

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

UTE Crispijana enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 UTE Crispijana enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100171012013.

AURREKARIAK

2020ko uztailaren 17an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko uztailaren 1ean 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, 2020ko irailaren 4a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Gasteizko (Krispiña) hondakin-uren araztegiaren hitzarmen kolektiboa
Krispiña II ABEE. 2015-2023 urteak**

Hitzaurrea

Hitzarmen hau EAEko Toki eta Foru Administrazioako Langileen Enplegu Baldintzen Akordio Araztegiaren (EUFALBA) oinarrituta dago, bat etorrita aurrez erabaki eta I. eranskinean jasotakoarekin; izan ere, akordio horiek hogeit hamar urte luzez arautu dituzte lan-harremanak EAEko sektore publiko honetan, zeina biziki garrantzitsua baita herritarren bizi-kalitate eta ongizaterako. Hala, 1989an, hondakin-uren araztegi langileek homologazio-akordio bat lortu zuten Gasteizko Udalarekin, eta, horren bidez, «EUFALBA arautu eta Udalean aplikatzen diren lan-harremanak aplikatuko zaizkie araztegi langileei, udalean udal-langileentzat onesten diren irizpide berberekin».

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Xedea eta aplikazio-eremua

Hitzarmen honek xede du ezartzea zer arauk eraenduko dituzten alderdi hauen arteko lan-harremanak: batetik, GS Inima Environment SA- SA Agricultores de la Vega de Valencia, Depuración de Aguas del Mediterráneo SL eta Lagunketa Sociedad de Estudios y Servicios para la Construcción SAU aldi baterako enpresa-elkartea (maiatzaren 26ko 18/1982 Legea), "Krispiña II ABEE" anagramaduna, eta, aurrerantzean, Krispiña II ABEE; eta, bestetik, Gasteizko (Araba) Krispiñako hondakin-uren araztegi lantokiko langileak. Hitzarmen honek eta XV. EUFALBA-ren testuan eta haren eguneratzeetan hitzartutakoak arautuko duten haien jarduera, baldintzak eguneratzeko hitzarmen honen ataletan ezarritakoak aldatzen ez duen guztian.

Hitzarmenak enpresako langileen lan-harremanak normaltasunez funtzionatzea arautzen eta errazten du; aldatzen eta ordeztzen dituen arloetan aldatzen ditu aurreko hitzarmenak, eta aldakuntzak eragiten ditueneko arloak berritzen ditu.

Hitzarmena Gasteizko (Krispiña) hondakin-uren araztegi lantokian eta Gasteizko udalerriko landa-araztegietan izango da aplikagarria, eta bi alderdietako legezko ordezkariak itundu dute, indarrean dauden lege-xedapenei jarraituz.

Urteko lanaldiari eta soldata-igoerei dagokienez, AMVISAk bere langileentzat ezartzen dituen egiazko urteko lanaldia eta soldata-erregularizazioa aplikatuko dira.

2. artikulua. Langileen eremua

Gasteizko (Araba) hondakin-uren araztegiaren lantokiko eta udalerriko horretako landa-araztegi lantokiko langileei aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo hau.

"Konfiantzako langileentzat" joko dira Krispiñako hondakin-uren araztegia erabiltzeko eta mantentzeko lehiaketarako agirien idazketan bezeroak zehazten dituenak.

3. artikulua. Denbora-eremua: indarraldia eta salatzea

1. Hitzarmena sinatzen den egunean jarriko da indarrean, 2023ko abenduaren 31ra arte. Hala ere, atzeraeraginez aplikatuko dira soldata-eta, 2015eko martxoaren 1etik, bai eta espresuki beste indarraldi bat zehazten direneko gaiak ere. Alderdi sinatzaileetako batek berak ere ez badu hitzarmena salatzen, ulertuko da espresuki, aldi baterako eta halaberrez luzatzen dela ondoz ondoko urtebeteko epeetan.

2. Hitzarmena salatuz gero, idatzizko jakinarazpen bidez helarazi beharko zaio beste alderdiari, 2022ko urriaren edo, luzapenik egonez gero, dagokion urteko urriaren.

3. Salatzearen jakinarazpena jaso eta hilabeteko epean ekin beharko zaie hurrengo hitzarmenaren negoziazioei.

4. Espresuki hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondoreetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

5. Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuak 82.3. artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; aitzitik, epea amaitu baino lehen hura berriz negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikus-teko, Langileen Estatutuaren 86.1. artikulua xedatzen duen moduan.

6. Dena dela, bi aldeek espresuki hitzartzen dute desadostasunak ebazteko aplikatuko diren prozesuak Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan ezartzen diren adiskidetzea eta bitartekaritza izango direla. Bi alderdiek arbitraje-prozeduraren mende jartzea erabakitzen dutenean baino ez da aplikatuko prozedura hori.

4. artikulua. Konpentsatzea eta xurgatzea

Edozein jatorri, izen edo era dutela ere, hitzarmen hau indarrean jartzen denean dauden baldintza ekonomiko hobeekin konpentsatu eta xurgatuko dira hitzarmenean ezarritako baldintza ekonomikoak, urteko zenbaketa globalean.

5. artikulua. Ukaezintasuna

Langileek uko eginez gero hitzarmenean jasotako onuraren bati, uko hori deuseztat eta ez egintzat joko da. Halaber, akordio, ebazpen edo klausularen batek baldintza okerragorik jarritz gero langileentzat, deuseztat joko da, eta ez ezarritakotzat eta ondoriorik gabekotzat hartuko.

6. artikulua. Zuzenean aplikatzea, lehentasunez aplikatzea eta ez aplikatzea

1. Hitzarmena sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute hura zuzenean aplikatzeko eta haren testuan itundutako baldintzak aldaraztea ekar lezakeen konturik ez sustatzeko.

2. Hitzarmenak, XV. EUFALEBAk eta haren eguneratzeak ezartzen dituzten xedapenak lehentasunez aplikatuko dira, beste edozeinen aurretik; haietan aurreikusita ez dagoen guztian, lan-ordenamenduko indarrean dagoen araudia aplikatuko da gehigarri gisa.

3. Enpresak konpromisoa hartzen du hitzarmen hau aplikatzeko indarrean dagoen bitartean, eta itundutako baldintzei lotzeko.

4. Bi alderdiek hala adostuta baino ezin izango da hitzarmena ez aplikatu.

7. artikulua. Beste hitzarmen batzuk kanpoan uztea

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresako langileei ezin izango zaie beste ezein hitzarmen kolektiborik aplikatu, hitzarmen honen lurralde-eremuari, eremu funtzionalari edo pertsonalari eragin edo aipu egin diezaiekeen arren.

8. artikulua. Hitzarmenaren batzorde misto paritariora

Hitzarmenaren interpretazioaren, zaintzaren eta aplikazioaren ondoriozko kontu guztiak aztertzeko eta ebazteko, hitzarmena negoziatzeko mahaiak hura sinatu duten kideen artean batzorde misto paritario bat izendatuko du, eta hitzarmena erregistratu, argitaratu eta indarrean jarri ondoren hasiko da haren jardura. Honako kide hauek izango ditu batzordeak:

Enpresaren aldetik: Krispiña II ABEEren kudeatzailea, edo, bestela, hark izendatutako pertsona edo pertsonak.

Langileen aldetik: Krispiña II ABEEko langileen ordezkariak.

Batzordea alde bakoitzeko zenbat kidek osatzen duten eta haren bileretara zenbat joaten diren gorabehera, paritariora denez, enpresaren eta langileen botoek balio bera izango dute, proportzionaltasun printzipioaren arabera.

Eginkizun hauek izango ditu batzorde mistoak:

a. Aplikazio praktikoari begira, hitzarmenaren testua benetan interpretatzea eta haren jarraipena egitea.

b. Hitzarmen honetan ezarritako edozein baldintzari buruz ebazteko helarazten zaion edozein gai edo erreklamazio behin betiko ebaztea; ebazpena loteslea izango da alderdi sinatzaileentzat.

c. Hitzarmenean itundutakoa guztiek eta erabat betetzen dutela zaintzea.

Helarazten zaion interpretazio-konturen baten inguruan eztabaidatu ondoren adostasunik egon ezean, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora joko da desadostasunak adiskidetze- eta bitartekaritza-prozeduren bidez konpontzeko.

Bi alderdiek arbitraje-prozeduraren mende jartzea erabakitzen dutenean baino ez da aplikatuko prozedura hori.

Batzorde paritarioak aholkularien zerbitzuak erabili ahal izango ditu, noizbehinkakoak zein iraunkorrak, bere eskumeneko edozein gaitan; aholkulariek hitza izango dute, baina botorik ez. Ordezkaritza bakoitzak libreki izendatu ahal izango ditu aholkulariak, baina, gehienez, bi izendatuko ditu bakoitzak.

9. artikulua. Lan-gatazkak

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute elkarrizketaren bidea agortu arte ez diotela ekingo zehapen neurriak hartzeari edo gatazka kolektiboak sustatzeari.

10. artikulua. Lanaren antolaketa

Enpresaren zuzendaritzari dagokio lana antolatzea. Hala ere, langileen interesei edo garapen profesionalari eragiten dioten gaien kasuan, zuzendaritzak nahitaez emango dio haien berri langileen ordezkaritza-organismoari, eta hari entzungo dio.

Lanaldia

11. artikulua. Lanaldia

2015., 2016., 2017., 2018. eta 2019. urtetako ekitaldietan, langileen egiazko lanaldia 1.647 ordukoa izango da, eta 2020. urtean eta hurrengoetan, 1.592 ordukoa.

Lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko da, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan espresuki xedatutakotik kanpo.

Enpresak zerbitzu publikoak ematen dituzenez, eta haren jarduerak irautea beharrezkoa denez, beren ohiko lanaldia luzatu beharko dute langile guztiek, beharrezkoa izanez gero.

12. artikulua. Egiazko lana

1. Arropa, materiala eta bestelako lanabesak biltzeko, antolatzeko eta gordetzeko denbora egiazko lan-denboratzat joko da. Halaber, beren lanbidea dela eta, lan-arropa erabili behar duten langileen kasuan, laneko egun bakoitzaren hasieran arropaz aldatzeko 10 minutuko tarte bat eta amaieran dutxatzeko 20 minutukoa ere joko dira egiazko lantzat.

2. Egiazko lanaren kontzeptuari dagokionez, haren barrukotzat joko dira egiazko lanaldiaren barruko arauzko geldialdiak, joan-etorriak, eta segurtasun- eta higiene-arauen nahiz lan-antolaketa beraren ondorio diren etenaldiak; egoera horiek guztiak egiazko lanaldiaren barruan zenbatuko dira.

3. Hogei minutuko atsedenaldi bat egongo da ogitartekorako, baldin eta 6 orduetik gorako lanaldia egiten bada era jarraituan.

13. artikulua. Txandakako lana

1. Egiten den jardueratik, enpresaren zerbitzu, establezimendu edo sailetan langileek lan-txandak eginez antolatu behar badute, txandaka egingo dute, salbu eta bestela itundu badute ordezkariak sindikalak eta enpresak.

2. Bestela adostea eragotzi gabe, lan-txanda bakoitza zortzi ordukotzat joko da zenbatzean.

14. artikulua. Txandako ordezko langilea

Krispiñako – Gasteizko Araztegiaren lan-egutegiaren arabera, txandako ordezko langile postua betetzen duten langileek eskuragarri eta aurkitzeko moduan egon behar dute ezarritako lan-txandetan huts geratzen den edozein lanpostu betetzeko, lanpostu haiek hutsik egoteko arrazoi edo kausa edozein dela ere, hura oporraldia baliatzea denean izan ezik.

Ondorioz, ezarritako lanpostuen arabera txandako ordezko langilearen zerbitzua ematen duten langileek prestasun-plusa jasoko dute; haren zenbatekoa hitzarmenaren II. eranskinean jasotako soldata-tauletan ezarrita dago; zenbateko bakar eta guztizkoa da, eta 12 hilabetetan banatuta emango zaie.

Prestasun-plusaren ordainean, hura jasotzen duten langileek txandako ordezko langile eginkizuna beteko dute, eta laurentzat enpresak jarritako telefono mugikor komun bat eraman beharko dute aldean; hura urteko egutegiak ezartzen duen ordenan txandakatuko da, hala, enpresak behar duen guztietan txandako ordezko langile bat egongo da bertaratu ez diren langileak ordeztzeko. Txandako ordezko langile batek txanda bat ordeztzen hasten denean, txandako ordezko langileen zerrendako hurrengoak egon beharko du eskuragarri eta aurkitzeko moduan, eta telefonoa eraman. Lanpostu hutsa edo baja 15 egunetik gorakoa bada, enpresak langileren bat kontratatuko du lanpostu hutsa edo baja hura betetzeko. Halaber, txandako ordezko langileren baten 15 egunetik gorako baja edo lanpostu hutsa gertatuz gero, enpresak langileren bat kontratatuko du lanpostu hutsa edo baja hura betetzeko.

Txandako ordezko langileen lanposturako jarduera-protokoloari jarraituz arautuko da zerbitzu hori. Protokoloa hitzarmenaren IV. eranskinean dago jasota.

15. artikulua. Guardiak

Enpresak zerbitzu publikoa ematen duenez, guardiako zerbitzua nahitaez egin beharko dute enpresak izendatzen dituen mantentze-lanetako langile guztiek; prestazio hori berezkoa du enpresak ematen duen zerbitzua publikoa izateak. Izendapenak bikoteka egingo dira, hartara guardiako bi langile egoteko beti, oporraldiak, absentziak eta abar gorabehera. Guardiako zerbitzuan dagoen langileak berehala aurkitzeko moduan eta lanerako prest egon beharko du bere lanalditik kanpo agintzen zaion lanerako (21:00-07:15, lanegunetan, eta 24 orduetan, larunbat, igande eta jaiegunetan). Langilea guardian ematen duen egun bakoitzeko, hitzarmenaren II. eranskinean jasotako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoa ordainduko dio enpresak. Mantentze-lanetako jarduera-protokoloari jarraituz arautuko da zerbitzu hori; protokoloa hitzarmenaren V. eranskinean dago jasota.

16. artikulua. Lan-egutegia

Enpresak urteko lan-egutegia egingo du; lanpostu bakoitzaren eginkizunen eranskinean deskribatuta dagoen lan-ordutegia errespetatuko du egutegia egitean. Aldez aurretik, langileen legezko ordezkariari jakinaraziko dio, egoki deritzon iradokizunak egin ditzan, idatziz eta 5 eguneko epean. Langileen legezko ordezkariarekin adostasunik lortu ezean, enpresak finkatu du urteko egutegia, lanpostu bakoitzaren ordutegiarekin.

17. artikulua. Tolerantzia-marjina, eta egutegi malgua, lanaldi jarraituan

1. Lanaldi arrunt edo normalaren banaketa edozein dela ere, tolerantzia-marjina bat ezarriko da enpresako langileen alde: sartzean, ordu eta erdikoa, eta irtetean, bi ordukoa.

2. Laneko premiek ahalbidetzen badute, enpresaren zerbitzu, bulego, sail edo dependenziaren batean egutegi-malgutasuna ezartzeko aukera egongo da, eta salbuespen gisa, langileek kanpoaldean lan egiten badute edo, beren eginkizunen beharreatatik, jardueraren lekura joan-etorriak egin behar ohi badituzte. Ordutegia lanen urtaroko beharrei edota bestelako beharrei egokitu beharko zaie, zerbitzuak ahalik eta eraginkortasunik handiena izan dezan.

3. Langileen ordezkartzaren eta kasuan kasuko erakundearen artean bestela itundu ezean, tolerantzia-marjina ez da aplikagarri izango lana taldetan edo txandakako erregimenean egin behar diren jardueretan.

Oporrak

18. artikulua. Urteko oporrak

1. Langileen urteko oporrak oporreatatik lizentziatzen joko dira.

2. Hitzarmenaren aplikazio-eremuan sartuta dauden langileek 24 laneguneko oporraldia izango dute (astelehenetik ostiralera zenbatuta), eta enpresak ezarritako egutegiari jarraituz baliatuko dute. Edonola ere, langileek jarraian duten oporraldia ez da hilabete natural bat baino luzeagoa izango.

3. Oporrak kasu hauetan baino ezin izango dira dirutan ordaindu: langilearen enplegu-harremana amaitzen bada, edo langileari eszedentzia egoera edo eginkizun-gabetze egoera aitortu bazaio, betiere, oraindik oporraldia baliatu ez badu, edo ez badu hura guztiz baliatu. Banakako zein taldeko itunen batek edo aldebakarreko erabakiren batek proposatzen badu oporren ordezu diru kopuru bat ematea, deuseza izango da.

4. Oporraldian, langileek lansari finko guztiak jasoko dituzte, bai eta urtean zeharreko lansari aldakorren, plusen eta bestelako lansarien kontzeptuan oporraldiari dagokion batezbestekoaren zatia ere. Zenbateko aldakorren batezbestekoa hileroko ordainduko da, hurrengo hileko ordainketan lansari aldakorren hamaikaren bat ordainduz (oporraldiko plusa izeneko), hala, kontzeptu horretan ezer ordaindu behar ez izateko oporrak baliatzen diren hilean.

5. Langile bakoitzak jaso beharreko zenbatekoa zerbitzuek emandako txostenen arabera zehaztuko da, horietan zenbatetsi egingo baitira lansari aldakorretan eta plusetan jasotako zenbatekoak. Oporraldi aldakorra denez, baita kontzeptu horiengatik langile bakoitzak jaso behar duen zenbatekoa, oporraldiko lansari aldakorrek eta plusak hilabeteka ordainduko dira, kobratutako zenbatekoen arabera, eta gorago adierazitako baldintzetan.

19. artikulua. Oporrak baliatzea

Oporrak gehienez bi alditan baliatu daitezke, bakoitza 5 lanegun jarraituko, gutxienez, salbu eta eskatutako garaia lanegun tartekatua duen aste natural bat bada, kasu horretan 3 edo 4 eguneko izan baitaiteke. Horrek, dena den, ez dio eragiten langile bakoitzak duen 8 laneguneko erreserbari, era jarraituan zein solte baliatu baitaitezke egun horiek.

Langileek urtean hartutako atsedeen-egunek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea eragotziko, ezta langileari dagozkion opor-egunak murriztuko ere.

20. artikulua. Oporrak baliatzeko aldia

Langileek oporrak hartzeko aukera izango dute, urtero, uztailaren 1etik eta irailaren 30era bitarteko epean (bi egunak barne), salbu eta kontrakoa eskatzen badute idatziz edo espresuki, betiere zerbitzuaren premien mende. Halaber, bereziki hartuko dira kontuan Gabonetako eta Aste Santuko egunak, eta horietan oporrak baliatu ahal izango dira, familia-arrazoak direla-eta, betiere zerbitzuaren gutxienerako premiek aukera ematen badute horretarako.

