

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Gazteriaren Foru Erakundearen enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2018-2019 Gazteriaren Foru Erakundearen enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002222011994.

AURREKARIAK

2018ko urtarrilaren 23an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2017ko azaroaren 29an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko otsailaren 21a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzupeko langilegoaren
lan baldintzak arautzeko lan hitzarmena
2018 - 2019**

Aurkibidea

Idatz-zatia	Edukia	Artikuluak
I.kapitulua	Xedapen orokorrak.	1-11
II.kapitulua	Ordainsariak; soldatak; aurrerakinak; lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egiteagatiko ordainsariak; AEko egoeragatiko eta amatasunagatiko ordainsariak; garraio-gastuak; zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak.	12-29
III.kapitulua	Lanaldia; lan-egutegia; gaueko lana; asteko atsedena; jaiengatiko konpentsazioa; oporrak; baimenak eta lizentziak.	30-77
IV.kapitulua	Soldatei buruzko beste gaiak: lehenengo etxebizitza erostea; familia-laguntza; jaiotza-tasa; bekak eta ikasketa-laguntzak; mantenua; laneko arropa; aldi baterako langileek dituzten mozkin sozialak.	78-83
V.kapitulua	Lana antolatzea: lanaldi partzialean lan egiten duten aldizkako langile finkeen edo langile finkeen deialdia egitea; iraupen jakin bateko lanetarako kontratazioa egitea; eszedentziak; langileak hautatzea; barne-promozioa sustatzea.	84-95
VI.kapitulua	Aseguru kolektiboa; Elkarkidetza; San Prudentzio Lan Fundazioa; erretiro partziala; borondatezko erretiro aurreratua; ezintasun iraunkor osoa.	96-101
VII.kapitulua	Laneko segurtasuna eta osasuna; AEko egoeraren eta amatasunaren jarraipena egitea; azterketa medikoa; segurtasun-batzordeak; jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuak.	102-119
VIII.kapitulua	Prestakuntza; euskalduntzea.	120-121bis
IX.kapitulua	Ekintza sindikalaren konfigurazioa eta eragin-eremua; oro har, atal sindikalak; langileek sindikatu batean biltzeko duten eskubideari buruz: sindikatuaren edukia eta babesa.	122-157
X.kapitulua	Diziplina-araubidea.	158
Xedapen gehigarriak.		
Azken xedapena.		

I. kapitulua
Xedapen orokorrak

1. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo hau Gazteriaren Foru Erakundeak eta Arabako Foru Aldundiaren Erakunde Autonomoak zuzenean kontraturiko langile guztiei eta erakundeak dituen Lantokietako batean lan egiten duten langile finkei, behin-behinekoei nahiz bitartekoei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Indarraldia eta amaiera iragartzea

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunetik jarriko da indarrean 2019. urteko abenduaren 31 arte egongo da indarrean. Hala ere, eranskinek edo zehazten diren artikuluek, horietako bakoitzean bereziki zehazten den iraupena edukiko dute.

Hitzarmenaren amaiera egunetik aurrera, akordio horrek indarraldi mugagabea izango du, maila bereko beste batek ordeztzen duen arte, alegia, bi aldeok gaur egungoa ordeztuko duen beste bat izenpetzea adostu arte.

Indarraldian, hau da, hitzarmen honen denbora-eremuan, Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura dauden langile guztien lanbaldintzei aldaketarik gabe eutsiko zaie, baina betiere alde batera utzi gabe ondorengo idatz-zatietan biltzen diren eguneratze eta aldaketak eta dagokion Negoziazio Mahaian eztabaidatu ondoren organo eskudunak hitzartu ditzakeenak.

3. artikulua. Ondorioak eta aplikazioa

Hitzarmen kolektibo hau arauzkoa da eta indarrean dagoen bitartean, bere funtzio-eremuaren barnean hartutako enpresa eta langile guztiak behartuko ditu; hori guztia Langileen Estatutuaren 82., 83.1 eta 84. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Hitzarmenaren negoziazioan beste adostasun bat hartu arte, honako hitzarmen hau indarrean mantenduko da.

4. artikulua. Helburua

Hitzarmen honek Gazteriaren Foru Erakundeko langileen lan harremanen garapen normala arautzen eta laguntzen du, aurreko hitzarmenak zuzentzen ditu aldatu eta ordeztan dituen gaietan eta aldakuntzak jasaten dituzten gaiak berritzen ditu.

5. artikulua. Izaera

Hitzarmenak, ondorio guztietarako, izaera beharrezko eta zatiezina izango du, bertan itundutako baldintzek beti batasun organikoa izan dezaten eta hitzarmenaren aplikazio praktikoari dagokionez, baldintzak orokorki eta batera batasunari lotuak hartuko dira; horrenbestez, ezin izango dira berriro negoziatu, aldatu edo berriz aztertu edota zati batez oniritziak testuingurutik atera; horrez gain, ezin izango da hitzarmenaren artikuluen zati batzuen ezarpena egin, gainerakoa baztertuz; betiere, osotasunean ezarri eta bete beharko da.

6. artikulua. Baldintza onuragarriagoak

Pertsona jakin batzuen mailan, hitzarmena gairatzen duten eta hitzarmena sinatu baino lehenago izaera indibiduala duten onartutako baldintzak mantendu ahal izango dira.

Halaber, hitzarmen honetan ezarritako ordainsari-erregimena aplikatzeagatik edo Lanpostuaren Balorazio bat egiteagatik ordainsari finkoak eta aldizkakoak gutxitzen badira, edo lanpostu bereko langileen artean ordainsari-diskriminazioa gertatzen bada, kendutakoa kobratzeko eskubidea izango dute. Legezko edo hitzarmenezko arauak ordain sari orokorretarako xedatutako ehunekoetan handitzeko eskubidea izango dute.

7. artikulua. Ukaezintasuna

Hitzarmen honetan jasotako onuretako bati langileek uko egiten badiote, uko hori baliogabetzat eta ez egintzat joko da.

Era berean, langileentzako baldintza okerragoak ezarriko dituen akordio, ebazpen edo klausula oro baliogabetzat, ez ezarritakotzat eta ondorioz gabekotzat joko da.

8. artikulua. Aplikazio onuragarria

Hitzarmenean ezarritako baldintzei dagokienez, zentzuaren eta irismen-mailaren aldetik, iluntasunik, anbiguotasunik eta zalantzarik izanez gero, langileentzako modu mesedegarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira aipatutako baldintzak, hain zuzen ere, batzorde misto paritarioari kontsulta egin ostean.

9. artikulua. Zuzeneko aplikazioa

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek honako konpromiso hau hartu dute: hitzarmena zuzenean aplikatuko dutela eta testuan jasota dauden baldintzak aldatzeak ekarriko lituzken arazoak ez dituztela bultzatuko.

10. artikulua

Hitzarmena jendaurrean jartzea ALHAOn hitzarmen hau argitaratzeaz gain, langileen artean hitzarmena argitara ematea Gazteriaren Foru Erakundearen kontura egingo da.

11. artikulua. Hitzarmenaren batzorde misto paritarioa

1. Hitzarmenaren interpretazioan, zaintzan eta aplikazioan ondorioztatzen diren arazoak aztertzeko eta konpontzeko, hitzarmeneko negoziazio-mahaiak batzorde misto paritario bat izendatuko du. Batzorde misto paritarioa Gazteriaren Foru Erakundeko eta enpresa batzordeko ordezkari kopuru berak osatuko du.

2. Batzorde mistoak honako eginkizun hauek izango ditu:

a) Aplikazio praktikoari begira, hitzarmenaren testua behar bezala interpretatzea.

b) Hitzarmen honetan ezarritako baldintza orori buruzko edozein gai edo erreklamazio benetan erabakitzea. Erabaki hori loteslea izango da hitzarmen hau sinatu duten inplikaturiko alderdientzat edo alderdi eskatzaileentzat.

c) Batzordeak erabaki behar dituen zalantza eta gatazka kolektibo guztiak lantzeko eta konpontzeko arbitraje-, bitartekari- eta adiskidetze-lanak egitea, baldin eta bat ez datozen alderdiek espresuki eskatzen badute eta Batzordeak onartzen badu arbitraje-, bitartekari- edo adiskidetze-lan horiek egitea.

d) Hitzarmen honetan hitzartutakoa guztiek eta osorik betetzen dutela zaintzea.

e) Hitzarmen hau ez dela betetzen salatzea.

f) Hitzarmen hau sinatu duten alderdien arteko harremanen bilakaera aztertzea.

g) Gazteriaren Foru Erakundeko eskumeneko organoek onartu baino lehenago, lanpostuen klasifikazio- eta balorazio-proposamenei dagokionez, txostenak igortzea.

h) Hitzarmen honen eraginkortasun praktiko handiagorako edo bertako testuan ezarritako jarduera oro betetzea.

i) Eta hala badagokio, aurrerantzean aldarrikatzen diren xedapenen babesean agindu ahal zaizkion beste hainbat jarduera.

3. Batzorde misto paritarioak kanpoko aholkulariak erabiltzeko aukera edukiko du (hitza izango dute, baina botorik ez). Horiek ordezkarietako bakoitzak askatasunez izendatuko ditu.

4. Batzorde misto paritarioaren bilkurak baliodunak izango dira gutxienez alderdi bakoitzeko kideen ehuneko 50 bertaratu bada.

5. Batzorde Mistoaren erabakiak alderdi bakoitzeko gehiengoaren adostasunarekin hartuko dira; kide horien artean ez daudenek boto berezia eman ahal izango dute; azken hori gaiari buruzko erabakia hartu aurretik zehaztuko da. Langileen aldetik, batzorde misto paritarioko kideek boto ponderatua edukiko dute Gazteriaren Foru Erakunde deko langileen batzordean duen ordezkariaren oinarrituta.

6. Batzorde misto paritarioak egiten diren bilkuren aktak sortuko ditu.

7. Batzorde misto paritarioaren alderdien artean ez bada adostasunik lortzen hiru hilabeteko epean, alderdiek dituzten desadostasunak Gatazkak Ebazteko Prozeduraren Zerbitzuak (PRECO), edo beste erakunderen batek egindako adiskidetze-, bitartekari- edota arbitraje-lanen arabera ebaztuko dira, horretarako alderdien iritziz egokiak diren txostenak eta lantzen ari den aktaren ziurtagiria igorriko dizkiote adiskidetze-, bitartekari- edo arbitraje-lanak egiten ari denari. Bake-gile, bitartekari edo arbitroen proposamenak edota erabakiak lotesleak izango dira batzorde Paritarioarentzat, eta haiek adierazitako irizpena emango du batzordeak, salbu eta une horretan edo geroago bi alderdiak ados jartzen badira. Kasu horretan azken erabaki honek lehenetsuna izango du lehen hartutakoaren aurretik, eta, beraz, lehenengoak ez du baliorik izango, ezta eraginik ere.

8. Batzordeak bere eginkizunak hobeto bete ditzan, Gazteriaren Foru Erakundeak eta langileek nahitaez lagundu behar diote batzorde misto paritarioari elkarlanean eta biziki jardunez.

9. Aurreko idatz-zatian adierazitakoaren ildotik, batzorde misto paritarioak Gazteriaren Foru Erakundeko edozein zentro, zerbitzu, atal, bulego edo dependentziara zuzendu edo joateko aukera izango du beharrezkoak diren hainbat datu eta gai aztertzeko edota egiaztatzeko edo espedienteen, artxiboan, fondoan eta beharrezko dokumentazioaren azterketari ekiteko. Aipatutako zerbitzu eta departamentu horietako arduradunak diren buruek sarbide hori erraztu beharko dute, baita batzorde Paritarioaren betebeharrak betetzeko beharrezkoak diren aurrekarietara, dokumentuetara, egiaztagirietara, testigantzetara, azalpenetara eta txostenetara sarbidea ere.

10. Bidezko ondorioetarako, Gazteriaren Foru Erakundeko langileen aldetik batzorde misto paritarioaren aurretik adierazitako funtzioekiko aurkako edo oztopoa jartzen duen edozein jarrerara, Erakundearen Zuzendaritzaren errekerimendu formaltzat hartuko da.

II. kapitulua

Ordainsariak; soldatak; aurrerakinak; lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egiteagatiko ordainsariak; ae-ko egoeragatiko eta amatasunagatiko ordainsariak; garraio gastuak; zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak

12. artikulua

1. Langileei bakarrik kontzeptuen eta hitzarmen honetan zehazten diren zenbatekoen arabera ordainduko zaie.

2. Bere onurarako, langileek ezin izango dute ondasunen banaketetan parte hartu, ez eta hitzarmenean jasotzen ez diren ordainsariak jaso. Proiektuak eta aurrekontuak prestatzeagatik, lanak zuzentzeagatik edo ikuskatzeagatik, aholkularitza, auditoriak, kontsultak egiteagatik, eta txostenak eta irizpenak emateagatik ezin izango da aparteko ordainsaririk jaso.

3. Artikulu honetako aurreko paragrafoetan xedatutakoarekiko arau-haustea norberaren erantzukizuna izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat eta irregulartasunaren berri emateko ardura dutenentzat.

13. artikulua

Langileen gastuak ordaintzeko aginduak lehentasuna izango du Foru Erakundearen funtsen kontura egin beharreko beste edozein ordainketaren aurretik. Agindu horrek berariazko erabakien bitartez arautuko du ordaindu behar ziren eta ordaindu ez ziren zenbatekoak interesdunek jaso ahal izateko ordezkotza prozedura.

14. artikulua

Langileek, beren eginkizunaren izaeragatik, langileak duen lanpostuaren izaeragatik nahiz banan-banan baimenduta egoteagatik, ordu kopuruetan Gazteriaren Foru Erakundearen arrunt edo normaltzat finkaturikoa baino laburragoa den lansaioa egiten badute, orduan lan-saioaren laburpenaren heineko ordainsarien eskuratzea bermatuko zaie. Era berean, urteko lanaldia edo lanaldiak onetsiz gero, banaka edo taldeka berberaren laburpen bat eskatuko luketen langileentzat haren baimenak beren urtearen heineko laburpena izango du.

15. artikulua

Publikoak izango dira lanpostu edo kategoria bakoitzeko oinarrizko ordainsariak.

16. artikulua. Nominen berregituraketa

Langileen nominetan ezarritako ordainsarien eskemaren arabeko ordainsari-kontzeptu guztiak azalduko dira.

17. artikulua. Nominen helbideratzea

1. Langileek eskubidea dute, beren hartzekoen nominak eta ordain sarien ordaina eurek aukeratutako Bankuen kontuetan edo libretetan helbideratzeko.

2. Aurreko idatz-zatian azaldukoaren arabera, langileak bere hartzekoen helbideratzean Zuzendari Kudeatzaileari idazki bat igorri beharko dio banku-helbideratze agindua eta bankuko kontu-korrente zenbakia behar bezala azalduz -nominaren transferentzia eta ordainsarien helbideratzea non egin behar den-.

3. Gazteriaren Foru Erakundeak ezin izango du inola ere Erakundearen zerbitzura dauden langileen hartzekoen helbideratzerik egin, langileen baimen espres, idatzi eta banakorik eman gabe, banku aukeratzeari dagokionez.

18. artikulua. Ordainketa eta likidazioa

1. Ordainsariak hilabete osoen arabera sortu eta ordainduko dira, eta langilearen egoeraren eta eskubideen arabera egingo da; hilabeteko lehenengo egunean ordainduko dira, eta honako kasu hauetan eguneko likidatuko dira:

a) Zerbitzu aktiboan sartu edo berriro sartu den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubidea ez duen lizentzia amaitu denean, eta lanpostu berri baterako atxikipena egin den hilabetean, betiere lanpostu berriaren eta zaharraren artean aldeak daudenean.

b) Ordainsariak jasotzeko eskubidea ez duten lizentziak hartu diren hilabetea, eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazioegoera batera igarotzeko hilabetea.

c) Zerbitzu aktiboa amaitzen den hilabetea, heriotza kasuan edo hileko osoetan sorrarazitako pentsio publikoak jasoko dituzten langileen kasuan izan ezik; eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera ordainduko da.

2. Aparteko haborokinek ordaintzeko momentuan edukiko duten zenbatekoa, ordura arte emandako zerbitzu-denboraren arabera izango da, erreferentziatzat honako zenbateko hau hartuz: ekaineko, azaroko eta urtarrileko pagak 12 hilabetetan banatuta. Adibidez: laneko hilabete bakoitzari hiru paga horietako bakoitzetik 1/12 dagokio.

19. artikulua. Ordainsariak

Gazteriaren Foru Erakundeko langileek jaso ditzaketen ordainsariak honako hauek dira:

Oinarrizko ordainsariak:

- a) Soldata.
- b) Hirurtekoak.
- c) Aparteko pagak.

Ordainsari osagarriak:

- a) Osagarri pertsonala.
- b) Horretarako sortutako beste osagarriak.

Gazteriaren Foru Erakundeko langileren bat funtzionarioa bada, haren ordainsariak betetzen duen lanposturako aurreikusitako ordainsarietara egokituko dira.

20. artikulua. Soldata

Langileak betetzen duen lanpostuari dagokion soldata jasotzeko eskubidea du.

21. artikulua. Ordainsariak finkatzea

GFEren zerbitzura dauden langileen ordainsariei, oro har, Arabako Foru Aldundiaren Gobernu Kontseiluak zehaztutako gehikuntza ezarriko zaie urtero, bat etorritik Estatuko aurrekontuen lege orokorrak xedatutakoarekin eta Arabako Foru Aldundian zein Gazteriaren Foru Erakundean onartzen diren ordainsari egokitzapen bereziei eta ezohikoei buruzko erabakiek xedatutakoarekin.

22. artikulua. Antzinasuna

1. Langilearen antzinasuna Administrazio Publikoan onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hirurtekoen bitartez gauzatuko da.

a) Hirurtekoak burutzeko, edozein administrazio publikotan lanean egindako denbora guztia hartuko da kontuan, karrera-funtzionario moduan nahiz Zuzenbide Administrazioan edo Lan Zuzenbidean kontratupeko langile gisa eginikoa, jatorrizko erakundearen ziurtagiriaren bitartez.

b) Burutzen diren unean langilearen soldata-taldeari dagokion balioarekin sorrarazitako dira eta automatikoki gauzatuko ditu enpresak hirurtekoak.

c) Aldizkako langile finkoen eta aldi baterako edo bitarteko langileen kasuan (salbu urte osoan era jarraituan lanean badihardute), hirurteko baten zenbaketa administrazioan egiaztatuturiko bederatzehun eta laurogeita hamar egun bakoitzeko egingo da.

23. artikulua. Aparteko pagak

Urte bakoitzean aparteko hiru paga ordainduko dira ekainean, azaroan eta urtarrilean. Paga bakoitzaren zenbatekoa hilabeteko soldataren parekoa izango da (antzinasuna barne).

24. artikulua. Beste lanpostu batekiko atxikipena

1. Langileren bat bere lanekoak baino handiagoak diren ordainsariak dituen lanpostu bati atxikitzen bazaio, langile horrek atxikitako lanpostuari egokitutako ordainsariak jasoko ditu.

2. Norbere lanpostuko ordainsariak baino txikiagok dituen lan postu batean egiten denean ordezkapena, interesdunak, egoera horretan jarraitzen duen bitartean, jatorriko lanpostuaren ordainsariak mantenduko ditu.

3. Langileak erabakiko du lan horiek egin edo ez. Alabaina, beharra larria eta atzeraezina den kasuetan, nahitaezko esleipena egingo da, interesdunari entzun ondoren eta langileen ordezkarriz organoak dagokion txostena eman ondoren.

25. artikulua. Aurrerakinen erregulazioa

Horretarako urtero eguneratzen den 19.200,00 euroko urteko aurrekontu-zuzkidura finkatzen da. Honako irizpide hauen arabera banatuko da:

1. Etengabeko langile finkoek itzuli beharreko aurrerakinak eskatzeko aukera izango dute. Gehieneko muga 6.500,00 euro izango da eta eskatzaileak erabakiko du 12, 24 edo 36 hilekotan itzuli, salbu eta Gazteriaren Foru Erakundearen behin betiko baja egoeran bada edo eszedentzia baliatzen ari bada. Momentu horretan eman Gabe dagoen aurrerakina osorik itzuliko da. Puntu honen barruan txandakako langileak ere sartzen dira beren kontratuaren indarraldian.

