,08
6.010,13 eta 7.512,65 euro artean	45,10
7.512,66 eta 9.015,18 euro artean	50,16
9.015,19 eta 10.517,71 euro artean	55,16
10.517,72 eta 12.020,24 euro artean	60,11
12.020,25 eta 15.025,30 euro artean	70,12
15.025,31 eta 18.030,36 euro artean	80,08
18.030,37 eurotik aurrera	90,15

Bestetik, aurrekoak eragin gabe, gidari kobratzaileek 0,93 euroko zenbateko finkoa jasoko dute dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa, agente bakar gisa lan egindako egun bakoitzeko.

85. artikulua.– Dietak.

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

Kontzeptu hau ordaintzeko, honako baldintza hauek hartuko dira kontuan:

1.– Dieten zenbatekoak kopuru hauen arabera finkatzen dira:

a) Egoitzatik 6 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 10,92 euro.

b) Egoitzatik 12 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 18,22 euro.

c) Egoitzatik 24 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 36,40 euro.

d) Egoitzatik 48 kilometro baino urrunagoko joan-etorria 54,63 euro.

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

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

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

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

0 eta 6 kilometro artean.

6 eta 12 kilometro artean.

12 eta 24 kilometro artean.

24 eta 48 kilometro artean.

Gehien jota, 3½ hainbanaketa-ordu.

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

Lizentzia hori ezin izango da diruz konpentsatu.

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

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

7.– Mantentze-lanen Ataleko eta Zerbitzu Zentraletako langileei, enpresak utzitako garraiobideez baliatzen direnean eta joan-etorriaren distantzia edozein izanda ere, bazkarirako 10,92 euroko dieta eta afarirako 10,92 euroko beste dieta bat ordainduko zaizkie, baldin eta egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu behar badute, egoerak behartuta. Ez dute, beraz, b) eta c) puntuetako dietarik kobratuko.

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

86. artikulua.– Egoitzako hobari bakarra.

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

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

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

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

87. artikulua.– Txanda-plusa.

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

Txanda mota	2021	2022	2023
Astegunetan, goizez	2,34	3,12	3,9
Astegunetan, arratsaldez	3,28	4,37	5,46
Astegunetan, gauez	3,51	4,68	5,85
Larunbat eta zubietan, goizez	3,51	4,68	5,85
Larunbat eta zubietan, arratsaldez	4,91	6,55	8,19
Larunbat eta zubietan, gauez	5,27	7,02	8,78
Igande eta jaiegunetan, goizez	3,51	4,68	5,85
Igande eta jaiegunetan, arratsaldez	4,91	6,55	8,19
Igande eta jaiegunetan, gauez	5,27	7,02	8,78

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

88. artikulua.– Berme pertsonala.

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

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

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

BEDERATZIGARREN TITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA

89. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

89.1.– Eskubideak eta betebeharrak.

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

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

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

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

89.2.– Laneko Prebentzio eta Osasun Zerbitzua.

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

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

89.3.– Osasunaren zaintza.

Langileen osasun-egoera aldian-aldian zainduko dela bermatzen da, lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera. Zaintza egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Dena den, azterketak egitea ez da borondatezkoa izango honako kasu hauetan: nahitaezkoa bada azterketa egitea lan-baldintzek osasun-egoeran zer ondorio dituzten ebaluatzeko edo lan-baldintzak langilearentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsuak ote diren egiaztatzeko edo horrela ezarrita badago arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruzko lege-xedapenen batean.

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

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

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

– Osasuna aldian-aldian zaintzea.

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

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

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

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

Lanpostu jakin batzuetarako, osasun-azterketak lanalditik kanpo egingo dira, horren truke 43,58 euro ordainduta. Bi aldeek adostuko dute noiz egingo den azterketa, hilabeteko epean.

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

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

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

90. artikulua.– Arrisku psikosozialak.

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

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

91. artikulua.– Amatasunaren babesa.

Arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan, haurdun dauden langileei edo erditu berri diren langileei dagokienez, langileen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena. Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute langile horien segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta, horretarako, lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat. Neurri horietako bat izango da, beharrezkoa denean, gaueko lanik edo txandakako lanik ez egitea.

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

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

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

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

Artikulu honetan xedatutakoa 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 haren seme-alaba artatzen duen Osasun Zerbitzu Nazionaleko medikuaren txostenaren bidez. Halaber, eraginpeko langileari kontratua eten ahalko zaio, bederatzi hiletik beherako adingabeen edoskitze naturalerako arriskutsua izateagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera; betiere, aurreko paragrafoan ezartzen diren inguruabarrak betetzen badira.

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

92. artikulua.– Norbera babesteko ekipamenduak.

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

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

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

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

93.artikulua.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eta prebentzio-ordezkariak.

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

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak 14 kide izango ditu (Zuzendaritzak hautatuko ditu, kide horien artean, batzordeburua eta idazkaria): 7 kide Zuzendaritzak izendatuko ditu, eta beste 7ak prebentzio-ordezkariak eta langileen ordezkariak izango dira. Langileen ordezkari horiek eginkizun

espezifikoak izan behar dituzte laneko arriskuen prebentzioaren arloan, eta Batzorde Iraunkorrean ordezkaritza duen sindikatu bakoitzak aukeratuko ditu, bertan duten ordezkagarritasunaren arabera. Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legeak zehazten ditu prebentzio-ordezkarien eskumenak eta ahalak, 36 artikuluan.

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

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

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

Halaber, enpresak 87.1.a) artikuluko dieta ordainduko die prebentzio-ordezkariei, baldin eta bilera horiek goiz eta arratsaldekoak izanik etxetik kanpo bazkaldu behar badute.

Lurralde historiko batetik bestera doazen prebentzio-ordezkariei 87.1.a) artikuluko dieta ere ordainduko zaie, nahiz eta bilera egun erdikoa izan.

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

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

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

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

94. artikulua.– Aldi baterako egokitzapena.

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

HAMARGARREN TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

95. artikulua.– Enpresa-batzordeak.

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

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

96. artikulua.– Eskumenak.

Enpresa-batzordeek honako eskumen hauek dituzte:

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

b) Batzorde Iraunkorreko idazkariaren bitartez jakinaraziko zaizkio honako hauek:

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

b.2.– Langileen Estatutuaren 64. artikuluan xedatutako guztiak.

97. artikulua.– Zentroarteko Batzordea edo Batzorde Iraunkorra.

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

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

99. artikulua.– Eskumenak.

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

b) Zerbitzu-koadroak onartzea.

c) Hitzarmen kolektiboak negoziatzea.

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

100. artikulua.– Batzordekideentzako bermeak.

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

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

Halaber, enpresak 87.1.a) artikuluko dieta ordainduko die ordezkari sindikalei, baldin eta bilera horiek goiz eta arratsaldekoak izanik etxetik kanpo bazkaldu behar badute.

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

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

101. artikulua.– Sindikatuak enpresan.

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

a) BOEn edo EHAAn izena eman dutela dioen argitalpen ofizialaren kopia.

b) Enpresan ordezkaritza-organoak edo gobernua eratu direla dioen akta eta hautatutako ordezkarien izenak.

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

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

102. artikulua.– Sindikatuen ordezkagarritasuna.

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

103. artikulua.– Langile afiliatuak.

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

a) Atal sindikalak eratu, sindikatuaren estatutuetan ezarritakoaren arabera.

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

c) Sindikatuak bidalitako informazioa lanpostuan jaso.

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

104. artikulua.– Atal sindikalak.

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

105. artikulua.– Atal sindikalak aitortzeko baldintzak.

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

Honako hauek dira aitorpenerako betekizunak:

1.– Legez eratutako sindikatu baten parte izatea.

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

Sindikatu bakoitzari atal sindikal bakarra aitortuko zaio.

106. artikulua.– Eskumenak.

Honako hauek dira atal sindikalen eskumenak:

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

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

c) Enpresan dauden arazoen inguruko informazioa bidali eta jasotzea.

d) Erakundeko langileen artean propaganda egin eta afiliatuak erakartzea.

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

f) Kanpoko aholkulariak bertaratzeko eskatzea, behar izanez gero.

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

107. artikulua.– Atal sindikaletarako bermeak.