Zerbitzuaren premiengatik, langile batek oporrak osorik edo zati batez urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartzea beharrezkoa bada, oporretarako sei laneguneko luzapen ordaindurako edo epealdi horretan edukitako egunen heineko zatirako eskubidea izango du.

21. artikulua. Zerbitzuak betetzea

Antolakuntzagatik, eraginkortasunagatik eta aldi bateko jarduera txikiagora egokitzeko, zerbitzu edo lantalde bereko langile batzuek aldi berean baliatu ahal izango dute beren oporraldiaren zati bat, baldin eta bermatuta geratzen bada zerbitzuen arreta eta beharrik gabeko lan-pilaketarik eragiten ez bada, eta, betiere, enpresaren antolaketa-irizpidearen arabera.

22. artikulua. Opor-egutegia

Betiere, enpresak opor-plana edo -egutegia zehaztu aurretik, langileen legezko ordezkartzari entzungo zaio, eta langile bakoitzak jakingo du zer egunetan izango dituen oporrak haiek hasi baino bi hilabete lehenagotik, gutxienez.

23. artikulua. Oporrak baliatzen hastea eta amaitzea

Dagozkion urte naturalaren barnean hasi eta amaituko dira oporrak.

Urte bati dagokion oporraldia hurrengo urteko urtarrilaren 6aren ondoko lehen ostiralera arte baliatu daiteke beranduez (egun hura barne), edo kasuan-kasuan enpresak langileentzat ezartzen duen egunera arte; egun hartatik aurrera, oporraldia baliatzeko eskubidea iraungita egongo da, hurrengo artikuluan adierazitako kasuetan izan ezik.

24. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren edo istripuaren ondorioz oporrak baliatzea etetea

1. Oporrak baliatzeko denboraldia eten egin ahal izango da, egoera bereziak gertatzen badira, hala nola langilearen aldi baterako ezintasuna. Egoera horiek amaitutakoan, interesdunak osatu ahal izango du oporraldia, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaituta egon. Baliatu ez dituen eta egiteko dituen oporrak alta hartu eta jarraian eskatu ahal izango ditu langileak, edo, bestela, urtean banatuta; behar diren zerbitzuak betetzen direla bermatzeko baino ezin izango zaizkio ukatu oporrak, enpresaren irizpideari jarraituz.

2. Enpresaren opor-egutegian ezarritako oporraldia haurdunaldiak, erditzeak edo bular-emate naturalak eragindako aldi baterako ezintasun batekin edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluan xedatutako lan-kontratuaren etenaldiarekin batera suertatzen denean, beste data batean hartu ahal izango dira oporrak, hau da, aldi baterako ezintasuna gertatzen den edo aipatu araua aplikatuz baimena hartzeko dagokion data ez den beste batean, etenaldia amaitu ondoren, baita urte naturala bukatzen bada ere.

3. Aurreko paragrafoan adierazitako kontingentzietz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta oporrei dagokien urte naturalean ezin baditu hartu opor guztiak edo haien zati bat, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

25. artikulua. Oporraldia baliatzeko aldia aldatzea zerbitzuaren beharrek bultzatuta

Zerbitzuko behar bereziengatik enpresak oporrak hartzeko data aldatzen badu hilabete baino gutxiagoko aurrerapenarekin, langileak eskubidea izango du horren ondorioz sortutako gastuen ordaina jasotzeko, gastu horiek egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztu ondoren.

Lizentziak eta baimenak

26. artikulua. Gai orokorrak

1. Lizentzia eta baimenen kapitulu honetan xedatutakoaren ondoretarako, ezkontideei buruzko aipuak izateko bizikidetzaren egoerei ere aplikatuko zaizkie, betiere udal-errodan edo izateko Bikoteen Erregistroan erregistratuta badaude.

2. Zerbitzu aktibo osoan dauden langileek honako arrazoi hauengatik izango dute lizentziarako eskubidea:

- a. Gaixotasuna edo istripua.
- b. Haurdunaldia, erditzea edo bularra ematea.

- c. Haurra jaio aurreko azterketak egitea eta erditzea prestatzeko teknikak ikastera joatea.
 - d. Adopzioa edo harrera.
 - e. Aitatasuna.
 - f. Norberaren edo senitartekoren baten ezkontza edo izatezko bikotea eratzea.
 - g. Senitartekoren baten gaixotasun larria edo heriotza.
 - h. Ohiko bizilekua aldatzea edo lekualdatzea.
 - i. Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzea.
 - j. Sindikatu- edo langile-ordezkaritzako eginkizunak betetzea.
 - k. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joatea.
- l. Ikastegi ofizialetan lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketak egitea.
3. Halaber, arrazoi hauengatik eman ahal izango zaie baimena:
- a. Norberaren kontuatarako baimena.
 - b. Norberaren eginkizunetarako baimena.
 - c. Betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzena duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egitea.
 - d. Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarteko edo sindikatu-ekitaldi kolektiboetara bertaratzea.
 - e. 3 urtetik beherako adingaberen bat oporraldietan zaintzea edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzea.

Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoak eskubiak aitortzen dizkie langileei bizitza pertsonala, familiara eta lanekoa kontziliatzeko, etxeko erantzukizunak modu orekatuan betetzea sustatzeko, eta horietan oinarritutako diskriminazio oro saihesteko.

Enpresako zuzendaritzak konpromisoa dauka bizitza familiarra eta profesionala kontziliatzeko indarreko legea betetzeko, bereziki eszedentziari eta lanaldi murrizketari dagokionez, seme-alabak zaintzeko, desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duen pertsona bat zaintzeko (ez badu ordaindutako jarduerarik egiten) eta abar.

Legedian zein koadroan kontuan hartu gabeko sentsibilitate bereziko gaiak enpresak ebatziko ditu, aurretiaz langileen ordezkaritzari informazioa eman eta gero.

27. artikulua. Baldintzak

Behar bezala justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea langileen funtsezko eskubide absolutua da, berekin baitakartza alde batera utzi ezin daitezkeen hainbat eskakizun (giza eskakizunak eta eskakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan lizentzia ematea ez da enpresaren hautazko eskumena, enpresak bete beharreko obligazioa baizik. Irizpide hauei jarraitu beharko zaie lizentziak ematean:

1. Ulertzen da lizentziak gertaera eragileari lotuta daudela, eta hori gertatzen denean erabili beharko da, gaixotasun larrien kasuetan izan ezik; haietan, lizentziaren iraupena erabiliko da lanaldi osoan, edo horren pareko orduak hainbat egunetan banatuta.
2. Lizentziaren kausa eta agertzen diren inguruabarrak behar bezalako egiaztagiria aurkeztuz egiaztatuta beharko dira lizentzia justifikatzeko.

3. Lizentziarekin egoteagatik langilea ezin bada lanera joan, egoera hori enpresari lehenbailehen jakinarazteko betebeharra du. Ustekabeko eta premiazko kasuetan izan ezik, eta zerbitzuen antolamenduari kalterik ez egiteko, eskaera guztiak gutxienez 48 ordu lehenago egin beharko dira, idatziz.

4. Familiako medikuak gaixotasunaren baja-agiria edo alta-agiria ematen duenetik 3 egun naturaleko epean aurkeztu beharko zaio agiria enpresari.

5. Aldi baterako ezintasuneko prozesu baten ondoren, langileak gutxienez egun bat lehenago jakinarazi beharko du lanera itzuliko dela.

6. Izatezko bikotekideak ezkontidearen izaerarekin parekatuko dira, egoera hori egiaztatzen badute kasuan kasuko erregistro publikoaren ziurtagiri batekin.

28. artikulua. Lizentziak eta baimenak aldi berean baliatzea

Bularra emateko etena eta adingabeak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzeko lanaldi-murriztea bateragarriak diren kasuan izan ezik, ezin izango da kapitulu honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean baliatu. Geroago emandako lizentzia edo baimenak lehenagotik hartutakoa deuseztatuko du, lizentzia edo baimena eman zeneko epea amaitzen denean.

29. artikulua. Lanak etetea lizentzia eta baimenen ondorioz

Langileek hartzen dituzten lizentziak eta baimenak baliatzeagatik lan egitea eteteak ez du langileen zerbitzu aktibo osoko egoera inola ere aldatzen, eta, hitzarmen honetako artikuluetan jasota dauden kasu berezietan izan ezik, ez dute lansariak urritzerik ere ekartzen.

30. artikulua. Lizentziak

Krispiña II ABEEko langileek lizentziarako eskubidea izango dute, ordaintzeko eskubidearekin, behar bezala justifikatutako arrazoi hauengatik:

a. Gaixotasuna edo istripua.

1. Langileek gaixotasun larriren bat badaukate edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez betetzea galarazten badie eta medikuaren txostenak eta osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badute, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute erabat sendatzeko behar duten denboran, bai eta aldi baterako ezintasunagatiko espedientea ebazteko behar den aldi osoan zehar ere. Enpresak aukera izango du alde aurretik legezko berme-baliabide guztiak erabiltzeko, aurreratutako zenbatekoak itzultze aldera.

2. Gaixotasunaren ondorioz langilea lanera joan ezin bada, lanaldiaren lehenengo orduetan jakinarazi beharko dio enpresaren burutzari. Baja-agiria nahitaez aurkeztu beharko da. Enpresak lizentzia horiek kontrolatu ahal izango ditu, egokituz jotzen duen moduan.

3. Gaixotasunaren edo aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresak ordainduko du Gizarte Segurantzaren kargurako prestazioen zenbatekoaren eta langileak ohiko egoeran jasotzen dituen soldaten arteko aldea, hala langile guztiek lansarien ehuneko 100 jasotzeko. Aldi baterako ezintasunaren egoeran dauden langile guztiek betebeharra dute enpresaren zerbitzu medikoak agintzen dizkion osasun-azterketa guztietara joateko.

Enpresak prebentzio-zerbitzuaren bitartez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren egoera egiaztatu ahal izango du, eta, horretarako, langileak agindu zaizkion osasun-azterketak egitera joan beharko du.

Aurreko arauak bete ezean, interesdunari entzunaldiaren izapide idatzia egin eta langileen ordezkariari horren berri eman ondoren, laguntza ekonomikoen galera ekarriko du, hala bada-gokio, ez-betetzea gertatzen den hiletik eta aldi baterako ezintasunaren egoerak irauten duen bitartean. Galera hori honako irizpide hauei jarraituz kalkulatu da:

a. Lan-istripua: bigarren egunetik aurrera, ehuneko 25.

b. Gaixotasun arruntak edo lanekoa ez den istripua:

- Lehenengo egunetik 15. egunera, ehuneko 100.
- 16. egunetik 20. egunera, ehuneko 40.
- 21. egunetik aurrera, ehuneko 25.

Lan-gaixotasunagatiko edo -istripuagatiko bajen kasuetan, erakundeak behar diren laguntza ekonomikoak emango ditu kasu guztietan, adierazitako lansarien ehuneko 100 osatzeko.

Bajan dagoen bitartean, langileak normalean jasotzen zituen plusak kobratuko ditu honela:

• Jaiegunetan eta gauez lan egiteko egunen kasuan, lan egutegiaren arabera dagozkion egunak.

Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentziak dirauen bitartean, lizentzia hori baliatzen ari den langileak irabazirik ematen duen beste edozein jarduera egiten badu, ez du ezein lansaririk jasoko, eta diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio.

b) Haurdunaldia, erditzea edo bularra ematea.

1. Erdituz gero, langileek haurdunaldiagatiko eta erditzeagatiko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute.

2. Lizentziak 126 eguneko iraupen mugatua izango du (18 aste); erditzea anizkoitza bada edo haurrak desgaitasuna badu, 150 egun naturalera luzatuko da (5 hilabete). Atsedenaldiaren epea langileak erabaki bezala banatuko da, betiere sei aste erditzearen ondo-ondoren hartuta, eta, ama hiltzen bada, aitak hartu ahal izango ditu lizentzia horretako egun guztiak, edo geratzen direnak, semea edo alaba zaintzeko.

3. Gorago esandakoa gorabehera, eta amak haurra izan eta hurrengo sei asteetan ezinbestean lanean atsedena hartu beharko badu ere, bi gurasoek lan egiten baldin badute, amatasunagatiko atsedenaldia hartzen hasten denean, amak erabaki dezake aitak hartzea erditu ondoko atsedenaldiaren zati bat, etenik egin gabe, amarekin batera edo haren ondoren, salbu eta hura eragingarria egiten den unean lanera itzultzeak arriskurik badakarkio amaren osasunari.

4. Lizentzia partzialki baliatu ahal izango da, nahitaezko atsedenaldirik lehen sei asteak izan ezik.

5. Oporrak hasi baino lehen amatasun-lizentzia hartuz gero, enplegatuek eskubidea izango dute oporrak hartzeko lanpostura itzuli ondoko lehen egunetik aurrera baliatzeko.

6. Erditze goiztiarren kasuetan, edo, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak erditzearen ondoren ospitalizatuta egon behar badu, lizentzia zenbatu ahal izango da ospitaleko alta ematen den egunetik aurrera, amak hala eskatuta edo, hark eskatu ezean, beste gurasoak eskatuta. Zenbaketa horretatik kanpo egongo dira erditu ondoko lehen sei asteak, horietan nahitaez egongo baita etenda amaren kontratua.

7. Erditze goiztiarren kasuetan, edo beste edozein arrazoi dela-eta, jaioberriak erditzearen ondoren ospitalizatuta egon behar badu, jaioberriak ospitalean ematen dituen adina egun luzatuko da lizentzia (gehienez 13 aste).

8. Behin lizentziaren epealdi osoa agortuta, langilea, bere koadro klinikoa dela-eta ezin badu lana normaltasunez bete, gaixotasun-baja egoerara igaroko da: horretarako, bete beharreko izapideak bete beharko ditu.

c) Haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak ikastea, edo lagundutako ernalketako tratamenduetara joatea.

1. Haurdun dauden langileak behar duen denbora hartu ahal izango du haurdunaldi aurreko azterketa medikoak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, lanaldiaren barruan egin behar badira; aldez aurretik horren berri eman beharko diote enpresari, eta lanaldiaren barruan egin beharra justifikatu beharko dute.

2. Langileek lagundutako ernaketako tratamendua egiteko behar den denbora baliatu ahal izango dute.

d) Seme-alabak adoptatzea edo harreraren hartzea.

1. Legezko adopzioaren edo harreraren kasuan, adoptatu aurrekoa zein behin betikoa edo arrunta izan (azken hori gutxienez urte batekoa), lizentziak amatasunaren lizentziaren pareko iraupena izango du; adopzio edo harrera anizkoitza bada, beste bi astez luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko bigarren seme edo alabatik aurrera, baita adoptatutako adingabeak desgaitasuna badu. Langileak aukeratuko du lizentzia noiztik hasita kontatu behar den, harrerarako erabaki administratibo edo judizialek hasita, edo adopzioa eratzten duen ebazpen judizialek hasita.

2. Amak eta aitak lan egiten badute, interesdunek nahi duten moduan banatuko dute etenaldia, eta, horrenbestez, etenaldia aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte, eta aipatutako mugak izango dituzte.

3. Haurra atzerrian adoptatu edo harreraren hartuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurretiaz joan behar badute, adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da etenaldia. Halaber, langileak eskubidea izango du bi hilabete arteko lizentzia izateko; tarte horretan, oinarrizko lansariak baino ez ditu jasoko.

4. b atalean amatasunari eta bularra emateari buruz xedatutakoa ere baliatu ahal izango du.

5. Baimen hori baliatzen duen bitartean, prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango du.

e) Aitatasuna, guarda, harrera edo adopzioa.

1. Haur bat jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik, aita langileak kontratua eteteko eskubidea izango du, indarrean dagoen legerian ezarritako baldintzetan.

2. Gainera, hiru egun gehitu behar zaizkio semea edo alaba jaiotzeagatik, eta beste bi 150 km baino gehiagoko lekualdaketa egin behar bada, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera.

3. Egoera jakin batzuetan, iraupen hori bost egun baliadun luzatu ahal izango da, adibidez, familiak familia ugariaren izaera lortu badu, erditze anizkoitza bada, edo jaio, adoptatu edo harreraren hartutako haurrak edo horren edozein gurasok edo familia-unitatean bizi diren horien edozein seme edo alabak ehuneko 33ko edo gehiagoko desgaitasuna aitortuta badu.

f) Norberaren edo senitartekoren baten ezkontza edo izatezko bikotea eratzea.

1. Langilea ezkontzeagatik edo bizikidetzari hasiera emateagatik (dagokion erregistro publikoaren ziurtagiriarekin justifikatuta), langileak eskubidea izango du 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko. Ezkontzaren edo bizikidetzaren hastearen egunaren aurretik edo ondoren baliatu ahal izango ditu, egun hori barne, eta oporraldiarekin lotu ahal izango ditu, aurretik zein ondoren.

2. Lizentzia horren onuradunek ez dute arrazoi bereko beste lizentzia bat eskuratzeko eskubiderik izango 4 urteko epean.

3. Langilearen lehenengo edo bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duten senitartekoak (gurasoak, aita-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak) ezkontzen badira, langileak egun natural bateko lizentziarako eskubidea izango du (ospakizunaren eguna); ospakizuna langilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino urrutiago egiten bada, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da.

4. Eskatzaileak hori eragin duen gertaera eta ahaidetasuna frogatu beharko ditu.

a) Senitartekoren baten gaixotasun larria, istripua, ospitalizazioa edo heriotza.

	GERTAERAREN EGUNETIK AURRERA	DISTANTZIAGATIKO LUZAPENA*
a) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, seme-alaben heriotza.	5 lanegun	2 egun
b) Gurasoen, neba-arreben, aitona-amonen, biloben, suhi-errainen edo aita-amaginarreben heriotza.	3 lanegun	2 egun
c) Aitona-amona politikoen edo koinatu-koinaten heriotza.	3 lanegun	2 egun
d) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, seme-alaben gaixotasun larria edo ebakuntza kirurgikoa.	5 lanegun	2 egun
e) Gurasoen, neba-arreben, aitona-amonen, biloben, suhi-errainen edo aita-amaginarreben gaixotasun larria.	3 lanegun	2 egun
f) Koinatu-koinaten gaixotasun larria.	2 lanegun	2 egun
g) Larrialdietara joatea.	Elkarrekin bizi diren edo lehen mailako ahaidetasuna duten pertsonen laguntzeko behar den denbora.	
h) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, seme-alaben eta gurasoen kirurgia txiki anbulatorioa.	Egunerako, zentroan eman behar duen denbora.	

Laneguntzat jotzen da langileari bere lan-egutegiaren arabera egiazko lan presentziala egitea dagokion eguna.