2. Aldizkako langile finkoek aurrerakinen deialdian zehar itzuli beharreko aurrerakinak eskatzeko aukera izango dute etengabeko langile finkoen baldintza berdinetan, aurrerakin horien zenbatekoek deialdia amaitu arte eman gabe dauden hilekoen zenbatekoa gainditzeko aukerarik egon gabe. Gazteriaren Foru Erakundearen behin betiko baja egoeran aurkitzen bada edo eszedentzia baliatzen ari bada, aipaturiko deialdia amaitzerakoan eman gabeko aurrerakina osorik itzuli beharko da.

Hurrengo deialdietan baldintza berdinekin eskaerak errepikatzeko aukera egongo da, 1. puntuan adierazitako zenbatekoak lortu arte. Eskabide-lehia gertatzen bada lehentasuna edukiko da.

3. Itzuli beharreko aurrerakinen hainbat eskaera aldi berean egiten badira eta guztiak ezin direnean erantzun, aurreko puntuan adierazitakoa aplikatu ondoren, aurretik aurrerakinik eskatu ez duten langile horiek edukiko dute lehentasuna eta ondoren aurrerakina itzuli duten langile horiek, aurrerakina itzuli zenetik igarotako denborari dagokionez.

26. artikulua. Lan nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak egiteagatiko

Ordainsaria Lanpostuaren balorazioa finkatzerakoan kontuan harturiko nekagarritasunak, toxikotasunak, arriskugarritasunak edo beste laneko zirkunstantziak, horien intentsitate-maila edozein izanik ere, ez du lansari osagarri eskuratzeko eskubiderik emango.

27. artikulua. Aldi Baterako Ezintasuneko egoerako ordainsariak

1. Gaixotasun bajetan, edozein langilek ordainsarien osagarria jasoko du, gehienez ere 18 hilabetetan.

Aurreko idatz zatian aipatutako ordainsariak ordaintzeko, alta egoerari dagozkion hartukizunak hartuko dira kontuan, eta ordainsari kontzeptu finko edo aldagarri guztiak sartuko dira, aparteko orduak izan ezik.

2. Aldi baterako ezintasun egoera kontingentzia arrunten ondorioa bada, hirugarren egunera arte, ordura arte hilero jasotako ordainsarien ehuneko berrogeita hamarreko lansari-osagarria onartuko da. Laugarren egunetik hogeigarren egunera arte, biak barne, osagarria onartuko da, honakoaren arabera: osagarria eta Gizarte Segurantzak onartutako prestazio ekonomikoa batuta, ordura arte hilero jasotako ordainsarien ehuneko hirurogeita hamabostaren parekoa den zenbatekoa jasoko da. Hogeita batgarren egunetik aurrera, hori barne, ordura arte hilero jasotako ordainsarien ehuneko ehunaren parekoa den prestazioa onartuko da.

3. Ondoko kasuetan, salbuespen gisa, aldi baterako ezintasunak irauten duen bitartean ordainsarien ehuneko ehunekoa izango da osagarria:

a) Ospitaleratzea, nahiz eta aldi baterako ezintasuna hasi ondoren gertatu eta arrazoia berbera izan, bai eta horrekin parekatu litezkeen bestelako egoerak ere.

b) Ebakuntza kirurgikoa, aurretiko aldi baterako ezintasunaldiak barne hartuta, baldin eta arrazoia berbera bada, bai eta horrekin parekatu litezkeen bestelako egoerak ere.

c) Haurdunaldiak eragindako aldi baterako ezintasuna, baldin eta ezintasuna haurdunaldia-
ren ondorio zuzena dela egiaztatzen bada.

d) Haurdunaldian eta edoskitze naturalak iraun bitartean arriskua izateagatik.

e) Baldin eta enpleguak ezintasun aitortua badu, ehuneko 33koa edo handiagoa, eta egiaztatzen bada aldi baterako ezintasun prozesua ezintasun horren ondorioa dela zuzen-zuzenean.

f) Langilea aldi baterako ezintasun egoera hasi aurreko hamabi hilabeteetan ez bada egon egoera horretan bi alditan baino gehiago, edo, egoera horretan egon bada eta aurreko letretan adierazitako kasuren batengatik izan bada.

g) Eritasun larriek eragindako aldi baterako ezintasunaren prozesuak, halakotzat jorik 1148/2011 Errege Dekretuaren eranskinean jasotzen diren prozesu patologikoak (1148/2011 Errege Dekretua, uztailaren 29koa, minbizia edo beste eritasun larriren bat duten adingabeak zaintzeko prestazio ekonomikoa gizarte segurantzaren sisteman aplikatzeko eta garatzeko), eta orobat errege dekretu horretan berariaz aipatu gabeko prozesu onkologikoen ondoriozkoak.

h) Aldi baterako ezintasun egoera hasi aurreko 12 hilabeteetan ere egoera horretan egon denean ezintasuna izan duen pertsona, baldin eta tratamendua behar duten patologiengatik eta eritasunengatik bada; behin bakarrik, ordea, nahiz eta, salbuespenez, beste bigarren aldi batez ere egon ahal izango den. Tratamendua behar duten patologien eta eritasunen ondoren ere luzatu ahal izango da, baldin GFEn eta enpresa batzordearen ordezkari banak eratutako batzordeak larritasun berezitat jotzen baditu.

4. Aldi baterako ezintasun egoera kontingentzia profesionalen ondorioa bada, Gizarte Segurantzak onartutako prestazioa osatu egingo da, ordura arte hilero jasotako ordainsarien ehuneko ehunera arte, ezintasunaldi osoan.

Laneko gaixotasun edo lan istripuren baten ondoriozko bajetan, Gazteriaren Foru Erakundeak laguntza ekonomikoa osagarri egokiak emango ditu kasu guztietan, aipatutako ordainsarien ehuneko bete arte, aldi berean izaera bereko aseguru osagarririk ez badago behintzat; halakorik badago, baliteke metatzeko aukerarik ez egotea. Aurreko idatz zatian aipatutako ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntengatik edo lanez kanpoko istripuengatik bajetarako ezarritakoa aplikatuko da, baina baja epearen aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoa ere ordaindu beharko zaio. Horren ondorioetarako, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuen haborokinek 12 zenbakiaz zatituko dira.

5. Zergati hori dela eta ez zaio aldi baterako ezintasunean dauden aldizkako langile finkoei deitzeari edo kontratatzeari utziko.

28. artikulua. Bidaia-gastuak

Aldundiaren Zerbitzu Parkean ibilgailuak gorde behar dituztenek eta beren ordutegia dela-eta edo beste edozein zirkunstantzia dela eta Aldundiak edo Erakundeak erraztutako garrariorik ezin badute erabili, hurrengo artikuluan xedaturikoa aplikatuta, laneko hilabete bakoitzeko 20,00 euro jasoko dituzte. Lanaldi zatituan zenbateko hori bikoiztu egingo da.

29. artikulua. Zerbitzuagatik kalte-ordainak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek zerbitzu-arrazoiengatik egindako gastuen kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute, Eusko Jaurlaritzaren Ordainsarien Dekretuan finkaturiko zenbatekoen arabera.

III. kapitulua

Lanaldia; lan egutegia; gaueko lana; asteko atsedena; oporrak; baimenak eta lizentziak

30. artikulua. Lanaldia

Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztientzako urteko lanaldia izango da urtero egingo den negoziatuetatik ateratzen dena, eta normalizatutako lanaldia baino lanaldi murriztagoei haren arabera dagokiena ere ezarriko da, salbu aterpetxeetako zuzendarientzat eta dedikazio esklu-siboa edo berezia dutenentzat.

Eguneko lanaldiaren etenaldia hogeita bost minutu baino gehiagoa ez da izango eta bene-tako lan-denboratzat hartuko da.

Enpresaren produkzio lanaldia eta langileen lanaldia apartekoak dira.

31. artikulua. Lan-egutegia

1. Lan-egutegia Lantoki bakoitzarentzat finkatuko da zerbitzuaren behar berezien arabera. Horiek alde aurretik langileen ordezkariekin itunduko dira. Egutegi horretan, jaiegun gisa aurreikusiko dira Euskal Autonomia Erkidegorako egutegi ofizialean jaiegun gisa ezarritako 14 egunak, lurralde historiko eta udalerrri bakoitzerako ezarritakoak, eta, horiez gain, abuztuaren 4a, abenduaren 24a eta 31.

2. Aterpetxe baten aurreikusitako okupazioari dagokionez ezohiko aldaketarik gertatzen de-nean bakarrik, Gazteriaren Foru Erakundearen Zuzendaritzak aldaketak egiteko aukera izango du interesduna gutxienez hirurogeita hamabi orduko aurrerapenarekin jakinaren gainean ja-rriz. Aldaketak interesdunarekin erabaki beharko ditu eta plantillaren ordezkariari jakinarazi beharko dizkio.

3. Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute, langileek beren egutegia aldatzeko sortutako eskaerei erantzungo zaie, betiere gutxienez hirurogeita hamabi orduko aurre abisuarekin.

4. Lanaldi arrunt edo normalaren iraunaldiari dagokionez, ez dira kontuan hartuko ezbehar edo aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak, ezta ohiz kanpoko edo premiazko gertakarietarako aurre egiteko soberan lan egindakoak ere. Horre-tarako 49. eta 50. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera zenbatuko dira orduak.

32. artikulua. Benetako lana

1. Arropak, materialak eta lanerako bestelako tresnak jasotzeko, txukuntzeko, edo gordetzeko behar den denbora benetan lan egindako denbora da.

2. Benetako lan-denboraren barruan, lanaldi arruntean gertatzen diren arauzko geldidunak, lekualdaketak, eta segurtasun- eta higiene arauetatik nahiz lanaren beraren antolatuetatik sortzen diren bestelako etenaldiak ere sartutzat joko dira.

33. artikulua. Tolerantzia-tartea eta egutegi malgua

1. Aurkako itunik izan ezean, lansaio arrunt edo normalaren banaketa edozein izanik ere, Gazteriaren Foru Erakundearen langileriaren onuran, lanera sartzeko ordu-erdiko tolerantzia-tar-tea ezarriko da. Galdutako denbora lanaldiaren amaieran berreskuratuko da, baina betiere aipatutako tartearen barruan.

2. Ordu 1 eta erdiko ordutegi-malgutasuna ezarriko da sartzeko eta irteteko ordutegietan odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideren bat zaintzeko premia izatean (izatezko bikotekidea ere bai, hala erregistratuta badago), elkarrekin bizi ez badira, eta beste maila batekoa elkarrekin bizi badira, betiere honako inguruabarretari-koren bat gertatzen bada:

- a) Mugitzeko arazoak egiaztatuta izatea.
- b) Txosten medikoaren bidez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua izatea.
- c) II. edo III. mailako mendetasun-egoeran egotea.
- d) 16 urte baino gutxiago izatea.

3. Taldeka eta txandaka lan egitea beharrezkoa den jardueretan eta aterpetxeetako oinarrizko zerbitzuetan (adibidez, sukaldea eta jantokia edo jendearen zuzeneko arretarako), langilea eta aterpetxearen artean adostasunik ez badago, malgutasuna emateko ahalmena hitzarmenaren batzorde misto paritariora bideratuko da eta hark 5 eguneko epean ebatzi beharko du.

4. Nolanahi ere, ordutegi-malgutasuna dagokion Zerbitzuaren antolaketa-baliabidearen arabera emango da eta ezin izango du eskaintako zerbitzuaren mailan eta kalitatean kalterik eragin.

5. Laneko premiek ahalbidetzen badute, Gazteriaren Foru Erakundeko zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo dependentziaren batean egutegi-malgutasuna ezartzeko aukera egongo da, eta salbuespen gisa, langileek kanpoaldean lan egiten badute edo, beren funtzioen beharregatik, jardueraren lekura joan-etorriak egin behar badituzte. Ordutegia lanen urtaroko beharrei edota bestelako beharrei egokitu beharko zaie, zerbitzuak ahalik eta eraginkortasun handiagoa izan dezan.

6. Zerbitzuaren gutxienezko premien betetzeak ahalbidetzen badu, eta dagozkion laneko txandak ezarrita, egutegi malgua egitean, kontuan hartuko dira bereziki Eguberriak eta Aste Santua.

34. artikulua. Txandakako lana

1. Egiten den jardueragatik, Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzuetan, establezimenduetan edo bulegoetan langileek lantxandak eginez antolatu behar badute, txandaka egingo dute, salbu eta ordezkariak sindikalak edo langileen ordezkariak eta Gazteriaren Foru Erakundeak kontrakoa erabakitzen badute.

2. Horren inguruan kontrakoa erabakitzea alde batera utzi gabe, lanaren txanda bakoitzak zortzi ordu iraungo du.

35. artikulua. Gaueko lana

Gaualdiko lantzat edo gaueko txandako lantzat gaueko hamarretatik goizeko seietara egiten dena hartuko da. Nahiz eta lansaioaren erdia edo gehiago gauez egin, guztia gaualdian egindakotzat joko da.

36. artikulua. Lanaldien arteko etenaldia

Gazteriaren Foru Erakundearen lanaren antolaketa edozein izanik ere, lansaio baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi ordu egongo dira.

37. artikulua. Asteko atsedenaldira

Aterpetxeetan etengabeko egun eta erdiko atsedeen-eguna txandaka egingo da asteko edozein egunetan eta zerbitzuak ahalbi-detzen badu, ahaleginak egingo dira atsedeen-eguna larunbatean edo igandean izateko.

38. artikulua

1. Kapitulu honen aurreko artikulua aipatutako jardueren edo zerbitzuen antolamendu berezia dela-eta, igandean edo jaiegunean lan egiten duten langileen atsedeen-eguna aldatuko da, salbu eta aurreko edo ondorengo asteko beste egun batean hartzea hitzartu bada.

2. Ondorio horietarako, bezperako gaueko hamarretatik igandeko edo jaieguneko gaueko hamarrek arte dagoen denboraldia joko da jaieguntzat.

3. Kapitulu honen aurreko artikuluek aipatzen dituzten atsedenaldira eta jaiak edukirik, ez da erabateko zerbitzu aktiboko egoera ezertan aldatzen, ezta Gazteriaren Foru Erakundeko langileen ordainsarien araubidea ere.

39. artikulua. Jaiengatikoa konpentsazioa

Bere lana igandean edo jaiegunean egiten duen langile orok, lan egindako ehuneko 50eko lanatseden-ordutako konpentsazioa izango du.

Igandean edo jaiegunean lan egindako lanagatiko konpentsazioa benetan lan egindako jaiegun bakoitzagatik aplikatuko da eta lan egin duen langileari dagokio soil-soilik.

– Egutegian aurreikusitako jaiegun batean ez bada lanik egiten lanik ez dagoelako, ez da konpentsatuko.

– Baldin langilea aldi baterako ezintasun egoeran badago aurreikusitakoaren arabera lan egitea dagokion jaiegunean, ez da konpentsatuko.

– Baldin langilea aldi baterako ezintasun egoeran badago konpentsazioaz gozatzeko egunean, egun hori beste egun batera aldatuko da.

Urteko egutegiaren arabera igandean edo jaiegunean egindako lanari dagokion konpentsazioko atsedena, instalazioaren Zuzendaritza eta langilearen arteko adostasunarekin baliatuko da, batez ere zerbitzuaren beharrak aintzat hartuta.

40. artikulua. Oporraldia

1. Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiek urtean astelehenetik ostiralera bitarte zenbaitutako 26 laneguneko oporraldia edo langileek zerbitzuan eman duen denbora txikiagoa bada, proportzioan dagozkien egunak baliatzeko eskubidea edukiko dute.

2. Aterpetxeetako langileei dagozkienak honako bi denboraldi hauetan finkatzen dira:

a) Lehenengoa, ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean.

b) Bigarrena, hamabost egun naturalekoa, non artikulua honen laugarren atala aplikatzearen ondorioz dagozkion egunak batuko baitira, aterpetxeetako behe denboraldiko hilabeteetan.

c) Hori guztia langile bakoitzak jarraian edo banaka har ditzaken bost laneguneko erreserba edo dagokion zati alikuota alde batera utzi gabe, zuzeneko goragokoarekin ados jarrita eta zerbitzuaren beharren arabera.

3. Zerbitzu zentraletako langileei dagozkien oporrak gutxieneko zerbitzuak egokituta finkatuko dira, eta bulegoetan betiere kategoria bakoitzeko langile bat geldituko da.

4. Zerbitzuaren beharrek langile bat urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitarteko epean oporraldi osoa edo haren zati bat hartzea behartzen badute, langileak ordaindutako 6 laneguneko oporraldi atzerapena izateko edo aipatutako epean hartutako egunen zati alikuota jasotzeko eskubidea izango du, betiere larunbata laneguntzat hartzen dugula kontuan hartuta.

5. Oporrak likidatu ahal izango zaizkie Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiei oporrak baliatzen hasi baino lehen, eta oporrak behar baino lehenago ordaintzeko aukera egongo da; ordainsari hori, inolaz ere, ez da oinarrizko ordainsarien eta ordainsari osagarrien batura baino txikiagoa izango, betiere oporren hasierako eguna baino hilabete lehenago eskatzen badira.

41. artikulua. Antzinasuna dela medio, lanaldi ez presentzialak

Gazteriaren Foru Erakundeko langileen urteko oporrak egun batekin gehituko dira, Administrazioak onarturiko 15 urteetako antzinasuna osatzen denean. Horrez gain, bi egun osagarri baliatzeko eskubidea izango dute seigarren hiruurtetako betetakoa, eta zortzigarren hiruurtetik aurrera eskubide horri egun bat gehiago erantsiko zaio betetako hiruurtetako bakoitzeko.

ANTZINATASUNA	OPORRETAKO EGUN OSAGARRIAK
5. hiruurtetik aurrera	1
6. hiruurtetako betetzen den urtea	2
7. hiruurtetako betetzen den urtea	3
8. hiruurtetako betetzen den urtea	4
Horrela, hurrenez hurren, betetako hiruurtetako bakoitzeko	

Ordu-tegiaren kontrolerako presentzia-denbora gisa hartzen diren egun osagarri horiek baliatzeko eskubidea eskatutako antzinasuna betetako urte naturalean gauzatuko da.

42. artikulua

1. Oporrak ezin izango dira eskudiruz ez osorik ezta zatika ere konpentsatu, honako kasu hauetan izan ezik: alde batetik, urtean zehar langilearen enplegu harremanen azkentzea gertatzen denean (erretiroaren kasuan izan ezik); bestetik, eszedentzian edo eginkizunetan etenda dagoela adierazten denean baina bitartean osorik oporraldia baliatu edo bete ez duenean.

2. Artikulu honetako aurreko idatz-zatiak aipatzen dituen ezohiko balizkoetan, langileak eskubidea du urtean baliatu ez dituen oporren zati proportzionala jasotzeko urtean lan egindako hilabeteen kopuruaren arabera. Urtea hamabirenetan kalkulatu da eta urteko edozein zati hilabete osotzat hartuko da. Langilearen enplegu-harremana langilearen beraren heriotzagatik azkentzen bada, aipatutako haborokina haren eskubidedunei ordainduko zaie.

43. artikulua

Epealdi bateko jarduera gutxiagoko antolaketa, eraginkortasun eta egokitzapen arrazoiengatik, zerbitzu edo lantalde bereko langileak oporraldiaren zati bat aldi berean baliatu ahal izango du, betiere zerbitzuen arreta zainduta geratu eta beharrezkoak ez diren lanmetaketak sortzen ez direnean.

44. artikulua

Nolanahi ere, ordezkariak sindikala eta langileen ordezkariak ados jarrita ezarriko da Gazteriaren Foru Erakundeak oporren egutegia edo plana; hortaz, oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakin ahal izango ditu langileak egokitu zaizkion opor-egunak.

45. artikulua

Oporren hasiera eta amaiera egun horiei dagokien egutegiko urte naturalaren barnean izango dira. Langileaz gaindiko arrazoiak direla-eta, langileak ezin izan badu dagokion oporraldia urte naturalaren barruan baliatu, hurrengo urteko urtarrilaren zehar baliatzeko aukera izango du.