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

35 ordu hileko, botoen % 15 lortuta.

50 ordu hileko, botoen % 17,5 lortuta.

65 ordu hileko, botoen % 20 lortuta.

80 ordu hileko, botoen % 22,5 lortuta.

95 ordu hileko, botoen % 25 lortuta.

110 ordu hileko, botoen % 27,5 lortuta.

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

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

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

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

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

– Nahikoa ordu-kreditua izatea.

– Enpresa-batzordeko kideak edo ordezkari sindikalak izatea.

– Gutxienez 6 hilabeterako liberatzea.

Halaber, atal sindikalek lanpostuaren berezko eginkizunetatik liberatu ahalko dituzte beren kideak, sindikatuko ordezkari-lanak egin ditzaten, betiere afiliazioaren % 10 badute, plantilla osoari dagokionez. Atal sindikal bakoitzak gehienez langile bat liberatu ahalko du, eta liberatu den langile horrek enpresa-batzordeko, Administrazio Kontseiluko edo ordezkari sindikalen kide izan beharko du.

Afiliazioaren ehuneko hori urte bakoitzeko ekainaren eta abenduaren amaieran kontrastatu beharko da, atal sindikal bakoitzak Langileen Zuzendaritzari aurkeztuko dion afiliatuen izen-zerrendaren arabera.

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

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

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

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

Sei hileko gutxieneko aldia ez da aintzat hartuko amatasun-, aitatasun-, adopzio- eta harrera-egoeretarako.

108. artikulua.– Ordezkari sindikalak.

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

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

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

109. artikulua.– Ordezkari sindikalentzako bermeak.

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

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

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

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

111. artikulua.– Ordu sindikalen eskaera.

Normalean, lizentzia sindikalak osteguneko 12:00ak baino lehen eskatuko dira hurrengo asterako; jaieguna, zubia edo jai-bezpera bada, baina, lizentziak azken lanegunean eskatu beharko dira, goizeko 10:00ak baino lehen, Antolaketa eta Giza Baliabideei idatziz adierazita.

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

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

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

Atal sindikalen batzarretarako baimenak aurreko asteko ostegunean 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.

112. artikulua.– Parte-hartze sindikala.

Sindikatuek enpresan parte hartuko dute, honako batzorde hauen bitartez:

1.– Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea.

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

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

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

2.– Zerbitzu-koadroen Batzordea.

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

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

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

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

3.– Gizarte Laguntzen Batzordea.

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

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

4.– Lanpostuen Baloraziorako Batzordea.

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

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

5.– Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea.

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

Xede horrekin hitzartzen den araudian oinarrituko du funtzionamendua.

6.– Euskara Batzordea.

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

7.– Epaimahai Aztertzailea.

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

8.– Prestakuntza Batzordea.

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

9.– Berdintasun Batzordea.

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

HAMAIKAGARREN TITULUA

SARIAK ETA ZIGORRAK

113. artikulua.– Sariak.

Langileen jokabidea, errendimendua, ardura eta gaitasun bikainak saritzeko xedeaz, eta betebeharretan gero eta hobeto ibil daitezen, sariak emango dira honako zio hauengatik:

– Merezimenduzko ekintzak.

– Iraunkortasuna enpresan.

114. artikulua.– Merezimenduzko ekintzak.

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

Honako hauek izan daitezke merezimenduzko ekintzetarako sariak:

a) Diru-ordainak; gehienez, hileko sei ordainsari.

b) Opor-egun gehiago; gehienez, langileari legez urtebetean dagokionaren bikoitza.

c) Ordaindutako baimena; gehienez, hamar egunekoa.

d) Bidaiak eta ikasketa-bekak.

e) Laudoriozko gutuna.

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

Aurreko sariak kalkulatzeko, hileko ordainsaritzat hartuko da balorazio-soldataren eta antzinatasunaren kontzeptuen batura.

115. artikulua.– Iraunkortasun-saria.

Honetan datza:

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

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

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

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

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

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

116. artikulua.– Sariak ematea.

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

Merezimenduzko ekintzengatik ematen diren sariak langileen espediente pertsonalean jasoko dira, hitzarmen honen 127. eta 137. artikuluetan ezartzen diren ondorioetarako.

Faltak eta zigorrak.

117. artikulua.– Definizioa.

Faltatzat hartzen da nahita edo zabarkeriaz egindako ekintza edo ez-egite oro, baldin eta lan-arloan indarrean dauden xedapenetariko edozein haustea badakar.

118. artikulua.– Falten sailkapena.

Faltak, berezko astuntasunaren, ondorioen behinekotasunaren eta asmoaren arabera, hiru multzotan sailkatzen dira: arinak, astunak eta oso astunak.

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

Falten zerrenda

119. artikulua.– Honako hauek dira falta arinak:

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

2.– Norberak higienerik edo garbitasunik ez izatea eta uniformea 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 soila, axolagabekeria edo zabarkeria, zerbitzuaren segurtasunean edota erregulartasunean eraginik ez badu.

5.– Zerbitzuan zuzen ez jokatzea, gainerako edozein langile edo erabiltzailerekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratetako langileekin eta abarrekin), baldin eta jokabide hori, duen garrantzia dela-eta, hurrengo multzoetan sartu ez bada.

6.– Irudiari edo itxurari buruzko adierazpen iradokitzaile eta 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.

120. artikulua.– Honako hauek dira falta astunak:

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

2.– Lizentziak lortzeko gezurrak esatea.

3.– Karguaren berezko zerbitzuetan mesede-tratua ematearen truke sariak onartzea.

4.– Urtebetean lau falta arin egitea.

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

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

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

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

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

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

11.– Ondorio astunak izanik ere hurrengo multzoan sartzen ez diren zabarkeriak, zuhurtziaga-bekeriak eta arau-hausteak egitea.

12.– Lanaren errendimendua nahita eta behin-behinean gutxitzea.

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

14.– Errespetu edo adeitasun falta nabaria izatea beste langileren batekin, erabiltzaileekin edo hirugarrenekin (hornitzaileekin, kontratetako langileekin eta abarrekin).

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

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

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

121. artikulua.– Honako hauek dira falta oso astunak:

1.– Lanera behin baino gehiagotan huts egitea, justifikatu gabe edo aldez aurretik jakinarazi gabe, 90 egunean 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, kontratetako langileei eta abarrei) ere.

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

5.– Kontratuaren fede ona haustea.

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

7.– Ohiko edo itundutako laneko errendimendua nahita eta era jarraituan gutxitzea.

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

9.– Zerbitzua justifikatu gabe bertan behera uztea, baldin eta segurtasunean edo 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.– Ezarritako segurtasun-neurri guztiak ez erabiltzea; 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 duintasuna errespetatua izateko eta kontuan hartzeko duen oinarrizko eskubidea urratzea, hitzezko irainen edo irain fisikoen kontrako babesa barne.

18.– Laneko jazarpena edo mobbing-a. Jazarpena da norbanako baten nortasunaren, duintasunaren edo osotasun fisikoaren edo psikikoaren aurkako jokaera errepikakorra, hitzezkoa, ekintzazkoa, keinuzkoa edo idatzia egitea edo haren lanpostua arriskuan jarri edo laneko giroa kaltetu dezakeen ekintzaren bat egitea.

19.– Sexu-xantaia, hau da, enplegua lortzeko, lan-baldintza bat izateko edo lanean irauteko baldintzatzat jartzea biktimak sexu-mesedea egitea, 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-edukiez edo eduki sexistaz; sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, enpresaren Zuzendaritzaren eskumenen mendeko eremuan sortuz gero, subjektu aktiboa edozein izanda ere. Errepresaliak hartzea salaketa jarri, lekukotza eman, lagundu edo jazarpen-ikerketetan parte hartzen duten pertsonei edota halako jokabideen aurka azaltzen diren pertsonei, bai norberaren kasuan, bai hirugarrenen kasuan. Edozein eraso fisiko egitea edo berez mota horietakoa izan daitekeen beste edozein portaera edukitzea.

20.– Urtebetean lau falta astun egitea.

21.– Aurrekoen antzeko beste edozein gauza egitea edo legeetan, erregelamenduetan eta aplika daitezkeen bestelako xedapenetan halakotzat hartutakoak egitea.