(*) Distantziagatiko luzapena: 150 km baino urrunagora joan behar izanez gero, lanegun kopuru horretan luzatuko da.

1. Heriotza: gertatu ondoren justifikatu beharko da eskaera, heriotza-agiria edo eskela aurkeztuta. Egun osoak baliatuko dira, gertaera eragilearen ondorengo 20 egun naturalen barruan.

2. Gaixotasun larria: Gaixotasun larriek aldi baterako ezintasun larria eragiten dute, eta gaixoa langilearen mendeko bihurtzen dute. Lizentzia helburu horretarako ematen da, hau da, hasiera batean mendeko gaixo batek eguneroko bizitzan eragiten duen aldaketari aurre egiteko baliagarria izan behar du. Ospitalizazioak betiere bizimodua aldatzea dakar, eta lizentziaren beharra dago, baina kirurgia-altek ere arreta intentsiboaren beharra dakarte berekin. Azken kasu horretan, lizentzia-eskaerarekin batera agiri idatziren bat aurkeztu beharko da, zeinean mendekotasun hori egiaztatuko baitute osasun-zerbitzuetako medikuek.

2.a) Egunek ez dute zertan bata bestearen jarraian egon, baizik eta lizentziaren xedeari ahalik eta ondoen erantzuteko moduan banatuta. Nolanahi ere, lizentziaren lehen egunetik azken egunera bitarte ezin da 20 egun natural baino gehiago egon.

2.b) Lehenengo lizentziaren amaieratik 30 egun natural igarotakoan, langileak eskubidea izango du iraupen eta arrazoï bereko edo ezberdineko bigarren lizentzia bat hartzeko, baina ohiko bizilekutik distantziagatiko luzapena ez da aplikagarri izango.

2.c) Langilearen ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, gurasoen, aita-amaginarreben edo seme-alaben gaixotasun larriaren kasuan, salbuespen gisa, lizentzia orduka baliatu ahal izango du, egun osoak hartu beharrean, eta horren muga izango da egutegiaren arabera lan egin beharreko lanaldia, betiere enpresari behar bezala justifikatzen badio.

h) Ohiko bizilekua aldatzea edo lekualdatzea.

Langile batek, ohiko helbidea lekualdatzearen edo etxe-aldaketako garraioa egitearen ondorioz, egun natural bateko lizentziarako eskubidea izango du, eta udal-eroldaren ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko du. Langileak lizentzia hori hartzeko eskubidea galduko du baldin eta etxebizitza berrian dagoenetik bi hilabeteko epean aurkezten ez badu ziurtagiria.

i) Norberaren ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko.

1. Nahitaezko eginkizun publiko zein pertsonalak betetzeko behar adina denborako lizentzia baliatzeko eskubidea izango dute langileak, betiere lan-ordutegitik kanpo ezin badira bete.

2. Hitzarmenaren ondoretarako, honako hauek joko dira nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:

– NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak, epaitegiko deiak, arbitrajeko eta sail ofizialetako jakinarazpenak egitea eta berritzea, betiere lan-ordutegitik kanpo hori ezin dela egin egiaztatzen bada. 400 km baino urrunagora joan behar izanez gero, lizentziaren gehieneko iraupena hiru egun naturalekoa izango da.

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

3. Aurreko paragrafoan adierazitako betebeharrak betetzeko, langileak 3 hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiagoan ezin badu lan egin, nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro ahal izango da, berak horretarako eskaera egiten badu. Langileak eginkizun horiek betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, haien dagokien zenbatekoa kenduko da langileari eskubidez enpresan dagozkion lansarietatik.

j) Sindikatuen edo langileen ordezkaritza-eginkizunak betetzeagatik.

1. Sindikatuen edo langileen ordezkaritza-eginkizunak betetzen dituzten langileek, hitzarmenaren xedatutakoaren babespean, eskubidea izango dute horretarako baimena hartzeko, indarrean dagoen araudian xedatutako inguruabar, epe, betekizun eta betebeharrekin bat eta hitzarmen honetan xedatutakoarekin bat.

2. Nolanahi ere, hitzarmenaren negoziazio-mahaia osatzen duten langileek, bai edizio honetan bai hurrengoetan, lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboak berekin ekartzen dituen bilera guztietara joateko behar den denboran. Betebehar bakarra izango dute: nagusi hurrenari egoera horrek eragingo dituen lan-absentzien berri ematea, ahoz.

k) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joan behar izatea.

1. Langileek eskubidea izango dute beren lanaldian lizentzia hartzeko kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko, baldin eta haietara joan direla ondo justifikatuta badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroen (publikoak zein pribatuak) ordutegiek lan-ordutegitik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

2. Era berean, seme-alaba adingabeak edo mendeko adinekoak izanez gero, langileak eskubidea izango du horiekin kontsulta medikoetara edo bestelako bileretara joateko lizentziarako, baldin eta kontsulta eta bilera horietan aitaren, amaren, tutorearen edo arduradunaren presentzia nahitaezkoa bada, eta behar bezala egiaztatzen badira. Halaber, izaera bera izango dute langilearen ezkontideak eta gurasoek.

3. Aurreko kasuetan, gehienez hileko 4 ordukoa izango da lizentzia, edo, azterketak edo tratamenduak denbora-tarte labur batean pilatzen badira, urteko 48 orduko denbora-muga aplikatu ahal izango da, kasu bakoitzean, aldezturik enpresari horren berri ematen bazaio.

l) Lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketak egitea ikastegi ofizialetan.

Ikastegi ofizialetan lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketak egiten badituzte, azterketa akademikoetara joateko behar duten lizentzia baliatzeko eskubidea izango dute langileek.

31. artikulua. Baimenak

Lizentzien kasuan ez bezala, Krispiñako araztegiko lantegi-buruaren esku dago baimenak eman ala ez erabakitzea. Langilea atxikita dagoen saileko arduradunarekin kontsultatu ondoren, lantegi-buruak balioetsiko du langilea ez egoteak eragozpenik sor dezakeen zerbitzuan, eta, hala bada, zer neurri hartu beharko diren eragozpen haiek saihesteko.

Honako arrazoi hauengatik eman ahal izango dira baimenak:

a) Norberaren kontuatarako baimena.

1. Atal hau aplikatzeari dagokionez, beraren indarraldia 2023ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Langileek 3 egun ordaindu izango dituzte 2020. urtean; 4 egun ordaindu, 2021. urtean; 5 egun ordaindu, 2022. urtean, eta 6 egun ordaindu, 2023. urtetik aurrera. Egiaz lan egindako denboraren barruan zenbatuko dira norberaren kontuatarako eta familiakoetarako egun horiek. Langileek, berek eskatuta, nahi bezala baliatu ahal izango dituzte, baldin eta zerbitzuaren premiek horretarako aukera ematen badute eta, betiere, urte naturala amaitu baino lehenago.

2. Norberaren kontuetarako egunak zatitu ahalko ditu langileak; zatiak gutxienez bi ordukoak izango dira, eta gehienez, lanaldi erdikoak.

3. Egun horiek baliatzea alde zuzenetik eskatu beharko dute, eta, onesteko, ezinbestekoa izango da lantegi-buruaren sinadura.

b) Norberaren eginkizunetarako baimena.

1. Norberaren eginkizunetarako baimenak eskatzeko, justifikazio handiko arrazoiengatik izan ezean, eskatzailea lanean hasi edo zerbitzuan berriro sartu denetik urtebete igaro beharko da, gutxienez.

2. Norberaren kontuetarako emandako baimenek ez dute lansaririk sortuko, eta, gehienez ere, bi urtetan 180 egunekoak izan daiteke haien iraupen metatua; ezin izango da inola ere gairatu muga hori.

3. Salbuespenez, zazpi egun baino gutxiagoko iraupeneko baimenak eman ahal izango dira. Gutxienez lanpostu berean 6 hilabeteko antzintasun etengabea duten aldi baterako langileek baliatu ahal izango dute 7 egunetik beherako salbuespeneko baimena.

4. Lanaldi-murrizketaren modalitatean baliatzeko ere eman ahal izango dira ordaindu gabeko norberaren eginkizunetarako baimenak, ehuneko 13,33 eta ehuneko 20ko murrizketan, bai egunean, bai metatuan; azken kasu horretan, alde zuzenetik aztertu beharko da zer eragin izango duen zerbitzuaren kudeaketan. Interes partikularragatik lanaldi-murrizketa balia dezaketen langile berek baliatu ahal izango dute baimena. Kasu horietan, kontingentzia arruntengatik Gizarte Segurantzari enpresak ordaindu beharreko kuotaren kotizazioak mantenduko dira, baina lansariak gutxiagotuko dira, murrizketaren ehunekoaren proportzioan. Norberaren eginkizunetarako baimenaren modalitate horretan, gutxienez urtebetez eman beharko du langileak lanaldi-murrizketan.

c) Norberak betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zuzenean lotutako lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

1. Betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zuzenean lotutako lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena eman ahal izango zaizkie langileei, betiere ikasketak ofizialak badira Euskal Autonomia Erkidegoan, Estatuaren gainerakoan edo nazioartean.

2. Baimenaren iraupena ezin da izan ikasturte bati dagokiona baino luzeagoa.

d) Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- edo sindikatu-ekitaldi kolektiboetara joateko.

1. Baimenak eman ahal izango zaizkie langileei, zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- edo sindikatu-arloko kongresu, ikastaro, ikastaldi, mintegi, sinposio, topaketa, sariketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko.

2. Erakundeak ekitaldi horietara joatea sustatu badu (bertan lantzekoak diren gaiak interesgarritzat jotzen dituelako), bertaratutako langileek eskubidea izango dute dietengatik, bidaiagatik, egonaldiagatik, izena emateagatik edo bestelakoengatik kalte-ordaina jasotzeko, eta txosten zehatz bat lehenbailehen egiteko betebeharra izango du, ikasitako esperientziei eta haiek erabiltzeko aukerei buruz.

e) 3 urtetik beherako adingaberen bat oporraldietan zaintzeko edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko baimena.

1. Lansaria gutxitzea dakarren baimena eman ahal izango da hiru urtetik beherako adingaberen bat zaintzeko edo mendekotasuna duen pertsonaren bat zaintzeko, betiere ordaindutako jarduerarik egiten ez badu, haien oporraldietan edo modu progresiboan moldatu beharra badute. Aldi hori, behar diren baldintzak betetzen baditu, kontuan hartuko da hirurtekoen eta Gizarte Segurantzaren eskubideen ondoretarako.

2. Hasi baino 15 egun balioduneko aurrerapenarekin eskatu behar da, gutxienez. Eskara-orriarekin batera, baldintza hauek betetzen direla frogatzeko agiriak aurkeztu beharko dituzte langileek:

- 3 urte baino gutxiago edo mendekotasuna izatea.
- Oporraldiko librantzaren aldia zehazten duen ikastetxearen txostena.

32. artikulua. Lanaldi-murrizketak

a) Bularra emateko murrizketa.

Langileak eskubidea izango du bularra emateko eguneko ordubeteko lanaldi-murrizketa izateko; erditze anizkoitza izanez gero, ordu eta erdikoa izango da. Amatasun-lizentzia edo -prestazioa amaitu bezain laster hasiko da langilea baimena baliatzen. Bere lanaldi arruntaren barruan ondoen datorkion unean baliatuko du baimena langileak, eta adingabeak hamabi hilabete betetzen duen arte. Bularra emateko absentzia lanegun osoetan metatzeko aukera kasu zehatz bakoitzean erabakiko da, eta langilearen eguneroko lanaldi motari egokituko zaio.

Ordua bi zatitan banatu ahal izango da, edo denbora-tarte baliokidean murriztu ahal izango da lanaldia, haren hasieran edo amaieran, betiere, helburu berbererako. Halaber, egunero ordubete baliatzen has daiteke langilea, eta data jakin batetik aurrera baliatzeko geratzen zaizkion ordu guztiak metatu; kasu horretan, hilabete bati dagozkion orduak metatu behar dira gutxienez. Amak zein aitak baliatu ahal izango dute baimena.

b) Adingaberen bat edo mendekotasuna duen senitarteko bat zaintzeko murrizketa.

Langileak, legezko zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako haurren bat badu, edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasuna duen (balorazio-organoak emandako ehuneko 33 baino gehiagoko minusbaliotasuna) edo dagokion administrazio-organoak mendekotasuna aitortu dion 2. mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoren bat badu, lanaldi arrunta murrizteko lizentzia baterako eskubidea izango du, gutxienez lanaldiaren zortziren bat eta gehienez erdia; lansaria proportzio berean murriztuko zaio.

Lanaldi-murrizketa baliatzeko ordutegia langileak zehaztuko du, bere egoera eta errealitate zehatza aintzat hartuta. Hasi baino 15 eguneko aurrerapenarekin eskatu behar da, gutxienez.

Lanaldi-murrizketa onartuz gero, langileak ezin izango du bestelako jardun ordainduetan aritu murriztutako ordutegian.

Lanaldi-murrizketa ezkontidearen, gurasoen edo bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoren baten ezintasunagatik ere eskatu ahal izango da, langilearen mende badago edo berarekin bizi bada.

Gaixotasun oso larria duen lehen mailako senitartekoren bat zaintzeko, ehuneko 50eko lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du langileak, hilabete batez, horren eskaera egiten duenetik hasita.

c) Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen seme edo alaba adingabea zaintzeko lanaldi-murrizketa.

Langileak eskubidea izango du minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen seme edo alaba adingabea zaintzeko lanaldi-murrizketarako, baldin eta bi gurasoek, bi adoptatzaileek edo adopzio aurreko nahiz harrera iraunkorrek bi hartzaileek lan egiten badute; lanaldia bere iraupenaren erdiraino murriztu ahal izango da, eta lansari osoak jasoko ditu langileak. Murrizketaren helburua izango da minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo denbora luzean ospitalizatzea eta arreta zuzen, etengabe eta iraunkorraren beharra dakarren beste edozein gaixotasun larriren bat duen semea edo alaba zaintzea; egoera hori frogatzeko, autonomia erkidegoko osasun-organo administratiboaren edo osasun-zerbitzu publikoaren, edo, hala badagokio, kasuan kasuko osasun-erakunde itunduaren txostena aurkeztu beharko da. Adingabeak 18 urte betetzen dituen arte baliatu ahal izango da, gehienez ere.

d) Interes partikularrengatiko lanaldi-murrizketa.

Langileek interes partikularrengatiko lanaldi-murrizketa eskatu ahal izango dute, lanaldiaren ehuneko 50 eta ehuneko 33,33 bitartekoa. Plantillako langile finkoek eta enpresan sei hilabete jarraitu baino gehiago daramatzaten aldi baterako langileek izango dute lanaldi-murrizketa hori eskatzeko eskubidea.

Lanaldi-murrizketa egunero baliatu ahal izango dute, edo metatuta; lizentziak itundutako lanaldiaren arabera zenbatuko dira, eta ez aurreikusitako egutegiaren arabera; lana pilatzen den aldietan lizentziak betetzeko beharra egonez gero, enpresak zerbitzu bakoitzerako ezarritakoaren arabera egingo dira ordezkapenak.

33. artikulua. Eszedentziak

1. Borondatezko eszedentzia.

a. Langile finkoak, enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzia aitortzeko, gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko aldirako. Eszedentzia emateko, enpresan ez da plantillaren ehuneko 5 baino gehiago egon behar eszedentzian; ehuneko hori kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko seme-alabak edo desgaitasuna duten senitartekoak zaintzeko eszedentziak, ez eta genero-indarkeriarengatik eszedentziak ere. Eskaerak hilabeteko epean ebatziko ditu enpresak, gehienez ere.

b. Langileak eszedentziaren lehenengo bi urteetan soilik izango du lanpostua gordeta. Egoera horrek irauten duen denbora ez da zenbatuko inolako ondoretarako (igoerak, hirurtekoak edo eskubide pasiboak). Halaber, borondatezko eszedentziak ez du lansaririk sortuko langilea egoera horretan dagoen bitartean. Langile berberak eskubide hori berriz ere baliatzeko, 4 urtek edo gehiagok igaro beharko dute aurreko eszedentzia amaitu zenetik. Borondatezko eszedentzian dagoenean langileak lanera itzuli nahi badu lanpostua gordetzeko gehieneko aldia amaitu baino lehen, inolako mugarik gabe itzuli ahal izango da lehenengo bi urteetan. Enpresari itzultzeko asmoaren berri eman eta gehienez 30 egunetara itzuli beharko du egiaz langileak lanera.

c. Borondatezko eszedentzian dagoenean langileak lanera itzuli nahi badu, bi urte igaro ondoren eta bost urteko gehieneko aldia amaitu baino lehen, lanera itzuli ahal izango da, baina enpresak baimena eman behar dio horretarako, plantillan lanpostu hutsik egonez gero.

d. Borondatezko eszedentziaren kasuan, eszedentziaren aldia amaitu aurreko hilabetearen barruan eskatu beharko da lanera itzultzea. Langileak itzultzeko eskaerarik egiten ez badu edo epez kanpo egiten badu, bere enpleguari uko egin diola ulertuko da, eta baja emango zaio plantillan.