46. artikulua. Oporraldiak planak aldatzea

1. Oporraldian, aparteko gertakizunak –hala nola, oporraldia baliatzea eragozten duten gaixotasuna edo istripua, etab.– gertatzen badira, oporraldia aldatu ahal izango da, eta interesdunak oporraldi hori osatzeko eskubideari eutsiko dio zirkunstantzia horiek igaro eta gero, epealdi horri dagokion urte naturala agortu bada ere.

2. Zerbitzuaren premiak direla-eta, Gazteriaren Foru Erakundeak langile baten oporrak hartzeko eguna hilabete baino gutxiagoko aurrerapenak aldatzen badu, aldaketa horrek eragingeneko langileekin ados jartzea eskatuko du.

Ados baldin badaude, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortu dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, aldeztatik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

47. artikulua

Langileek urtean zehar hartutako atsedendiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea era gotziko. Dagozkien opor-egunen kopurua ez dute murriztuko, salbu eta norbere gaietarako hartutako baimenak edo diziplina zigorrak izan badira; kasu horietan, dagokien proportziorako murrizketa aplikatuko da.

48. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak

Gazteriaren Foru Erakundeak ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak desagertaraztera jotzen duten neurri guztiak abian jartzea adostu da. Horiek Administrazioan egitea, langabetuekin insolidarioa izateaz gain, lekuz kanpo dago.

1. Ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduen desagerpenak enplegua sortarazi nahi du, horretarako bi alderdiek aipatutako ordu horiek gutxienez murriztuz, hau da, ohiko lanaldiaz gain egiten diren ordu horiek murriztuz. Horretarako honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

a) Ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak. Ezabatze osoa eta erabatekoa. Zerbitzu baten lan bereziaren ondorioz aparteko orduak egiten badira, beharrezko alderdiak negoziatuko dira ordu horiek ezabatzeko, bai zerbitzuaren beharrak bermatzen dituen egutegia eginez, bai langileak kontratatuz.

b) Lansaiotik kanpo egin eta ezbeharrak edo erkidegoari kalte handiak ekartzen dizkieten beste ezbehar eta kalte batzuk aurreikusteko edo konpontzeko egiten diren orduak: Haiei eustea, betiere aldi baterako kontrataziorik egin ezin denean.

c) Nolanahi ere, langile bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin ditzakeen orduak ezin dira urtean 80 baino gehiago izan.

2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da langileentzat, ezbeharrak eta aparteko bestelako kalteak aurreikusi edota konpontzeko behar direnak, edo salbuespenezko eta presakako jazoera edo gertakariei aurre egitekoak izan ezik.

3. Aparteko orduak bakarrik konpentsaziozko denborarekin konpentsatuko dira.

49. artikulua

Orduak ohiko lanalditik kanpo egiten badira, Gazteriaren Foru Erakundeko bulego eskudunak egunean-egunean erregistratuko ditu ordu horiek, hileru osatuko ditu eta, parte idatzi egokiaren bitartez, hilabeteko laburpenaren kopia bidaliko zaio orduak egin dituen langileari, baita ordezkartza sindikalaren eta langileriaren hurrenez hurren organoei ere; parte horrek, bestalde, ordu horiek sorrarazi dituzten zergatiak zehaztuko ditu.

50. artikulua

Ezarritako lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzarengatik, oro har, ordu bat eta hiru laurdenetako konpentsazio atsedenaldea hartuko da laneguna baldin bada, eta bi orduko konpentsazio atsedenaldea jaiegunean edo gauean egiten bada.

Beraz, lanalditik kanpo egiten diren orduak atsedenaldiaren bidez konpentsatuko direla ulertuko da. Aparteko orduak egiteagatik atsedeen-kompentsaziorako eskubidea daukan langileak berak aukeratuko ditu atsedenaldi horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egindako hiruhileko berean hartu beharko du atsedena, eta jaiegunetara eta igandeetara meta daiteke; oporretara metatzeko aukera izango du, hiruhilekoaren barruan gertatuz gero.

Artikulu honetan ezarritako konpentsazio-atsedenaldiak, ondorio guztietarako, benetako lan-denboratzat hartuko dira.

51. artikulua

Administrazioan produktibitatea, eraginkortasuna eta azkartasuna handiagotzeko edota zerbitzuaren behararengatik ezarrita dauden teknologia berrietara langileak prestatzeko eta egokitzeko behar diren ikastaroak Erakundeko Zuzendaritzak espresuki baimendu ditu eta ahal den neurrian, ahaleginak egingo dira ikastaro horiek lan-ordutegiaren barruan gara daitezten. Horiek lanaldiaren barruan ezin direnean egin, langileak ikastaro horietan sartutako orduak denbora librearekin konpentsatzeko eskubidea izango du, betiere ikastaroa eskatzailearen funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzenean erlazionaturik badago.

52. artikulua. Lizentziak eta baimenak

1. Gazteriaren Foru Erakundeko langileen plantillak lizentziarako baimena izango du honako arrazoi hauengatik:

a) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.

b) Honako familia gertakizun hauengatik:

– Haurdunaldiagatik, erditzeagatik eta edoskitzeagatik.

– Aitatasunagatik edo haurdunaldirik gabeko amatasunagatik.

- Adopzioagatik edo harreragatik.
- Norberaren edo senideen ezkontza edo izatezko bikotea eratzeagatik.
- Senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.
- Adingabekoak edo minusbaliatu fisikoak edo psikikoak zain etzeagatik.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzegatik.
- c) Sindikatu edo langileen ordezkaritza-eginkizunak betetzeagatik.
- d) Medikuntza motako kontsulta, tratamendu eta miaketak egitera joategatik.
- e) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egiteagatik.
- f) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeagatik.

2. Horrez gain, honakoengatik eman ahal izango da baimena:

- a) Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko.
- b) Arrazoi pertsonalengatik.
- c) Norbere arrazoiengatik.
- d) Edozein gertaera kolektibora joan behar izateagatik (zientifikoa, teknikoa, profesionala, elkargokoa, elkartekoa edo sindikala).
- e) Familia gunean langileak indarkeria jasateagatik.

3. Lizentziei buruzko kapitulu honetan langilearen ezkontideari buruz esandakoa, langilearen bikote egonkorra osatzen duen pertsonari buruz ere esaten dela ulertu beharko da, betiere egoera hori egiaztatzen bada.

53. artikulua

1. Ongi justifikatutako salbuespenetan izan ezik, lizentzia eta baimenak eskatzen dituztenek zuzendari-gerenteari igorri beharko dizkiote eskaera horiek, idazki bidez eta aurrerapen nahikoarekin, hark erabakia hartzeko aukera izan dezan, eta eskaera hori oinarritzeko beharrezko agiri guztiak erantsiko dira betiere.

2. Aurreko paragrafoan idatzitakoak ez ditu eraginpean hartzen gertaera kolektibo sindikaletara joateko baimenak. Baimen horiek baliatzeko, zuzendari-gerenteari idazki bat igorri eta nagusi hurrena jakinaren gainean jarri beharko du 48 ordu lehenago.

54. artikulua

Lizentziak eta baimenak ematea zuzendari-gerentearen ardura izango da. Hark dagokion ebazpena emango du horretarako, langileen arduradunaren alde aurreko txosten-proposamenarekin. Hark, aldi berean, eskatzailearen nagusi hurrenari gauza bera eskatuko dio. Beti ere, lizentzia edo baimenaz baliatzen den langilea bertan ez egoteak zerbitzuari kalterik ekar ez diezaion beharrezko diren neurriak hartuko dira.

55. artikulua

1. Ongi justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea langileen funtsezko eskubide absolutua da; izan ere, alde batera utzi ezin daitezkeen hainbat eskakizun dakartza berekin (giza eskakizunak eta eskakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan ez dago esaterik lizentzia ematea Gazteriaren Foru Erakundearen hautazko eskumena denik, ezinbestean bete beharrezko obligazioa baizik.

2. Aurreko idatz-zatian aipatutakoari dagokionez, Gazteriaren Foru Erakundeak behar den aurrerapenaz egindako eskaerak ezin izango ditu inoiz ukatu, ezta horiei buruzko erabakia atzeratu ere. Hala, lizentzia horiek ematen direnean eskatzaileak betiere erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren beharrak gorde beharrak ez du horretan ondorioz izango.

56. artikulua

1. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak ematea Gazteriaren Foru Erakundeko zuzendari-gereentearen eskumena izango da, langileen arduradunaren alde aurreko txostenarekin. Hark, aldi berean, eskatzailearen nagusi hurrenari eskatuko dio.

2. Txostenetan zehaztuko da baimena eskatu duen langilea ez egoteak zerbitzuari kalte egin diezaiokeen ala ez, baita, kalterik gertatu ahal izatekotan, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar diren ere.

57. artikulua

Edoskitzeagatiko etena eta adingabeak edo minusbaliatuak zaintzeko lanaldi-murriztea bateragarriak diren kasuan salbu, ezin izango da kapitulu honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu, eta gerora emandakoak lehenagotik baliatzen ari dena deuseztatzen du, baldin eta azken hori hartzeko eman den epea amaitu bada.

58. artikulua

Langileek hartzen dituzten lizentziak eta baimenak edukitzeagatik sortzen diren lanen prestazioko etenaldiek ez dute langileen osoko zerbitzu aktiboko egoera inola ere aldatzen eta, kapitulu honetako 66. eta 73. artikuluetan dauden ezohiko balizkoak izan ezik, ez dute ordainsarrietan kalterik ekartzen.

59. artikulua

Lizentzia eta baimenak baliatzeko epea amaiturik, langileak lehenbailehen itzuliko dira beren lanpostuetara, ongi justifikatutako salbuespenetan izan ezik. Bestela diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko diote.

60. artikulua. Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentziak

1. Langileak gaixorik badaude edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez garatzea galarazten badie eta medikuaren txostenak eta osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute erabat sendatzeko behar duten denboran, baita aldi baterako ezintasunagatiko espedientea ordeztzeko aldi osoan zehar ere. Foru Erakundeak aukera izango du alde aurretik legezko berme-baliabide guztiak erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

2. Lizentzia horiek Gazteriaren Foru Erakundeak kontrolatu ahal izango ditu egoki irizten duen moduan, alde aurretik langile batzordeari jakinarazi ondoren.

3. Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentzaldian zehar lizentzia hori hartu duen langileak baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekiko bateraezina den jarduera bat egiten badu, ez du inolako ordainsaririk jasoko, eta diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio.

4. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen langileak, diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio, bai eta bestelako erantzukizunei ere.

61. artikulua. Hurdunaldiagatiko, erditzeagatiko eta edoskitzeagatiko lizentzia

1. Erditzearen kasuan, Gazteriaren Foru Erakundeko emakumezko langileek hurdunaldiagatiko edo erditzeagatiko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Aipatutako lizentziak egutegiko 126 egun iraungo du; emakumezko langileak egun horiek nahi duen bezala bana ditzake, baldin eta egutegiko 42 egun, gutxienez, erditu eta gero hartzen badira. Gainerako egunak aitak har ditzake semea edo alaba zaintzeko, baldin eta ama hiltzen bada. Erditza multiplea bada, edo semea edo alaba ezintasunarekin jaiotzen bada, lizentzia horrek egutegiko 146 egun iraungo du.

Lizentziaren epealdi osoa agortuz gero, emakumezko langileak bere lana ondo egiteko berriez hastea eragozten dion osasun-egoera izatekotan, gaixotasunak eragindako baja-egoerara igaroko da, baina horretarako derrigorrezko izapideak bete beharko ditu.

2. Aurrekoa gorabehera, amak eta aitak lan egiten dutenetan, horrela frogatzen badute, amak, amatasunagatiko lizentziaren epealdia hasterakoan, aukera egin ahal izango du, aitak lizentziaren azken egunetatik hogeita zortzira arte har dezan, baldin eta etengabe hartzen badira eta prozesuaren amaierakoak badira, ama lanean hasteak beraren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik.

Hortaz, besteren konturako langileak ez direnek haxe egin beharko dute: alde batetik, Ekonomia Jardueren gaineko Zergan alta emanda dutela egiaztatzea; bestetik, lanbide arteko gutxienerako lansaria baino gehiago irabazten dutela frogatzea.

3. Orobat, emakumezkoak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du, baldin eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haur bat modu naturalean edo artifizialean edoski behar badu; etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango du, halaber. Emakumezkoak, berak hala nahita, eskubide horren ordez, lanaldi arrunta ordu betez labor dakion eskatu ahal izango du, betiere helburu berbererako denean. Biberioia ematen dionean, etenaldirako edo lanaldiaren laburpeneko eskubidea aitak hartu ahal izango du, baldin eta alde zurretik eskatu eta frogatzen badu, zeinek egiaztatu beharko duen ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hori hartzeari uko egin diola edo hori ezin har dezakeela. Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko langileak; bestela, edoskitzeorduak metatu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz, emakumezko langilearen egutegiaren arabera; bestela, eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batez geroztik hartu gabe dituen orduak metatu ahal izango ditu, gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak badira.

4. Lizentzia hau gaixotasunak edo istripuak eragindako lizentziaren antzera eskatu, frogatu eta emango da. Honela, hura eman dakion, emakumezko langileak zuzendari-gerenteari eskatu beharko dio, dagokion eskaera-orriari medikuaren ustez emakumezko langilea erditzearen aurreko epealdian dagoela lekukotzen duen osasun-ziurtagiri ofiziala aurkeztuz, eta eskaera-orri horretan adieraziko du erditu aurrean eduki ez duen denbora metatzeko duen asmoa. Gero erditzea gertatu den data ere egiaztatu beharko da medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuta.

5. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo, beste edozein arrazoi dela medio, erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean egon behar adina egunez, gehienez ere hamahiru astez.

6. Halaber, seme-alaba alde zurretik jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela medio, erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu, langileak eskubidea izango du bi orduz lanean huts egiteko. Era berean, bere lanaldia gehienez beste bi orduan murriztu ahal izango du, eta ordainsariak ere proportzioan murriztuko zaizkio.

7. Haurdunaldian ustez arriskua izateagatik aldi baterako ezintasun egoeran egonez gero, Gazteriaren Foru Erakundeak ehuneko 100era arte osatuko ditu langilearen ordainsariak.

8. Erditzeagatiko lizentzian, Gazteriaren Foru Erakundeak tauletako ordainsarien ehuneko 100 ordainduko du, Gizarte Segurantzak ordaintzen ez duen egunetan.

9. Haurdun egoteagatik, langileek erditzea prestatzeko ikastaroetara joateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, Osakidetza Euskal Osasun Zerbitzuak horretarako antolatzen dituen ikastaroetarako aurreikusitako gehienezko denboran.

Lizentzia langilearen lanaldia ikastaroaren ordutegiarekin bat datorren ordutegian hartuko da, eta horretarako ez dira kontuan hartuko bat ez datozen ikastaroaren denbora eta ordutegiak.

10. Atsedendialdiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batura ezin izango da izan oro har ezarritako egutegiko 126 egunetik gorakoa edo erditze multiplearen edo semea edo alaba ezindua den kasuan egutegiko 146 egunetik gorakoa.

11. Artikulu honetan aipatutako baimena lanaldi oso edo partzialeko erregimenean baliatu ahalko da, erditzearen ondorengo 42 egun naturaleko nahitaezko aldia gainditu ondoren.

6. Lizentzialdia egoera horretan daudenek aukeratzen duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan, eta ezarritako mugetan.

7. Lizentzia hori hartzean Gazteriaren Foru Erakundeak antolatutako prestakuntza-ikastaroe-tan parte hartu ahal izango da, baita sustapeneko eta zerbitzu-eginkizuneko deialdietan ere.

8. Adopzio edo harrera egileak lanean huts egiteko eskubidea izango du, laneko orduetan nahitaezko izapideak egiteko, horietara aitzakiarik gabe jo behar badu adopzioa edo harrera gauzatzeko.

64. artikulua. Norberaren edo senideen ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatiko lizentzia

1. Langilea bera ezkontzeagatik, edo Izatezko Bikoteen Erregistro Publikoan izena emateagatik, langileak egutegiko 20 eguneko iraupena duen lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Ezkontza aurretik edo ondotik hartu ahal izango ditu, ezkontza-eguna barne, baita oporraldiaren aurretik edo ondotik ere.

2. Langile batek artikulua honetan aurreikusitako elkarbitzita egonkorrengatik ezarritako lizentzia duenean, lizentziaz geroko bi hilabeteetako epean, langileak Izatezko bikoteen Erregistroak eginiko elkarbitzita ziurtagiria aurkeztu beharko du, non interesdunek euren egoitza ezarrita baitute. Ezin izango da kontzeptu honengatik 4 urteko epean lizentzia berri bat eman.

3. Langilearen gurasoak, ezkontzako gurasoak, anai-arrebak, ezkontzako anai-arrebak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egutegiko egun bat hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontza ospatzen den eguna bera. Ospakizuna langilea bizi den lekutik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada, lizentzia hori egutegiko 3 egunekoa izango da.

65. artikulua. Ahaideen gaixotasun larriagatiko, oso larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia

1. Langileak kontzeptu horrengatik har dezakeen lizentziak honako iraunaldi hauek ditu lanegunetan adierazita:

a) Heriotza:

– Ezkontidearen, seme-alaben, aitaren, amaren eta ezkontzako aitaren edo amaren, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan 5 egun.

– Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 3. mailarainoko gainerako senideen kasuan 3 egun.

– Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko hirugarren mailarainoko gainerako senideen kasuan 3 egun.

b) Gaixotasun eta istripu larria:

– Ezkontidearen edo seme-alaben kasuan 5 egun.

– Aitaren, amaren eta ezkontzako aitaren edo amaren kasuan 3 egun.

– Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailarainoko gainerako senideen kasuan 2 egun.

– Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko hirugarren mailarainoko gainerako senideen kasuan 2 egun.

Hirugarren ahaidetasun-mailatik aurrerako senideen heriotzagatiko eta gaixotasun larriagatiko lizentziak hartu ahal izateko, horiek langilearekin bizi behar dute eta dagokion Izatezko Bikoteen Erregistroak eginiko elkarbitzita ziurtagiriaren bidez egiaztatu behar dute. Dena den, senideen gaixotasun larriko salbuespenezko kasuetan, Batzorde Paritarioak salbuespen neurriak ezar ditzake.

Gainera, mendetasunari buruzko legedian araututako guztia kontuan hartuko da.

2. Adierazitako lizentzialdiak egutegiko 2 egun gehiagoz luzatuko dira, lizentzia eragin duten arrazoiak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen badira.

3. Senideek ongi egiaztatutako gaixotasun larria badute, iraupen bereko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ostean, baina ohiko bizilekuaren distantziagatiko luzatzea ez zaio ezarriko kasu horretan.

4. Aurrekoari dagokionez, lizentzia finalista horrek hasiera batean menpeko gaixo batek eguneko bizitzan eragiten duen aztoramenari aurre egiteko baliagarri behar du. Ospitaleratzeak betiere bizimodua aldatzea dakar, baina, era berean, kirurgia-altek ere arreta intentsiboaren beharra dakarte berekin. Era berean, gaixotasun larria dela ulertuko da osasun-zerbitzu esku-dunek horrelakotzat jo dutenean. Azken kasu horretan, lizentzia-eskaerarekin batera agiri idatzia aurkeztu beharko da; hartan, osasun-zerbitzuetako medikuek mendetasun hori egiaztatuko dute. Nolanahi ere, lizentziak gehienezko egun kopuru bat eskatzen du. Beharrezkoa ez bada, ez da zertan hitzarmenean aurreikusitako egun kopurua agortu beharrik.

5. Senideen gaixotasun larriagatiko lizentzia-egunak segidakoak izan daitezke edo ez, eta lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira egutegiko hamalau egun baino gehiago igaro.