Zigorren sailkapena.

122. artikulua.– Honako hauek dira falta arinei dagozkien zigorrak:

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

123. artikulua.– Honako hauek dira falta astunei dagozkien zigorrak:

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

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

124. artikulua.– Honako hauek dira falta oso astunei dagozkien zigorrak:

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

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

c) Egoitzaz aldatzea, aldi baterako edo behin betiko.

d) Kaleratzea.

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

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

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

Aldi batez enplegu eta soldatarik gabe uzteko zigorra erregelamendua desegoki interpretatzeagatik, hutsegiteengatik, arriskuaren pertzepzio okerrarengatik eta abarrengatik izan bada, zigorra osatzeko edo haren ordez, 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.

126. artikulua.– Honako hauek dira inguruabar aringarriak:

1.– Espedientean zigorrik jasota ez izatea.

2.– Lehenago sariak edo aipamen laudagarriak merezi izana.

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

4.– Haserretzea edo itsutzea eragin duten estimuluen ondorioz hala jokatu izana.

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

6.– Unean bertan damutzearen ondoriozko bulkadaz, faltaren efektuak konpontzen, gutxiagotzen eta iraindutako pertsonari atsegin ematen saiatu izan, edo egindakoa aitortu izana.

7.– Aurrekoen antzeko zentzua duen beste edozein.

127. artikulua.– Honako hauek dira inguruabar astungarriak:

1.– Aurretik baliogabetu gabe dagoen antzeko faltaren bat egin izana.

2.– Ezkutatzea, honela ulertuta: zer gertatu den argitzeko oztopoak eragiten dituzten faltsukeriak, 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.

128. artikulua.– Ezarri beharreko zigorra graduatu egin beharko da, kasu bakoitzean izan diren inguruabar aringarriak edo astungarriak kontuan izanik; halaber, kontuan izan behako da gertakarien neurria, eragindako kaltea eta egilearen asmoa.

Sari edo aipamen laudagarri bakoitza behin baino ezin izango da aringarritzat hartu. Horren ostean, birtualtasuna galduko du.

Inguruabar aringarririk izanez gero, faltari dagokion zigorra gutxieneko graduan ezarriko da.

Bi inguruabar aringarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, aurreko multzo hurrenari dagokion zigorra ezartzea dago.

Bi inguruabar astungarri edo bakarra baina oso kualifikatua izanez gero, behar den zigorra gehieneko graduan ezarriko da.

Falta berean inguruabar aringarriak eta astungarriak biltzen direnean, batak bestea kitatuko du.

129. artikulua.– Hutsegiteen preskripzioa.

Langileen faltak preskribatu egiten dira, jarraituak, ezkutukoak edo jokaera konplexuen ondoriozkoak izan ezik, ondoren zehazten den egun-kopurua igaro ondoren, enpresaren Zuzendaritzak falta hori izan dela jakiten duenetik aurrera eta, betiere, falta izan eta sei hileko epean:

– Falta arinak, 10 egunean.

– Falta astunak, 20 egunean.

– Falta oso astunak, 60 egunean.

Kasuan kasuko diziplina-espedientea irekitzeak eten egingo ditu aipatutako preskripzio-epeak.

Prozedura.

130. artikulua.– Falta izan daitekeen egoera bat izanez gero, haren berri duen arduradunak espedienteen instrukzio-egileari jakinaraziko dio, gertakari guztiak azalduko dizkio, eta bidezkotzat jotzen dituen frogabideak proposatuko ditu.

Instrukzio-egileak 5 laneguneko epea izango du zer gertatu den ikertzeko, bai eta gertaerak falta diren ala ez erabakitzeko ere; beraz, artxiborako izapidea egingo du, falta arina bada edo diziplina-espedientea irekitzeko moduko falta dela uste bada.

131. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina egin dela uste baldin badu, kasuan kasuko zigorra ezarriko du, eta langileari idatziz jakinaraziko dio, bost laneguneko epean; bertan, zehatz-mehatz azalduko da zergatik ezartzen zaion zigorra eta zein zigor ezarri zaion. Langileak jakinarazpena jaso izanaren kopia sinatuta itzuliko du.

132. artikulua.– Instrukzio-egileak falta arina baino gehiago dela izan daitekeela uste badu, egindako jarduketen bidez gertakariak egiaztatu ondoren, diziplina-espedientea irekiko du. Espedienteari hasiera emateko, lehenik, kargu-orria formulatzeko akusazio-izapidea egingo du, beste 5 laneguneko epean, diziplina-espedientearen irekiera eragin duten gertakariak zehaztuta.

Kargu-agiria interesdunei jakinaraziko zaie, eta bost laneguneko epea emango zaie erantzun dezaten. Espedientepean dagoen pertsonak agiria jaso izana sinatu beharko du, eta egin nahi ez badu, bi lekukoren aurrean emango zaio.

Batzorde Iraunkorreko idazkariari jakinaraziko zaio diziplina-espedientea ireki dela, kargu-agiria igortzen denetik bi lanegunera gehienez.

Interesdunak, deskargu-orriaren bitartez erantzuteko duen bost laneguneko epea igaro ondoren, deskargu-orria aurkezten ez badu, instrukzio-egileak entzunaldiaren izapidea bete dela adieraziko du, eta espedientea izapidetzen jarraituko du.

Deskarguak jaso eta gero, instrukzio-egileak egoki irizten dituen frogabideak hartuko ditu, eta frogatutzat ematen dituen gertaerei buruzko txosten bat idatziko du; bertan, astuntasunaren arabera, zer-nolako falta den adieraziko du, eta erantzukizuna alda dezakeen inguruabarren bat ikusi duen esango.

Espedientea izapidetu bitartean, erruztatuak aholkulari sindikal baten edo Batzorde Iraunkorrak berak izendatutako kide baten laguntza izan dezake. Laguntzaile horrek eginbide guztietan lagundu diezaioke, frogabideak proposa ditzake, eta espedientea ikus dezake, behin amaituta, instrukzio-egilea aurrean dela.

Espedienteak ezin izango du bi hil baino gehiago iraun, kargu-orriaren jakinarazpen frogagarria egiten denetik zigorra ezarri arte, baldin eta ezohiko inguruabarrik ez badago (hala nola, espedientepean dagoen pertsona oporretan egotea, karguak ugaritzea eta abar). Halakorik bada, instrukzio-egileak gehienez hilabete luza dezake epea, betiere horretarako arrazoiak emanda.

133. artikulua.– Zigorra ezartzeko eskumena.

Falta arinetarako zigorrak espedienteen instrukzio-egileak ezarriko ditu zuzenean.

Falta astunetarako edo oso astunetarako zigorrak, berriz, Giza Baliabideetako zuzendariak ezarriko ditu, kaleratzea ez baldin bada. Kasu horretan, Administrazio Kontseiluak edo ondore horietarako eskuordetutako pertsonak ezarriko du.

Edozein zigor ezartzen dela ere, guztiak jakinarazi behar zaizkie Batzorde Iraunkorreko idazkariari eta langilearen atal sindikalari, gehienez bi laneguneko epean, langileari zigorra jakinarazten zaionetik aurrera.

134. artikulua.– Zigorren ezarpena.

Diziplinazko kaleratzeetan, zigorrak erabateko ondorioak izango ditu kaleratzearen jakinarazpenean adierazten den egunetik aurrera; gainerakoetan, ordea, zigorraren ezarpena indarrean jarriko da irmoa izan eta 30 eguneko epearen barruan, bai haren aurka erreklamazio judizialik egin ez delako, bai berresteko epai irmoa egon delako.

Beste zigor batzuk ordezkatu edo osatzeko prestakuntza-saioak sei hileko epean eman beharko dira, zigorrak irmoak direnetik aurrera.

15 egun edo gehiago enplegu eta soldatarik gabe uzteko zigorra bada, langileak hala eskatzen badu, lehen nomina aurreratzeko arbitrajea egin daiteke, behin baino ez.

135. artikulua.– Behin-behineko etendura.

Oso falta astunak direnean eta inguruabarrek hala eskatzen dutenean, espedienteen instrukzio-egileak erabaki dezake espedientepekoa enplegurik eta soldatarik gabe uztea aldi batean, izapideak dirauen bitartean, eta horren berri eman behar die enpresaren Zuzendaritzari, auzipetutako langilearen sailari eta Batzorde Iraunkorreko idazkariari.