2. Mendekotasuna duen odol-ahaidetasuneko lehen mailako senitartekoren bat edo adingaberen bat edo seme edo alabaren bat zaintzeko eszedentzia.

a. Odol-ahaidetasuneko lehen mailako senitartekoren bat (ehuneko 33tik gorako minusbaliotasuna edo/eta mendekotasuna) edo seme edo alabaren bat (jaiotzezkoa zein adopziozkoa) edo beste harrera mota batzuetakoa (iraunkorra edo adopzio aurrekoa, baita horiek behin-behinekoak badira ere) zaintzeko eszedentzia. Eszedentzia hori emakume eta gizonen banakako eskubidea da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

b. Gehieneko iraupena hiru urtekoa da, seme edo alaba jaio den, adoptatu den edo harrean hartu den egunetik hasita, edo, hala badagokio, adopzioa edo harrera edo mendetasuna ezartzen duen erabaki judizial edo administratiboaren egunetik, edo organo eskudunak mendetasun-adierazpena eman duen egunetik hasita.

c. Beste seme edo alaba bati arreta emateko beharrak beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sortuko du; beste eszedentzia hori baliatzeak lehenago baliatzen ari zenari amaiera emango dio.

d. Kontratua iraungiz gero, zenbatu beharko da arrazoi horregatik baliatutako eszedentziaren iraupena, kalte-ordainaren ondoretarako.

e. Ondorioak:

- Eszedentziako lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.
- Eszedentziako lehenengo urteaz geroztik, eskubidea izango du lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordetzeko.
- Hiru urteak egiazko kotizaziokotzat joko dira, kotizazio gabeko familia-prestazio gisa.
- Eszedentzia-aldi osoa zenbatuko da antzinasun-ondoretarako.
- Langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko, eta, horretarako, enpresak deituko du eszedentzian dagoen langilea, bereziki lanera itzultzeari begira.
- Enpresak Gizarte Segurantzaren baja eman beharko dio langileari, eta ez da kotizatu beharrik izango.
- Eszedentzia baliatu bitartean, langileak ezin izango du beste jarduera ordaindurik egin, ez bere kontura ez beste norbaiten kontura.

f. Lanera itzultzeko baldintzak:

- Lehenengo urtean, itzultzea automatikoa izango da, eta da egongo lanpostu hutsik egotearen mende.
- Baina, lanpostua gordetzeko legezko urtebetea amaitu ondoren, enpresaren esku egongo da erabakitzea zein lanpostu hutsetan sartuko den itzultzean. Lanera itzultzean beheragoko lanbide-talde batean sartuz gero, langileak eskubidea izango du bere lanbide-taldeari dagokion soldata jasotzeko.
- Langileak eszedentzia amaitu aurreko edozein unetan eskatu dezake lanera itzultzea, eta, hala badagokio, lanera itzuli baino hilabete lehenago eskatu behar du.
- Seme-alabak zaintzeko eszedentzia amaitutakoan, borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du langileak.
- Eszedentzian emandako denbora antzinasunerako zenbatu behar da, hirurtekoen ondoretarako.
- Langileak itzultzeko eskaerarik egiten ez badu edo epez kanpo egiten badu, ulertuko da langileak isilbidez uko egin diola bere enpleguari, eta baja emango zaio plantillan.

3. Genero-indarkeriatik eszedentzia.

Genero-indarkeriaren biktima izan diren langileek eskubidea izango dute eszedentzia eskatzeko, beren babesa edo gizarte-laguntza integrala izateko eskubidea egiaz betetze aldera; horretarako, ez zaie eskatuko lehenago gutxieneko zerbitzu-denborarik eman izana, ez eta egoera hori mantentzea ere. Lehenengo 6 hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora hori zenbatu egingo zaie antzinasunaren eta Gizarte Segurantzako erregimenaren eskubideen ondoretarako. Jarduera judizialek hala eskatzen badute, aldi hori 3 hilabetez luzatu ahal izango da (gehienez ere 18 hilabetez), ondorio berberekin.

Lehenengo 2 hilabeteetan lansari osoa jasoko dute langileek.

4. Nahitaezko eszedentzia.

a. Honako langile hauei emango zaie nahitaezko eszedentzia: goi-mailako edo antzeko kategoriako karguetarako izendatzen dituztenei, behin-behineko langile izendatzen dituztenei (izendapen libreko kargu politikoak), ordezkartzako kargu publikoa betetzen dutenei, edo probintzia-eremuko edo goragoko eginkizun sindikalak betetzen dituztenei (Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera), baldin eta horien ondorioz lanpostuak ohiko moduan betetzea ezinezkoa bada, edo izendatze edo hautatze hori dela-eta lansariak jasotzen badituzte. Halaber, eszedentzia hori emango zaie langileei, baldin eta baimena ematen bazaie sei hilabetetik goragoko misioren bat egiteko nazioarteko erakundeetan, atzerriko gobernu nahiz erakunde publikoetan edo nazioarteko lankidetzeta-programetan.

b. Nahitaezko eszedentziak eskubidea emango du antzinatasunean zenbatzeko, baina ez zerbitzu-denboran zenbatzeko; horrenbestez, ez da kontuan hartuko kaleratzeagatiko kalte-ordaina kalkulatzeko.

c. Langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du egoera horretan dagoen bitartean, eta lanera itzultzeko eskubide automatiko eta baldintzarik gabekoa izango du. Eszedentzia baliatu aurretik betetzen zuen lanpostu berera itzultzekoa da eskubidea.

d. Enpresak Gizarte Segurantzaz baja eman beharko dio langileari, eta ez da kotizatu beharrik izango; langilea altaren pareko egoeran dagoela joko da.

e. Kargua, eginkizun sindikala edo antzekoa utzi eta hurrengo hilabetean itzuli beharko du lanera; epe horretan eskatu beharko du lanera itzultzea, eta horren ondorioan berehalakoak izango dira.

f. Langileak itzultzeko eskaerarik egiten ez badu edo epez kanpo egiten badu, ulertuko da langileak isilbidez uko egin diola bere enpleguari, eta baja emango zaio plantillan.

Lansariak

34. artikulua. Gai orokorrak

1. Enpresak hitzarmen honetan jasotako kontzeptuen arabera baino ez die ordainduko langileei, bertan jasotako gutxieneko zenbatekoak, gutxienez. Honako lansari-kontzeptu hauek aplikatuko dira:

- Oinarrizko lansari orokorra.
- Antzinatasuna.
- Oinarrizko lansari bermatuaren gaineko produktibitate-osagarria.
- Dedikazio bereziaren osagarria.
- Lanpostu-osagarria.
- Prestutasun-osagarria.
- Lan nekagarri, arriskutsu eta toxikoengatiko plusa.
- Gaueko lanaren plusa.
- Lantokirako garraioaren plusa.
- Igande eta jaiegunetako plusa.

— Enpresak eta langileen legezko ordezkariak adosten duten beste edozein, hitzarmen honetan ezarritako gutxieneko baldintzetan.

2. Urtean aparteko bi paga izango dira; horietako bakoitzaren zenbatekoa hilabeteko soldata gehi hirurtekoak izango da, gutxienez. Ekainean eta abenduan jasoko dira.

3. Langileek ezin izango dute inola ere parte hartu inolako funtsen banaketan, ez eta hitzarmenean jasota ez dagoen lansaririk jaso ere, ez proiektuak, aurrekontuak, aholkularitza-lanak edo auditoretzak egiteagatik, ez obrak zuzentzeagatik edo ikuskatzeagatik, ez irizpenak edo txostenak emateagatik, ez enpresako langileei prestakuntza-lanak emateagatik edo irakasteagatik.

4. Aipatutako funtsetatik datozen zenbatekoak enpresaren diru-sarreraren aurrekontuan sartuko dira.

5. Artikulu honetako aurreko paragrafoetan ezarritakoa hausteak erantzukizun pertsonala ekarriko die bai ordainketa agintzen duen pertsonari, bai ematea irregulartasuna izan daitekeela jakinarazteko eginkizuna duten pertsonari.

6. Langileek eskatzen badituzte, aurrerakinak emango zaizkie hilabeteko nominaren edo sei hilekoari dagokion aparteko pagaren kontura; eskatzen duten unera arte sortu duten hilabeteko lansariaren ehuneko 90ekoa izango da, gehienez, haren zenbatekoa. Aurrerakina ematea "hilabeteko lansariaren konturako zenbatekotzat" joko da, eta dagokion hilabeteko nominan atxikiko da. Langileak hileko lehenengo sei egunetan egin beharko du eskaera.

35. artikulua. Ordainketa-lehenespena

Langileen lansariak ordaintzeak lehenetasuna izango du enpresaren funtsen kontura egin beharreko beste edozein ordainketaren aurretik. Enpresak behar diren ebazpenen bidez arautuko du ordezkero zer prozedura erabiliko den interesdunek bidegabe kobratu ez dituzten zenbatekoak jaso ditzaten.

Langileen nominak dagozkion hileko 28a baino lehenago sartuko dira haien kontu korrontean.

36. artikulua. Soldata-eta taulak

II. eranskinean jasota daude lanpostu guztien soldata-eta taulak, eta han zehaztuta dago urte bakoitzean ordaintzekoak diren kontzeptu guztiak.

Zenbatekoak AMVISAKo (Gasteizko Udal Urak SA) langileentzat ezartzen den neurri berean handituko dira, baita enpresak eta langileen legezko ordezkariak berriaz adosten dituzten zenbatekoetan ere.

37. artikulua. Antzinasuna

1. Krispiñako hondakin-uren araztegiko langileen antzinasuna hirurtekotan ordainduko da, hau da, lantegian aitortutako laneko hiru urteko tarteen kopuruaren arabera.

2. Hirurtekoak kalkulatzeko, Krispiñako hondakin-uren araztegiaren ustiapenaren emakida izan duten enpresetan (edozein direla ere) hango langile izanik egiazko lanean emandako denbora guztia zenbatuko da.

3. Hirurtekoak betetzen diren egunetik aurrera, hilaren lehen eguna bada, edo bestela egun horren ondoko hilaren lehenengo egunetik aurrera, zenbatuko dira.

4. Antzinasun-kontzeptuan, enpresan aitortutako laneko hirurteko bakoitzeko lanbide-talde bakoitzarentzat zehaztutako zenbateko bat jasoko dute langileek, 14 pagatan banatuta; zenbateko horiek II. eranskinean jasota daude.

Langileak aurreko lanpostuari zegokion baino goragoko sailkapen-talde bateko lanpostu batera igotzen bada araututako sustapenaren bidez, sailkapen-talde berriari esleitutako zenbatekoa jasoko du antzinasun-kontzeptuan.

38. artikulua. Lanbide-kategoriak, eginkizunen deskribapena eta lanbide-taldekako sailkapen-sistema

Langileek beren lanpostuko jarduneko oinarritzko eginkizunak zein diren jakin dezaten, III. eranskinean jasota dago zer zeregin ezartzen diren kategoria bakoitzeko langileek egiteko; horrek ez du eragozten, hala ere, aparteko moduan beste edozein zeregin agintzea lanaldian egiazko okupazioa emateko.

Langileek betebeharra dute lantegi osoa eta landa-eremuari loturiko instalazioak ustiatzeak, kontserbatzeak eta mantentzeak berez dakartzan lan guztiak egiteko, egiten diren handitzeak eta etorkizunean egiten direnak ere barne hartuta.

39. artikulua. Krispiñako lantokira garraiatzearen plusa

Hitzarmenari erantsita dagoen taulan ezarritako zenbatekoa ordainduko zaie langileei lanpostuan egiaz egoten diren egun bakoitzeko, lantokira garraiatzearen plusaren kontzeptuan.

40. artikulua. Gaueko lana. Gaueko lanaren plusa

1. Gaueko aldiko edo gaueko txandako lantzat honako hau hartuko da: gaueko hamarretatik (22:00) goizeko seietara (06:00) bitarte egindakoa; nolana ere, lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko aldiaren egiten bada, oso-osorik gauean egindakotzat joko da lanaldia.

2. Hitzarmenari erantsitako orrian eta soldata-tauletan jasota dago kategoria bakoitzak jaso beharreko zenbatekoa.

41. artikulua. Txandakako langileek jaiegunetan lan egitea. Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko prima

Jaiegunaren bezperako 22:00etatik jaiegunaren 22:00ak arteko tartea joko da jaieguntzat. Ondore horietarako, hauek baino ez dira joko jai eguntzat: Euskal Autonomia Erkidegoan jaiegun izendatutakoak eta, berezitasun gisa, Gasteizen berariaz jaiegun izendatutakoak.

II. eranskinean jasota dago kategoria bakoitzak jaso beharreko zenbatekoa.

42. artikulua. Lan toxiko, arriskutsu eta nekagarriengatiko plusa

1. Langileek beren eginkizunak betetzeko egiten dituzten jarduerak toxiko, arriskutsu edo nekagarritzat joko dira, baldin eta baldintza toxiko edo bereziki arriskutsu edo nekagarrietan egiten badira, nahiz eta jarduera horiek langileon berariazko lan-betebeharra izan.

2. Jarduera nekagarriak. Jarduerak nekagarritzat joko dira, baldin eta jarduerok nekea eragiten badute zaragatik, dardaragatik, keagatik, gasagatik, usainagatik, lainoagatik, suspentsioko hautsengatik edo bestelako substantziengatik. Halakotzat joko dira jarduera hauek ere: eginaren eginez, gainzama sor dezaketen jarduerak, osotasun fisiko nahiz psikorako arriskutsuak; hala nola luzaroan jarrera ezerosoetan jardutea, zamak etengabe altxatzea eta bortxazko mugimenduak egitea.

3. Jarduera toxikoak. Toxikotzat jotzen dira giza osasunarentzat kaltegarri diren produktuak askatzea edo jaurtitzea eragiten duten jarduerak.

4. Arriskutsutzat joko dira honelako jarduerak: eztanda-, errekuntza- edo erradiazio-arriskuak edo pertsonen edo gauzen haien adinako arrisku larriak eragin liezazkieketen produktuak fabrikatzeko, maneiatzeko, saltzeko edo biltegitartzeko helburua duten jarduerak, baita berehalako lesio fisikoa eragin lezaketen jarduerak ere.

5. Nolanahi ere, ahaleginak egingo dira arestian adierazitako nekagarritasun-, toxikotasun- edo arriskugarritasun-baldintzak kentzeko edo gutxitzeko, neurri zuzentzaileak ezarriz.

Hori ezinezkoa bada, segurtasunik eza edo lanean higiene neurririk ez izatea konpentsatzeko ordainsari berezia emango da nekagarritasunaren, toxikotasunaren edo arriskugarritasunaren baldintzetan egindako lanagatik. Hasieran toxiko, arriskutsu edo nekagarritzat jo diren jarduerak

gauzatzean segurtasun eta higiene baldintzak aldatzen badira, sailkapen horiek berrikusi beharko dira, eta katalogazio hori kendu ahal izango da, ezarritako neurriak egokiak baldin badira. Artikulu honetan aipatzen den plusa iraungi edo murriztu ahal izango da, baldin eta langileen osasunean eta segurtasunean eragiten duten arriskuak saihesten badira, edo nekagarritasuna, toxikotasuna edo arriskugarritasuna ahalik eta gehien murrizten bada.

6. Enpresak eta enpresa-batzordeak erabakiko dute zenbateko ordainsariak ordainduko diren lana baldintza toxiko edo bereziki arriskutsu edo nekagarrietan egiteagatik, bai eta, laneko arriskuen prebentziorako batzordeak aldeko txostena eman ondoren, jarduera jakin batzuk lan nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat jotzea; langileek enpresari hala eskatu eta bi hilabeteko epean egin behar da kalifikazio hori.

7. Segurtasunari eta higienerari buruzko politika urtero egingo da prebentzioko jarduerak antolatzeke plan baten bitartez. Planak haien larritasunarengatik edo maiztasunarengatik arrisku garrantzitsuenak definitzeko eta lokalak eta lanpostuak egokitzeko beharrezkoak diren azterlanak eta proiektuak bilduko ditu. Era berean, prebentzioko neurriak gauzatzeko programak bilduko ditu, haiek kontrolatzeko eta ikuskatzeko programak, bai eta langileak prestatzeko eta trebatzeko beharrezkoak diren planak ere.

8. Laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak ezarritako banakako babes-elementuetarako eskubidea izango dute langileek. Laneko arriskuen prebentziorako batzordeak, bere eginkizunak betez, proposatu ahal izango du egiten diren lanen ezaugarrien ondorioz behar diren babes elementu horiek nahitaez erabiltzea.

9. Enpresak langile guztiei osasun artezketa bat egingo die urtero. Azterketa borondatezkoa izango da, eta lanaldian egingo da.

10. Nahitaez erabili beharko da enpresak ematen duen banakako segurtasun-ekipamendua (babes-betaurrekoak, eskularruak, kaskoak eta abar). Langileak babes-ekipamendua erabiltzen ez badu, edo gaizki erabiltzen badu, zigorra jarri ahal izango zaio.

43. artikulua. Lanaldi arruntetik gorako iraupeneko lanak

Enpresa honek ematen duen zerbitzua publikoa denez, eta etengabe jardun behar duenez, langileek nahitaez luzatu beharko dute ohiko lanaldia, horren beharra egonez gero.

Ohiko lanalditik gora egindako lana aparteko orduei buruzko arauen arabera ordainduko da.

Bere lanaldia amaitutakoan, langileak lanpostura itzuli behar badu matxurak konpontzeko edo premiazko arazoak konpontzeko, aparteko lanari dagokion denbora langilea bere etxebizitzatik ateratzen denetik etxebizitzara itzuli bitarte zenbatuko da; guztira ordubete izango da (30 minutu, lantokira joateko, eta beste 30 minutu, etxebizitzara itzultzeko).

44. artikulua. Aparteko orduak

Lege-ondoretarako, aparteko ordutzat joko dira lan-hitzarmen honetan ezarritako lanaldi arrunta gaingitzen duten orduak.

Enpresak ezinbesteko zerbitzua ematen dionez komunitateari, langileek nahitaez lantokira joan eta lan egin beharko dute, premiazko arrazoiak edo ezinbesteko arrazoiak egonez gero.

Bere lanaldia amaitutakoan, langileak lanpostura itzuli behar badu matxurak konpontzeko edo premiazko arazoak konpontzeko, aparteko lanari dagokion denbora langilea bere etxebizitzatik ateratzen denetik etxebizitzara itzuli bitarte zenbatuko da.

Langileen legezko ordezkartzaren iritziz abusua badago aurreko arrazoi horiengatik agindutako lanen kasuan, batzorde misto paritarioaren bilera bat deituko du, eta, gehienez, astebeteko epean egin beharko da bilera hori.

Langileen sailak egunero erregistratuko du aparteko zenbat ordu egin dituen langile bakoitzak; idatzizko dokumentu batean jasoko du zenbat ordu egin dituen guztira hilean eta zer arrazoiengatik, eta horren kopia emango die, bai orduak sartu dituen langileari, bai langileen ordezkariari.

Aparteko orduak lanordu arrunten balioaren ehuneko 175 izango dute, eta, jaieguna, langilearen atsedeen-eguna edo gaueko ordutegikoa bada, ehuneko 200.

Langile bakoitzak erabakiko du nola konpentsatuko diren egindako aparteko lanorduek: atsedeen-denboran, edo dirutan.

Dirutan ordaintzea erabakitzen badu, II. eranskinean jasotako taularen arabera izango da, eta kasuan kasuko eguneratzeak aplikatu beharko dira hurrengo urteetan.

Atsedeen-denboran konpentsatzea erabakitzen bada (kontratazio osagarriarekin edo ordezkapenarekin, aurrerapenak hala eskatzen badu), langileak erabakiko du zer egunetan baliatu nahi duen (orduak sortu eta 12 hilabeteko epearen barruan). Langileak atsedeen-egunak gehitu nahi izanez gero, 72 ordu lehenago eskatu beharko du, eta eskaera egin eta hurrengo egunean baietz edo ezetz erantzun beharko dio enpresak, zerbitzuaren beharrak kontuan hartuta. Langile batek baino gehiagok atsedeen-egun berak eskatzen badituzte, oporretarako erabiltzen diren irizpide berak erabiliko dira.