6. Senidea lanaldia bukatu ondoren zenduz gero, orduan heriotzaren eguna ez da zenbatuko baimeneko egun gisa.

66. artikulua. Adingabeak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatiko lizentzia

1. Legezko zaintza-arrazoiak direla-eta, langileak 16 urteko adingabe bat, edo ordaindu-riko jarduerarik egiten ez duen urritu fisiko edo psikikoren bat badu zaintzeko, bere lanaldia zortzirena edo erdira laburtu ahal izango du, dituen ordainsari guztien batez besteko laburtzearekin, hirurtekoak barne. Legezko zaintzeagatiko lanaldi-laburtzea ematea bateraezina izango da beste edozein jarduera (ordaindua ala ez) egiteko, laburtu den ordutegiaren barnean.

2. Behar bezala justifikatutako kasuetan, ezkontidearen, semealaben, langilearekin bizi den amaren, edo aitaren ezintasun fisikoa edo psikikoa dela-eta, aurreko idatz-zatian aipatutako baldintzetan lanaldia murrizteko eskubidea izango du langileak.

67. artikulua. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia

Langile batek ohiko etxebizitzaz aldatu behar badu, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

68. artikulua. Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia

1. Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko, horiek egiteko behar duten denboran lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, betiere lan ordutegitik kanpo horiek egin ezin badira.

2. Hitzarmenari dagokionez, ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonalak honako hauek izango dira:

a) NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

b) Epaitegien, komisarien, Gobernu Zibil edo Militarren eta abarren zitazioak.

c) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide gisako hautetsi gisa, Gobernu Organoen eta horien menpeko batzordeen bileretara joatea.

d) Odola eta hezur muina ematea, eta bizitza testamentua.

e) Adimen dibertsitatea (ezintasuna) edo dibertsitate fisikoa daukaten senideei laguntzea, odol kidetasuneko bigarren mailara arte eta ahaidetasuneko bigarren mailara arte edo gehiagokoa elkarrekin biziz gero, bizi duten egoera dela medio izapide puntualak egiteko; artikulua honetan a eta b ataletan adierazitakoak hala ulertzen dira.

3. Aurreko idatz-zatiko c) atalean bildutako betebeharrak betetzeko, langileak hiru hilabeteke epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago sartzerik ez badu, eraginpeko langile hori nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro daiteke, berak horretarako eskaera egiten badu.

Aipatutako eginkizunak betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik langileak kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, horien zenbatekoa Gazteriaren Foru Erakundearen dituen lansarietatik kenduko zaio.

69. artikulua. Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia

1. Hitzarmen honetan ezarritakoaren babesean sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartu ahal izango dute, hitzarmen honetan jasotako egoera, epe, baldintza eta betebeharren arabera.

2. Dena dela, hitzarmenaren negoziazio-mahaia osatzen duten langileek eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboa burutzeak daramatzan mota guztietako bileretara joateko behar duten denboranzehar lizentzia ordaindua hartzeko, eta horretarako betebeharrak hau bakarrik dute: jazokizun horrengatik suertatzen diren lan-absentziei buruz hurrenez hurreneko buruari aurretiaz idazki bidez jakinaraztea.

3. Gazteriaren Foru Erakunde Zuzendaritzak eskatuta, horretarako deituriko edozein bileretan langileen ordezkariak erabilitako denbora barne hartuko da, eta denbora horrek ez du sindikatuko ordu-kreditua deskontatuko.

70. artikulua. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko lizentzia

1. Langileek eskubidea izango dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia hartzeko, baldin eta lanera ez-joate hori ongi justifikatuta badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hori hilabetean sei ordu baino gehiagoz baliatu.

3. Aurreko idatz-zatian bildutako mugatik kanpo geratzen dira medikuak aginduta zentro medikoetara joatea nahitaezkoa diren kasuak.

4. Mendeko adinekoak eta seme-alaba adingabeak kontsulta medikora laguntzeagatik ere emango da lizentzia hori, hilean ordu-muga berdinarekin eta behar bezala justifikatuta.

5. Ernalketa lagunduko probak eta tratamenduak egiteko lizentzia.

Ernalketa lagunduko probak edota tratamenduak egin behar dizkieten langileek beharrezkoa den denboran eta egunetan lana uzteko eskubidea izango dute.

71. artikulua. Norberaren gauzatarako baimena

Norberaren gauzatarako urtean gehienez sei eguneko baimena izango da, urte horretan lan egindako denboraren proportzioan. Baimena lanaldi osoetan edo lanaldi erdietan hartu ahal izango da. Baimenaz gozatzen hasi nahi den eguna baino lehenago, behar besteko aurrerapenez, eskatu behar da baimen hori, administrazio unitateen beharretara egokitzeko. Horrekin bat etorritik, interesdunari ahal bezain laster jakinarazi beharko zaio eskaeraren erantzuna.

Egun horiek presentzia aldi gisa hartuko dira ordutegi kontrolari begira.

72. artikulua. Betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzenik ez duten ikasketak ikastegi ofizialetan egiteagatik lizentzia

Garatzen den eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzenik ez duten gaiei dagozkien ikasketak egiteko, langileek azterketa akademikoetara joateko beharrezko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute (egutegiko bi egun urteko eta ikasgaiko). Gehienez ere egutegiko hamar egun hartu ahal izango dituzte urtean, eta bi egun gehiago azterketa langilearen bizitokitik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada.

Azterketa akademikoen parekotzat hartuko dira administrazioa, erakunde autonomoetara edo antzekoetara sartzeko frogak eta horiek egiteko beharrezko denbora hartzeko eskubidea izango da, urtean, gehienez, 10 ordukoa izanik.

73. artikulua. Norberaren eginkizunetarako baimena

1. Norberaren eginkizunetarako emandako baimenek ez dute inolako ordainsaririk izango. Baimen horien iraupena gutxieneko egutegiko 7 eguneko denboraldikoa izango da, eta meta-tuta, ezin izango da inolaz ere 3 hilabete baino gehiagokoa izan bi urtetik behin.

2. Administrazioan edo Gazteriaren Foru Erakundearen mailaketan gora egiteko langileek hautaketa-ikastaroak edota praktikaldiak egin ahal izango dituzte, eta horretarako baimena eskuratu ahal izango dute. Baimenak ikastaroaren eta praktikaldiaren iraupen berbera izango du, eta ez da ordainduko.

3. Salbuespenez, urtean 4 egun arteko baimen ordaindu gabea edo erreperatu beharrezkoa hartu ahal izango da, gaixotasuna dela eta adineko mendekoak edo adingabeak zaintzeko.

74. artikulua. Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteagatik lanaldia murrizteko baimena

1. Lanpostuarekin edo egitekoekin zuzeneko zerikusia duten hobetze-ikasketak egiteko baimena honako kasu honetan emango da bakarrik: ikasketa horiek zentro akademiko ofizialetan izateaz gain eta eskola horietan asistentzia derrigorrezkoa izateaz gain, egindako ikasturte osoko matrikula behar bezala egiaztatzen duen agiriarekin egiten bada eskaera.

2. Baimen horren iraupena ezin izango da ikasturtearena baino luzeagoa izan eta matrikulaturik egondako ikasturtea gainditzen bada berrituko da baimena. Langilea ez bada azterketak egitera joaten, lanaldi mota hori izateko eskubidea galduko du hurrengo hiru ikasturteetan.

3. Baimen horrek zerbitzuagatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin, Eusko Jaurlaritzaren Dekretuaren arabera.

4. Gazteriaren Foru Erakundearen mailaz igotzeko probak egiteko baimenak emango dira, proba horiek egiteko beharrezko denboran.

5. Euskara-ikastaroetara bertaratzea salbuetsita geratzen da, hitzarmen honetan araututakoaren arabera.

75. artikulua. Edozein ekitaldi kolektibora (zientifikoa, teknikoa, profesionala, elkargokoa, elkartekoa edo sindikala) joan ahal izateko baimena

1. Langileei euren lanpostuarekin zerikusia duten kongresu, ikastaldi, ikastaro, mintegi, simposium, topaketa, saio, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta izaera zientifiko, tekniko, profesional, kolegiatu, asoziatibo edo sindikaleko talde-gertakizunetara joateko baimenak eman ahal izango zaizkie, gehienez urtean egutegiko 15 eguneko epealdirako, epe hori zati daitekeelarik.

2. Gazteriaren Foru Erakundeak bilera horietara joatea susta dezake, bertan landuko diren gaiak interesgarritzat jotzen dituelako. Kasu horietan, bertaratutako langileek eskubidea izango dute dietagatiko, bidai gastuengatiko, egonaldiatatik, izena emateagatiko edo bestelakoengatiko kalte-ordaina jasotzeko. Orobat, ahalik eta lasterren txosten zehatz bat egingo du, jasotako esperientziei buruz eta esperientzia horiek zerbitzuaren mesedetan erabiltzeko eskaintzen dituzten aukerei buruz.

3. Langileak bere kabuz eskatu duen baimenak ez du eskubiderik emango inongo kontzeptuengatik kalte-ordaina kobratzeko, ezta dietek, bidaiak, ostatu hartzeak, edo izena emateak eragindako gastuengatik ere. Gastu horiek guztiak langileak ordaindu beharko ditu.

76. artikulua. Oso larri dauden gaixoak zaintzeko lanaldi murriztu ordaindua

1. Lizentzia, ezkontidea, lehen mailako ahaidea, edo bigarren mailako ahaidea (batera biziz gero) zaindu behar izateagatik: langileak eskubidea izango du gehienez lanaldiaren ehuneko berrogeita hamar murriztea eskatzeko, ahaidearen gaixotasun oso larriagatik, zeina behar bezala

egiaztatu behar baita. Murrizketa horrek gehienez hilabete iraungo du, eta epe horretan ordain-saria jasoko du. Gertaera berak eraginik eskubide horren titular bat baino gehiago badago, murrizketa hori eskuratzeko denbora titularren artean hainbanatu ahal izango da. Nolanahi ere, hilabeteko gehieneko epea errespetatu beharko da.

2. Lanaldi murrizketa metatzeko eskatu ahalko da, egun osoetan batuz.

77. artikulua. Lanaldi murriztu ordaindua minbiziak edo bestelako gaixotasun larri batek jotako seme-alaba adingabea zaintzeko

1. GFEko langileek lanaldia ehuneko berrogeita hamar murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria osorik jasoz, seme edo alaba adingabea ospitaleratuta dagoen eta tratamendu jarraitua jasotzen duen aldiari zaintzeko, seme-alaba biologikoa zein adoptatua izan, edo adingabearen adopzio aurreko harrera edo harrera iraunkorreko kasuetan, minbiziak (tumore gaiztoak, melanomak eta kartzinomak) edo denbora luzez ospitaleratuta egotea dakarren beste edozein gaixotasun larriak jota badaude, eta zuzenean, etengabe eta modu jarraituan zaindu behar bada, eta gehienez ere adingabeak 18 urte bete arte.

2. Adopzio aurreko edo adopzio iraunkorreko hartzaileek, adoptatzaileek edo bi gurasoek lizentzia hau jasotzeko eskubidea izateko beharrezko inguruabarrak dituztenean, edo, hala badagokie, dagokien Gizarte Segurantzako Erregimenean helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun izan badaitezke, eskubide hori baliatzeko aukera soilik bati aitortu ahalko zaio.

3. Lanaldi murrizketa egun osoetan metatzeko aukera izango da.

IV. kapitulua

Soldatei buruzko beste gaiak: lehenengo etxebizitza erostea; familia laguntza; jaiotza tasa; bekak eta ikasketa laguntzak; mantenua; laneko arropa; aldi baterako langileek dituzten mozkin sozialak

78. artikulua. Lehenengo etxebizitza erostea

1. Helburua.

Laguntza honen helburua da erraztasunak ematea langileek lehenengo etxebizitza eros dezaten, diruz laguntzen baita lehenengo etxebizitza erosteko hipoteka mailegu bat kontratatuzetik sortutako interes monetarioa. Eskubide pertsonala da, mailegua kitatu baino lehen edozein unetan baliatu daitekeena.

2. Onuradunak.

Langile finkoek zein behin-behinekoek eskatu dezakete, baldin ezarritako betekizunak betetzen badituzte.

Aldizkako langile finkoek laguntza hori baliatu ahal izango dute lanerako deitzen zaien aldietan; hortaz, eten egingo zaie erakundearen zerbitzura lanean ez dihardutenean.

3. Zenbatekoa.

Hiru hilez behin 224,00 euroko laguntza ordainduko da, eta zenbateko hori ez da aldatuko laguntza ordainduko den aldi osoan. Hitzarmeneko batzorde misto paritarioak urtero aztertuko du zenbatekoa eta, aldakuntzarik izan badu, eskaera berriei baino ez zaie aplikatuko.

Laguntza ondoz ondoko hoge hiru hilekotan emango da, eta, edonola ere, hipoteka mailegua kitatzen denean bukatuko da. Hori dela eta, urtero, urtarrilean, maileguaren egoeraren urteko ziurtagiria aurkeztu beharko da.

Laguntza eten egingo da aldizkako langile finkoak lanerako deitzen ez diren aldietan baina, horrez gain, legez ezarritako beste kausa batzuk direla medio ere bai (eszedentziak lanpostua gordeta, amatasuna, haurdunaldirako arriskua, ezintasun iraunkorra eta abar).

Betetako hiruhileko osoka kobratuko da laguntza.

4. Betekizunak.

Laguntza eskatu ahal izateko, nahitaezko baldintza izango da etxebizitzaren erosketari aurre egiteko indarreko mailegu hipotekario baten titularra izatea, 6 hilabetetik gorako iraupena aurreikusita duen kontratuarekin GFEan alta emanda egoteaz gain.

Artikulu honetan ezarritako laguntza ohiko bizitza erosteko da, eta behin baino ez da emango langilearen lan bizitzan.

Behin-behineko langilearen kasuan, laguntzaren amaiera hura eman zenetik 5 urtera izango da, eta epe hori ez da etengo Foru Erakundearen zerbitzuplean lanean denboraren bat eman ez badu ere. Aldi horretan, behin-behineko langileak laguntza ordaintzeko eskatu ahal izango du 6 hilabetetik gorako kontratuarekin GFEan berriro alta emanda egoten denean edo lanpostu berean 6 hilabetetik gora etengabe lanean eman ondoren, eta horrelakoetan, hurrengo hiru hilabetez aurrera jasoko luke laguntza.

Eskaerarekin batera, honako egiaztagiriri hauek aurkeztu beharko dira:

- a) Etxebizitzaren salerosketa eskrituraren fotokopia.
- b) Hipoteka maileguaren eskrituraren edo maileguaren polizaren fotokopia, hura zein ondasuni zuzentzen zaion adieraziz.
- c) Hipoteka mailegua zer egoeratan dagoen egiaztatzen duen bankuaren agiri eguneratua.
- d) Udalaren errolda ziurtagiria, etxebizitzan bizi diren senitarteko guztiak jasoko dituen.
- e) Antzeko beste laguntzarik jasotzen ez dela adierazten duen zinpeko aitortpena.

79. artikulua. Familia laguntza

1. Hilean 9,77 euro ordainduko da ezkontideagatik, eta hilean 10,00 euro seme-alaba bakoitzagatik, baldin eta diru sarrerarik ez badute, langilearekin bizi badira eta bere ardurapean baditu. Seme-alabak ezinduak badira eta hezkuntza berezia behar badute, hilean 20,00 euroko zenbatekoa ordainduko zaie.

2. Seme-alabek 18 urte betetzen dituztenean laguntza hori ez da jasoko. Aipaturiko laguntza hori 25 urte bete arte jasotzeko aukera egongo da honako kasu hauetan: seme-alaba langabezian dagoela, diru-laguntzarik jasotzen ez duela edo ikasketak egiten ari dela ziurtatzen bada. Era berean, behar bezala justifikaturiko mendetasun ekonomikoa eragiten dituzten baliaezintasun kasuetan, ordaintzen jarraituko da.

3. Bi ezkontideak Erakundeko plantillan badaude, laguntza hori jasotzeko eskubidea batek bakarrik edukiko du, hartzailearen hautaketa beren esku geldituko delarik.

4. Laguntza jasotzeko, beharrezkoa izango da urtero laguntza hori jasotzeko langileak duen eskubidea justifikatzea. Hartzaileak onuradunen egoeran sortzen diren aldaketen berri eman beharko du horiek indarrean dauden hilabetearen barruan.

80. artikulua. Foru elkarkidegoa

1. Gazteriaren Foru Erakundeak onartuko du 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera Foru Elkarkidegora sartzea, bazkide babesle gisa. Hortaz, plantillako langileek bertan alta egin ahal izango dute, eta eskaintzen diren prestazioez gozatu.

2. Urtero Arabako Foru Aldundiak onartuko ditu langileei eta GFeri dagozkien kuotak. Langileen kuota hileko nominatik kenduko da.

3. Ikus 10. Xedapen gehigarria

81. artikulua. Mantenua

Langilearen ordutegia eta jantokiko ordutegia berdinak badira eta laneko betebeharrei kalterik eragiten ez bazaie, eguerdiko ordu bietatik edo arratsaldeko zortzietatik aurrera lanaldia luzatzen zaien aterpetxetako langileek zentroko ohiko baldintzetan bazkaltzeko edo afaltzeko eskubidea izango dute. Zerbitzu horietarako etenaldiaren gehieneko iraupena orduerdikoa izango da.

Artikulu honetan jasotako prestazioak gauzatzeko ordainketatzat joko dira eta, beraz, dagokien zerga araudiari lotuta daude.

82. artikulua. Laneko arropa

Erakundeak kasu bakoitzean arropa, oinetakoak, babes-jantziak eta gainerako beharrezko elementuak emango dizkie langileei, beren funtzioak ahalik eta hoberen bete ditzaten behar den aldizkakotasunarekin. Lantoki bakoitzean behar diren arropa eta babes-jantzien zerrenda ezarriko da, indarrean dagoen Arriskuen Ebaluazioaren eta berezko ezaugarrien arabera.

83. artikulua. Aldi baterako kontrataturikoen onura sozialak

IV. Kapituluaren bildutako onura sozialak, 81. eta 82. Artikuluetan adierazitakoa izan ezik, ez zaizkie aldi baterako kontratua duten langileei aplikatuko, aurreikusitako kontratazio-denbora urtebete baino laburragoa denean edo 6 hilabete baino laburragoa denean, aldizkako langile finkoen postuak betetzen badira.

V. kapituluaren

Lana antolatzea: lanaldi partzialean lan egiten duten aldizkako langile finkoen edo langile finkoen deialdia egitea; iraupen zehatzeko lanetarako kontratazioa egitea; eszedentziak; langileak hautatzea; barne promozioa sustatzea

84. artikulua. Aldizkako langile finkoen deialdia egitea

1. Aldizkako langile finkoen lanpostuetarako deialdia, langileak erakundearen aldizkako langile finko gisa duen antzinasun-ordenaaintzat hartuta egingo da, eta berdintasuna badago, lanposturako sarrera-proban lorturiko emaitzak hartuko dira kontuan.

2. Deialdi batean eskainitako lana ez egiteak ez du kontratua azkentzea ekarriko, betiere Erakundearen Zuzendaritzaren ustez ez badira nahikoa arrazoi biltzen. Nolanahi ere, langilea azkeneko mailara igaroko da eta salbuespen hori behin bakarrik aplikatzeko aukera egongo da, eta, beraz uko egite hori errepikatzen bada, ondorio guztietarako langilearen dimisioztat hartuko da, Langileen Estatutuaren 49. artikulua adierazten duenaren arabera.

3. Dena den, aldizkako langile finkoek, gutxienez urte natural bakoitzeko sei hilabeteko deialdi baterako eskubidea izango dute.

85. artikulua. Iraupen jakin bateko lanetarako kontratazioa

1. Aldizkako langile finkoek eta lanaldi partzialeko kontratua duten langileek, euren kategoria, talde profesional eta talde funtzionalaren barruan aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, horien erregulazioa aurreko artikuluan aurreikusitakoari egokituz.

2. Aurrekoak azaldu ezean, lanpostu hutsa lanpostu horretarako Lan-poltsa osatzen dutenei eskainiko zaie eta deitzeko ordena dagokion Lan-poltsan momentu horretan ezarritakoa izango da, hautaketa-probetako puntuazioek eta uko egite posibleek sortuta. Lan-poltsak 85. artikuluan ezarritakoaren arabera arautuko dira.