136. artikulua.– Zigorrak baliogabetzea.

Langileek egindako lan-falten ondoriozko zigorrak beren espediente pertsonaletan idatziko dira, eta baliogabeturik geratuko dira hortik 3 hilabetera, falta arinak badira; urtebetera, falta astunak badira, eta 3 urtera, falta oso astunak badira; baldin eta langileak epe horietan astuntasun bereko edo handiagoko faltarik egiten ez badu.

Zehapenaren idatzi-oharrak indarrean dirauen bitartean, langile berak merezimenduzko ekintzaren bat dela medio sariren bat jasotzen badu, oharraren iraupena % 50 murriztuko da.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lan-poltsa.

Urteko kopuruan izan daitezkeen gehiegizko orduen konpentsazioari eta lanerako ezintasun iragankor luzeei, lan-gainei, oporrei eta abarrei erantzun ahal izateko, lan-poltsa gisa erabiliko dira honezkero prestakuntza izan duten kanpoko langileak, lanpostu horiek betetzeko gaitasuna baitute. Gidari kobratzailea, treneko agentea, operazioen agentea, geltokiko burua, txartel-zulatzailea, bezeroarentzako informazioa eta arreta, geltokietako laguntzailea, treneko/euskotraneko agentea, funikularreko agente bakarra eta abar.

Aribideko urtean edo hurrengo urterako metatutako orduen poltsa konpentsatzeko egin beharreko kontratazioak aldi baterako kontratu zuzenen bitartez egingo dira, uneko modalitateak erabilita (lanaldi partzialekoa, lanaldi osokoa, praktiketakoa eta abar).

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Iragazkortasun-klausula.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden eta 2005eko uztailaren 29an Eusko Trenbideakeko langile finkoak ziren edo enpresaren lan-poltsa ofizialetan zauden langileek enpresan nahiz

ETSn sortzen diren lanpostuak eskuratzeko aukera izango dute, denbora-mugarik gabe; betiere, dagokion deialdiaren oinarrietan eskatzen diren betekizunak betetzen badituzte, deialdian jasotzen diren probak gainditzen badituzte eta Eusko Trenbideaken indarrean den hitzarmen kolektiboko irizpideak betetzen badituzte. Halaber, barne-deialdia bete gabe geratzen bada egin daitekeen kanpo-deialdiaren aurretik egongo dira.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berme-klausula.

«Lineen kudeaketa» agirian jasotzen diren eginkizunak beteko dituen operazioen agentearen kategoria sortu da, enpresaren erronka eta premia berriei erantzuteko.

Hortaz, lehenik eta behin, figura hori ezartzeak ez du esan nahi, inola ere, treneko agentearen kategoria desagertu denik edo treneko agenteen kopurua murriztu denik, kategoria berriaren mesedetan. Hau da, treneko agentearen kategoria ez da desagertzeko kategoriatzat hartuko; beraz, treneko agenteen bidez beteko dira sor litezkeen lanpostu hutsak.

Operazioen agenteek, treneko agenteak egiten dituen gidatze-jarduerei dagokienez, honako hau egin ahalko dute:

1.– Plantilla osatzeko hitzartu den ehunekoak bere gain hartzen ez dituen absentismo-gainen edo ekoizpen-gainen ondoriozko txandak nahiz bat-bateko zerbitzuak betetzea.

2.– Prestakuntza-prozesuetan dauden langileak ordezkatzea.

3.– Hirugarrenak trebatzea, gidariak eta geltokietako langileak gehienez bi urterik behin birziklatzeko helburua lor dadin, kontuan hartuta kategoria bereko agenteen bidezko prestakuntza gailenduko dela.

4.– Antzeko egoera guztiak, zeinak Batzorde Paritarioari jakinaraziko baitzaizkio, jarraipena egin dezan.

Operazioen agenteek beren egitekoa bete ahal izan dezaten, gidatze-gaikuntzak ezin hobeto zaintzeko behar diren gidatze-jarduerak bermatuko dira; horretarako, koadroko asteak erabiliko dira, beharrezkoa bada.

Operazioen agenteen lan-antolaketa zerbitzu-koadro orientagarrien bidez ezarriko da; zerbitzu-koadro horietan, absentismoko ordezkariak ere badirenez, enpresaren antolaketa-premiei eta jarduera-gainei erantzuteko aukera emango da.

Halere, operazioen agenteen kategoriako langileek, koadro orientagarrian, bermatuta izango dituzte asteko atsedenaldiak, honako aldi hauetan izan ezik:

1.– Udaldian (16 astez, ekainaren 1etik irailaren 30era), Aste Santuan (operazioen agenteen kolektiboaren oporrekin bat egiten duten 6 asteetan), Gabonetan (operazioen agenteen kolektiboaren oporrekin bat egiten duten 6 asteetan).

2.– Ekitaldiak direla-eta zerbitzu bereziak ematen diren asteetan:

– Ekitaldi ziklikoak: Kilometroak, Ibilaldia eta Donostiako jaiak.

– Ekitaldi jendetsuak: Bidaiari ugari mugi ditzaketenak dira, eta, estali ahal izateko, langile asko aurreikusi behar dira gidatze-lanetarako, arreta komertzialerako eta abarretarako. Ekitaldi jendetsuak halakotzat hartuko dira Batzorde Paritarioan.

Zerbitzu-premiak direla-eta operazioen agenteei koadro orientagarrian aste bakoitzerako bermatzen zaien atsedenaldia aurreko puntuetan azaldutako aldietatik kanpo jarri behar bada, hitzarmen kolektiboaren 21. artikuluan jasotzen den konpentsazioa aplikatuko da.

Aurreko paragrafoetan adierazitakoa bazter utzi gabe, operazioen agenteen lan-baldintzei eta ordainsariei dagokienez, hitzarmen kolektiboaren 2005eko uztailaren 29ko aurreakordioan xedatutakoari helduko zaio.

Lineako agente komertzialentzat, zerbitzu-koadro orientagarriak ezarriko dira.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Atxuriko eta Vitoria-Gasteizko tranbiaren lantegietako langileen subrogazioa.

Plantilla egonkorra izan dadin, zerbitzuok kontratatzeko egiten diren esleipenetan, esleipendun berriek bermatu egingo dute Atxuriko eta Vitoria-Gasteizko tranbiaren lantegietan lan egiten duten langileak subrogatzea.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berdintasunerako Plana.

Eusko Trenbideak sozietateak nahitaez errespetatu behar du lan-esparruko tratu- eta aukera-berdintasuna, eta, helburu hori duela, gizonezkoen eta emakumezkoen artean lan-diskriminaziorik ez izateko neurriak hartzen jarraituko du, baita berdintasunerako planak aplikatzen ere.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Kontratuak deuseztatzea.

Ez da kontraturik deuseztatuko, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan xedatutakoa oinarritzat hartuta.

Langileen Estatutuaren 49.1.m) artikuluan xedatutakoarekin bat etorrita, lan-kontratua amaitzeko arrazoia izango da langileak hala erabakitzea, bere burua behartuta ikusten duelako lanpostua behin betiko uztera, genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.

Baliogabea izango da genero-indarkeriaren biktimak diren langileen kontratua amaitzeko erabakia, baldin eta beren lanaldia laburtzeko edo berrantolatzeko, tokiz mugitzeko, lantokiz aldatzeko edo lan-harremanak eteteko eskubidea erabiltzearen ondorioa bada, 1/2004 Lege Organikoak aitortutako terminoetan eta baldintzetan.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Gehiegizko kopuruak eta larunbat gauak itzultzeko prozedura.

Urteko zenbaketa-txostena banatu ondoren, lan egindako larunbat gauen kontura ordu positiboen eta/edo metatutako egunen saldoa duten enplegatuek nahi dituzten egun guztiak eskatu beharko dizkiote eskulaneko arduradunari, apirilaren 1a baino lehen, lehentasun-ordenan.

Eskaera horiei lehentasunez erantzungo zaie, horretarako dauden baliabideak erabilita; baliabideak baino eskaera gehiago badaude, lehentasun-irizpide objektiboak ezarriko dira (adibidez, oporren txanda). Eskaerak xede horretarako dauden baliabideen arabera onetsiko dira, itzuli beharreko lanaldien bolumen orokorrean oinarrituta.