45. artikulua. Zerbitzuagatiko kalte-ordainak

Hala badagokio, langileek zerbitzuarengatik egin beharreko gastuak ordaintzeko kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute, eta ondore horretarako honako kontzeptu hauek ezarri dira:

1. Dietak.
2. Bidaia-gastuak.
3. Langileak prestatzeko ikastegi ofizialetako eskoletara edo horiek deitutako ikastaldi edo ikastaroetako azterketak egitera joateko kalte-ordaina.
4. Kalte-ordain berezia.

1. Dietak.

Hau joko da dietatzat: langileari zerbitzuarengatik ohiko bizilekutik kanpoko egonaldiak eta mantenuak dakartzaten gastuei aurre egiteko egun bakoitzeko ordaintzen zaion zenbatekoa. Dieta hauek jasoko dira:

– Dieta osoa, langileak gaua eman behar badu ohiko bizilekutik kanpo; joateko eguna zein itzultzeko eguna hartzen ditu barne.

– Dieta murriztua, langilea ohiko bizilekura itzultzen bada gaua emateko.

Langileei beren bizilekutik kanpoko egonaldiak eta mantenuak ekarritako gastuak ordainduko zaizkie; horretarako, dagozkien egiaztagiria aurkeztu beharko dituzte.

2. Bidaia-gastuak.

Hau joko da bidaia-gastutzat: langileari agindutako zerbitzuarengatik edozein garraiobide erabiltzeak eragiten dizkion gastuei aurre egiteko ordaintzen zaion zenbatekoa. Kontzeptu hori dagokion enpresaren kontura bidaiatzearen parekoa da. Agindutako zerbitzua ezartzean erabakiko da zer garraiobide erabili, eta ahaleginak egingo dira garraiobide-linea erregularrak erabiltzeko.

Bidaia-gastuen zenbatekoa: aireko, itsasoko edo lurreko garraio-linea erregularretan egindako bidaia-txartelaren prezioa ordainduko da; aireko lineak erabiliz gero, "turista-maila" izenekoari dagokion tarifa ordainduko da.

Agindutako zerbitzua betetzeko langileek beren ibilgailua erabiltzen badute, 0,350 euro jasoko dute egindako kilometroko, bidaia-gastuengatik kalte-ordain gisa.

Dagozkion zenbatekoak interesdunak gastuak ordaindu aurretik ordainduko dira; betiere justifikatu beharreko aurrerakin bat kontura ordaintzea aurreikusiko da, guztizko zenbatekoa zein izango den aurretiaz jakin ezean, edo jakinda ere, langileak ordaintzeko oso garestia bada.

3. Langileak prestatzeko ikastegi ofizialetako eskoletara edo horiek deitutako ikastaldi edo ikastaroetako azterketak egitera joateko kalte-ordaina.

Dagokion baimena izanik, langileak prestatzeko EAEko edo Estatuko edozein ikastegi ofizialek antolatzen dituen prestakuntzako edo hobekuntzako ikastaroetara edo diplomadunen ikastaroetara joaten diren langileek zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, "Behin-behineko Bizilekuagatik kalte-ordaina" modalitatean, edozein izanik ere ikastaro horien iraupena, betiere langilearen ohiko bizilekutik kanpo egiten badira.

Aurreko paragrafoan aipatu diren ikastegietako edozeinek deitutako bestelako ikastaroak egitera joateak kasu honetan baino ez du sortuko "Behin-behineko Bizilekuagatik Kalte-ordaina": enpresako agintaritzaren edo organo eskudunak zerbitzu publikoaren onurarako agindu behar izan dio langileari ikastaro horiek egitera joateko, eta ikastaroek langileak betetzen dituen eginkizunen berariazko gaiei buruzkoak izan behar dute.

Gorago aipatutako ikastaroak egiten ari den bitartean, langilea bere ohiko etxebizitzara itzultzen bada gaua ematera, dagozkion bidaia-gastuak baino ez zaizkio ordainduko. Ikastaroen ordutegiaren ondorioz, haiek ematen diren herrian bazkaldu behar badu langileak, dieta murritua jasotzeko eskubidea izango du, aurrekoaz gain.

4. Kalte-ordain berezia.

"Kalte-ordain berezia" langileari agindutako zerbitzuak eragindako kalte-galerengatik edo aparteko gastuengatik ematen zaion konpentsazioa da.

Enpresak zenbatetsiko du kalte-ordainen kontzeptu horrek sortutako zenbatekoa, dagokion adituen irizpena eta langileen ordezkartzaren txostena aztertu ondoren.

46. artikulua. Zerbitzuagatik kalte-ordainen zenbatekoa

1. Bidaia-gastuak: zerbitzuarengatik langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, egindako kilometroko 0,350 euroko kalte-ordaina ordainduko zaio bidaia-gastu gisa.

2. Bertaratzeagatik kalte-ordaina: Ekitaldi ekonomiko berean aparteko orduei dagokien zenbateko bera aplikatuko da bertaratzeagatik kalte-ordainean.

3. Bidaia-dietak: enpresak agindu dielako hiritik kanpo lan egitera joan behar duten langileei bizilekutik kanpo egotearen ondoriozko mantenuak eta egonaldiak eragindako gastuak ordainduko zaizkie; horretarako, dagozkien egiaztagiria aurkeztu beharko dituzte.

4. Lanaldia luzatzeagatik dietak. Ezinbesteko kasuetan, langileak bere ohiko lanaldia luzatu behar badu, hau da, arratsaldeko lauretatik edo gaueko hamaiketatik aurrera lanean jardun behar badu, 20 euroko dieta jasoko du, gehienez, egunero bazkariagatik edo afariagatik.

5. Hurrengo urteetan, kalte-ordain horiek soldataren igoeraren ehuneko berean igoko dira.

47. artikulua. Berariazko lansariak

Langileek gaueko lanari, plusei, jaiegunean egindako lanari, irteerei, irteeragatik plusari, gaixotasunagatik bajei, dietei, premiazko lanari eta garraioari dagozkien berariazko lansariak jasotzeko ez du eskuratutako eskubiderik sortuko langileen alde.

Gizarte-hobekuntzak

48. artikulua. Errelebo-kontratua eta erretiro partziala

Enpresak konpromisoa hartzen du aztertzeko eta hilabeteko epean erantzuteko erretiro partziala hartu nahi duten langileen eskaera guztiei, betiere lege-eskakizunak guztiak betetzen badituzte.

Enpresak dauden inguruabar guztiak hartuko ditu kontuan, eta ahalegina egingo du eskatutakoa onesten; horrek enpresari kalte ekonomikoa eragin diezaiokeenean baino ezin izango du ukatu.

Onetsiz gero, eskaera egiten den unean indarrean dagoen legeria aplikatuko da.

Enpresak erantzunaren berri emango die langileen ordezkarietara.

49. artikulua. Borondatezko erabateko erretiro aurreratua

Langileak erabateko erretiroa hartzeko erabateko erretiro aurreratua aukeratzen badu, eskubidea izango du enpresaren konturako osagarri bat jasotzeko. Osagarria ordainketa bakarrean ordainduko da, eta honako taula honi jarraituz kalkulatuko da, urteko lansari gordinen arabera, urtetik urtera hilabetea hainbanatuta:

ADINA	HILABETEKO PAGAK
63	8
64	5

Langileak adierazi beharko dio enpresari erabateko erretiroa hartu nahi duela, erretiro modalitate horri heltzeko data bete baino 3 hilabete lehenagoko epean.

50. artikulua. Itzuli beharrekoa maileguetarako gizarte-funtsa

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzako itzuli beharreko maileguetarako funts bat ezartzen da, urteko 9.000 euroko kontsignazioarekin; itzuli beharreko maileguak horren kontura emateko, irizpide hauei jarraituko zaie:

Urte naturalaren lehenengo seihilekoan, funtsaren ehuneko 50 egongo da erabilgarri, eta gainerako ehuneko 50a, urteko bigarren seihilekoko eskaerarako; hala, aukera egongo da gerta litezkeen arrazoi ezberdinetako eskaerei erantzuteko.

Aurrerakin horiek lortzeko, langileak idatzizko eskaera aurkeztu behar du, eta, horrekin batera, aurrerakina zertarako eskatzen den egiaztatzen duen dokumentazioa.

Betiere, lehenengo izango dute eskaria lehendabiziko aldiz egiten dutenek, gainerako eskatzaileen aurretik.

Ekainean, enpresak aztertuko ditu lehenengo seihilekoan aurkeztutako eskaerak, eta bere irizpideen arabera erabakiko du baimendu ala ez. Abenduan, berriz, bigarren seihilekoan aurkeztutakoak aztertuko ditu, eta, hala erabakitzen badu, baimendu; lehenengo seihilekoan soberan geratutako zenbatekoa gehituko dio funtsaren bigarren ehuneko 50ari.

Eskaera egiteko arrazoiek honako beharrezkoak bati erantzutea izan behar dute:

- Eskatzailearen edo haren lehen mailako senitartekoren baten gaixotasun, tratamendu medikoak, edo ebakuntza kirurgiko larria.
- Hortz-protesiak edo betaurrekoak erostea.
- Eskaera egin duenaren ezkontza, dibortzioa, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.
- Ezkontidearen edo seme edo alaben bat hiltzea.

- Seme-alabak jaiotzea.
- Ohiko etxebizitza erostea.
- Langileak ohiko etxebizitza erosi duela-eta, banku-kredituak amortizatzea.
- Etxebizitza mantentzeko egin beharreko edo nahitaezko diren lanak egitea.
- Langilea lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.
- Sukaldeko edo komuneko altzariak erostea.
- Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egiteko eratorritako matrikula-gastuak.
- Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste egoera batzuk.

Enpresak eta langileak adostuko dute kasuan kasuko gehieneko zenbatekoa, baina honako gehieneko muga hauek egongo dira langile eta arrazoi bakoitzeko:

- Ohiko etxebizitza erosteko: 4.500 euro.
- Ohiko etxebizitza erosteko eskatu zen kreditu bat amortizatzeke: 3.000 euro.
- Gainerako beharizanetarako: 2.500 euro.

Mailegatutako zenbateko osoa amortizatu eta ezereztu bezain laster, beste laguntza bat eskatu ahal izango du langileak.

Enpresak eta langileak adosten dituzten kasuan kasuko epean eta deskontuak eginez itzuliko da mailegua. Betiere, langileak eszedentzia hartu edo enpresa utziz gero, hori gertatu baino lehenago itzuli beharko du langileak deskontatu gabe geratzen den zenbateko osoa, eta enpresak zenbateko hori konpentsatzeko eskubidea izango du langileari emateko duen zenbateko guztiekin.

51. artikulua. Bizitza-asegurua eta erabateko baliaezintasun iraunkorra

Enpresak aseguru poliza bat kontratatuko du bere kargu, hitzarmen honek beren lan-baldintzak arautzen dizkien langile guztientzat, baldin eta beren soldata-ordainagirian hamabi hilabetetik gorako antzinatasuna badute; polizaren xedea langileen heriotzaren (kausa edozein dela ere) eta erabateko baliaezintasun iraunkorraren kasuei aurre egiteko; baliaezintasun iraunkorraren kasuak ere estaliko ditu, baldin eta langileak behin betiko baja bada enpresan.

Bi kasuetan, 45.000,00 euroko estaldura izango du, eta hitzarmen hau sinatzen den unetik izango du indarraldia, harik eta geroagoko beste hitzarmen batek aldatzen duen arte.

52. artikulua. Euskara planak eta lanorduetatik kanpo euskara ikastea

1. Enpresak euskararen presentzia eta erabilera handitzen laguntzeko planak sustatuko ditu; elebitasuna bultzatu, eta euskara erakundearen kulturaren eta sistematikan erabilera integratua bultzatuko du, enpresaren xede sozialarekin bat eginda.

2. Enpresak erraztasunak emango dizkie langileei euskara-ikastaroetara joan daitezen, betiere, lanaren antolaketak horretarako aukera ematen badu. Enpresarekin adosten den moduan berreskuratutako dituzte orduak langileek.

Esleitzeko irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- a) EGA edo 3HE baino goragokoak ez dira konpentsatuko.
- b) Librantzak emateko orduan lehentasuna izango dute jakite-maila apalagoa dutenek hizkuntzaren jakite-maila handiagoa dutenen aurretik.
- c) Konpentsazioa ezin izango da barnetegiko edo antzeko ikasketak egiteko erabili; pres-takuntzak jarraitua izan behar du, egunero edo astero, lanaldi arruntetik kanpo.

Langileek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen zuzendariaren 1992ko urriaren 5eko Ebazpenean jasotako modulu eta ikastaro motak egin ahal izango dituzte, Helduen Alfabetatze eta Euskalduntzerako Erakundeak (HABE) baimendutako ikastegietan.

3. Enpresak konpromisoa hartzen du matrikularen kostuaren ehuneko 100 ordaintzeko, urteko 3.000,00 euroko mugaraino. Hasiera batean interesdunak ordainduko ditu gastuak, eta, matrikula egin ondoren, enpresako pertsonal-sailean egingo du ordaindutakoa itzultzeko eta dagozkion orduen konpentsazioa egiteko eskaera. Eskaera aurkezteko epea 15 eguneko ia izango da, matrikula egin duen ikastaroa hasten denetik.

Eskaera egiteko honako dokumentu hauek aurkeztu beharko ditu langileak:

– Matrikula egin duen ikastegiko ziurtagiria. Bertan aukeratutako ikastaro motari buruzko datuak azalduko dira: ordutegia, iraupena, maila eta abar.

– Banketxean egindako ordainketa-agiriaren kopia.

4. Ikastaroa amaitutakoan, eskatzaileak egindako azterketak gainditu dituela eta eskoletara erregularitasunez joan dela egiaztatuta, ordainduko da matrikularen ehuneko 100a. Horretarako, ikastegiko zuzendariari eskatuko zaio asistentzia-ziurtagiria eta ebaluazio-akta emateko.

Ikasturte bakoitzaren amaieran ikastegiko zuzendariak asistentzia eta irakatsitako gaiaren aprobetxamendua egiaztatu beharko ditu, eta egokiak ez badira, hurrengo urteetan ez zaio eskubide hori emango langileari, eta ez zaio ordainduko matrikula.

53. artikulua. Prestakuntza

Langileek nahitaez parte hartu beharko dute enpresak agintzen dizkien prestakuntza-ikastaroetan, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo. Enpresak ahaleginak egingo ditu ikastaroak lanaldiaren barruan egin daitezen, ikastaroaren ezaugarriek horretarako aukera ematen dutenean, eta, betiere, kontuan hartuta egitekoa den tokia egokia den, norik emango duen prestakuntza, norik hartuko duten parte, kostuak eta antzeko beste edozein inguruabar. Ikastaroa bere lanalditik kanpo egiten badu, ikastaroak iraun adina ordu konpentsatuko zaizkio langileari, eta ez du inolako eskubide ekonomikorik sortuko, ikastaroak egiten diren ikastegietara joateko garraioa izan ezik (erantsitako taulan jasotako prezioen arabera). Prestakuntza-ikastaroetan parte hartzen duten langileek ahalik eta ardua handinez saiaturiko dira horretan irakasten diren ezaguerak bereganatzen, eta nahitaez joan beharko dute, eta ikastaroan emandako jarraibide guztiak bete (ikasi beharreko gaiak, prestatzaileek agintzen dizkieten ikastaroaren gaiarekin lotutako lanak, azterketak, puntualtasuna eta abar). Ikastaroak lantokitik edo Gasteiztik kanpo egiten badira, enpresak ordainduko dizkie langileei bidaiagatik eta mantenuagatik dituzten gastuak, enpresaren barne-arauetan ezarritakoari jarraituz.

Ikastaroak lantokitik edo Gasteiztik kanpo egiten badira, enpresak bidaiar eta mantenu-gastuak ordainduko dizkie langileei; horretarako, langileek kasuan kasuko egiaztagiria aurkeztu beharko dituzte, eta, beren ibilgailu partikularra erabili badute, kilometroko 0,29 euro ordainduko dizkie.

Enpresan sartzeko eta igotzeko sistemak

54. artikulua. Enpresan sartzea, mailaz edo lanpostuz igotzea

Enpresak askatasunez beteko ditu aginte-eginkizunak dituzten lanpostuak (lantegi-burua eta saileko buruak), hutsik geratzeagatik zein sortu berriak izan.

Bete behar diren gainerako lanpostu hutsetan edo sortu berrietan, honako jarraibide hauek beteko dira:

a) Printzipio orokorrak.

Enpresako lanpostu finkoetarako langile berriak aukeratzean eta kontratatzean, diskriminaziorik ezeko printzipioari jarraituko zaio eta balio bereko lanetako baldintza-berdintasuneko kontzeptuan oinarrituta hura gauzatzeari. Ekintza positiboa aplikatuko da, batik bat, kontratazio-, prestakuntza- eta igoera-baldintzetan, hartara, egokitasun-baldintza berdinetan egonez gero, gaitasun handieneko pertsonak izango dute lehentasuna kasuan kasuko lanbide-taldearen barruan.

Lan-kontratu guztiak idatziz egingo dira, eredu ofizialei jarraituz, eta esparru honetan unean uneko indarreko xedapenen arabera izango dira.

Langilea enpresan sartzetik denean, edozein lan-kontratu mota egindakoan, interesduna sailkatu egin behar da langilea kontratatua izan den eginkizunen edo lanbide-kategoriaren arabera, eta ez egiteko gai izan litekeen eginkizunen arabera.

b) Enpresan sartzeko. Lanpostu-igoerak. Barne-sustapena.

Aurreko atalean ezarritako printzipio orokorrei jarraituz, enpresan sartzeko Langileen Estatutuaren 24 artikulua ezinbesteko oinarria duen protokolo bat erabiliko da. Aldez aurretik langileen legezko ordezkariari kontsulta egin ondoren, enpresak egingo du protokoloa; horren bidez, enpresan sartzeko, lanpostuetarako barne-igoerako sistema eta kategoriaz igotzeko sistema arautuko dira, eta, langileen maila akademikoa, enpresan duten antzintasuna, prestakuntza osagarria eta abar hartuko dira kontuan lanpostu bakoitzerako.

Aurrekoaz gain, prozedura berezi hauek ezarriko dira:

1. Lanpostu berri edo lanpostu huts guztien berri emango zaie enpresako langileei, nahi dutenek eskaera egiteko aukera izan dezaten; salbuespena da aginteko edo konfiantza bereziko eginkizunak eskatzen duten lanpostuak.

Lanpostua sistema horren bitartez betetzen ez bada, enpresak plantillatik kanpoko langileekin beteko du, aplikatzekoak diren legezko xedapenak kontuan hartuta eta Langileen Estatutuaren 16. artikuluan ezarritakoarekin bat etorruta.