3. Aurrekoak egon ezean, hautagai posibleak eskatuko zaizkio Enplegu Zerbitzu Publikoari, hurrengo artikuluan araututakoaren arabera.

86. artikulua. Lan-poltsak

Lan-poltsen erregulazioa, artikulua honetan xedatutakoaren arabera egingo da:

1. Aplikazio eremua.

Hitzarmen honen aplikazio-eremua Gazteriaren Foru Erakundearen edozein Kategoriarik edo lanposturik dagokion Lan-poltsa guztietara zabaltzen da, gaur egungoei nahiz, hala badagokio, berriei.

2. Konfigurazioa.

Laneratze-, antolamendu- eta argitaratze-prozesuak barnean hartzen dituen Lan-poltsen konfigurazioa Gazteriaren Foru Erakundearen plantillan sartzeko hautatze-prozesuetatik edota Gazteriaren Foru Erakundearen sor daitezkeen lanpostu hutsak betetzeko Lan-poltsen sorkuntzako eskaintza generiko espezifikoetatik sortuko da.

Lan-poltsa bat indarrean jarri eta hurrengo egutegiko 10 egunetan, interesdunek bereziki azpimarratuko dute Lan-poltsa lehentasunezkoa den edo ez. Hori egiten ez bada, zenbaki-ordenan posizio hobekoan aurkitzen den Lan-poltsa hura lehentasunezkoa dela ulertuko da.

3. Hautatze prozesuetatik.

Gazteriaren Foru Erakundeko eskaintza publikoan parte hartzen duten izangai guztiek, oposizio-fasea gainditu eta lanpostu huts bat betetzeko hautatze-prozesuan lanposturik lortu ez badute, lortu nahi duten lanpostuaren Lan-poltsa osatzera igaroko dira.

4. Eskaintza generiko espezifikotatik:

a) Lan poltsa berriak sortzeko:

Kategoria edo lanpostu jakin batzuentzako ez badago Lanpoltsarik, Gazteriaren Foru Erakundeak aipatutako poltsa horiek sortzeko eskaintza espezifikoen deialdia egin beharko du. Kasu honetan, hautatze-prozedura lehiaketa izango da eta poltsak lanpostuaren baldintza guztiak betetzen dituzten izangai horiekin osatuko dira, merezimendu-balioespenean lortutako puntuazioaren arabera.

b) Dauden poltsak handitzea:

Aurreko prozeduren bidez osatutako lan-poltsetan ez badago pertsona eskuragarririk Gazteriaren Foru Erakundeak poltsak handitzeko eskaintzen deialdia egingo du. Kasu horretan, hautatze prozedura lehiaketa izango da eta poltsak, dauden poltsen amaieran gehituz, lanpostuaren baldintza guztiak betetzen dituzten izangai guztiekin osatuko dira, merezimendu-balioespenean lortutako puntuazioaren arabera, lanbide-kategoria edo lanpostu bakoitzeko lan poltsa bakarra egon dadin.

Enpleguko zerbitzu publikoetara joko da, langileen beharrak betetzeko. Kasu horretan, erakunde laguntzaileetatik bidalitako pertsonekin aldi baterako enplegu-zerrendak sortuko dira. Zerrenda horiek, lanpoltsen aurrean, subsidiarioak izango dira eta poltsen deialdi berri bat egin arte iragankorrak izango dira. Zerrenda horiek antolatzeko, poltsak sortzeko lehiaketan erabilitako baldintzez baliatuko dira. Kontratutako pertsona, lan harremana bukatutakoan, lan poltsara sartuko da.

5. Antolamendua.

Lan-poltsen zerrendak, honako baremo hauen arabera antolatuko dira:

a) Dagokion langileen hautatze-sisteman lortutako puntuazioak.

b) Partaidetza-lehentasunen arabera lortutako puntuak:

- Instalazio bat: 1 puntu
- Bi instalazio: 2 puntu.
- Hiru instalazio edo gehiago: 3 puntu.

c) Lehentasunezko lanaldiaren arabera lortutako puntuak:

- Edozein lanaldi mota: 3 puntu.
- Ohiko lanaldiarekin alderatuz, ehuneko 75etik beheragoko lanaldiak bakarrik: 2 puntu.
- Ohiko lanaldiarekin alderatuz, ehuneko 50etik beheragoko lanaldiak bakarrik: 1 puntu.

d) Hasierako puntuazio hori handituz joango da, lanaldien arabera. Ondorioz, laneko hilabete bakoitzeko, 0,5 puntu zenbatuko dira.

e) Lan-poltsako bilatzeko prozedura orokorra, Lan-poltsa osatzen duten pertsona horiekin egingo da, dagokion instalazioa eskatu dutenei lehentasuna emanaz. Bestela, kontratazioa eskainiko zaie gainerako langileei.

f) Jarraian, edozein motatako lanaldia aukeratu duten langileei emango zaie lehentasuna, ehuneko 75ekoarena eta ehuneko 50ekoarena baino lehen, hurrenez hurren.

6. Argitaratzea.

Lan-poltsak ALHAOn eta Gazteriaren Foru Erakundeko Iragarki Tauletan argitaratuko dira. Internet bidez ere Lan-poltsak ikusteko aukera egongo da eta kide bakoitzak norberaren egoera pertsonala aztertzeko aukera edukiko du, baita Lan-poltsa osatzen duten gainerako kideen egoera ere. Orain Lan-poltsak AFAn ere kontsulta daitezke.

7. Lan poltsak mantentzea.

Interesdunek, deialdiak gauzatzeko helburuarekin, eurek emandako datuetan sortzen den edozein aldaketa Gazteriaren Foru Erakundeari jakinarazteko obligazioa dute. Jakinarazpen horiek guztiak idazki bidez edota interesdunari bere aurkezpenari nahiz edukiari buruzko ziurtasuna ematen dion beste edozein baliabideren bidez egingo dira eta Gazteriaren Foru Erakundeko Zerbitzu Nagusietako bulegoetan aurkeztuko dira.

Aldaketak gehienez hurrengo hamar egun baliodunetan gauzatuko dira, eskaeraren erregistratzeko sarrera-datatik zenbatzen hasita.

8. Funtzionamendua.

Lan-poltsen funtzionamenduak deialdien gauzatzea eta behinbehineko eteteen eta behin-betiko kanporatzeen kasuen ezartzea hartzen ditu barnean.

9. Deialdiak.

Deialdiak zerbitzuek eskatzen duten beharren arabera eta antolatzekeo prozesuan finkaturiko ordena kontuan izanda egingo dira.

Zerbitzuak ematen ari diren eta Lan-poltsa batean izena emanda duten langile horiei, momentu horretan betetzen duen lanpostuarekiko poltsako lehentasunezko lanpostuentzako bakarrik egingo zaizkie eskaintzak.

10. Prozedura.

Deialdiak telefono bidez edota berehalako erantzuna ahalbidetzen duen beste edozein bitarteko telematikoren bidez egingo dira. Ez bada lan-eskaintza onartzen edo 24 orduetan ez bada erantzunik jasotzen, telegrafia bidezko edota beste bitarteko urgente baten bidezko jakinarazpena egingo da. Jakinarazpena egin eta hurrengo 24 orduetan ez bada lan-eskaintza onartu, prozedura zerrendako hurrengoari aplikatuko zaio, eta horrela ondoz ondo.

Telegrafia-jakinarazpena ez egiteko aukera egongo da honako kasu berezi hauetan: lanpostu hutsa ez bada segituan betetzen, zerbitzu publikoaren kalitatearen itxiera edota hondatzea ekarri badezake. Egoera horretan, ez bada eskaintza onartzen edo ez bada segituan erantzuna jasotzen, zerrendako hurrengoari deituko zaio, eta horrela ondoz ondo. Deialdiari uko egiten dioten edo berehalako erantzuna ematen ez dioten langile horiek, zerrendako azkeneko postura igaroko dira, behin-behineko etetearen kasuak egiazta ditzaketenean izan ezik. Uko egitea edo erantzunik ez ematea bi aldiz jarraian gertatzen bada eta justifikatu gabe, lan-poltsatik behin betiko kanporatu aurretik interesdunei jakinarazi egingo zaie.

11. Behin-behineko etete kasuak.

Lan-poltsako behin-behineko etete-egoera mantentzeko aukera edukiko dute, telegrafia-jakinarazpena egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, hurrengo hamar egun baliodunetan honako egoera batean aurkitzeagatik ez erantzutea edo ez onartzea egiaztatzen badute:

a) Dagokion kontratuaren edo lizentzia fiskalaren bitartez egiaztaturiko edozein lan- edo lanbide-jarduera egiten ari bada.

b) Haurdunaldia eta amatasun edo aitatasuna, hiru urtetik gorako adingabekoen adopzioa edo harrera.

c) Interesdunaren gaixotasuna, istripua edo ebakuntza.

d) Interesdunak eskatuta eta hark eskatutako denboraldian, lanpoltsan borondatezko aldi baterako bajaran egotea.

e) Aldi baterako Ezintasunagatiko (AE) egoeran egotea.

f) Aldez aurretik dokumentu bidez justifikaturiko bestelako edozein zirkunstantzia, banan-banan balioetsiko da.

Hamar egun balioduneko epean, Lan-poltsetako aldi baterako etetea egiaztatzen duen zergatia amaitutakoan, interesdunak Gazteriaren Foru Erakundeari zirkunstantzia hori jakinarazi beharko dio, aipaturiko poltsetan langilea aktibatzeke helburuarekin. Aktibazio hori, hamargarren egun baliodunetik aurrera gauzatuko da, komunika tua erregistratzeko sarrera-dataren hurrengo egunetik zenbatzen hasita.

12. Behin betiko kanporatzeen kasuak.

Lan-poltsetatik behin betiko kanporatzea, interesdunei jakinaraziko zaielarik, honako arrazoi hauetako batengatik egingo da:

a) Interesdunak eskatuta.

b) Jakinarazpena jasotzen denean segituan deialdiari ez erantzutea bigarren aldiz jarraian edota deialdiari ez erantzuteko arrazoizko azalpenik ez justifikatzea.

c) Dagokion diziplina-araubidea aplikatuta hutsegite oso larriarekin zigortua izatea.

13. Lan poltsen indarraldia eta azkentzea.

Konfiguraturiko lan-poltsa bakoitzak, kategoria berdineko aurreko Lan-poltsa ordezkaten du, lan eskaintza publikoaren (LEP) deialdiaren ondoren bakarrik. ALHAOn hautatze-prozesu bakoitzerako lanpostu hutsak esleitzeari buruzko ebazpena ofizialki argitaratzen denean gauzatuko da ordezkapen hori.

Lan-poltsak LEP berri bat indarrean jarri arte mantenduko dira eta batzorde misto paritarioa izango da lanpostu hutsak betetzeko langile falta dela eta dauden Lan-poltsak handitzea beharrezkoa den esango duena.

Poltsen jarraipena egiteko helburuarekin, batzorde paritario bat sortuko da.

87. artikulua. Eszedentziak

1. Eszedentzien erregulazioa Langileen Estatutuaren 46. Artikuluak xedatutako alderdi guztietara egokituko da eta langileak eszedentzialdiko lehenengo 5 urteetan lanpostua gordetzeko eskubidea edukiko du.

2. Epai irmoa duen kondena betetzeko kasuetan, lan-harremana eten egingo da. Langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, aurreko paragrafoan eszedentziei buruz adierazitako epe eta baldintza berdinetan.

Langileak hautatzea

88. artikulua. Langileak hautatzea

1. Gazteriaren Foru Erakundean sartzeko deialdi publikoak egingo dira, edozein lehiaketa-sistemaren bidez –lehiaketa-oposizioa edo oposizio librea–. Lehiaketetan berdintasun-, merezi-mendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuko dira, baita publizitate-printzipioa ere.

2. Lan-eskaintza planen prestaketa eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko da plana argitaratu aurretik.

3. Berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Enpresa barruan ezin izango da langilerik diskriminatu edozein arrazoi dela-eta.

Lanpostu bakoitzeko eskatzen den titulazioa eta baldintzak biltzen badira, lana lortzeko berdintasun-printzipioa errespetatuko da, sexu edo adinagatiko diskriminaziorik gabekoa. Lanpostu bat betetzeko deialdia egiten denean, sexua ez da aintzat hartuko, eta eskatutako lanbide-gaitasuna soilik izango da kontuan.

89. artikulua

Hautaketako langileek edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute hautaketa organoetako partaide izan.

Organo horietan enpresa batzordeak proposaturiko bokal bat izendatzeari ekingo zaio, eta bokalak modu indibidualean beteko du kargua.

90. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundearen sartzeko oinarri orokorrak ezar daitezke, langileen ordezkariekin ados jarrita, LPZn aurreikusitako lanpostu bakoitzaren berezko ezaugarriak alde batera utzi gabe, baita horri buruz indarrean dauden arauak ere, Euskal Funtzio Publikoko Legearen arabera.

91. artikulua

Lanpostuak hornitzeko deialdiak lehiaketa bidezkoak nahiz izendapen askekoak izan, eskusiboki ALHAOn eta EHAAn argitaratuko dira.

92. artikulua

1. Deialdiek ezinbestean honako hauek bildu beharko dituzte:

- a) Izendapena, kokapena eta lanpostuaren ordainsari-maila.
- b) Lanaren baldintzak; horien artean lanpostuen zerrendetako edukiak bakarrik azalduko dira.
- c) Eskaerak aurkezteko epea; gutxienez egutegiko 20 egunek epea izango da, EHAAn argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita.

2. Lehiaketen deialdietan merezimenduen baremoa (eskatzen diren proba bereziak azaldu), lana eskuratzeko gutxieneko puntuazioa eta hautaketa-batzordearen osaera; batzordean ordezkariak sindikalak izendatutako langileen ordezkari batek egon beharko du.

3. Deialdien ebazpenak ALHAOn argitaratuko dira.

Barne sustapena

93. artikulua

Langileek, barne-sustapenaren bitartez beren kategoriaren goragoko kategorietara sarbidea izango dute, ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

Gazteriaren Foru Erakundeak urtean sailkapen-talde bakoitzeko gutxienez hiru lanpostu hutsetik bat gordeko du.

94. artikulua

Barne sustapeneko probetan parte hartu ahal izateko, langileak zerbitzu aktiboan egon beharko du, edo, aldizkako langile finkoa bada, urte horretan aktiboan egona izan behar du. Horrez gain, bi urteko antzinatasuna eduki behar du lanpostuan, era mugagabea, eta bete nahi duen lanpostura sartzeko ezarritako titulua eduki behar du eta gainerako betekizunak bete behar ditu.

95. artikulua

Barne-sustapen bidezko sarbidea lehiaketa-oposizioaren bitartez egingo da sartzeko deialdian ezarritako proba berak gainditu beharko dira.

Hala ere, barne-promozioko lanpostua lortu nahi duten langileek ez dituzte egin beharko jatorrizko lanposturako eskatzen diren jakintzen egiaztapen-probak.

VI kapitulua

Aseguru kolektiboa; elkarkidetza; San Prudentzio Lan Fundazioa; txanda kontratua; erretiro aurreratua

96. artikulua. Aseguru kolektiboa

Derrigorrezko aseguru sozialak aparte utzi gabe, Erakundeak bizi-aseguru eta gorputzeko istripu-aseguru kolektiboa kontratatuko du langile guztientzako hitzarmena izenpetzen den egunetik aurrerako ondorioekin eta, honako kapital individual hauekin:

BIZI ASEGURUA	
Heriotza eta Ezintasun Iraunkor Absolutua	72.000,00 euro
Ezintasun Iraunkor Osoa	45.000,00 euro
ISTRIPU ASEGURUA	
Heriotza	106.500,00 euro
Ezintasun Iraunkor Absolutua	135.000,00 euro
Ezintasun Iraunkor Osoa	125.000,00 euro

Bizita aseguruako polizan ezarritako baldintza orokorrak sindikatu-ordezkaritzari eta plantilla guztiari helaraziko zaizkio.

97. artikulua. Pentsio planak eta Elkarkidetza

Gazteriaren Foru Erakundea Elkarkidetza pentsio-sistemaren sustatzailea eta babeslea da eta era berean enpresako langileen nominetan egin beharreko deskontuak egin, eta ekarpenak eta urteko soldatak puntualtasunez ordaintzeaz arduratuko dena da.

Gazteriaren Foru Erakundeak ez die dirutan ordainduko, eta ez dizkie inola ere konpentsatuko kanpoko edo norberaren aurreikuspenetarako sistemak Aurreikuspenetarako Erakundeei erabat atxikitzen ez zaizkien langileei.

Egungo ekarpenekin jarraituko da, ekitaldi bakoitzerako horiek handituz, Erakundean alderdi bakoitzerako adostutako handiagotzearen arabera.

Aurreikuspenetarako sistemarako ekarpena egungo baldintzetan egingo da; hortaz, langile bakoitzaren benetako ekarpenak baldintzatuko du, zenbateko berean.

Behin-behineko langileen kasuan, Elkarkidetzara sartzeko eskaerek arazoak sor ditzaketenean, hitzarmenaren batzorde Misto Paritariora bideratuko dira eta batzordeak aurreikusitako kontratazioaldia, lanean hasteko data eta abar kontuan hartuta, 5 eguneko epean ebatzi beharko ditu.

98. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Erakundeak "San Prudentzio" Lan Fundazioarekin, erakundeko langileen afiliazioa mantenduko du eta kuotak ordaintzeko konpromisoa hartu du.

Aldizkako langile finkoentzat, aipaturiko afiliazio hori deialdiak irauten duen bitartean eta deialdiko urte bakoitzeko abenduaren 31ra arte bakarrik mantenduko da.

Langile ez-finkoek "San Prudentzio" Lan Fundazioko zerbitzuez baliatzeko aukera edukiko dute Erakundearekin duen lan-harremana indarrean dagoen bitartean eta Erakundeak gutxienez sei hilabeteko iraupena aurreikusi badu.

99. artikulua. Erretiro partziala

Helburutzat hartuta enpleguaren kalitatea hobetu eta sendotu dadin sustatzea, bai eta plantilla berritzea ere, hitzarmena izenpetzen duten alderdiek adosten dute nahi duten langileek, legez ezarritako adina bete ondoren, eskubidea dutela erretiro partziala hartzeko eta, era berean, txanda kontratu bat egingo da erretiro partziala hartzen duen langilea lanean egongo ez den lanaldia osatzeko, gutxienez.

Araudian oro har ezarritako betekizunak gorabehera, txanda hartuko duten langileei aldi baterako kontratua egingo zaie, "erretiro partziala hartuko duen langileak arazko erretiroa hartu arte".

Erretiro partziala hartu duen langileak erretiroa hartzeko ohiko adinera iritsi arte izango duen lanaldiaren osotasunari dagokion denbora metatzeko aukera egongo da, erretiro partzialaren aldiaren hasieran etenik gabe gauzatzeko. Nolanahi ere, dagokion txanda kontratua formalizatzen den egunetik aurrera zenbatuko da lanaldi hori.

Bi langileen lanaldia (erretiro partziala hartu duenarena eta txanda hartu duenarena) aldi berean egin edo osatu daiteke.

Gaur egungo arau esparrua aldatzen bada, hitzarmeneko batzorde mistoa batzartu beharko da artikuluko honen edukia egokitzeko, bi aldeen posizioen ekitatea mantentzea oinarritzat hartuta.

2018. urtean ere Erretiro Partzialen Plana aplikatuko da, zeina 2013ko martxoaren 22ko enpresa hitzarmen kolektiboaren bidez onartu baitzen.

100. artikulua. Borondatezko erretiro aurreratua

Martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuak, langile zaharrenen lan bizitzaren jarraipenaren aldeko neurriak eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriak ezartzekoak, 6. artikuluan ezarritako betekizunak betez (horren bidez, beste idazketa bat eman zitzaion abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen, Gizarte Segurantzaren sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzkoaren, 161 bis artikulua 2. idatz zatiari) borondatezko erretiro aurreratua hartzen duten GFEko aldizkako langile finkoek eta langile finkoek eskubidea izango dute dagokien saria jasotzeko. Horretarako, honako betekizun hauek bete beharko dituzte:

a) Erretiro horretarako eskaera borondatez erretiratzeko adina bete baino gutxienez 3 hila-bete lehenago egitea.

b) Eskubide hori hilabeteko epean baliatzea, egintza horri dagokion aurretiazko izapidearen erantzuna ezagutzen denetik aurrera. Dena dela, ekonomia ondorioak borondatez erretiratzeko adina betetakoan jarriko dira indarrean.

c) GFEan altan egon izana erretiroa hartzeko egunaren aurreko 8 urteetan (barnean hartuko dira lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten baimenak eta eszedentziak).