Eskaerak eskatu den eguna baino 30 egun lehenago onetsi edo ezetsi beharko dira, beranduenez.

Eskatutako egunetan onetsi ezin badira, eskulan-zerbitzuak ezartzen dituen egunetan hartuko da atsedenaldia, ekainetik irailera bitartean, eta ez da dirurik jasotzeko eskubiderik izango egun horien truke.

ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Lanpostu bakoitzerako ezarrita dauden gaitasun mediko-laboralak gutxieneko eskakizunak dira, eta gaitasun mediko-laboralen araudian erregulatuko dira.

Gaitasun mediko-laboralak inola ere ezingo dira erabili enpresara sartzeko edo kategoria berrietara sartzeko lehentasun-indizeak finkatzeko.

Kanpo- eta barne-deialdietan, enpresara sartzeko gaitasun mediko-laboralak argitaratuko dira, izangaiek eskaini den kategoriara sartzeko bete beharko dituztenak.

Euskotreneko mediku-zerbitzuaren ustez langile bat bere kategorian geratu ezin bada, gaitasun mediko-laboralak gainditu ez dituelako, 95. artikulua (Aldi baterako egokitzapena) aplikatuko da.

BEDERATZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Urrutiko lana.

Artikulu honen testua berrikusi egingo da, Euskadiko sektore publikoko langile publikoen telelana arautzen duen araua indarrean jarri eta argitaratzen denean.

Euskadiko sektore publikoko langile publikoen telelana arautzen duen dekretuak ezar dezakeena bazter utzi gabe, Euskotrenen honako erregulazio hau izango du urrutiko lanak:

– Aurrez aurrekoa ez den urrutiko lana: lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko modu bat da, zeinaren arabera lana langilearen etxean edo langileak aukeratutako lekuan egiten baita, lanaldi osoan, erregulartasunez.

Telelana zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat da, eta modalitate horretan enpresaren bulegoetatik kanpo garatu daiteke lanpostuaren eduki edo zati funtzionala, baldin eta zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz.

Hala, hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek lana antolatu eta egiteko modu berritzailetzat jotzen dute aurrez aurrekoa ez den lana edo telelana. Teknologia berrien aurrerapenaren ondoriozkoa da, eta lan-jarduera enpresaren instalazioetatik kanpo egiteko aukera ematen du. Arlo honetan, Langileen Estatutuaren 13. artikuluan, Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuan eta hitzarmen honetan xedatzen dena aplikatuko da.

– Telelana ezartzeko banakako akordioa idatziz formalizatuko da, eta borondatezkoa izango da hala langilearentzat, nola enpresarentzat.

– Banakako akordioari, Langileen Estatutuaren 8.3 artikuluan lan-kontratuaren oinarrizko kopiari buruz ezartzen diren arauak aplikatuko dira, baita Urrutiko lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legea ere, osorik, eta, akordioan, honako alderdi hauek zehaztuko dira gutxienez:

a) Hitzartutako urrutiko lana egiteko behar diren baliabideen, ekipamenduen eta erreminten inbentarioa, enpresak langilearen esku utziko dituen kontsumigarriak eta elementu higigarriak barne. Hala, irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 11. eta 12. artikuluetan xedatzen dena betetzeko, telelanean aritzen direnek eskubidea izango dute enpresak gutxienez honako baliabide, ekipamendu eta erreminta hauek hornitzeko, jarduera profesionala garatzeko beharrezkoak badira:

– Ordenagailua, tableta, Smart PCa edo antzekoa, teklatua eta sagua.

– Linea eta konektatzeko (wifia) behar diren datu nahikoak dituen telefono mugikorra.

– Langileak hala eskatuta, enpresako mediku-zerbitzuak txostena eman badu, aulki ergonomiko homologatua.

– Baliabide horiez gain, langileak, urrutitik lan egitearen ondoriozko edozein kontzepturengatik gastu gehiago egin ahal baditu, gehienez hirurogei (60) euro jasoko ditu hilean, telelanean hitzartutako lanaldi-portzentajearekin proportzioan; zenbateko hori soldata-taulak igotzeko ehuneko berean igoko da. Zentzu horretan, eguneko erreferentzia hiru (3) egunekoa izango da.

b) Langilearen lan-ordutegia eta, hala badagokio, prestasun-arauak. Urtero aplikatzen den lan-egutegi aplikagarriaren zirkularra izango da erreferentzia.

c) Aurrez aurreko eta urrutiko lanaren arteko banaketa eta ehunekoa.

d) Urrutiko lana egiten duen langileak atxikita duen lan-egoitza, non, hala badagokio, aurrez aurreko lanaldiaren zati bat egingo baitu.

e) Langileak urrutiko lanerako hautatzen duen tokia; nolanahi ere, toki horrek EAEn, EAErekin mugakideak diren komunitateetan edo langileak enpresari adierazitako bizilekuan egon beharko du.

f) Enpresak edo langileak eska dezake telelanaren aukera aldatzea, idatziz jakinarazita gutxienez 30 egun natural lehenago, gertaera larriren bat edo ezinbesteko gertaeraren bat gertatzen denean izan ezik, kasu horretan aurrez aurreko lanean hasi beharko baita berriz.

g) Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 14. artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, langileak txartel elektronikoaren bidez erregistratuko du lanaldia, eta, posible ez bada, «Enplegu- eta soldata-arloko administrazio-prozesuen» atalari eta goragoko hierarkikoari adieraziko die zer unetan hasi eta amaitu duen lanaldia, posta elektronikoen bidez.

h) Urrutiko lana normaltasunez egitea eragozten duten zailtasun teknikoak izanez gero jarraitu beharreko prozedura: langileak harremanetan jarri beharko du Erabiltzaileentzako Arreta Zentroarekin.

i) Enpresak langileen legezko ordezkarien parte-hartzearekin batera datuak babestearen arloan emandako jarraibideak, urrutiko lanean berariaz aplikatzekoak direnak.

j) Enpresak, langileen legezko ordezkariak informatu ondoren, informazioaren segurtasunari buruz emandako jarraibideak, urrutiko lanean berariaz aplikatzekoak direnak.

k) Urrutiko lanari buruzko akordioaren iraupena.

l) Langileak, aurrez aurreko lanaldira erabat itzultzen denean, eman zizkioten baliabide material guztiak itzuli beharko ditu.

– Euskotrenen jarduera dela-eta, lanpostu ugarik langilea bertan egotea eskatzen dute; beraz, hitzarmen kolektiboaren I. eranskinean ezarritako ordenari jarraikiz, honako lanpostu hauetan egin ahalko da telelana:

• Ardura-taldea, 11. maila.

– Analista programatzailea.

– Kudeatzaile administratiboa.

– Administrazio-ataleko burua.

– Euskarako itzultzailea.

– Segurtasuneko bulego teknikoko teknikaria.

– Segurtasun-teknikaria.

– Lan-arriskuen prebentzio-teknikariak.

– Ingurumen-teknikaria.

– Kalitateko teknikaria.

– Programatzailea.

– Zuzendaritzako idazkaria.

– Administrari guztiak.

– Aurrez aurrekoa ez den lan-sistema hau aukeratzen duten langileek aurrez aurre bakarrik aritzen direnen eskubide berberak izango dituzte, aurrez aurreko lanak berezkoak dituen eskubideak izan ezik. Bereziki, urrutiko langileek beren lanbide-taldearen eta eginkizunen arabera zehaztutako ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, gutxienez.

– Euskotrenek, langile horien lanbide-sustapena bultzatzearren, beharrezko neurriak ezarri beharko ditu, langile horiei enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko daukaten eskubidea bermatzeko. Halaber, mugikortasunari eta sustapenari bide emateko, argitaratzen diren barne-deialdien berri eman beharko die, ohiko bideak erabilita. Prestakuntza Planean, lan-modalitate hau kontuan hartuko da, Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 9. artikuluan jasotzen diren gogoeta espezifikoekin.

– Urrutiko langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legean eta berori garatzeko araudian ezarritakoa aplikatuko zaie. Arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-plangintza eguneratu egingo dira, Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 16. artikuluan xedatzen denarekin bat.