Enpresak bere esku gordeko du egokien irizten dion erabakia hartzea, plantillan sartzetik diren langileen edozein kontratazio, kategoria-igoera edo barne-igoerari dagokionez, behin-behinekoa zein finkoa izan. Enpresak ahaletzeko egingo ditu plantillan dauden langileei lehenespena emateko kategoriaz edo lanpostuz igotzeko prozeduretan. Hala ere, enpresak bere esku gordeko du kontratazioari buruzko azken erabakia hartzea, eta uste badu plantillan dauden langileak ez direla egokiak kontratazio berrirako, plantillatik kanpoko langileak kontratatuko ditu.

2. Sor daitezkeen premiak direla-eta, aldi baterako langileen kontratazioaren beharrezkoak estaltzeko lan-poltsa bat eratzea erabaki da.

Behin-behineko kontratua duten langileak, baldin eta enpresak balorazio ona ematen badie, lan-poltsan sartuko dira. Langileak lan-poltsan sartzeko, enpresak langile berria sartu izanaren berri emango die langileen ordezkariari, enpresak egokitzen jo duen denboraz langile hura ebaluatu ondoren. Kontratazio bat egiterakoan, behin-behinekoa zein mugagabea, lan-poltsa hori erabiliko du enpresak, beharrezkotzat eta bidezkotzat jotzen badu, eta bete beharreko lanposturako egoki baderitze langileei.

Laneko arriskuen prebentzioa

55. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Enpresaren laneko arriskuen prebentzioa lege-xedapen hauek arautuko dute: Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea, urtarrilaren 17ko 39/1997 Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua, eta haiek garatzeko xedapenak eta xedapen osagarriak. Halaber, aplikatzekoak izango dira lan-arloan prebentzio-neurriak hartzeari buruzko aginduak dituzten edo sor ditzaketen sektoreko edozein erregelamendu edo edozein lege-arau edo arau arrunt ere.

56. artikulua. Lan-jazarpenaren aurkako babes-neurriak

1. Pertsona guztiek beren duintasuna errespetatua eta behar bezala aintzat hartua izateko eskubidea dutelako printzipiotik abiatuta, enpresak honek kezka agertzen du, eta konpromisoa hartzen du prebentzioaren bidez lan egiteko, langileek sexu-jazarpenik, jazarpen moralik edo, oro har, lan-jazarpenik jasan ez dezaten.

2. Ildo horretan, konpromisoa hartzen du jarraitu beharreko jarduera protokoloak sortzeko, haien bidez, bai gerta litezkeen egoerak detektatzeko, bai jazarpen-jokabideak (sexu-jazarpena zein jazarpen morala izan) saihesteko.

3. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentarauan ezarritakoari jarraituz, "sexu-jazarpentzat" jotzen da pertsona jakin baten aurka hark nahi ez duen sexu-izaerako jokabidea (ahozkoa, ez-ahozkoa zein fisikoa), zeinak helburu edo ondorio baitu pertsona haren duintasunari eraso egitea, bereziki horrek sortzen duen ingurunea beldurtzekoa, aurkakoa, umiliagarria, iraingarria edo mingarria bada.

4. Europar Batasunak emandako definizioaren arabera, "jazarpen moralizat" jotzen da lan-ingurunean pertsonaren baten duintasunari eraso egiten dion edozein jokabide diskriminatzaile, mingarri, umiliagarri edo bortitz, edo beldurra eragitekoa edo haren bizitza pribatuan bidegabe sartzea, zeinak ukitutako pertsonari eragiten baitio min psikiko edo fisikoa, pertsonaren beraren edo hark egindako lanaren prestigioa kaltetzearen ondorioz.

57. artikulua. Genero-indarkeriaren aurka babesteko neurriak

Indarrean dagoen legediari jarraituz, eta abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa (Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzkoa) betez, enpresak eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktima diren bere enpleguatuak babestea errazteko.

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek eskubide hauek dituzte, beren babesa gauzatzeko:

1. Lanaldia murriztea, biktima babesteko epailearen aginduak irauten duen bitartean, enpresak ezarritako irizpideei jarraituz.

2. Lanaldia berrantolatzea: ordutegia egokituta edo ezar litezkeen ordezko bestelako neurriak erabilia, enpresak ezarritako irizpideei jarraituz.

3. Ordutegi malgua ezartzea, langilearen beharren arabera eta enpresak ezarritako irizpideei jarraituz.

4. Lantokiz aldatzea, horretarako aukerak dauden neurrian.

5. Eszedentzia egoera eskatzea, lanpostua gordetzeko eskubidearekin, lege ezarritako baldintzen arabera.

6. Eszedentzia eskatzea, alde aurretik gutxieneko zerbitzu-denbora eman beharrik gabe eta horretan egoteko inolako eperik ezarri gabe; eszedentzia horretako lehen bi hilabeteetan lansariak osorik jasoko ditu.

58. artikulua. Langileengan eragindako genero-indarkeriazko egoerak egiaztatzea

1. Aurretik araututako eskubideak eskuratzeko aukera ematen duten genero-indarkeriazko egoerak biktima babesteko epaileak emandako aginduaren bidez egiaztatu behar dira.

2. Salbuespenez, egoera hori egiaztatu ahal izango da fiskaltzaren txostenaren bitartez, harik eta babes-agindua eman arte; txostenean fiskaltzak adierazi behar du eskatzaileak genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela.

Arropa

59. artikulua. Laneko arropa

Langileek laneko arropa erabili beharko dute ezinbestean. Langileei behar adina uretarako janzki eta bota emango zaizkie, betiere haiek ez badira apurtu behar ez bezala tratatzeagatik.

VI. eranskinean jasota dago zer arropa-zuzkidura emango zaion langile bakoitzari, betetzen duen lanpostuaren arabera.

Lehen xedapen gehigarria

Hitzarmen hau indarrean jarri ondoren AMVISaren (Gasteizko Udal Urak SA) hitzarmenaren esparruan honako arlo hauetan gertatzen diren aldaketak, langile lan-kontratudunei aplikatzekoak badira, berehala sartuko dira hitzarmen honetan: soldata igotzea edo jaitea, egiazko lanaldia handitzea edo txikitzea, bizi- eta ezintasun-asegurua, lizentzia eta baimenak, hizkuntza-eskubideak, laneko segurtasuna eta osasuna eta eskubide sindikalak.

Bigarren xedapen gehigarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian, langileei aplikatzekoa bada, subsidiarioki aplikatuko da uraren ziklo integraleko Estatuko VI. hitzarmen kolektiboan (2018-2022) ezarritakoa, eta, bereziki, 57. artikuluan (hitzarmenezko subrogazioko klausula) eta 58. artikuluan (hitzarmenezko subrogazioa: prozedura) enpresa-subrogatzeari buruz ezarritakoa; horri dagokionez.

II. eranskina – 2020 aldiko soldata-taula

UTE CRISPIJANA II																			
2020KO SOLDATA-TAULA																			
Sekzioa	Kategoria	Talde	Mota	Ondasaria Orokorra	Osgarria Produktibitatea	Pisua Nekagaritasuna	Osgarria Lanpostua	Guztira hieroteka	Oraimantek	Guztira Sodia	Prezioa Hirutxia	Prezioa Pisua	Prezioa Pisua	Prezioa Pisua	Pisua Tokikoak	Pisua Tokikoak	Pisua Tokikoak	Ondasaria Orokorra	Ondasaria Orokorra
				Ondasaria Orokorra Hila	Ondasaria Orokorra Hila	Ariskia Toxikotasuna Hila	Lana Hila	hila	Oraimantek Oporaldia	Gordina Finkoa Urtean	Prezioa Hila	Prezioa Hila	Prezioa Hila	Prezioa Hila	Prezioa Hila	Prezioa Hila	Prezioa Hila	Ondasaria Orokorra	Ondasaria Orokorra
Teknikari	Planta burua	T	1	4.195,82 €				4.195,82 €	4.195,82 €	56.741,42 €	47,83 €							64,57 €	73,50 €
Teknikari	Ustiapen-Ekoizpen eta Mantentze-lanetako burua - Tek. Instrumentazioa	T	2	3.330,56 €				3.330,56 €	3.330,56 €	46.627,88 €	46,55 €							51,28 €	58,59 €
Teknikari	Laborategiko eta prozesuko burua	T	3	2.714,37 €				2.714,37 €	2.714,37 €	38.001,20 €	45,47 €							41,77 €	47,74 €
Teknikari	Mantentze-lanetako arduraduna	T	4	2.642,92 €				2.642,92 €	2.642,92 €	37.000,94 €	44,38 €							40,67 €	46,48 €
Teknikari	Motzenenazko arduraduna	T	5	2.586,48 €				2.586,48 €	2.586,48 €	36.210,69 €	43,30 €							39,80 €	45,59 €
Laborategia	Laborategiko analista	C	13	2.207,46 €	200,35 €			2.407,81 €	2.407,81 €	34.773,35 €	42,79 €							38,22 €	43,88 €
Mantentze-lanak	Ofiziala (mantentze-lanak)	D	11	2.002,74 €	191,24 €			2.193,98 €	2.193,98 €	35.909,60 €	34,35 €							39,47 €	45,11 €
Ustiapen-bantak	Ofiziala (bantak)	D	11	2.002,74 €	191,24 €			2.193,98 €	2.193,98 €	36.832,08 €	34,35 €							40,49 €	46,27 €
Tranduz gailuak	Operadore espezialista (bantaz gendakua)	D	9	1.798,00 €	173,12 €			1.971,12 €	1.971,12 €	32.789,45 €	34,35 €							38,04 €	41,19 €
Filtrozak	Operadore espezialista (filtrozak)	D	9	1.798,00 €	173,12 €			1.971,12 €	1.971,12 €	32.789,45 €	34,35 €							38,04 €	41,19 €
Mantentze-lanak	Operadore espezialista (mantentze-lanak)	D	9	1.798,00 €	173,12 €			1.971,12 €	1.971,12 €	33.692,21 €	34,35 €							37,04 €	42,38 €
Ustiapen-bantak	Operadore espezialista (bantak)	D	9	1.798,00 €	173,12 €			1.971,12 €	1.971,12 €	32.789,45 €	34,35 €							38,04 €	41,19 €
Bulegoa	Administratzailea	C	12	2.104,44 €	200,98 €			2.305,42 €	2.305,42 €	33.205,68 €	42,79 €							38,50 €	41,72 €

12. artikulua: Joan-etorriak lantokia 2,57 € lanpostura berantiarituko egun bakoitzeko

14. artikulua: Lanaldia 1592 egiaz lan egindako orduak

18. artikulua: Guardiak 9,18 € langilea zantza-egipen digoen egun bakoitzeko

AMVISAren 2008ko soldata-erregulazioa 2%

AMVISAren 2009ko soldata-erregulazioa 0,0%

AMVISAren 2010eko soldata-erregulazioa 0,0%

AMVISAren 2011ko soldata-erregulazioa 0,0%

AMVISAren 2012ko soldata-erregulazioa 0,0%

AMVISAren 2013ko soldata-erregulazioa 0,0%

AMVISAren 2014ko soldata-erregulazioa 1,0%

AMVISAren 2015eko soldata-erregulazioa 1,0%

AMVISAren 2016ko soldata-erregulazioa 1,0%

AMVISAren 2017ko soldata-erregulazioa 1,75%

AMVISAren 2018ko soldata-erregulazioa 2,25%

AMVISAren 2019ko soldata-erregulazioa 2,00%

II. eranskina – Langileen eginkizunak eta zereginak

Mantentze-lanetako ofizialaren eginkizunak
(elektrikaria, elektromekanikaria eta mekanikaria)

Noren mende.

Zuzenean mantentze-lanetako arduradunaren edo motogenerazioa mantentzeko arduradunaren mende.

Eginkizunak.

Araztegiaren mantentze-lan prebentibo, zuzentzaile, prediktibo eta osagarriez arduratzea, motogenerazio-instalazioa barne; horretarako, dagokion plangintzari jarraituko dio; gorabeheren agiriak emango ditu, eta behar bezala jakinaraziko dio bere nagusi hurrenari.

Gertatzen diren matxurak konpontzea, mekaniko, elektriko zein lantegiaren instrumentazioarenak, motogenerazio-instalaziokoak barne.

Lantegiaren ahalmenetatik kanpo dauden matxura larrietan, tailer espezializatuekin elkarlanean aritzea.

Araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak egitea eta proposatzea.

Kalitate-sistemari dagozkion inprimakiak betetzea, eta haren ardura diren agiriak eta lan-aginduak.

Lantokia ondo ordenatuta eta garbi mantentzea, baita tailerreko tresneria eta erremintak ere.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haiek berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Biltegiaren egoera kontrolatzea.

Txandako ofizialari jakinaraztea lantegiaren funtzionamenduan eragina izan dezaketen jarduketak, hartara matxurak konpontzeak ahalik eta ondorio gutxien izan dezan arazketa-prozesuan.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Txandaka aurkitzeko moduan egotea edozein unetan prestu egoteko lantegian gertatzen diren matxurak konpontzeko.

Hondakin-uren araztegi bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

Gaur egun langile bakoitzari aplikatzen zaion goizeko edo arratsaldeko ordutegia errespetatuko da.

Mantentze-lanetako operadore espezialistaren eginkizunak

Noren mende.

Zuzenean mantentze-lanetako arduradunaren edo motogenerazioa mantentzeko arduradunaren mende edo dagokion mantentze-lanetako arduradunaren mende, betetzen ari den zereginaren arabera.

Eginkizunak.

Araztegiaren eremuaren barruko instalazio guztiak ondo ordenatuta eta garbi mantentzea, bereziki bere lan-eremuak.

Lan-tresneria eta -erremintak kontserbatzeaz arduratzea.

Prebentziozko mantentzeaz eta lubrikazioaz arduratzea, dagokion plangintzari jarraituz.

Kalitate-sistemari dagozkion inprimakiak betetzea, eta haren ardua diren agiriak eta lan-aginduak.

Mantentze-lanetako ofizialei laguntzea, haien jarraibideei segituz.

Motogenerazio-ekipoen prebentziozko mantentze-lanetako eragiketak egitea edo haiek egiten laguntzea motogenerazioaren arduradunari, ekipoen fabrikatzailearen zehaztapenei jarraituz.

Araztegiaren ekipoen mantentze-lanak kanpoko enpresek egiten dituztenean, enpresa horiei laguntzea horretan.

Motogenerazio-ekipoen, lohiak punpatzeko ekipoen eta, oro har, araztegiko ekipo handien mantentze-lan zuzentzaileko eragiketak egitea, gainbegiratzea edo haiek egiten laguntzea motogenerazioaren arduradunari.

Motogenerazioaren arduradunaren eginkizunak ordeztzea oporraldietan edo bajetan, motogenerazio-instalazioaren mantentze-lanei dagokienez.

Araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak egitea eta proposatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haiek berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Bere lanaldian txandako ordeztako langileen, txandetako edo deshidratazio-lanetako langileen edozein hutsune gertatuz gero, hura ordeztzea, bere nagusi hurrenak komenigarritzat jotzen badu.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Hondakin-uren araztegi bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

Gaur egun langile bakoitzari aplikatzen zaion goizeko ordutegia errespetatuko da.

Txandako ordezeko langileen eginkizunak

Noren mende.

Zuzenean mantentze-lanetako arduradunaren edo motogenerazioa mantentzeko arduradunaren mende.

Eginkizunak.

Araztegiaren eremuaren barruko instalazio guztiak ondo ordenatuta eta garbi mantentzea, bereziki bere lan-eremuak.

Lan-tresneria eta -erremintak kontserbatzeaz arduratzea.

Zerbitzuaren beharrezanen ondorioz egin behar diren material-erosketak edo ordezteak egitea.

Dauden plantazioak eta soropila zaintzea, eta behar diren ureztapeneko, soropila mozteko, inausteko, ongarrizeko eta abarreko eragiketak egitea.

Lantegiko landaretzaren gaur egungo egoera mantentzeko eta hobetzeko birlandatu behar diren espezieak birlandatzea.

Egoera onean mantentzea araztegiako ekipo eta instalazio guztien pintura.

Kalitate-sistemari dagozkion inprimakiak betetzea, eta haren arduraren agiriak eta lan-aginduak.

Mantentze-lanetako ofizialei edo txandako ofizialei laguntzea, zerbitzuaren beharrezanen arabera, haiek emandako jarraibideei segituz.

Araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak egitea eta proposatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haiek berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Txandaka aurkitzeko moduan egotea gertatzen den zerbitzuko langileen edozein hutsune betetzeko, baja hori ordezkatzeko den arte.

Mandatuak egiteko erabiltzen den ibilgailuaren oinarrizko mantentze-lanak egitea.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Hondakin-uren araztegi bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

Binako taldetan lan egingo dute, eta txandaka arituko dira goizez edo arratsaldez, zerbitzuaren beharrezanen arabera.

Txanda bakoitzean, batek lorezaintza- eta pintura-lanetan jardungo du batez ere, dagokion txandako langileei lagunduz, eta besteak batik bat dagokion mantentze lanetarako ofizialari lagunduko dio. Zerbitzuaren beharrezanen ondorioz nagusi hurrenak egokituz jotzen duen moduan antolatuko dira txandako ordezeko langileak eta haien lana.

Txandako ofizialaren eta landa-eremuko txandako ofizialaren eginkizunak

Noren mende.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruaren mende zuzenean, eta hura egon ezean, prozesu-buruaren mende.

Eginkizunak.

Araztegiaren edo/eta landa-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi mantentzea. Errutinazko bisitan ordena- edo garbitasun-gabeziarik aurkitzen badu, behar diren jarraibideak emango ditu gabezia hori konpontzeko, horretarako idatzizko agindurik egon zein ez egon.

Araztegiaren instalazio eta ekipoak kontrolatu, zaindu eta erabiltzea, motogenerazio-instalazioa barne. Goragoko agintariak egon ezean, bera izango da instalazioetan gertatzen denaren arduraduna.

Araztegian edo landa-eremuan gertatu diren gorabeheren berri ematea nagusi hurrenari, eta, egoeraren larritasunak hala eskatzen badu, telefonoz jakinaraziko dio.

Edozein matxurak sortzen dituen gorabeheren agiriak betetzea, baita agindu-liburua eta dagozkion kalitate-inprimakiak ere.

Dagozkion ustiapeneko eta lantegiaren edo landa-eremuaren kontroleko eguneroko agiriak irakurtzea eta egitea. Haietan edozein anomaliarik ikusiz gero, haren berri emango die goragoko agintariei.

Zaintzea lantegian sortutako hondakinak, koipeak eta lohiak kentzen direla.

Lantegiaren edo landa-eremuaren funtzionamendu elektromekanikoa ikuskatzea bere ustiatze-txandan.