Sariaren zenbatekoa kalkulatzeko, urteko ordainsari oso gordinak kontuan hartuta, aurrerapeneko hiruhilekoak 1,375 zenbakiaz biderkatuko dira 8.etik 5.era bitartean, eta 1,5 zenbakiaz 4.etik 1.era bitartean, eta hilabeteka hainbanatuko da, urtetik urtera bitartean, eskala honen arabera:

AURRERAPENEO HIRUHILEKOAK	SARIAREN ZENBATEKOA
8	11 hileko
7	9,625 hileko
6	8,250 hileko
5	6,875 hileko
4	6 hileko
3	4,5 hileko
2	3 hileko
1	1,5 hileko

Hileko sariaren zenbatekoa urteko ordainsari osoaren hamabirena izango da.

101. artikulua. Ezintasun iraunkor osoa

Ezintasun iraunkor osoa aitortzeak bakarrik ez du lan kontratua iraungiko. Eragindako langileari, berak eskatuta, beste lanpostu bat emango zaio baldin lanposturen bat hutsik badago ezintasun iraunkor osoa aitortzen zaion unean, betiere lanpostu huts horretara sartzeko betekizunak betetzen baditu. Lanpostu huts horretako egitekoak eta lan baldintzak langilearen baliaezintasun graduarekin bateragarriak direla adierazi behar du Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak.

VII kapitulua

Laneko segurtasuna eta osasuna; AE-ko egoeraren eta amatasunaren jarraipena egitea; azterketa medikoa; segurtasun batzordeak; jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuak

102. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Enpresak eta plantilla osoak bere gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoetan eta osagarri gisa unean-unean indarrean dauden legeetan ezarritako elkarrekiko eskubideak eta erantzukizunak.

Horrenbestez, enpresako zuzendaritzak eta plantillaren ordezkariak hitza ematen dute, euren posibilitateen barruan eta aldez aurretik hitzartutako epeetan, prebentzio-jarduerako lanak ezarriko dituztela, betiere horien helburu komunak eta zehatzak badira lan istripuak eta arriskuak kentzea edo pixkanaka gutxitzea, baita ingurune-baldintzak eta lanpostuak hobetzea ere; horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagozat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

Helburu hori lortze aldea, bi aldeek bultzatuko dute prebentzio delegatuak hautatu edo izendatzea eta Lan segurtasun eta osasuneko batzordeak eratzea.

Bestalde, langileak banaka aintzat hartuta, laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere behar adinako informazioa eta prestakuntza teoriko eta praktikoa egokiak jaso badituzte aldez aurretik. Bereziki norberaren babesarako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkiete enpresan prebentzioa garatzen dutenek.

Arrisku Laboralen Aurrezaintzari buruzko Legea betetzeko mailaren diagnostiko bat egingo da. Diagnostiko hori oinarri hartuta planak diseinatuko dira.

Aurrezaintza Planak nahiz Arrisku Laboralen Ebaluazioak eginda beharko dute (aurrezaintzaren alorreko lau diziplina jaso behar ditu: segurtasuna, higiene, ergonomía eta psikosozioologia), eta hartu behar diren aurrezaintzako neurrien plangintza ere bai.

103. artikulua. A Eren jarraipena

Gaixotasun- edo istripu-kasuetan, Gazteriaren Foru Erakundeak langilearen prozesuen egoera egiaztatu ahal izango du, eta horretarako, langileak agindu zaizkion osasun-azterketak egitera joan beharko du. Aurreko arauak betetzen ez badira, interesdunari entzunaldiaren izapide idatzia egingo zaio eta batzordeari emango zaio horren berri. Horrek osagarri ekonomikoen galera ekar dezake, ezbetetzeak hilabetea egiten duen unetik eta aldi baterako ezintasunagatiko egoerak irauten duen bitartean.

104. artikulua. Azterketa medikoak

Aldizkako azterketa medikoak egingo zaizkio hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileriari, honako idatz-zati hauetan zehaztuko denarekin bat etorritik:

1. Aldez aurreko azterketa edo lanean hasteko azterketa: Derrigorrez egin beharko da langilea Foru Erakundearen zerbitzuplean onartu baino lehen.

2. Aldizkako azterketak: gehienez 18 hilabeteko aldizkakotasunarekin derrigorrezko azterketa mediko bat egingo dute dagokion zerbitzu medikuek. Zerbitzu horrek azterketa medikoei dagozkien analisi klinikoak hartuko ditu barnean. Analisi horien kostua, Gazteriaren Foru Erakundearen kargura izango da.

Urteko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legeko arautegi orokorra ezarri ahal bada ere, eta kasu horretan aldez aurretik segurtasun eta osasun batzordeari horren berri emango zaio.

Nolanahi ere, aldez aurretik egin beharreko saioak langileei eta segurtasun eta osasun batzordeari jakinaraziko zaizkie, eta saio horien emaitzak haien menpeko langileei bakarrik emango zaizkie.

Segurtasun eta osasun batzordeez

105. artikulua. Eskubideak eta betebeharrak

Segurtasun eta osasun batzorde bat izendatuko da, lantokian segurtasunari eta osasunari buruzko politika eraginkorra eramateko.

1. Gazteriaren Foru Erakundeak barneko nahiz kanpoko prebentzio-zerbitzu bat edukiko du. Era berean, segurtasun eta osasun batzordeari kontsulta egin ondoren, lan-arriskuen prebentzioaren betebeharra betetzeko eratu edo itundu behar den prebentzio-zerbitzu mota ezarriko du.

2. Sindikatuetakako ordezkariak prebentzioaren arloan kontsultak egiteko eta parte hartzeko ahalmena dute, betiere segurtasun eta osasun batzordeari eman zaizkion ahalmenak alde batera utzi gabe.

3. Prebentzioko ordezkariak helburu horretarako segurtasun eta osasun batzordearen jarduerak garatzeko beharrezkoak diren ordainduriko orduak edukiko dituzte. Hautatuak ez diren pertsonak hilean 20 orduko kreditua izango dute.

106. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordeak

1. Segurtasun eta osasun batzordea partaidetzako kide anitzeko organo paritarioa da, eta arriskuei aurrea hartzeko egingo diren planak eta programak proposatu, kontsultatu eta horien ebaluaketa ere egingo du.

2. Segurtasun eta osasun batzordea enpresa batzordeak eta Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak osatuko dute, hein berean. Sindikatuen ordezkariak izango diren kideen hautespena proportzionaltasunaren printzipioaren arabera egingo da eta ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztien presentzia bermatuz.

107. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordearen eskumenak eta ahalmenak

Laneko indarreko legerian ezarritakoak izango dira.

108. artikulua. Prebentzio ordezkariak

1. Prebentzioko ordezkariak enpresa batzordeak izendatzen dituen langileak izan daitezke, langileen ordezkari edo sindikatu ordezkari izan ez arren.

2. Hautatuak diren prebentzioko ordezkariak lan-arriskuen prebentzioari buruzko eginkizunak betetzeko ematen duten denbora, ordezkariak-eginkizunak betetzeko denboratzat hartuko da, hitzarmen honetan aurreikusitakoari dagokionez. Dena den, segurtasun eta osasun batzordearen eta Gazteriaren Foru Erakundeak arrisku prebentzioaren alorrean egindako bilera guztiei dagozkien denbora benetako lan-denboratzat hartuko da, aipatutako ordu-kreditua alde batera utzita.

3. Haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio alorreko baliabide eta prestakuntza guztiak jarri ditu Gazteriaren Foru Erakundeak Prebentzioko Ordezkarien eskura. Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

109. artikulua

Segurtasun eta osasun batzordeko kideek aho batez hartuko dituzten erabakiak eskumeneko agintariari edo organoari igorriko zaizkio, horiek ongi betetzeko arauak eman ditzan. Erabaki horiek presazkoak eta lotesleak izango dira langile baten osasuna edo segurtasuna kontserbatzearekin zerikusia badute. Kasu horretan, eskumeneko agintariak edo organoak beharrezko arauak emango ditu ezinbesteko erabaki horiek lehenbailehen bete daitezen.

110. artikulua

Segurtasun eta osasunerako batzordeko kideek aho batez erabaki ahal izango dute jarduera bat bertan behera uztea segurtasun eta osasun-neurririk ezean, baldin eta neurri-urritasun horrek lehenbailehen istripua gertatzea edo osasun-arazo larriak ekar baditzake. Inork ere ezin izango du langileak baldintza horietan jardutera behartu, egoera zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

111. artikulua

Segurtasun eta osasun batzordeko kideek beren zeregina gauzaterakoan sartuko duten denbora ohiko lanaldiaren barrukotzat joko da xede guztiei begira.

112. artikulua

Laneko Segurtasun eta osasun batzordeak berezko eta ohiko jarduerak eginez beteko ditu bere eginkizunak, honako helburu hauekin:

a) Istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzea. Lan hori honako helburu hauek lortzerantz bideratu behar da:

– Arrisku-iturri nagusiak identifikatu eta kokatzea (istripuekin gehien lotzen diren materialak, makinak eta erremintak eta istripu gehien ekar ditzaketen zereginak zehaztea).

– Departamentuetako istripu eta gaixotasunen izaera eta tamaina deskribatzea zereginen arabera.

– Ekipo eta material mota guztiak berrikusi beharra adieraztea.

– Plangintza txarra egin delako edo metodo desegokiak erabili direlako arriskuak eragiten dituzten prozesu eta eragiketen hutsuneak aurkitzea.

– Plantilla prestatu beharra eskatzen duten ohitura arriskutsuak aurkitzea.

– Langileak toki desegokian aritzen zirela aurkitzea, gaitasunik ezak edo traba fisikoek istripuak eragin ditzaketen kasuetan.

– Segurtasun-programa baten aurrerapenaren ebaluazio objektiboa egiteko aukera ematea, segurtasun-neurrien ondorioak etengabe aztertuz.

b) Eguneratze-lana. Betiere informazio egokia behar dute eskura, segurtasun eta osasunaren alorrean argitaratzen diren arau, teknika eta neurriei buruz. Zehazkiago, honako eginkizun hauek izango dituzte:

– Administrazioaren aldian aldiko txostenak aztertu eta kontuan hartzea, baita Eusko Jaurlaritzak, segurtasun eta osasunari buruzko gaiari dagokionez, egiten dituen gomendioak ere.

– Aldian aldiko informazioko sistemak eta buletinak sor daitezen sustatzea, estatistika eta aurkibideen berri izateko.

c) Informazio-lana. Batzordeak bere gain hartuko du, honako jarduera hauek proposatuz eta garatuz, ahal duen neurrian:

– Dibulgazio-bilerak egitea.

– Segurtasuna sustatzea.

– Kartelak eta erakusketak.

– Programa batean arreta jartzeko kanpaina intentsiboak.

– Ikastaroak eta erakustaldiak.

Jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuak

113. artikulua. Kontzeptuazioa

Beren eginkizuna garatzerakoan langileek egiten dituzten jarduerak nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat hartuko dira baldin eta baldintza toxikoen edo bereziki nekagarri edo arriskutsuen eraginpean egiten badira, langile horien betebeharrak betetzeko jarduera horiek betetzea ezinbestekoa bada ere.

114. artikulua. Jarduera nekagarriak

Jarduera nekagarritzat hartuko dira zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, esekidura-hauts edo bestelako substantzien ondorioz eragozpenak eragiten dituztenak, baita osotasun fisikoa edota psikikoa arriskuan jartzen duen gainkarga ekar dezaketen jarduerak etengabe egiten direlako ere: jarrera deserosoetan lan egitea, behin eta berriz pisuak altxatzea eta behartutako mugimenduak, esaterako. Orokorrean, segurtasun eta osasun batzordean aurreikusten diren jarduera horiek guztiak nekagarritzat hartuko dira.

115. artikulua. Jarduera toxikoak

Toxikotzat hartzen dira giza osasunarentzat kaltegarriak diren produktuak askatzea edo jaurtitzea eragiten duten jarduerak.

116. artikulua. Jarduera arriskutsuak

Honako jarduera hauek hartuko dira arriskutsutzat: eztrandak, erregaiak, erradiazioak edo pertsonentzat edo ondasunentzat antzeko garrantzia duten beste batzuk direla-eta arrisku larriak eragin ditzaketen produktuak fabrikatzea, manipulatzeko, saltzea eta biltegiatzea helburutzat dutenak, baita berehalako lesio fisikoak eragin ditzaketenak ere.

Edonola ere, beharrezkoak diren segurtasun- eta osasun-neurri egokiak jarritz, adierazitako nekagarritasun-, toxikotasun- edo arriskugarritasun-egoerak konpontzeko ahaleginak egingo dira.

117. artikulua

Jarduera batzuk toxikotzat, nekagarritzat edota arriskutsutzat hartzeari edo ez hartzeari buruz Gazteriaren Foru Erakundearen eta plantillaren ordezkariaren artean adostasunik ez badago, bi alderdiek hitzarmeneko batzorde misto paritarioari horri buruzko txosten bat igorriko diote eta batzorde horrek auzia erabaki eta ebatzi dezake. Batzorde misto paritarioak segurtasun eta osasun batzordeari eskatu ahal izango dio txosten osagarria, baita laneko segurtasun eta osasunerako kabineteei ere.

118. artikulua

Jatorritik toxikotzat edo bereziki arriskutsutzat sailkatu diren jarduerak burutzean, segurantza eta osasunaren aldetiko egoera aldatuz gero, orduan sailkapen horiek berrikusi beharko dira, eta katalogazio hori kendu ahal izango da, baldin eta horretarako ezarri diren neurriak egoki gertatzen badira.

Gazteriaren Foru Erakundeak ordenagailuko terminal, pantaila eta abarren aurrean zerbitzuak egiten dituzten langileei, berauen lanak erator ditzakeen gaixotasun nahiz istripu arriskuak aurreikusteko beharrezkoak diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete, gainera, jarraian azalduko diren honako puntu hauek beteko dira:

1. Ordenadore-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek azterketa medikoak egiteko eskubidea izango dute. Azterketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta hortik aurrera urtean beste bat. Garrantzi berezia emango zaie ikusmenari, mugitzeko gaitasunari eta arazo psikologikoei.

2. Segurtasun eta osasun batzordeak ordenadore-pantailarekin egiten diren lanpostuen egoera zainduko du eta batez ere horien eragile ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aulki motak...) eta ingurumen-baldintzak (argiztapena, aireztapena, sonoritatea...) zainduko ditu.

3. Pantailarekin egindako lanari atxiki dakizkikeen sintomak agertzen badira, lanpostuaren azterketa berezia eta osasun-azterketa egingo dira.

4. Ordenadore-pantailarekin dedikazio eskusiboko kasu horietan, lanpostu zehatzari ekingo zaio eta segurtasun eta osasun batzordeak egindako txostenaren ondoren beharrezko neurri zuzentzaileak ezarriko dira, horien artean atsedendialdi-jarraibideak edota laneko jardueraren aldaketak aztertuz. Segurtasun eta osasun batzordeen eraketatik zenbatzen hasita hilabeteko epean, horiek ikerketaren edukiaren azterketarekin eta egitearen egutegiarekin hasi beharko lirateke.

Nolanahi ere, segurtasun edo osasun batzordeak aztertu eta kontrolatu beharko du ea aurreko atalak betetzen diren ala ez.

119. artikulua. Lan jazarpena eta genero indarkeria**119.1. Lan jazarpena**

a) Lan-jazarpenaren aurkako babes-neurriak.

a.1) Erakundeak jardun-protokoloa sustatu nahi du, alde aurretik mota guztietako lan-jazarpenen aurkako prebentzio-neurriak sustatzeko, eta ondorenean, izapideten eraginkortasuna, azkartasuna eta konfidentzialtasuna bermatzeko.

a.2) Zentzu horretan, prozedura formal bat ezarri da, ikerketa eginez lan-jazarpena dagoen edo ez argitzeko. Hona hemen prozedura horren nondik norakoak:

– Prozedurari hasiera emateko, lan-jazarpena jasan duen langileak salaketa idatzia aurkeztu beharko dio idazkaritza teknikoko buruzagitzari edo kanpoko aholkularitzari (bera inplikaturik dagoen kasuetarako zehaztuko da), gertaerak ahalik eta zehatzen azalduz. Langileak egokitzat jotzen badu, ordezkari sindikalei salaketa horren kopia helaraz diezaieke.

– Salaketak informazio-txostena irekitzea dakar berekin, gertaerak argitzea ahalbidetzeko. Horretarako, salatutako gertaerak argitzeko beharrezkoak diren eragile guztiei entzungo zaie, banan banan.

– Gehienez 30 eguneko epean txostena emango da, eta bertan jazarpen-zantzurik dagoen edo ez adieraziko da, baita, hala badagokio, detektatutako arazoak konpontzeko proposatzen diren neurriak ere.

– Lan-jazarpena dagoela egiaztatzen bada, diziplina- edo zigorerantzukizuna ezarriko da, dagokionaren arabera.

– Gertaerak egiaztatzeko modurik ez badago, salaketa jarri duen langilearen aurkako erre-presaliarik ez da hartuko.

– Egoztek faltsuak direla modu frogagarrian egiaztatzen bada, dagokion diziplina-espedientea irekiko da.

a.3) Baliabide egokirik ezean, erakundeak prozedura garatzeko aukerarik ez badu, lan-jazarpenaren alorrean espezializatutako aholkulariengana jotzeko aukera izango du.

b) Lan-jazarpeneko egoeretan langileek duten babeserako eskubidea

Kasu horietan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

Informazio-espedientea izapidetzen den bitartean, salaketa jartzen duenari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, unean uneko aukeren arabera eta horri buruzko erabakia hartu aurretik, Gazteriaren Foru Erakundearen Zuzendaritzak ezarritako irizpideen arabera.

Eragileak informazio-espedientean esku hartzerakoan jardunen konfidentzialtasuna gorde beharko da, salatzaileak eta salatuak edo salatuak merezi duten errespetua sustatuz.

119.2. Genero-indarkeria

a) Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak.

Indarreko legeriaren arabera, Gazteriaren Foru Erakundeak bere eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktima diren langileen babesari errazteko.

Genero-indarkeriarekin lotura duten jarduerak eta prozeduretan, biktimen intimitatea babes-tuko da, batez ere datu pertsonalak, ondorengo datuak eta baita haren zaintza edo babespean dagoen edozein pertsonaren datuak ere.

b) Genero-indarkeriako egoeretan langile publikoek duten babeserako eskubidea.

Beren babesari bermatzearen, genero-indarkeriaren biktima diren langile publikoek honako eskubide hauek dituzte:

– Lanaldia murriztea, aldi berean eta proportzioan ordainsaria murriztuz, biktimaren aldeko babes-agindu judizialak irauten duen bitartean, idazkaritza teknikoko buruak ezarritako irizpideen arabera.

– Lanaldia berrantolatzea, ordutegia edo ezar daitezkeen bestelako sistema alternatiboak egokituz, idazkaritza teknikoko buruak ezarritako irizpideen arabera.

– Ordutegi malgua ezartzea, bere beharren arabera eta idazkaritza teknikoko buruzagitzak ezarritako irizpideen arabera.

– Babeserako edo gizarte-asistentzia integraleko eskubidea gauzatzeko, zerbitzuak eskaintzen zituzten lantokia utzi behar duten biktimak beste lantoki batera lekualdatzea, unean uneko aukeren artean.

– Eszedentzia-egoera eta lanpostuaren erreserba eskatzea, legeak ezarritakoaren arabera.

– Genero-indarkeriaren biktima diren langileen bertaratze-hutsegiteak (osoak edo partzialak) justifikatuz hartuko dira arretako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.

c) Langile publikoengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea.