– Telelanean aritzen diren langileek enpresako gainerako langileen eskubide kolektibo berberak edukiko dituzte, eta langileen edozein ordezkaritza-instantziarako antolatzen diren hauteskundeetan parte hartzeko eta hautatuak izateko baldintza berberak izango dituzte. Ondorio horietarako, aurkakoa adostu ezean, telelanean aritzen direnek aurrez aurreko lana egiteko lantoki berean atxikita egon behar dute.

Telelanean aritzen direnek langileen legezko ordezkaritzaren informazioa jasotzen dutela eta harekin benetan eta pribatutasun-bermeekin harremanetan jartzeko aukera dutela bermatuko da. Horretarako, enpresak informazio sindikalari buruzko atari birtualetarako sarbidea emango die, BEGIRAren bidez; nolanahi ere, datuen babesa bermatuko da.

– Berdintasunerako Planean, lan-modalitate hau kontuan hartuko da, Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 4. artikuluan jasotzen diren gogoeta espezifikoekin.

– Enpresak bere kontura hornituko ditu telelanean aritzeko behar diren baliabideak; baliabideok langileak jartzen baditu, horiek erabili eta amortizatzeko araubidea hitzartuko da. Edonola ere, enpresak bere gain hartuko ditu ekipamenduak martxan jarri eta horietan mantentze-lanak egiteko gastuak.

– Enpresa arduratuko da Datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa betetzeko behar diren neurriak ezartzeaz.

– Deskonektatzeko eskubidea: aldeek telelanerako ordutegi bat hitzartu behar dute, eta, horretaz gainera, lanaldia erregistratzeko modua ezarri beharko da, eta erregistroa egitera behartu.

– Euskotrenen Zuzendaritzak eskaera egiteko bi epe irekiko ditu (bata azaroko lehenengo hamabostaldian, eta bestea maiatzeko lehenengo hamabostaldian), modalitate honetan aritu nahi dutenek eskaera aurkez dezaten. Eskaerak egiteko epea amaitu eta hogei laneguneko gehieneko epean, eskaerei erantzungo die, onesteko edo ezesteko. Eskaera onetsi ondoren, langileak eta Euskotrenen Zuzendaritzak akordio bat sinatuko dute, goian adierazitakoarekin bat. Nolanahi ere, Euskadiko sektore publikoko langile publikoen telelana arautzen duen dekretuak ezar dezakeenaren antzekoa izango da eskaerak onetsi edo ezesteko prozedura, eta, eskaera ezesten bada, ezezkoa emateko arrazoien berri emango zaio langileari.

– Gutxienez, telelanean aritzeko aukera ematen duten lanpostuak dauzkaten eta betekizunak betetzen dituzten langileen eskaeren % 50 onetsiko dira.

– Hiru hilez behin, jasotako eskaeren kopuruari, onetsitako eskaeren kopuruari, ezetsitako eskaeren kopuruari eta ezesteko arrazoiei buruzko informazioa emango zaie langileei, Batzorde Iraunkorreko idazkariaren bidez.

HAMARGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Salgaien agentea.

Euskotreneko unitateak interes orokorreko trenbideetatik ibiltzearen inguruan sortu den negozio-aukera dela bide, eta FOM/2872/2010 Aginduaren 6. artikuluan ezartzen den baldintza betetze aldera (FOM/2872/2010 Agindua, azaroaren 5ekoa, trenbideetako langileek zirkulazio-segurtasunarekin lotuta dituzten eginbeharrak betetzeko titulu gaitzaileak eskuratzeko baldintzak ezartzeko dena, bai eta langileen prestakuntzarako eta mediku-azterketetarako zentro homologatuen araubidea ere),

enpresak honako konpromiso hauek hartzen ditu:

a) Interes Orokorreko Trenbide Sarean ibiltzeko homologazio-ikastaroaren gastu guztiak (matrikula, tasak eta abar) ordaintzea.

b) Hitzarmen kolektiboaren 37. artikuluan jasotzen den baimena baimen ordaindu gisa aplikatzea.

c) Batzorde Paritarioaren 2009ko uztailaren 25eko akordioak salgaien agentearen figurari buruzko hitzarmen kolektibora egokitzea; figura hori hitzarmen kolektiboaren I. eranskinean jasotzen da, 8. mailan.

a) eta b) apartatuetan jasotzen diren ordainketek, gutxienez, 2 agente izango dituzte urtean, baina, zerbitzu-premiak direla-eta, gehiago izan ahalko dira.

Gainera, ikastaroa ordaintzen zaien langileek Euskotrenen egon beharko dute, salgaien agente gisa, ikastaroa amaitu eta bost urtez.

HAMAIKAGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Antolaketa-neurriak.

Antolaketa-esparru berri bat taxutu da, 2021ean aplikatzen hasi zena, «Euskotrenen 2021eko Antolaketa Plana. Lehentasunezko lan-neurriak» deiturikoa, zirkulazioko segurtasuna jorratzeko, laneko absentismoari aurka egiteko eta enpresa osasungarria izateko.

Plan horren helburuak lortze asmoz, honako neurri hauek hitzartu dira, errelebo-kontratuari heltzen dioten, koefiziente murriztailearekin erretiroa hartzen duten edo, aurreko bi neurri horiei heldu nahi izan arren, erretiro-pentsioaren % 100 jasotzeko kotizazio-urte nahikorik ez duten langileentzat:

a) Lan-araubidea hiru txandatan finkatu eta egokitzea, egokitzen diren kolektiboetan.

b) Lan-araubidea bi txandatan finkatu eta egokitzea, egokitzen diren kolektiboetan.

c) Ordu-mugak indarrean edukitzea.

d) Urteko lanaldia murriztea, ordainsaria urritu gabe, gidatzeko eta aginte-postuko kolektiboetan; murrizketa hori honela egingo da:

– 2021ean: 59 urtetik gorakoek 40 ordu, 59 urte betetzen dituztenean; 61 urtetik gorakoek 60 ordu, 60 urte betetzen dituztenean; 61 urtetik gorakoek 80 ordu, 61 urte betetzen dituztenean, eta 62 urtetik gorakoek 100 ordu, 62 urte edo gehiago betetzen dituztenean. Orduak urtez urte metatu ahalko dira.

– Hurrengo urteetan: 2021eko murrizketa bera; gainera, beste 10 urte murriztuko dira urtean, urteko zenbaketan gaixotasun arrunten ondoriozko absentismoak behera egiten duen puntu bakoitzeko.

Murrizketa-orduak baliatzeko, ahal dela, langilea behin betiko erretiratu aurretik metatuko dira, eta langileak urtean baliatu ahalko ditu, langilea eta Giza Baliabideen Zuzendaritza ados jarrita.

e) 59 urtetik gorako langileei txandakako lana egokitzea, borondatez edo mediku-zerbitzuak hala eskatuta, dirua murriztu gabe, gidatzeko eta aginte-postuko kolektiboetan. Batzorde Paritarioan, prozedura espezifiko bat hitzartuko da.

f) 59 urtetik gorako langileei gaueko txandako lana egokitzea, borondatez edo mediku-zerbitzuak hala eskatuta, dirua murriztu gabe, gidatzeko eta aginte-postuko kolektiboetan. Batzorde Paritarioan, prozedura espezifiko bat hitzartuko da.

g) Absentismoko ordezkoen koadro orientagarria.

2022ko bigarren hiruhilekotik aurrera, lineako agenteek eta geltokiko agenteek, oporretako ordezkoak edo titularrak ez badira, zerbitzu-koadro orientagarrien arabera izango dituzte antolatuta lanaldiak.

Kolektibo horiei finkatu behar zaizkien koadro orientatzaileak zehazteko, kolektibo bakoitzeko kideen kopurua hartuko da kontuan, eta, koadroetan, atsedenaldi bermatuak dauzkaten asteak eta astelehenetik igandera absentismo-lanaldiak dauzkaten asteak identifikatu beharko dira. Koadrook abian jartzeko, Batzorde Paritarioan negoziatu beharko dira.