Aldian-aldian gainbegiratzea ea ondo funtzionatzen duten ekipo eta instalazio guztiak, baita lubrifikazio-egoera ere.

Aurkitutako matxuren, haien ezaugarrien eta aipagarri diren beste edozein gorabeheraren berri ematea garaiz.

Ekipoak prozeduren jarraibideei segituz abiaraztea, behar izanez gero doitzea, eta gelditzea.

Lantegi-burua ez dagoenean, eta horretarako behartzen duten egoera iragankorretan, eragiketarik egokiena egingo dute, aurretiaz ezarritako jardunbide moduei jarraituz.

Bere kargu dituen peoi espezialisten lana antolatzea eta zuzentzea, jarraibideen arabera, eta haiei laguntzea garbiketa-lanetan, iragazki-atalekoak barne.

Munta txikiko konponketa mekaniko zein elektrikoak egitea, ekipoek eta makinek funtzionatzen jarrai dezaten.

Esleitu zaion txandan lantegiaren funtzionamendu-prozesuan ezarritako eragiketa guztiak egitea, baita ekipoen eboluzio teknikoaren ondorioz funtzionamendu-prozesuari gehitu behar zaizkionak ere.

Ezarritako protokoloei jarraituz, produktu kimikoen zama-lanetan erantzukizuna hartzea.

Kontrolatzea AMVISAK ezartzen duen zisternak husteko egutegia betetzen dela, eta egiaztatzea ezarritako protokoloei jarraituz egiten dela hustuketa.

Zaintzea une oro tratamendu-emaria, eta behar diren eragiketak egitea lantegiko bypass-emaria minimizatzeke, ezarritako protokoloei jarraituz.

Araztegiaren edo/eta landa-eremuaren hobekuntza edo aldaketak egitea eta proposatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haien berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Bere eskumen-eremuko kanpo- eta barne-harremanak.

Txandako edozein langile baja hartzen bada edo bertaratzen ez bada, bera arduratuko da dagokion txandako ordezkari langilea aurkitzeaz.

Hondakin-uren araztegi bateko edo lan-eremu bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Txandako ofizialaren lan-ordutegia.

Eguneko 8 orduko txandatan, 24 orduak astelehenetik igandera betetzeko txandak.

Landa-eremuko ofizialaren lan-ordutegia.

Gaur egun aplikatzen zaion goizeko ordutegia errespetatuko da.

Txandako operadore espezialisten eta iragazki-operadore espezialisten
eta landa-eremuko operadorearen eginkizunak

Noren mende.

Dagokion txandako ofizialaren mende zuzenean.

Eginkizunak.

Txandako operadore espezialista:

Dagokion txandako ofizialak esleitzen dizkion lanak, eta, gorabeherarik aurkitze badu, nagusi hurrenari horren berri ematea.

Bere espezializazioan bereganatutako ezagutza jakin batzuk aplikatzea, eta haietatik eratorritako lanak zuzenean egitea.

Munta txikiko konponketak egitea, iragazkiek funtzionatzen jarrai dezaten, ofizialen edo beste nagusi batzuen jarraibideei segituz.

Araztegiaren instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak egitea eta proposatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haiek berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Bere eskumen-eremuko kanpo- eta barne-harremanak.

Hondakin-uren araztegi bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Iragazki-operadore espezialista:

Bere espezializazioan bereganatutako ezagutza jakin batzuk aplikatzea, eta haietatik eratorritako lanak zuzenean egitea.

Jarraibideei jarraituz, ataleko iragazte-makinak eta ponpak abian jarri, erregelatu eta gelditzea, polielektrolito-disoluzioak edo beste edozein erreaktibo prestatzea, lehortze-ekipoen funtzionamendua optimizatzeko eta une oro ahalik eta lehortasunik handiena lortzeko.

Deshidratazio-instalazioetan, -ekipoetan edo -prozesuan antzemandako edozein gorabeheraren berri ematea nagusi hurrenari.

Deshidratazio-prozesua optimizatzeko prozesu-buruak ezartzen dituen jarraibideak jarraitzea.

Beharrezkotzat jotzen bada, txandako peoia edo/eta txandako ordezkari langilea ordezkatzeko.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak egitea eta proposatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haiek berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Lan-tresneria eta -erremintak kontserbatzeaz arduratzea.

Zaintzea mantentze-lan prediktibo eta prebentiboa, lubrifikazioa eta bere kategoriari dagokion mantentze-lan zuzentzaile txikiak egitea, dagokion plangintzari jarraituz.

Kalitate-sistemari dagozkion inprimakiak betetzea, eta haren arduraren diren agiriak eta lan-aginduak.

Mantentze-lanetako ofizialei laguntzea, haien jarraibideei segituz.

Araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak egitea eta proposatzea.

Bere lanaldian txandako ordezkari langileen, txandetako edo deshidratazio-lanetako langileen edozein hutsune gertatuz gero, hura ordezteko, bere nagusi hurrenak komenigarritzat jotzen badu.

Bere eskumen-eremuko kanpo- eta barne-harremanak.

Hondakin-uren araztegi bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Landa-eremuko txandako operadore espezialista:

Dagokion txandako ofizialak esleitzen dizkion lanak, eta, gorabeherarik aurkitze badu, nagusi hurrenari horren berri ematea.

Bere espezializazioan bereganatutako ezagutza jakin batzuk aplikatzea, eta haietatik eratorritako lanak zuzenean egitea.

Munta txikiko konponketak egitea, iragazkiek funtzionatzen jarrai dezaten, ofizialen edo beste nagusi batzuen jarraibideei segituz.

Araztegiaren edo/eta landa-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Araztegiaren edo/eta landa-eremuaren hobekuntza edo aldaketak egitea eta proposatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haien berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Bere eskumen-eremuko kanpo- eta barne-harremanak.

Hondakin-uren araztegi bateko edo lan-eremu bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

Txandako operadore espezialistak:

Eguneko 8 orduko txandatan, 24 orduak astelehenetik igandera betetzeko txandak.

Deshidratazio-operadore espezialistak:

Zerbitzuaren beharrezko arabera, goizeko edo arratsaldeko lan-ordutegia izango dute.

Landa-eremuko operadore espezialistak:

Goizeko eta arratsaldeko lan-ordutegi zatitua izango dute, zerbitzuaren beharrezko arabera.

Laborategiko analistaren eginkizunak

Noren mende.

Prozesu- eta laborategi-buruaren mende zuzenean.

Eginkizunak.

Behar bezala ustiatzeko funtzionamendu-parametro egokiak zehazteko behar diren analisiak egingo ditu, baita baldintza teknikoen agirian ezarritako analisiak ere.

Arazte-prozesua optimizatzeko prozesu-buruak ezarritako jarraibideei segitzea, eta horretarako egokitzat jotzen dituen laborategiko probak eta saiakuntzak egitea.

Analisi guztien emaitza idaztea kontrol-agirietan.

Laborategiko tresneria eta ekipamendu guztia ondo kontserbatzen dela eta ondo funtzionatzen duela zaintzea, eta haiek garbitzea.

Laginak hartzea, eta laginak hartzeko ekipo guztiak ondo garbituta eta kontserbatuta mantentzea.

Egitekoak diren metodoak beti erabilgarri mantentzeko behar diren erreaktiboak eta material suntsikorra erostea proposatzea.

Laginak laborategira sartzeko eta laborategitik ateratzea kontrolatzea; laginak hozkailuan behar baino luzaroago edukitzea saihestea, eta horiekin egin beharreko analitikari buruzko zalantzak kontsultatzea.

Laginak biltzeko potoak ondo garbituta eta kontserbatuta mantentzea, eta txandako ofizialaren esku poto nahikoak uztea beharrezkotzat jotzen den edozein lagin puntual hartzeko.

Nagusi hurrenari ematea instalazioetan antzemandako edozein gorabeheraren berri.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Segurtasun-arloan egon litezkeen hutsuneak jakinaraztea, eta haiek berekin dakarten arriskua deuseztatu edo minimizatzeko behar diren hobekuntzak proposatzea.

Lanak gauzatzeko erosi behar den materialaren berri ematea.

Lan-tresneria eta -erremintak kontserbatzeaz arduratzea.

Kalitate-sistemari dagozkion inprimakiak betetzea, eta haren ardura diren agiriak eta lan-aginduak.

Bere eskumen-eremuko kanpo- eta barne-harremanak.

Hondakin-uren araztegi bateko lanak berez dakarren eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

Gaur egun langile bakoitzari aplikatzen zaion goizeko ordutegia errespetatuko da.

Administrazio-eginkizunak

Noren mende.

Lantegi-buruaren mende zuzenean.

Hura egon ezean, ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruaren mende egongo da zuzenean.

Eginkizunak.

Harreragilea.

Lantegi-buruaren idazkaria.

Aldi baterako enpresa-elkartearen kontabilitatea eta administrazioa.

Eskaerak kudeatzea, albaranak egiaztatzea eta fakturak balidatzea.

Fakturei erantsi beharreko dokumentuak eskatzea (zerga-ziurtagiriak, autonomoen ehuneko 1...).

Azpikntraten kontratuak idaztea.

Azpikntraten segurtasun- eta osasun-agiriak eskatzea, kontrolatzea eta artxibatzea.

Langile-arloari dagozkion inprimakiak betetzea: enpresako altak eta bajak, aldi baterako ezintasunagatiko altak eta bajak, eszedentziak, nominetarako datuak, plusak, kilometrajea, aurrerakinak.

Datu-baseak mantentzea eta eguneratzea: bajak eta absentziak, ziurtagiriak, kobrantzak eta inbertsio- edo hobekuntza-eskaerak.

Kutxako gastuen jarraipena eta kontrola, eta haiek birjartzea.

Urtaldi-amaierako doikuntzak.

Bulegoko materialaren stocken kudeaketa eta kontrola.

Bere eskumen-eremuko aurrekontuak eskatzea.

Bezeroen eta hornitzaileen korrespondentzia banatzea.

Barne-posta.

Ekitaldiak antolatzea (catering, erakusketak...).

Nagusi hurrenari ematea instalazioetan antzemandako edozein gorabeheraren berri.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Bere lanbide-kategoriarekin bat datozen eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

Goizeko eta arratsaldeko lan-ordutegi zatitua izango du.

Lantegi-buruaren eginkizunak.

Eginkizunak.

Krispiñako hondakin-uren araztegia eta Gasteizko saneamendu-sistemaren beste instalazio periferikoen Ustiatze eta Mantentze Zerbitzuaren zuzendaritza nagusia.

Produkzio Sailaren eta Tratamendu Sailaren kudeaketatik eratorritako betebeharrak betetzearen erantzukizuna izango du.

Administrazioaren zerbitzu teknikoekiko harremanez arduratuko da.

Bere kargu dituen langileek araztegiaren barneko funtzionamendu-agiriak zehazki betetzen dituztela gainbegiratuko du, baita lan- eta kontrol-agiriak ere.

Tratamendu-prozesuaren parametroak gainbegiratu eta doituko ditu, lortu beharreko emaitzak bermatzeko eta instalazioen errendimendua hobetzeko.

Ezarritako programei jarraituz, mantentze- eta kontserbatze-lanak zuzendu eta gainbegiratu ditu.

Bere agindupean dituen langileekin, eta, behar izanez gero kanpoko laguntzekin, ustiapenean gertatzen diren matxura eta anomalia guztiak konponduko ditu.

Pertsonal Sailaren arduraduna izango da; barne-arauak ezarriko ditu, eta behar diren antolakuntza-alderdiak zehaztuko ditu.

Nagusi hurrenari berehala jakinaraziko dio uretan (gordina zein tratatua) aurkitutako edozein anomalia edo zerbitzuaren instalazioetan gertatutako edozein gorabehera.

Zainduko du laneko segurtasun eta higienearen arloko araudia zorrotz betetzen dela.

Egokitzat jotzen dituen hobekuntza-proposamen arrazoituak onetsiko ditu, baita bere iritziz instalazioen funtzionamendu optimorako egin behar diren aparteko konponketa eta birjartzeak ere.

Bere lana hobeto gauzatzeko behar dituen aholkuak eskatuko dizkie enpresaren sail teknikoiei.

Ezarritako mantentze prebentiboko programak egokituko ditu gerta litezkeen matxurak eta/edo instalazioen funtzionamenduaren eteteak ahalik eta gehien gutxitzeko.

Bajen ondorioz egiten diren lan-egutegiaren aldaketetan esku hartuko du, behar diren gutxieneko zerbitzuak une oro bermatze aldera.

Bere kargu dituen langileen eragiketa-mugak ezarriko ditu salbuespeneko kasuetan.

Bere kargu dituen langile guztien prestakuntza teknikoa zainduko du, batez ere hondakin-uren araztegian egiten diren prozesuak ulertzeari dagokionez.

Dagozkion ekipoei behar diren aginduak emango dizkie, prozesuaren parametro aldagaiak egokitzeko balio optimoak lor daitezzen, laborategian lortutako emaitzen arabera.

Araztegiko laborategian lortutako emaitza analitikoaren kalitatearen eta fidagarritasunaren erantzukizuna izango du, baita kalitate-kontrolako sistema eta lan-prozedura normalizatuak betetzearen erantzukizuna ere.

Tratamendu-prozesua hobetzeko edo optimizatzeko edo gerta litezkeen gorabeherak konpontzeko baliagarriak izan daitezkeen azterlan guztiak egin beharko ditu.

Tratatutako uraren kalitatea kontrolatuko du, dagokion araudiari jarraituz.

Lanak egitean erregelamenduak, arau teknikoak eta segurtasun-arauak betetzen direla gainbegiratuko du.

AMVISAKo arduradunekin edo haiek eskuordetzen dituzten pertsonekin eta osasungintza-arduradunekin koordinatuko da instalazioak optimizatzeko.

Teknikariek lantegiko prozesu-instalazioetan mantentze-lanak egingo dituzte, laginak hartuko dituzte; dauden instalazioak edo lantegian gehitu behar diren instalazioak gainbegiratu edo abian jarriko dituzte, instalazioen eragiketa-beharrizanen arabera. Horretarako, dagokion

arriskuen ebaluazioan adierazitakoa beteko dute, eta horretan zehaztutako babes-ekipamenduak erabiliko dituzte. Eremu konfinatuetara sartu beharra dagoenean, eremu konfinatuetan sartzeko protokoloan ezarritakoa aplikatuko da.

Langilea enpresaren baliabide prebentibotzat joko da. Lantegian egiten diren eragiketa guztiak gainbegiratu eta kontrolatuko ditu segurtasun eta osasunaren ikuspegitik; egiaztatuko du instalazioak egoera onean daudela eta lan horiek eragindako langileen jarduera behar bezala egiten dela. Halaber, bermatuko du norbera babesteko ekipamenduak erabiltzen direla, bai berea, bai egin beharreko lanek ukitzen dituzten gainerako langileena.

Lan-ordutegia.

AMVISAko zerbitzu teknikoen baldintza-agirian ezarritako beharrezko erantzuteko eta zerbitzua antolatzeke behar den eguneroko lanaldia izango du.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruaren eginkizunak

Noren mende.

Lantegi-buruaren mende zuzenean.

Eginkizunak.

Lantalde hauek zuzentzeko ardurak izango du: ekipoen mantentze-lan elektromekanikokoak, lantegiko instrumentazioa mantentze-lanetakoak, instalazioen kontserbazioak eta lantegia operatzekoak.

Lantegi-burua ordezkatzeko du, hura ez dagoen bitartean.

Lantegi-buruari laguntzea lantegia mantentzearen zein ustiatzearen beharrezko ondoriozko eginkizun guztietan.

Lantegi-buruarekin elkarlanean aritzea mantentze-lanetako planetan. Araztegiaren prebentziozko planak gauzatzeaz edo optimizatzeaz arduratuko da, eta araztegiari etorkizunean gehitzekoak zaizkion ekipoen mantentze-lan prebentzioen planak diseinatuko ditu.

Ustiatze- eta mantentze-txostenak egitea, eta langileek egindako lanak kontrolatzea. Horretarako, instalatuta dagoen Ordenagailuz Lagundutako Mantentze-lanaren Kudeaketarako aplikazioaz baliatuko da.

Duten konplexutasunaren ondorioz espezializazio handiago behar duten ekipoak mantentzeko azpikontratatuak enpresak kontrolatzea (hala nola motogeneradoreak berrikustea, ekipoak programatzea, instrumentazioa mantentzea eta abar). Aipatutako azpikontraten lanetan laguntzeko behar diren langileak bidaliko dizkio mantentze-lanetako arduradunari.

Mantentze-lan zuzentzaile, prebentibo eta prediktiboak gainbegiratzea, kontrolatzea eta araztegiak ondo funtzionatzeko behar diren lehentasunen arabera antolatzea, lantegi-buruarekin eta laborategi- eta prozesu-buruarekin koordinatuta.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruak zeregin horiek guztiak aginduko dizkio mantentze-lanetako arduradunari (hura egon ezean, motogenerazio-arduradunari), hark agin diezazkien mantentze-lanetako langileei eta arduratu dadin lanen jarraipena bertatik bertara egiten.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruak ustiapenaren inguruabarren arabera, aginduko du bere kargu dituen langileek egin beharreko lanak aldatzea, prozesuaren beharrezko batek hala eskatzen badu. Horrelako egoeretan, mantentze-lanetako arduradunari (hura egon ezean, motogenerazio-arduradunari) jakinaraziko dio langileen zer antolaketa eskatzen duten beharrezko berriak.

Produkzio- eta ustiapen-lanak nola gauzatzen diren gainbegiratzea eta kontrolatzea; txandetako langileei zereginak antolatzea eta esleitzea, araztegia ondo funtzionatzeko behar diren lehentasunen arabera, eta egiaztatzea araztegiako errutinazko zereginen eguneroko liburua zehazki betetzen dela.

Zainduko du laneko segurtasun- eta higiene-arauak zorrotz betetzen direla.

Zainduko du materialek eskaintzak eskatzen direla, eskaerak egiten direla, materialak jaso izanaren egiaztapenak eta abar.

Lantegirako mantentze-, kontserbazio- eta ustiapen-programa bat egingo du, eta lantegiaren funtzionamendua antolatuko du.

Enpresaren kalitate-sistemak ezartzea eta haien jarraipena egitea.

Eguneroko eta hileroko ustiapen-txostenak euskarri informatikoan egingo ditu.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruak, halaber, araztegiaren instrumentazio-eta kontrol-teknikariaren eginkizunak beteko ditu, eta araztegiaren instrumentazioa ondo kontrolatzeko egoki irizten dien langileei esleituko dizkie instrumentazio-arloko lanak.