– Aldez aurretik araututako eskubideak aitortzea eragiten duten genero-indarkeriazko egoerak egiaztatzeko, biktimaren aldeko babesagindu judiziala aurkeztu behar da.

– Egoera hori egiaztatzeko, ministerio fiskalak txosten bat aurkeztu ahal izango du, babesteko agindua eman arte eskatzailea genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazteko.

d) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen berdintasun eragin-garrirakoak, 48. artikuluan xedatutakoa aplikatuz, GFek jazarpen sexual eta sexistaren aurkako berariazko protokoloa prestatuko du.

VIII. kapitulua

Prestakuntza; euskalduntzea

120. artikulua. Prestakuntza

1. Gazteriaren Foru Erakundeak, ordezkaritza sindikalaren partehartzearekin batera, Prestakuntza Plan bat bultzatuko du helburutzat barne-promozioa eta karrera profesionala eta teknologia berriek eta antolamendu-aldaketek derrigortzen duten beharrezko trebetasunak eskuratu nahi dituzten eta enpresaren zerbitzura dauden langileentzat. Plan hori 2009. urtean egingo da eta bertan jasoko dira, besteak beste, premiak, parte hartzeko bete beharreko baldintzak eta abar.

2. Aipaturiko planaren edukiaz gain, Foru Erakundeko plantillak administrazioan produktibitatea, eraginkortasuna eta azkartasuna handiagotzeko edota zerbitzuaren beharreatatik ezarrita dauden teknologia berritara langileak prestatzeko eta egokitzeko behar diren ikastaroak egitea eska dezakete. Horiek Erakundeko Zuzendaritzak espresuki baimenduko ditu eta ahal den neurrian, ahaleginak egingo dira ikastaro horiek lan-ordutegiaren barruan gara daitezten. Horiek lanaldiaren barruan ezin direnean egin, langileak ikastaro horietan sartutako orduak denbora librearekin konpentsatzeko eskubidea izango du, betiere ikastaroa eskatzailearen funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzenean erlazionaturik badago.

3. Langileen prestakuntzarako funts bat ezarri da, GFeko langileei diruz laguntzeko baldin prestakuntza ikastaroren bat egin badute beren lanpostuaren eginkizunei zuzenean lotutako gairen bati buruz, ikastaroak eginkizun horiek gauzatzeko aplikazio praktikoa badu eta aurreko idatz zatian ezarritakoaren barruan sartzen ez bada.

Atal honetan 500,00 euroko zenbatekoa dago erabilgarri, eta ez da zenbateko finko bat ordainduko, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa laguntza eskatzen duten eta betekizunak betetzen dituzten guztien artean banatuzetik lortzen den zenbatekoa ordainduko da. Urtero egingo da deialdia, eskaerak aurkeztu ahal izateko. Aldizkako langile finkoen kasuan, urte osoan egindako prestakuntza hartuko da kontuan, edozein izanik ere GFerekiko kontratazio aldia.

121. artikulua. Langileen hizkuntza eskubideak

1. Urtero Gazteriaren Foru Erakundean euskara ikasteko hainbat modalitatetan parte hartzeko deialdiak egingo dira.

Oro har, euskara-ikastaroetara joateko baimenak Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak emango ditu, Egoitzetako Zuzendaria edo Zerbitzu Zentralen Idazkaritza Teknikoko burua jakinaren gainean jarri ondoren, AFAko Euskara Zerbitzuari kontsulta egin ondoren eta Gazteriaren Foru Erakundeko antolaketa- eta aurrekontu-baliabideak kontuan hartuz.

Euskara ikasteko modalitateetara bertaratu daitezkeen langileen gehieneko kopurua, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren finkatuko da, Gazteriaren Foru Erakundeko aurrekontu-baliabideen arabera.

2. Gazteriaren Foru Erakundeko langileentzako euskara ikasteko modalitateak.

a) Ikastaldia lan-ordutegiaren barruan: langileak ordu kopuru jakin baterako beren lanaz libratu eta euskarako ikastaroan parte hartuko dutela esan nahi du.

5 langile joan daitezke lan-ordutegiaren barruan euskara-eskoletara.

b) Ikastaldia orduen konpentsazioarekin: egunean bi edo hiru orduko euskara-ikastaroetan parte hartzen duten langileei, denbora horren erdia lan egindako denboratzat zenbatuko zaiela esan nahi du.

5 langile bat joan daiteke euskara-eskoletara orduen konpentsazioarekin.

c) Ikastaldia lan-ordutegitik kanpo: ikasketei eskainitako denbora oso-osorik langileei dago kiela esan nahi du, EHAAk edo Gazteriaren Foru Erakundeak matrikularen kostua bere gain hartuz.

d) Ikastaldi-modalitate ezberdinetan sartzeko beharrezkoa da honako baldintza hau betetzea: langileak Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura daraman denbora eta egin behar duen ikastaroaren iraupena, gutxienez berdinak izatea.

3. Lan-ordutegiaren barruan eta orduen konpentsazioarekin modalitateetan hautatzeko irizpideak.

Euskara-ikastaroetara joateko orduan lehentasuna zehazteko erabiliko diren irizpideak honako hauek izango dira:

a) Esleitutako derrigorrezkotasun-data duen lanpostu bat betetzen duten langile finkoak. Horien artean, honako hauek edukiko dute lehentasuna:

a.1) Euren lanpostuan eskatzen zaien profilaren aurreko profila egiaztaturik duten langileak.

a.2) Euren lanpostuan eskatzen zaien profila, aurreko bi gradutan egiaztatzen duten langileak.

a.3) Euren lanpostuan eskatzen zaien profila, aurreko hiru gradutan egiaztatzen duten langileak.

b) Esleitutako derrigorrezkotasun-datarik ez duen lanpostu bat betetzen duten langile finkoak. Horien artean, aurreko puntuan ezarritakoaren arabera finkatuko da lehentasuna.

c) Beren lanpostuko profila egiaztatua duten eta maila goragoko profila egiaztatu nahi duten langile finkoak.

d) Aurreko puntuetan ezarritako lehentasun-ordenaren arabera behin-behineko langileak.

Irizpide horiek denboraldi bakoitzerako ezarritako kupoa bete arte aplikatuko dira.

4. Zerbitzu zentraletako langileek, era berean ALET programan parte hartzeko aukera edukiko dute. Gazteriaren Foru Erakundeko gainerako langileek programa horretan parte hartzeko aukera edukiko dute, Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak horretarako baimena eman ondoren.

5. 5eko Diputatuen Kontseiluko 2005/44 Foru Dekretuaren erregulazioa hartuko da kontuan, Arabako Foru Aldundiko langileen bitartez euskara ikasteko, mantentzeko eta erabiltzeko oinarritzko araudia onartzen duena.

6. Azkenik, euskara-ikasketak lanaldiaren barruan egiteko modalitatean ezarri den baldintza ikastaro bakoitza ez errepikatzea da. Euskara-ikasketak lanalditik kanpo egiteko modalitatean eta ikastaldi prozesu osoan zehar, orduen konpentsazioa errepika eta bali daiteke honako hiru mailetan: bat, lehen erdialdean eta beste bi, bigarren erdialdean.

121.bis artikulua. Gazteriaren Foru Erakundearen euskara normalizatzeko plana, IV Plangintzaldia (2018-2022)**1. Aplikazio-eremua.**

Gazteriaren Foru Erakundearen erabilera-plana arlo guztietan ezarriko da:

- Zerbitzu orokorrak.
- Barriako aterpetxea.
- Espejoko Jorge Díez Elorza aterpetxea.
- Zuazako aterpetxea.

2. Indarraldia.

2018ko urtarrilaren 1ean hasi zen laugarren planifikazioaldia eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da. Beraz, normalizazio-plan horren indarraldiak Gazteriaren Foru Erakundearen Administrazio Kontseiluak onartzen duen unetik (2018an) planifikazioaldiaren amaiera arte iraungo du.

3. Neurriak.

Gazteriaren Foru Erakundearen Euskara Normalizatzeko Planak lanpostuen nolakotasuna zehazten du, erabilera bultzatzeko mikroplanak edo unitate elebidunak ezartzeko helburuarekin. Zentzu horretan, erabilera bultzatzeko mikroplanak derrigorrezkotasun-data beteta duten lanpostuen titularrentzat ezarri dira, betiere dagokion profila egiaztatu badute.

Adierazitakoaz gain, indarraldi osoan aplikatu beharreko hainbat neurri ezartzen ditu planak.

4. Langileen hautaketa: hautaketa prozesu guztietan normalizazio planean ezarritako ildoak jarraituko dira.

Euskara normalizatzeko planean jasotako helburuak betetzeko alderdiek planean proposaturiko neurriak gauzatzeko lankidetzan aritzeko konpromisoa hartu dute eta bereziki:

- a) Lanpostu hutsei eta aurki gertatuko diren erretiroei derrigorrezkotasun-datak ezartzea.
- b) Erabilera bultzatzeko mikroplanak ezartzea derrigorrezkotasun data beteta duten lanpostuen titularrentzat, betiere dagokion profila egiaztatu badute.

IX. kapitulua

Ekintza sindikalaren konfigurazioa eta eragin eremua; oro har, atal sindikalak; langileek sindikatu batean biltzeko duten eskubideari buruz: eskubide horren edukia eta babesak; atal sindikalen batzordeak; sindikatu ordezkariak; ordezkaritza kolektiborako eskubideari buruz; ordezkaritza mailak eta organoak; bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak; langileek partaidetzarako, biltzeko eta negoziazio kolektiborako duten eskubideari buruz

Atal sindikaletako afiliatuak**122. artikulua**

Berezko interes profesional, ekonomiko eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko eskubide osoa dute langileek.

123. artikulua

1. Aurreko artikuluaaren xedeetarako, langileak legez eraturik dauden langileen zentral sindikaletan askatasun osoz afiliatzeko aukera izango du.

2. Gazteriaren Foru Erakundearekiko independentzia osoa izango dute aipaturiko zentral sindikatu horiek, eta edozein esku-sartzeren aurkako lege-babesa izango dute.

124. artikulua

1. Sindikatuen aurkako edozein diskriminazio-ekintzatatik edo lanpostuaren gutxiestea dakarren edozein jardueratatik plantilla babesteko, Gazteriaren Foru Erakundeak bere zerbitzura dagoen plantillarentzako beharrezkoa den babesa ezarriko du.

2. Babes hori honako xede hauek dituzten ekintzen aurka ezarriko da bereziki:

a) Langilearen lan-baldintzetan eragiten bada, langile hori Sindikaturen batean ez afiliatzeko edo Sindikatuko kide izateari uzteko.

b) Sindikatu bateko kide izateagatik, edo erakunde horretako berezko jardueretan parte hartzeagatik, langile bat zigortu, edo bere lanean baztertu, eta edozein modutan kaltetzen bada.

c) Sindikatuko kide izatean, edo Sindikatu horretan bajaran egotean lanari eutsi ahal izatea.

125. artikulua

Langileei onartzen zaizkien eskubideak eta ondasunak zor zaien errespetua gordez bermatuko dira, lanaren eta zerbitzuaren beharren zaintza alde batera utzi gabe.

126. artikulua

Langileek, beren kontura, dagokien ekintza sindikala betetzeko eskubidea izango dute, baita sindikatuko kide izateko eskubidea praktikan jartzeko eskubidea ere.

127. artikulua

Aurreko artikuluari dagokionez, lantokia bera joko da ekintza sindikalak burutzeko dagoen hurreneko eremutzat; lantokitza, berriz, honako hauek hartuko dira: Gazteriaren Foru Erakundearen egoitza, baita bertako bulegoak, establezimenduak, lokalak eta lanlekuak ere, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean kokaturik egon.

Atal sindikalak, oro har

128. artikulua

Legez onartutako sindikatuei afiliatutako langileek atal sindikalak sortu ahal izango dituzte, artikulua honetan eta indarrean dagoen lan arloko legedian ezarritakoa betez.

129. artikulua

Atal sindikalek hitzarmenean onartu zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiaztatu beharko dute kide diren Sindikatuek Gazteriaren Foru Erakundearen egindako hauteskunde sindikaletan gutxienez hautatu diren ordezkari-organotako kideen ehuneko 10 lortu dutela, edota Gazteriaren Foru Erakundearen ehuneko 20ko afiliazioa lortu dutela.

130. artikulua

Atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahalmen, berme, eginkizun eta eskumen hauek izango dituzte:

a) Kide diren Sindikatuaren eta horren afiliatuen interesak ordezkatzeko eta babesteko.

b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, afiliatu guztien gizarte- eta langaietarako legezko ordezkari-ritza izatea eta gauzatzea, haiek erabil ditzaketen bestelako legezko ordezkari-ritza moduak bazter utzi gabe.

Atal sindikalen esku horrelako ordezkari-ritza uzteak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratuz, edozein afiliaturen izenean eta ordezkari-ritzan, afiliatuek nork bere aldetik egin ditzaketen jarduerak bazter utzi gabe.

c) Gazteriaren Foru Erakundeko langileen gai guztietan ahalik eta informaziorik osoena jasotzea, bertako langileen arduradunen eskutik.

d) Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura daudenen gizarte- eta lan-errebindikazioak jasotzea, eta agintariei, enpresaren organoei eta enpresa batzordeari aurkeztea.

e) Gazteriaren Foru Erakundeko langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa jasotzea. Horretarako, Atal batzordeek eta delegatu edo ordezkari sindikalak aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko, behar den tokian azalduz eta ahozko eskaera eginez soilik, erreserben eta ez-abusuaren mugen barruan; beraz, horretarako ez dute zertan eskaerarik egin edo baimen idatzirik lortu.

Horren haritik, gai horiekin zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zerbitzuetako buruzagitzak beren eskura jarri beharko dituzte agiri horiek, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokitzen har daitezkeen bermeak bazter utzi gabe, baita eskatzaileek lanbide-erreserbaren betebeharra ez betetzeagatik izan ditzaketen erantzukizunak bazter utzi gabe ere.

f) Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren, lanbidearen, gizarte eta politikaren, edo kulturaren alorretan interesa duten informazioak, prentsa, propaganda eta argitalpenak egitea, erakustea eta hedatzea.

Horretarako, Gazteriaren Foru Erakundeak iragarki-eta mahaiak jarriko ditu atal sindikalaren eskura, Gazteriaren Foru Erakundeko lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taula eta mahaien kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituko zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko.

Era berean, Gazteriaren Foru Erakundeko agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko argitalpenak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu horrelakoak eskatuko dizkion atal sindikalaren eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidurak materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

g) Gazteriaren Foru Erakundeak jarduera sindikalarako utzitako lokala erabiltzea. Lokal horrek ezaugarri eta ekipamendu egokiak bilduko ditu, hainbat alorretan (edukiera, hornidura, materiala eta kokapen fisikoa) ager daitezkeen beharrei erantzuteko.

h) Bilerak eta biltzarrak deitzea eta egitea, afiliatuekin edo Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiekin zein hainbatekin, lanaldian zehar edo lanalditik kanpo, Gazteriaren Foru Erakundearen instalazioetan edo horietatik kanpo, hitzarmen honetan ezarritako biltzeko eskubidearen baldintzak kontuan hartuta.

i) Aholku-emaileak erabiltzea, beren eskumenak gauzatzekoan egiten duten edozein jardueratan.

j) Kuota sindikalak kobratzeko, Gazteriaren Foru Erakundeak nominatik kentzea adosteko aukera izango dute atal sindikalak horrelakorik eskatzen badu, afiliatuek horretarako baimena eman ondoren.

k) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko segurtasun- eta Higie-ne-baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak –Gazteriaren Foru Erakundearen eskumeneko gaiak– Gazteriaren Foru Erakundeko ebazpen organoei proposatzea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

l) Aurreko k) letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko helburuarekin, Zuzendaritzaren borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzea eta esku hartzea hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera.

m) Askatasunez, beren jarduera-esparruari dagozkion gaiei buruzko iritziak ematea.

n) Afiliatu bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, hari laguntza eta babesa ematea, baita harentzako entzunaldia lortzea ere, prozedura horretan araututako entzunaldi-eskubide indibiduala alde batera utzi gabe.

Langileek sindikatu batean biltzeko duten eskubideari buruz: eskubidearen edukia eta babesa

Atal sindikaletako afiliatuak

131. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundean jarduten duten eta atal sindikal batean izena emanda dauden, kuotak ordaintzen dituzten eta atal sindikal horren ziurtagiria duten langileak erakundearen atal sindikal horren afiliatutzat hartzen dira.

132. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundean egiaztatutako atal sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Sindikatuak izendatuta, Sindikatu hori ordezkatzeko edo horren edozein agindu sindikal betetzea, zerbitzuan zein zerbitzutik kanpo, Gazteriaren Foru Erakundean eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

b) Beren afiliazio sindikalagatik lanean jasan ditzaketen abusuzko edo diskriminaziozko ekintzen edo ekintza kaltegarrien aurrean Gazteriaren Foru Erakundeak babestea.

c) Gazteriaren Foru Erakundeko aurkako prozesu judizialaren ondoriozko kostu ekonomikoak itzultzea, Gazteriaren Foru Erakundearen kontura, epaia Erakundearen aurkako bada, hitzarmeneko batzorde misto paritarioak horren aldeko irizpena eman ondoren.

d) Sindikatu-arloko laguntza, babesa eta entzunaldia jasotzea, behar den moduan eta Gazteriaren Foru Erakundearen aurrean, diziplina-erregimena osatzen duten fase guztietan, eta interesdun guztiei dagokien babes- eta entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

e) Afiliatu guztiek eskubidea izango dute bost lizentzia-lanegun hartzeko, lanaldian zehar prestakuntza sindikalaren ikastaroetara edo kide diren Sindikatuaren biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Afiliatuak Gazteriaren Foru Erakundeari eman beharko dio horren berri, lizentzia hartu baino 48 ordu lehenago gutxienez. Hitzarmeneko kapitulu honen 129. artikuluan ezarritako gutxienezko afiliazioa duten atal sindikaletako afiliatuei lizentzia hori ordainduko zaie.

f) Biltzea, lanorduen barruan zein kanpoan eta lantokian zein kanpoan, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

g) Lanean ordeztuak izatea, erabat edo partzialki, lansariak jasotzeko eskubidearekin, Gazteriaren Foru Erakundeko langileen lan-baldintzen hitzarmen Erregulatzailaren Negoziazio Mahaian, Gazteriaren Foru Erakundearen babesean sortutako batzorde Misto Paritarioetan bokal edo aholkulari gisa parte hartzeagatik, adierazitako bokal-lanak edo aholkularitza-lanak garatzeko behar duten denboran; hori guztia hitzarmenaren batzorde misto paritarioarekin adostu ondoren.

Ordezkarri sindikalak

133. artikulua

Sindikatuak ordezkarri bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu egiaztatutako atal sindikal bakoitzean.

134. artikulua

Ordezkarri sindikalek honako eginkizun eta eskubide hauek izango dituzte:

a) atal sindikalari dagozkion eskumenak gauzatzeko.

b) Beren sinadurarekin atal sindikalak iragarki-tauletan erakusten duena bermatzeko.

c) Atal sindikalaren batzordearen eta afiliatu guztien bilerak deitzea.

d) Ordainsarrietan murrizketarik sortu gabe, lanalditik hilean 30 ordu sindikal hartzeko eskubidea.

e) Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, ordainsari murrizketarik gabe, Sindikatu bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatzeko.

Horretarako honako hau beharrezkoa da:

– Batzorde misto paritarioari jakinaraztea dagokion Sindikatuaren ordezkari edo kide bakoitzak zenbat ordu metatu nahi dituen.

– Gazteriaren Foru Erakundeak ordezkari sindikal bati emango dio ordezkapen osoa edo partziala egiteko baimena, 129. Artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen sindikatu bakoitzeko.

Aurreko sistemarekin bere lanetik guztiz baztertua geratzen den langileak zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko du, eta bere eskubide ekonomiko, profesional eta sozialak ez dira murriztuko.

f) Bere atal sindikalaren izenean eta ordezkartzan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judizial edo administratibo guztiak egitea.

g) Abstentzioa edo errefusatzea onartuko zaie, baldin eta diziiplina espediente batean Instrukture edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

Langileek ordezkartza kolektiborako duten eskubideari buruz; ordezkartza mailak eta organoak

135. artikulua

Hitzarmen honen 129. artikuluan xedatutakoari jarraiki, langileen ordezkartza kolektiboa egiaztatutako atal sindikalek egingo dute, baita hautatutako ordezkartza-organoez ere.

Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak

136. artikulua. Bermeak eta ahalmenak

Hautatutako ordezkartza-organotako kideek honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Organoaren entzunaldia, horietako bati diziiplina-prozedura ezartzen bazaio, prozedura horretan interesa duenarentzat arautzen den entzunaldia bazter utzi gabe.

b) Batzordeari dagozkion arloetan bere iritzia askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Horretaz gain, lanbide, lan edo gizarte arloko interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, Gazteriaren Foru Erakundeari jakinarazi ondoren.

Horretarako, Gazteriaren Foru Erakundeak iragarki-taulak jarriko ditu enpresaren lantoki guztietan, leku egokietan eta ondo ikusteko moduan. Taula horiek Gazteriaren Foru Erakundeko hautatutako ordezkartza-organoez soilik erabiliko dituzte, gorago adierazitako informazioak erakusteko. Iragarki-taula horien kopurua, tamaina eta banaketa lantokiaren neurri eta egiturarako egokiak izango dira, taula horietan jartzen den iragarkia zabala izatea bermatzeko moduan.

Era berean, Gazteriaren Foru Erakundeko agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko informazioak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu hautatutako ordezkartza organoen eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidurak materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

c) Beren ordezkartza-eginkizunak garatzearekin lotura duten arrazoiengatik ezin izango zaie diziiplina-zigorrik ezarri, lanean edo ekonomia- edo lanbide-arloetan, mailak igotzean ezin izango dute diskriminaziorik jasan, eta ezin izango dituzte tokiz aldatzera behartu, beren agintaldian zehar ezta hori amaitu eta ondorengo bi urteetan ere.

d) Hilean bere lanaldiari dagozkion 30 ordu bere ordezkaritza eginkizunetarako gordetzea, ordainsaria murriztu gabe.

Era berean, organoko presidente (edo Idazkari) kargua duen ordezkaritza-organoko kideak hilean 5 ordu gehiago eduki ahal izango ditu kargu hori betetzeko.

Azaldutako bi ordu-esleipen mota horien zenbaketan ez da kontuan izango informazio-batzordeetako bileretara, edo Gazteriaren Foru Erakundeak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ezta Gazteriaren Foru Erakundearen funtzio-eremuko negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

e) Beren jarduna betetzeko Gazteriaren Foru Erakundeak emandako lokal bat erabili ahal izango dute. Bolumenari, duten materialari, eta kokapen fisikoari dagokionez, behar dituzten premiak beteko dituzte lokal horren ezaugarriek eta hornidurak.

f) Abstentzioa edo akusazioa onartuko zaie, baldin eta diziiplina espediente batean instruktore edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

137. artikulua. Gaitasuna

Hautatutako ordezkaritza-organok bere eskumeneko arlo guztietan ekintza administratiboak eta judizialak egiteko gaitasun juridikoa izango dute, beren kideen gehiengoaren erabakiari jarraituz betiere.

138. artikulua. Eskumenak

Hautatutako ordezkaritza organok honako eskumen hauek izango dituzte:

a) Gazteriaren Foru Erakundearen langileei dagozkien gai guztiei buruz ahalik eta informazio-osoena jasotzea, bertako langileen arduradunen eskutik.

b) Gazteriaren Foru Erakundeko langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa lortzea. Horretarako, gai horiei buruzko dokumentu guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko aukera izango dute, behar den tokira bertaratuz eta ahozko eskaera eginez; baimena lortzeko eskaerarik ez da idatzi beharrik izango, beraz.

Horren haritik, gai horiekin zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zerbitzuetako buruzagitzak beren eskura jarri beharko dituzte agiri horiek, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokitzat har daitezkeen bermeak bazter utzi gabe, baita eskatzaileek lanbide-erreserbaren betebeharra ez betetzeagatik izan ditzaketen erantzukizunak bazter utzi gabe ere.

c) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko segurtasun- eta Higie-ne-baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak –Gazteriaren Foru Erakundearen eskumeneko gaiak- Gazteriaren Foru Erakundeko ebazpen organoen aurrean proposatzea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

d) Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko c) letran eta hitzarmenean aipatutako gaietan edozein erabaki hartzeko.

Langileek parte hartzeko duten eskubideari buruz

139. artikulua

Plantillak, atal sindikalen edota hautatutako ordezkaritza-organoen bitartez, administrazio-borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa fasean parte hartzeko eskubidea izango du; honako helburu hauekin: langileen inguruko edozein erabaki hartzea, laneko segurtasun- eta higie-ne-baldintzei buruzko edozein ebazpen egitea, eta bertaratzeari, segurtasunari eta gi-zarte-aurreikuspenari buruzko araubidea egitea, titulu honen VI. Kapituluaren xedatutakoaren arabera eta Gazteriaren Foru Erakundearen eskumenekoak diren neurrian.

140. artikulua

Aurreko artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, Gazteriaren Foru Erakundeak eta langileek izendatuko dituzte hizketakideak.

141. artikulua

Plantillaren ordezkariak 129. artikuluan adierazitako gutxieneko ordezkari-maila duten hautatutako ordezkari-organismoak edota atal sindikalek osatuko dute. Plantillaren ordezkariak atal sindikalekoak izatera eskusiboarekin osatzeko aukera edukiko dute, orokorrean hautatutako ordezkari-organismoetako kideen gehiengoa izatera iristen direnean edo gutxienez Gazteriaren Foru Erakundeko langileen ehuneko 50en babesaren eskuratu dutenean.

142. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkariak hautatutako ordezkari-organismoekin edota atal sindikalekin izango dituzten bilerak, hilabetean behin egingo dira, gutxienez.

143. artikulua

Hautatutako ordezkari-organismoak eta/edo atal sindikalek aurreko artikuluan adierazitako bileren gai-zerrendaren eraketan parte hartzeko eskubide izango dute, nahi dituzten gaiak gehituz. Era berean, bilera egin baino berrogeita zortzi ordu lehenago, gutxienez, jakinaraziko da azken gai-zerrenda zein izango den; eta une berean gai guztiei buruzko dokumentazioa ere emango da, haien berri izan eta azter dezaten.

144. artikulua

Hautatutako ordezkari-organismoak edota atal sindikalek aurreko artikuluan azpimarraturiko nahi adina gai utzi ditzakete mahai gainean, zerikusia izan dezaketelako, beren ustez sakonki aztertu behar direlako edo txosten sakonagoa behar dutelako, beren ustez datuak falta direlako, edota ebazpen zuzenerako garrantzitsuak izan daitezkeen aurrekariak falta direlako.

Eskubide hori hamabost eguneko epean gauzatu ahal izango da.

145. artikulua

Hautatutako ordezkari-organoa ez badago Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkarien irizpidearekin ados, batzorde misto paritarioari galdetuko zaio bi alderdiak ados jarri ondoren.

146. artikulua

Nolanahi ere, langileen ordezkariak dituzten desadostasunak oinarritzen diren edozein motako argudioak adierazi ahal izango dituzte bileraren aktan, edo irizpenaren azalpen-partean, edo gai horren inguruan Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkariak egiten duten txostenean.

Langileek biltzeko duten eskubideari buruz

147. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundeko langileek elkarrekin biltzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako betebeharrak eta baldintzekin.

148. artikulua

Sindikatu Atal baten kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira, beren ordainsariei inola ere utzi gabe, urtean 8 orduz gehienez ere.

149. artikulua

Delegatu Sindikalek deitu ahal izango dituzte atal sindikaleko afiliatuen bilerak.

150. artikulua

Langile guztiak lanaldian bildu ahal izango dira, ordainsariak inola ere bazter utzi gabe, urtean hamabi orduz gehienez ere.

151. artikulua

Honako hauek dute Gazteriaren Foru Erakundeko langileen bilerak deitzeko eskubidea:

- a) Erakunde sindikalek, zuzenean nahiz ordezkari sindikalen bitartez.
- b) Hautatutako ordezkarietako organoak.
- c) Edozein langilek, baldin eta gutxienez eraginpean hartutako kolektiboaren ehuneko 40 badira.

152. artikulua

Honako hauek dira atal sindikal bateko afiliatuen edo langile guztien bilera egiteko baldintzak:

- a) Berrogeita zortzi orduko aurrerapenarekin egitea, salbuespenezko kasuetan izan ezik.
- b) Bilera egiteko ordua eta lekua adieraztea.
- c) Bilera deitzeko baimena dutela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.
- d) Baimen-eskaera egin eta ondorengo hogeita lau orduetan Gazteriaren Foru Erakundeko zuzendari-gerenteak horri buruzko idazki bidezko eragozpenik ez badu egiten, bestelako baldintzarik gabe egingo da bilera.

153. artikulua

Bilerak orokorrak izan daitezke edo zerbitzuen, bulegoen edo lantokien arabera egin ahal izango dira.

154. artikulua

Lanalditik kanpo bilerak egiteko ez da inolako mugarik izango, baina honako hauek kontuan hartuko dira: instalazioen eta bulegoen segurtasuna, eta bilerak egin behar diren tokiak une horretan zabalik egotea edo zabaltzeak eragozpen handirik ez ekartzea.

Langileek negoziazio kolektiborako duten eskubideari buruz

155. artikulua

Langileek eskubidea izango dute lan-baldintzak zehazten direnean parte hartzeko, kapitulu honetako hurrengo artikuluetan ezarritakoaren arabera.

156. artikulua

1. Langileek beren lan-baldintzak zehazteko garaian parte hartu ahal izan dezaten, negoziazio-mahaia eratuko da eta mahai horretako partaideak Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkariak eta enpresa batzordeko kideak izango dira. Horiek guztiak aholkulariekin bertaratu ahal izango dira.

2. Mahai horrek Gazteriaren Foru Erakundeko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmen erregulatuaren proposamena negoziatuko du.

3. GFEn lantokiak sakabanatuta daudenez, eta batzordeko kideek errazago izan dezaten batetik bestera ibiltzea, bai eta Zuzendaritzarekiko bileretara joateak eragindako kostuak diruz laguntzeko ere, lekualdatzeetan egindako kilometro kopuruaren kostua ordainduko da, bai eta aparkatze gastuak ere.

157. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundeari eragiten dioten negoziazioen ordezkariak instituzionalizatzeko honako irizpide hauei jarraituko zaie:

1. Negoziazio-mahaia osatzen duten kideen gehiengoa izango da.
2. Mahaiaren erabakiak mahaia osatzen duten kideen gehiengoz hartuko dira.
3. Akordioek mahaiko alderdi bakoitzeko botoen gehiengoa eskatuko dute; langileen aldetik ordezkariak-ehunekoa langileen batzordean edukiko den ehunekoaren baliokidea izango da.

X. kapitulua
Diziplina araubidea

158. artikulua. Diziplina-araubidea

Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura lan egiten duten langileek dituzten betebeharrak eta zereginak betetzen ez badituzte hutsegitez hartuko dira eta hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera zigortu ahal izango dira, hitzarmenean ezartzen den prozedurari jarraiki.

1. Hutsegiteak.

Lan-kontratupeko langileen diziplina-hutsegiteak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

a) Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 85. artikuluan ezarritakoak izango dira hutsegite arinak.

b) Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 84. artikuluan ezarritakoak izango dira hutsegite larriak.

c) Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 83. artikuluan ezarritakoak izango dira hutsegite oso larriak.

2. Zigorrak.

a) Egindako hutsegiteen arabera, honako zigor hauek jarri ahal izango dira:

- Diziplinazko kaleratzea.
- Enplegua eta soldata etetea.
- Ohartarazpena.

Kaleratzeko zigorra hutsegite oso larriak egiteagatik soilik jarriko da.

Enplegua eta soldata etetearen zigorrak hutsegite larriak edo oso larriak egiteagatik soilik jarri ahal izango dira.

Hutsegite oso larria egiteagatik enpleguaren eta soldataren etetea ez da lau urtetik gorakoa izango, ezta bi urtetik beherakoa ere. Hutsegite larria egiteagatik jartzen bada, aldiz, ez da bi urtetik gorakoa izango.

Hutsegite arinak ohartarazpen-zigorraren bidez baino ezin izango dira zuzendu.

Diziplina-zigor baten ondorioz plantillako langile finko bat kaleratzen bada, bere lanpostura itzultzeko eskubidea bermatuko zaio epai irmoak kaleratzea bidegabetzat hartzen badu eta epai irmoak langilea berriz ere hartzeko aukera eskaintzen badu.

b) Zigortzeko prozedura:

Hutsegitearen larritasuna zenbaterainokoa ote den zehazteko eta jarriko den zigorra mailakatzeko, honako elementu hauek hartuko dira kontuan:

- Intenzionalitatea.
- Zerbitzuari eragindako nahasmendua.
- Administrazioari edo administratuei eragindako kalteak.
- Berrerortzea.
- Parte-hartze maila.

Hutsegite larri eta oso larriengatik jarritako zigorrek kontraesaneko espedienteak izapidetzea eskatuko dute. Izapidetzearen hasiera langileen ordezkariak eta interesdunari jakinaraziko zaie. Interesdunak entzunaldia izango du, eta bertan, langileen ordezkariak hitz egin ahal izango dute.

Hutsegite arinen ondorioz zigorrak ezartzeko orduan, ez da derrigorrezkoa izango alde zurretik espediente bideratzea, erruztatuari entzuteko izapidearen kasuan izan ezik.

Langileen ordezkarien organoek eskatutako edota salatutako espedienteak ezin izango dira artxibatu langileen ordezkarien organoari entzun gabe.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogeit hamar egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, Gazteriaren Foru Erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera. Dena den, epe horiek instrukzioko espedientearen berezko ekintza orok eten ahal izango ditu, betiere iraupenak, orokorki hartuta, ez baditu hiru hilabete gainditzen. Momentu horretan preskripzio-epeak aurrera egingo du.

Xedapen gehigarriak

1. Hitzarmena, erabat edo hein batean, aldatzeko aukera dago negoziazio-mahai guztiak iritzi bera badu, nabarmentzen diren prozeduren eta momentu bakoitzean indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera.

2. Hitzarmenak barnean hartzen dituen indarraldi zehaztugabea duten gai horien berraztertzea, edo hitzarmenean gai berriak sartzea, kasu guztietan, honako prozedura honen bitartez egingo da:

a) Urte bakoitzeko azaroaren 1etik abenduaren 31ra arte, negoziatzeko ahalmena duen edozein ordezkariak Hitzarmen kolektiboak barnean hartzen dituen materia horien berraztertzea edo gai berriak hitzarmenean sartzea eska diezaike negoziatzeko ahalmena duten gainerakoei.

Errekerimendu horren kopia dagokion laneko agintaritzaren aurrean aurkeztu beharko da dagozkion ondorioetarako.

b) Errekerimendu hori egin ondoren, Negoziatio Mahaiak gai horien negoziatioa amaitu beharko du, egun horretatik zenbatzen hasi eta hiru hilabeteko epean, gehienez.

c) Negoziatioen hasieratik hiru hilabete igarotakoan ez bada akordiorik lortu eta ez badago negoziatorik martxan, bi alderdiek euren desadostasunak PRECO II Bitartekotza Prozeduraren eraginpean jarriko dituzte.

3. Zerbitzu publikoak mantentzea: hitzarmen hau sinatu duten pertsonen zerbitzu publikoak mantentzeko eta hobetzeko duten borondatea eta konpromisoa adierazten dute eraginkortasunaren, efizientziaren, kalitatearen eta elkartasunaren irizpideen arabera.

4. Gazteriaren Foru Erakundeak, Ordezkaritza Sindikalarekin batera, kontratuen adjudikazioen baldintza tekniko orrietan aurkitzen diren lan-baldintzei dagozkien klausulak egiaztaatzeko, kontrolatzeko eta horien jarraipena egiteko mekanismoak ezartzeko konpromisoa hartzen du. Beraz, klausula horiek ez badira betetzen, dagokion administrazio-espediente irekiko da, eta, hala badagokio, kontratua suntsiaraziko da.

5. Behin-behineko kontratuak iraunkorrak ez diren zereginetarako erabiliko dira; ez dira erabiliko aurrekontuko plantillaren lanpostu finkoak betetzeko. Salbuetsi ahal izango dira bitarteko kontratazioak, hutsik dagoen lanpostua behin betiko bete arte edo lanpostu horretako titularra itzuli arte.

Kontratu horiek Gazteriaren Foru Erakundearen antzeko zereginak dituzten gainerako langileen kontratuen ezaugarri eta baldintza guztiak edukiko dituzte.

Aldi baterako kontratua egiten denetik urte eta erdiko epea igarotakoan, Gazteriaren Foru Erakundeak, langileen ordezkariari entzun ondoren, erabakiko du aldi baterako kontratupeko lanpostua aurrekontuko plantillan sartuko duen ala ez.

Aurretik adierazitakotik salbuetsita daude iraupen zehatza eta luzeagoa duten iraunkorrak ez diren zereginak egitea onartzen duten kontratazioak.

6. Nolanahi ere, goragoko kategoria bateko zereginak egiten dituen langileak kategoria hori eskuratuko du, barne-promozioaren prozesuaren barruan aurreikusitako prozedura baten bidez ez bada.

7. Hitzarmen hau sinatu dutenek Gazteriaren Foru Erakundearen eremuan izateko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean bildutako printzipioak aplikatzeko konpromisoa adierazten dute, bertako edukien garapen osoa erraztuz.

8. Enplegu politika.

Erakundearen enplegu mahai paritario bat sortuko da langileen eta erakundeko ordezkariarekin honako helburu hauekin:

– Plantillako balorazio azterketaren mantentzea eta eguneratzea egitea, baita Lanpostuen Zerrenda egitea ere.

– Alderdiak adostu dute 2017. urtean enplegu eskaintza publiko baterako deialdia egin ahal izateko behar diren prestakuntza-lanak 2018. urtean egitea.

– Urtero Lan-poltsen garapena aztertzea, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

9. Enplegua sortu eta banatzeko aldeko neurriak.

a) Aparteko orduak kentzea: Salbuespen gisa aparteko orduak egin behar direnean, denborearen truk konpentsatuko dira eta, ahal denean, kontratazioak egingo dira, ordezkariarekin edo ordezkariarekin.

b) Lanaldi osoa murriztea: Langileak lanaldia erdira murriztea eskatu ahal izango du; horrekin batera, haren ordainsari guztiak proportzionalki txikituko dira, baita Gizarte Segurantzaren kotizazioa ere; hori egin ahal izateko, zerbitzuak eta jarduera motak ez dute lanaldia murriztea eragotzi behar. Ezetza langileen ordezkariari jakinaraziko zaio eta ezetza emateko zein arrazoi egon den azalduko zaio.

Laburtze horrek ordezkariarekin ekarriko du, baldin eta lantokiko buruak hala eskatzen badu. Lanaldiaren bigarren erdian egingo da murrizketa, horren aurkako akordioa dagoenean izan ezik; nolanahi ere, gutxienez, 6 hilabetez iraungo du.

c) Erretiroa:

Gazteriaren Foru Erakundeak batzorde misto negoziatzailea jakinaren gainean jarri beharko du honako gai hauen inguruan, batzorde misto negoziatzaileak hala eskatzen badu: gertatu diren erretiroak, zein lanbide-kategorian gertatu diren erretiroak eta lanpostu hutsak betetzeko epea zein den. Batzordeak horri buruzko txostena igor dezake.

d) Bateragarritasuna: Bateragarritasuna emateak, legez bidezkoa denean, langileen ordezkariarekin txostena eskatuko du.

10. Foru Elkarkidegoa.

Batzorde paritarioak hitzematzen du Foru Elkarkidegoarekin zehaztuko dituela aldirikako finkoei loturiko berariazko inguruabar guztiak.

Azken xedapena

Hitzarmen kolektibo honetako aurreko artikuluetan jaso ez den orori dagokionez, Langileen Estatutua, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa eta gainerako Lege eta garatzeko xedapenak hartuko dira kontuan.

Vitoria-Gasteizen, 2017ko azaroaren 29a.