Lehen esandakoa bazter utzi gabe, lineako agenteek eta geltokiko agenteek, oporretako ordezkoak edo titularrak ez badira, 2022ko bigarren hiruhilekotik aurrera koadro orientagarrian bermatuta izango dituzte asteko atsedenaldiak, honako aldi hauetan izan ezik:

– Ekainaren 15etik irailaren 30era, Aste Santuko bi asteetan eta Gabonetako aldia osatzen duten hiru asteetan.

– Ekitaldi jendetsu ziklikoak daudenean.

– Ekitaldi jendetsuak daudenean, zeinak halakotzat hartuko baitira Batzorde Paritarioan.

Kolektibo guztietako plantilla ahalik eta ondoen dimentsionatzeko helburuz, enpresak konpromisoa hartzen du zerbitzu-koadroak eta Zerbitzuaren Urteko Plangintza (ZUP) egitean aintzat hartzeko, aldi baterako ezintasun-egoeren ondoriozko absentismoa ez ezik, beste inguruabar batzuen ondoriozko absentismo historikoa ere, 2023ko ekitaldirako. Absentismo hori kolektiboen arabera aplikatu beharko da (trena, tranbia, autobusa eta abar).

2023rako, absentismoko ordezkoak diren gainerako kolektiboek ere lan-koadro orientagarriak izango dituzte, eta absentismoko ordezkoak diren operazioen agenteen, lineako agenteen eta geltokiko agenteen baldintza beretan bermatuko zaizkie atseden-egunak.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRAK.– Arreta komertzialeko eredu berria.

Arreta komertzialeko eredu berria onetsi da; hitzarmen honen eranskin gisa jaso da, eta honako ezaugarri nagusi hauek ditu:

– Arreta komertzialaren eremuan, figura berri bat sortu da (lineako agentea), eta bereizketarik egin gabe bete ahalko ditu geltokietako txandak eta trenetako arreta komertzialeko txandak (iruzurraren aurkakoak).

– «Absentismoko ordezkoen» kopurua handitu da. Lineako agenteen kolektibo berriak bere absentismoa eta geltokiko agenteen kolektiboaren absentismoa estaliko ditu (geltokiko agentearen figura ere berria da, eta arreta komertzialeko eredu berriaren esparruan sortu da).

– Geltokiko agentearen figura sortu da, gehien behar denean geltokietan presentzia handiagoa egon dadin (geltokiak partzialki irekiko dira) eta txanda berean mugikortasun funtzionala egon dadin (geltokiko eta treneko arreta).

– Arreta komertzialeko eredu berria aplikatzearen ondorioz, geltokiko eta lineako 78 agente egongo dira, eta aldi baterako egokitzapenetarako behar direnak erreserbatuko dira.

– Bitarteko agintarien kopurua murriztu da, geltokiko agente berriek lanak deszentralizatuta izango dituztelako (txartelak saltzeko makinen eremua gainbegiratzea, seinaleak zaintzea, informazioa ematea...), eta lineako, kalitateko eta merkataritzako ikuskatzaile gehiegi daudela adierazi da.

– 5. soldata-maila esleitu zaie lineako agenteen eta geltokiko agenteen lanpostu sortu berriei.

– Geltokietako laguntzaileen 2009ko poltsatik estaliko dira bi figurak, agortu arte; gero, hitzarmen kolektiboan jasotzen den prozedura orokorra aplikatuko da.

– Ohiko lanbidean aritzeko ezintasun iraunkor osoa aitortuta edukitzeagatik egokitzapena behar duten barne-langileak ezingo dira bi kategoria horietan egon. Egokitzapen horiek 3. eta 4. soldata-mailetako oraingo lanpostuetan egingo dira, eta egoera berezietarako bakarrik erabiliko dira (egokitzapenak, maila-galerak eta abar); ahal dela, lurralde historikoaren barruan.

– Arreta komertzialeko ereduan jasotzen diren aurreikuspenak, zerbitzatutako geltokiei, irekiera-araubideari, kategoria berri bakoitzeko langile-kopuruari eta abarri dagokienez, gutxi gorabeherakoak dira, eta Batzorde Paritarioan hartutako erabakien bidez aldatu ahalko dira. Foro horretan, lanpostuak betetzeko ordena eta erritmoa ere hitzartu beharko dira.

– Geltokiko agenteen kopurua eta aurreakordioa sinatu zeneko geltokiko laguntzaileen kopurua berberak izango dira, gutxienez.

Batzorde Paritarioari dagokio arreta komertzialeko eredu berrira egokitzeko eta lana horren arabera berrantolatzeko prozedura abian nola jartzen den eta pixkaka nola garatzen den gainbegiratzea, negoziazio-batzordean aurretik finkatutako irizpideen arabera. Beharrezkoa denean, irizpideok kontuan hartu eta interpretatu beharko ditu, eta dualtasun-egoera horrek sor litzakeen kontuak ebatzi.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Trenbideko mantentze-lanak.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, trenbideko mantentze-lanak egiteko hitzartuta dauden 80 lanpostuak betetzeko behar diren deialdiak egingo dira, eta xede horrekin ezartzen den planaren arabera beteko dira lanpostuok. Lanpostu guztiak hitzarmen kolektiboaren mailetakoak izango dira; halere, batzuk gaur egungoak izan ahalko dira. Mantentze-lanetako langileek bete behar dituzten lanpostuen % 80 gutxienez teknikariek beteko dituzte, eta gainerako % 20 hitzarmeneko langileekin beteko dira beti.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Plantillaren zehaztapena.

Hitzarmen honen indarraldian, alde sinatzaileek konpromisoa hartzen dute Euskotrenen hitzarmen kolektiboan jasotzen den plantilla zehazteko dokumentu bat negoziatu eta, hala badagokio, onesteko.

Langileei esango zaie zehaztapen horrek lagundu egingo duela lanpostuetan sor litezkeen egoerei aurre egiten (lan-gainkarga, argi esleitu gabeko lanak, ordainsarietan edo lan-kargan egon litezkeen desberdintasunak...).

Egoera homogeneoan dauden 1.066 langileko plantilla estrukturalaren zehaztapenak barne hartuko du langileen antolamendua, Euskotrenen dauden egiturazko lanpostu hutsen zerrendarekin, zerbitzu-premien arabera, honako atal hauetan egituratuta:

– Atxikitako zuzendaritza.

– Lan-arloa eta -egoitza.

– Soldata-maila.

– Lanpostuaren izena.

– Pertsona-kopurua.

Zehaztapen egiteko, honako fase hauek egongo dira:

1.– Deskribapena: fase honetan, lanpostuen berezko ezaugarrien azalpen xehe, egituratu eta sistematikoa egingo da, eta ezaugarriok bat egin beharko dute unean uneko indarreko legediarekin.

2.– Balorazioa: fase honetan, lanpostuek multzoan eta elkarrekiko duten garrantzia ebaluatuko da.

3.– Multzoaren analisia: fase honetan, lanpostuak egituratu eta ordenatuko dira, eta lanpostuen kopuruak eta banaketak antolakundearen premiekin eta ekintzekin bat egiteko erabakiak hartuko.

4.– Euskotrenen Zuzendaritzari dagokio zehaztapena egin eta proposatzea, eta zuzendaritza horrek egiten duen proposamena langileen legezko ordezkariekin negoziatuko da, Batzorde Iraunkorrean.

5.– Azkenik, eskudun organoak lanpostuen zehaztapena onetsi beharko du; publikoa izango da, eta aldizka berrikusi ahalko da.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honen ordainsari-kontzeptuen ondorio ekonomikoak 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira, honako hauek izan ezik:

1.– 83. artikuluko kontzeptua, langileak egozten zaion zerbitzu bakoitzetik gutxienez bi ordu jasotzeari buruzkoa. Eskudun sailak hitzarmen kolektibo hau onesten duen egunetik aurrera sortuko da.

2.– Antzinatasuneko hileko 225 ordainsariak, 57. eta 64.b) artikuluetan jasotzen direnak. Hitzarmen kolektibo hau argitaratzen den egunetik aurrera sortuko da.

Laugarren tituluko edozein aldaketa indarrean jarriko da, eskudun sailak hitzarmen kolektibo hau onesten duen egunetik aurrera.

I. ERANSKINA

Lanpostuen zerrenda, soldata-mailen arabera antolatuta

Maila	Lanpostuaren izena
11	Ardura-taldea
	Txartel-zulatzaileen ard.
	Operazioen eta dokumentazioaren ard.
	Komunikazioen teknikaria
	Lantegietako eta instalazioetako mantentze-lanen ard.
	Trenbide nagusiaren ard.
	Enpresako psikosoziologiaren ard.
	Bizkaiko errepideen buruzagitza
	Errepideen ard. laguntzailea
	Mantentze-lanen gainbegiralea
	Zerbitzu orokorren ard.
	Hautaketen ard.
	Bezeroentzako arretaren ard.
	Gipuzkoako trenbideen ard.
	Tranbiako mantentze-lanen ard.
	Operazioen eta dokumentazioaren ard.
	Bilboko tranbiaren ard.
	Prestakuntza-prozesuen ard.
	Bizkaiko trenbideen ard.
	Gasteizko mantentze-lanak kontrolatzeko ard.
	Eskulanaren ard.
	Ticketing-aren ard.
	Hizk. normalizatzeko ard.
	Lebarioko mantentze-lanen ard.
	Megafonia bidezko arretaren ard.
	Gipuzkoako errepideen buruzagitza
	Komunikazio komertzialaren ard.
	Kanpo-komunikazioaren ard.
	Gasteizko tranbiaren ard.
	Laneko segurtasunerako eta higiene industrialerako koord.
	Controller-a
	Ingurumeneko koord.
	Segurtasunaren ard.
	Lan-harremanen eta prestakuntzaren ard.
	Kalitatea koordinatzeko ard.
	Ingeniari mekanikoa
	Ingeniari elektrikoa
	Komunikazioen ingeniaria
	Ticketing-aren ard.
	Barne-komunikazioaren ard.
	Komunikazio komertzialaren ard.

10	Instalazioko burua Zerbitzuburua Operazioetako zerbitzuburua
9	Analista programatzailea Enpresako OLT-EUD Kudeatzaile administratiboa Ikuskatzailea Administrazio-ataleko burua Lantegiko burua Euskarako itzultzailea Segurtasuneko bulego teknikoko teknikaria Segurtasun-teknikaria Lan-arriskuen prebentzio-teknikaria Ingurumen-teknikaria
8	Aginte-postuko operadorea Programatzailea Zuzendaritzako idazkaria Mantentze-lanen gainbegiralea: elektrizitatea-elektronika mekanika-pneumatika errepideko tailerra Gordailuetako operazioen teknikaria Treneko agentea – treneko trebatzailea Treneko agentea – tranbiako trebatzailea Errepideko agente trebatzailea Treneko agentea: Bilbo-Hendaia Txorierri Euskotran/tranbia Gidatzea/maniobrak Salgaiak Operazioen agentea Tranbiako operazioen agentea Gidari kobratzailea Funikularreko agente bakarra Mantentze-lanen teknikaria Elektrizitatea-elektronika mekanika-pneumatika Mantentze-lanen teknikaria: Automobilgintza

7

Administraria. Kudeaketa-kontrola
Administraria. Nominak eta gizarte-segurantza
Administraria. Antolaketa eta giza baliabideak
Administraria. Aholkularitza juridikoa
Administraria. Erosketak, kontratazioak eta besterentzeak
Administraria. Komunikazioa eta sustapena
Administraria. Kontabilitatea eta aurrekontuak
Administraria. Bildutako diruaren kontrola eta kudeaketa
Administraria. Mantentze-lanak
Administraria. Lebarioko instalazioa
Administraria. Diruzaintza
Administraria. Izapide juridikoa
Administraria. Errepideak
Administraria. Donostia
Administraria. Erosketen, kontratazioaren eta besterentzeen kudeaketa
Bezeroentzako informazioa eta arreta
Geltokiko burua: Amorebieta
Donostia-Amara
Durango
Eibar
Larrondo
Alde Zaharra
Errenteria
Bilbo-Atxuri

6

Administraria.
Azpiegituren atezaina
Biltegiko arduraduna/administraria
Geltokietako informazioaren operadorea
Lineen agente komertziala
Geltokiko burua: Berriz
Ermua
Gernika
Lutxana
Zarautz
Zumaia
Makinista-motorista
Mantentze-lanen teknikaria: Elektrizitatea
Eva salmenta-sistemako mantentze-lanen teknikaria

5	Geltokiko burua:	Ariz
		Bermeo
		Deba
		Derio
		Elgoibar
		Matiko
		Mundaka
		Orio
		Sukarrieta
		Usansolo
		Usurbil
		Deustu
	Treneko burua	
	Mantentze-lanen teknikaria Akabera	
	Geltokiko agentea	
	Lineako agentea	
4	Errepideko gidari garbitzailea	
	Erreprografiako operadorea	
	Telefonista harreragilea	
3	Instalazioko laguntzailea	
	Saltzaile banatzailea	
	Espezialista/mantentze-lanak (Atxuri)	
	Txartel-zulatzailea	
	Geltokietako laguntzailea	
	Mandataria-atezaina	

II. ERANSKINA

Iraunkortasun-sariaren taulak

	Euroak/hilabete
11. maila	939,86
10. maila	871,48
9. maila	826,35
8. maila	753,86
7. maila	676,02
6. maila	639,88
5. maila	621,06
4. maila	601,11
3. maila	585,98

Kalte-ordainak eta iraunkortasun-saria jasotzeko antzinatasun-taulak

	Euroak/laurteko	Euroak/hirurteko
11. maila	57,86	46,52
10. maila	52,30	39,22
9. maila	49,59	37,19
8. maila	45,23	33,91
7., 6. eta 5. mailak	40,55	30,42
4. eta 3. mailak	36,06	27,06

III. ERANSKINA

Uniformeak eta laneko arropa.

Kategoria	Azalpena
– Ikuskatzailea – Operazioetako zerbitzuburua – Bezeroentzako informazioa eta arreta	Konketako toalla bat Gorbata/zapi bat Udako galtzerdi pare bat Neguko galtzerdi pare bat Gerriko bat Mauka motzeko alkandora zuri bat Udako galtza bat Udako txaketa bat Mauka luzeko alkandora zuri bat Neguko galtza bat Neguko txaketa bat Euritarako jaka luze bat 3/4 Txaleko bat Txamarra bat
– Geltokietako informazioaren operadorea – Treneko agentea – Treneko/euskotraneko agentea – Geltokiko agentea – Gidari kobratzailea – Funikularreko agente bakarra – Treneko burua – Eva sistemako mantentze-lanen teknikaria – Zerbitzu orokorrak – Geltokiko burua – Gordailuetako operazioen tek. – Aginte-postuko operadorea	Konketako toalla bat Gorbata/zapi bat Udako galtzerdi pare bat Neguko galtzerdi pare bat Gerriko bat Mauka motzeko alkandora urdin bat Udako galtza bat Mauka luzeko alkandora urdin bat Neguko galtza bat Euritarako 3/4 jaka bat Txaleko bat Txamarra bat
– Lineako agentea – Txartel-zulatzailea – Operazioen agentea	Konketako toalla bat Gorbata/zapi bat Udako galtzerdi pare bat Neguko galtzerdi pare bat Gerriko bat Mauka motzeko alkandora urdin bat Udako galtza bat Udako txaketa bat Mauka luzeko alkandora urdin bat Neguko galtza bat Neguko txaketa bat Euritarako 3/4 jaka bat Txaleko bat Txamarra bat
– Mantentze-lanen teknikaria Mek. pneumatika – Mantentze-lanen teknikaria Elektriz. elektronika – Mantentze-lanen gainbegiralea – Mantentze-lanen teknikaria Automobilgintza – Lantegiko burua – Errepideko tailerreko burua – Biltegiko arduraduna/administraria – Instalazioko laguntzailea – Mantentze-lanen gainbegiralea Errepideko tailerra – Instalazioko burua – Errepideko mantentze-lanen burua	– Galtza bat, ikuspen handikoa – Mauka luzeko polo bat, ikuspen handikoa – Mauka motzeko polo bat, ikuspen handikoa – Anorak bat, ikuspen handikoa – Txaleko bat, ikuspen handikoa – Dutxako toalla bat – Lanerako sei galtzerdi – Segurtasun-oinetako pare bat – Barruko kamiseta bat