Nagusi hurrenari ematea instalazioetan antzemandako edozein gorabeheraren berri.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Teknikariak lantegiko prozesu-instalazioetan mantentze-lanak egingo dituzte, laginak hartuko dituzte; dauden instalazioak edo lantegian gehitu behar diren instalazioak gainbegiratu edo abian jarriko dituzte, instalazioen eragiketa-beharrizanen arabera. Horretarako, dagokion arriskuen ebaluazioan adierazitakoa beteko dute, eta horretan zehaztutako babes-ekipamenduak erabiliko dituzte. Eremu konfinatuetara sartu beharra dagoenean, eremu konfinatuetan sartzeko protokoloan ezarritakoa aplikatuko da.

Langilea enpresaren baliabide prebentibotzat joko da. Lantegian egiten diren eragiketa guztiak gainbegiratu eta kontrolatuko ditu segurtasun eta osasunaren ikuspegitik; egiaztatuko du instalazioak egoera onean daudela eta lan horiek eragindako langileen jardura behar bezala egiten dela. Halaber, bermatuko du norbera babesteko ekipamenduak erabiltzen direla, bai berea, bai egin beharreko lanek ukitzen dituzten gainerako langileena.

Bere lanbide-kategoriarekin bat datozen eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiatzko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

AMVISAko zerbitzu teknikoaren baldintza-agirian ezarritako beharriari erantzuteko eta zerbitzua antolatzeke behar den eguneroko lanaldia izango du.

Laborategi- eta prozesu-buruaren eginkizunak

Laborategi- eta prozesu-buru bat izendatuko da lantegi-buruari uraren tratamenduarekin eta kalitatearekin lotutako gai guztietan laguntzeko. Laborategiko 2 analista izango ditu bere kargu, uraren tratamenduaren eta kalitatearen arloko zereginak egiteko.

Noren mende.

Lantegi-buruaren mende zuzenean.

Eginkizunak.

Geroago analisiak egiteko egin beharreko laginketen plangintza.

Administrazioak edo lantegi-buruak eskatzen dituzten analisi eta kontrol-agiriak egitea.

Lortutako analitikak interpretatzea, prozesu-kontrolaren jarraibideak ezartzeko eta gerta litezkeen desbideratzeak zuzentzeko.

Araztegiaren funtzionamendu-aginduak aldatzea eta kontrolatzea, lantegi-buruak gainbegirata, prozesua guztiz kontrolatzeko administrazioak eta ingurumen-arloko agintariek exijitzen dituzten betekizunak betetzen direla bermatzeko moduan, eta uraren eta lohien kalitatea betetzeko.

Laginak hartzeko jarraibide zehatzak ematea, eta aldiro-aldiro egiaztatzea langileek zorrotz betetzen dituztela jarraibideak.

Bere kargu dituen laborategiko bi analisten lana gainbegiratzea.

Beharko diren materialen eta produktu kimikoen plangintza bat egitea, eta haien eskara-aginduak ematea.

Prozesua nola doan interpretatzeko baliagarriak diren azterlan guztiak egitea, eta prozesuak optimizatzeko aldaketak eta hobekuntzak proposatzea.

Prozesuan interferentzia egiten duten konposatu toxiko guztiak aztertzea.

Lantegi-buruari laguntzea lantegiaren beharrezanen ondoriozko eginkizun guztietan.

Zainduko du laneko segurtasun- eta higiene-arauak zorrotz betetzen direla.

Funtzionamendu-parametroak zehazteko egin beharreko analisiak gainbegiratzea eta egitea, analisi-plangintzari jarraituz.

Enpresaren kalitate-sistemak ezartzea eta haien jarraipena egitea.

Laborategiko eta prozesuko txostenak euskarri informatikoan egitea.

Nagusi hurrenari ematea instalazioetan antzemandako edozein gorabeheraren berri.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Teknikariek lantegiko prozesu-instalazioetan mantentze-lanak egingo dituzte, laginak hartuko dituzte; dauden instalazioak edo lantegian gehitu behar diren instalazioak gainbegiratu edo abian jarriko dituzte, instalazioen eragiketa-beharrezanen arabera. Horretarako, dagokion arriskuen ebaluazioan adierazitakoa beteko dute, eta horretan zehaztutako babes-ekipamenduak erabiliko dituzte. Eremu konfinatuetara sartu beharra dagoenean, eremu konfinatuetan sartzeko protokoloan ezarritakoa aplikatuko da.

Langilea enpresaren baliabide prebentibotzat joko da. Lantegian egiten diren eragiketa guztiak gainbegiratu eta kontrolatuko ditu segurtasun eta osasunaren ikuspegitik; egiaztatuko du instalazioak egoera onean daudela eta lan horiek eragindako langileen jarduera behar bezala

egiten dela. Halaber, bermatuko du norbera babesteko ekipamenduak erabiltzen direla, bai berea, bai egin beharreko lanek ukitzen dituzten gainerako langileena.

Bere lanbide-kategoriarekin bat datozen eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

AMVISAKo zerbitzu teknikoen baldintza-agirian ezarritako beharrianei erantzuteko eta zerbitzua antolatzeke behar den eguneroko lanaldia izango du.

Mantentze-lanetako arduradunaren eginkizunak

Noren mende.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruaren mende zuzenean.

Eginkizunak.

Mantentze-lanetako arduradunak produkzio-buruak agindutako mantentze-lanak esleituko dizkie araztegiko mantentze-lanetako langileei. Egin beharreko lanen arduraduna izango da, eta nagusi hurrenari jakinaraziko dio zer egoeratan dauden lanak.

Araztegiko ekipo elektromekanikoen eta instrumentazioaren mantentze-lan zuzentzaile eta prebentiboko eragiketak kontrolatuko ditu, ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruak emandako jarraibideei segituz, hark koordinatuko baititu mantentze-lanak, instalazioen gehieneko produkzio-errendimendua lortzeko.

Mantentze-lan prebentibo eta zuzentzaileen eragiketak egiten direla zaintzea, dagokion plangintzari jarraituz.

Lantegian gertatzen diren matxura mekaniko, elektriko edo instrumentaziokoetarako konponbideak proposatzea.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruari laguntzea hark beharrezkotzat jotzen dituen mantentze-beharrizanen ondoriozko eginkizun guztietan.

Arazketa-prozesua optimizatzeko araztegiaren hobekuntzak eta aldaketak proposatzea.

Motogenerazio-arduradunaren eginkizunak ordeztzea hura oporretan edo bajan dagoenean. Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen burua ez dagoenean, lantegi-buruak koordinatuko ditu mantentze-eragiketak.

Kalitate-sistemaren eta Ordenagailuz Lagundutako Mantentze-lanen Kudeaketaren dagozkion inprimakiak beteko ditu.

Egiaztatuko du tailerreko tresneria eta erremintak behar bezala kontserbatzen direla.

Lantegiko biltegiko material suntsikorrak kontrolatzea.

Araztegiaren mantentze-lanen ondorioz behar diren materialen hornitzaileei prezioak eskatzea, eta arlo horretako eskaerak proposatzea ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruari.

Nagusi hurrenari ematea instalazioetan antzemandako edozein gorabeheraren berri.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Teknikariak lantegiko prozesu-instalazioetan mantentze-lanak egingo dituzte, laginak hartuko dituzte; dauden instalazioak edo lantegian gehitu behar diren instalazioak gainbegiratu edo abian jarriko dituzte, instalazioen eragiketa-beharrizanen arabera. Horretarako, dagokion arriskuen ebaluazioan adierazitakoa beteko dute, eta horretan zehaztutako babes-ekipamenduak erabiliko dituzte. Eremu konfinatuetara sartu beharra dagoenean, eremu konfinatuetan sartzeko protokoloan ezarritakoa aplikatuko da.

Langilea enpresaren baliabide prebentibotzat joko da. Lantegian egiten diren eragiketa guztiak gainbegiratu eta kontrolatuko ditu segurtasun eta osasunaren ikuspegitik; egiaztatuko du instalazioak egoera onean daudela eta lan horiek eragindako langileen jarduera behar bezala egiten dela. Halaber, bermatuko du norbera babesteko ekipamenduak erabiltzen direla, bai berea, bai egin beharreko lanek ukitzen dituzten gainerako langileena.

Bere lanbide-kategoriarekin bat datozen eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

AMVISAko zerbitzu teknikoen baldintza-agirian ezarritako beharri erantzuteko eta zerbitzua antolatzeke behar den eguneroko lanaldia izango du.

Motogenerazio-arduradunaren – langilezainaren eginkizunak

Noren mende.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruaren mende zuzenean.

Eginkizunak.

Langilezaina, mantentze-lanetako arduradunarekin koordinatuta, mantentze-lanetako ofizialekin makinetan bertan koordinatu eta kontrolatuko du konponketak ahalik eta irizpide eta egikaritze tekniko onenarekin egiten direla, eta beti betetzen direla fabrikatzailearen zehaztapen teknikoen eskuliburueta jarraibideak. Motogeneradoreen mantentze-lanetan duen esperientzia dela-eta, zuzeneko laguntza emango du ekipo espezifikoaren mantentze-lanetan (hala nola motogeneradoreak, lohiak punpatzeko ekipoak eta, oro har, araztegiko ekipo handiak). Lan horietan esperientzia duen teknikari tituludun batek beteko du lanpostua.

Motogenerazio-ekipoen mantentze-lan prebentiboaren eragiketarako egitea, haien fabrikatzailearen zehaztapenei jarraituz.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruarekin koordinatuta, araztegiko motogenerazio-instalazioaren produkzioa gainbegiratzea, prozesuaren lehenetsun eta unean uneko elektrizitate-produkzioaren beharrezan araberak.

Araztegiaren ekipoen mantentze-lanak kanpoko enpresek egiten dituztenean, enpresa horiei laguntzea horretan.

Motogenerazio-ekipoen, lohiak punpatzeko ekipoen eta, oro har, araztegiko ekipo handien mantentze-lan zuzentzaileko eragiketarako egitea eta/edo gainbegiratzea.

Makinetan bertan gainbegiratzea hondakin-uren araztegiko ekipo elektromekanikoen eta instrumentazioaren mantentze-lan zuzentzaile eta prebentiboko eragiketarako, ahalik eta irizpide eta egikaritze tekniko onenarekin egiten daitezkeen, fabrikatzailearen zehaztapenei jarraituz.

Ustiapen, produkzio eta mantentze-lanen buruari laguntzea ustiapen-beharrezan ondoriozko eginkizun guztietan eta ikuskapenetan.

Mantentze-lanetako arduradunaren eginkizunak ordeztzea hura oporretan edo bajaran dagoenean.

Egiaztatuko du tailerreko tresneria eta erremintak behar bezala kontserbatzen direla.

Lantegiko biltegiko material suntsikorrak kontrolatzea.

Bere lanak ondo egiteko behar den material guztiaren eskaerak proposatzea.

Nagusiki hurrenari ematea instalazioetan antzemandako edozein gorabeheraren berri.

Lan-eremuko instalazioak ondo ordenatuta eta garbi kontserbatzea.

Bere eskumen-eremuko barne- eta kanpo-harremanak.

Teknikariek lantegiko prozesu-instalazioetan mantentze-lanak egingo dituzte, laginak hartuko dituzte; dauden instalazioak edo lantegian gehitu behar diren instalazioak gainbegiratu edo abian jarriko dituzte, instalazioen eragiketa-beharrezan araberak. Horretarako, dagokion arriskuen ebaluazioan adierazitakoa beteko dute, eta horretan zehaztutako babes-ekipamenduak erabiliko dituzte. Eremu konfinatuetara sartu beharra dagoenean, eremu konfinatuetan sartzeko protokoloan ezarritakoa aplikatuko da.

Langilea enpresaren baliabide prebentibotzat joko da. Lantegian egiten diren eragiketa guztiak gainbegiratu eta kontrolatuko ditu segurtasun eta osasunaren ikuspegitik; egiaztatuko du instalazioak egoera onean daudela eta lan horiek eragindako langileen jardura behar bezala egiten dela. Halaber, bermatuko du norbera babesteko ekipamenduak erabiltzen direla, bai berea, bai egin beharreko lanek ukitzen dituzten gainerako langileena.

Bere lanbide-kategoriarekin bat datozen eta lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Bere lanaldiaren barruan egiazko okupazioa emateko lantegi-buruak esleitzen dion beste edozein eginkizun.

Lan-ordutegia.

AMVISAko zerbitzu teknikoen baldintza-agirian ezarritako beharri erantzuteko eta zerbitzua antolatzeke behar den eguneroko lanaldia izango du.

III. eranskina – Txandako ordezeko langilearen protokoloa

1. Txandako ordezeko langileak (1, 2, 3, 4, enpresak aurkeztutako txandakako ordutegiaren arabera), beren ohiko lan-ordutegian (astelehenetik ostiralera, enpresaren lan-egutegiaren arabera, binako taldetan eta txandaka), eskuragarri egongo dira huts geratzen den edozein lanpostu betetzeko, salbu eta oporraldia baliatzeagatik geratu bada huts. Goizeko txandan gertatzen diren bajak edo absentziak txanda horretan dauden txandako ordezeko langileek beteiko dituzte, eta arratsaldeko txandan gertatzen direnak, arratsaldeko txandan dauden txandako ordezeko langileek.

2. Edozer dela-eta, goizeko txandan edo arratsaldeko txandan ez badago txandako ordezeko langilerik txanda horretako langileak ordezkatzeko, edo gaueko txandako langileak ordeztu behar badira, edo edozein txandatako langileak asteburuetan edo jaiegunetan ordeztu behar badira, egutegiko hurrenkeran kronologiako zenbakirik txikiena duen txandako ordezeko langileak txanda aldatu eta hutsunea beteko du. Lanaldien arteko atsedeen-denbora 12 ordutik beherakoa izan bada, txandako ordezeko langileari atsedeneko 12 orduak betetzeko falta zaizkion orduak aparteko ordutzat joko dira.

3. Txandakako egutegiko 3. eta 4. txandako ordezeko langileek ez dute betebeharririk izango gaueko, asteburuetakoa eta jaiegunetakoa hutsunerik betetzeko.

4. Hurrenkerako 1. edo 2. txandako ordezeko langileak baja hartuz gero, hurrenkerako postu bat aurreratuko dute indarreko txandakako egutegiko hurrengo txandako ordezeko langileek.

5. Ordeztu beharreko baja edo absentzia bat gertatzen denean, berehala emango zaio horren berri txandako ordezeko langileari, ahalik eta lasterren egokitu dadin bere ordutegi berriari.

6. Txandako ordezeko langile batek bere ohiko zikloa aldatu behar badu (goizekoa – arratsaldekoa) eta gauez sartu behar bada lankide bat ordeztuko, gaueko lanaldiak egiten amaitzen duenean ordaindutako jaiegun bat izango du haien jarraian. Atsedeen-egun hori beharrezkoa da langilea bere ziklora itzul dadin enpresari egunik sor izan gabe.

7. Txandako ordezeko langileen ohiko lanaldia astelehenetik ostiralera bitartekoa denez, goizez edo arratsaldez, salbuespenez eta txandako ordezeko langileen kasuan bakarrik, larunbata jaieguntzat joko da egun horretan hutsuneren bat ordeztu behar badute, edozein txandatan izanda ere. Inguruabar hori ez zaie aplikatuko txandako langileei eta lantegiko gainerako langileei.

8. 1. txandako ordezeko langileak lankideren bat ordezten hasten denean, txandakako egutegiko 2. txandako ordezeko langileari emango dio telefonoa, eta hark aldean izan beharko du eskuragarritasun-telefonoa. 1. txandako ordezeko langileak ostiral arratsaldean, larunbatean, igandean edo jaiegun batean egin behar badu ordezkapena, eta ezin badio telefonoa eman 2.ari, txandako beste langile batek baja hartuko balu, ezin izango litzateke bigarren baja hori bete. Salbuespenezko egoera horretan, enpresak eskubidea du txandako ordezeko langileetako edozeini telefono pertsonalera deitzeko, une horretan duten hurrenkeraren arabera. Egoera horretan deitzen zaien txandako ordezeko langileek ez dute betebeharra izango langilea ordeztuko. Egoera horren ordain gisa, bere telefono pertsonalera deitutako txandako ordezeko langileak ordezkapena egiten badu (betiere hurrenkerako 1.a ez bada), egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko (lanaldi arrunta hasi artekoak) atsedeneko bi ordu gisa ordainduko zaio, jasotzen dituen plusak gorabehera. Telefonoa eman eta hartu behar duten txandako ordezeko langileak ados jarriko dira ziurtatzeko telefonoa pasatzen dela.

IV. eranskina – Guardiaren protokoloa

1. Enpresak zerbitzu publikoa ematen duenez, guardiako zerbitzua nahitaez egin beharko dute enpresak izendatzen dituen mantentze-lanetako langile guztiek; prestazio hori berezkoa du enpresak ematen duen zerbitzua publikoa izateak.

2. Bi telefono mugikor egongo dira: 1. mailako lehentasuneko mugikorra eta 2. mailako lehentasuneko mugikorra (1.aren bajak eta absentiak betetzeko).

3. Guardiako zerbitzua honela egingo da: lan-egutegiaren arabera 1. mailako lehentasuneko mugikorra duen ofizialak berehala aurkitzeko moduan eta prest egon beharko du bere lanalditik kanpo agintzen zaion lanerako (21:00etatik hurrengo eguneko 07:15era arte, lanegunetan, eta 24 orduetan, larunbat, igande eta jaiegunetan). Langile hori lehenbailehen joan beharko du lantegira, gehienez 2 orduko epean.

4. 1. mailako lehentasuna duen ofizialaren baja edo absentziarik gertatuz gero, teknikariek titularraren baja edo absentzia jakinaraziko diote 2. mailako lehentasuneko ofizialari, eta berak ordeztuko du 1. mailako lehentasuneko 1. mailako lehentasuneko mugikorraren titularra den ofizialak alta hartzean eta berriro lanean hastean, 2. lehentasuneko ofizialak titularrari utziko dio zerbitzua, eta 2. mailako lehentasuneko mugikorrarekin jarraituko du, harik eta erantsitako egutegiaren arabera dagokion aldia bukatu arte.

5. Sinatutako hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera ordainduko die enpresak 1. mailako lehentasuneko mugikorreko titularrari zein 2. mailako lehentasunekoari.

6. Kasuan kasuko teknikariak zehaztuko du matxuraren lehentasuna, eta berak erabakiko du guardiako langileari deitu behar zaion araztegia joateko.

7. Guardiako ofizialek txandaka hartuko dituzte oporrak, 1. lehentasuneko aldiekin bat etor ez daitezela.

8. Lantegiak duen automatizazio-maila handia dela-eta, mantentze-lanetako langileek konpromisoa hartzen dute araztegia joateko egoera kritikorik gertatuz gero edo teknikariek berriazko jarraibideak emanez gero, sinatutako hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan jasotakoari jarraituz.

V. eranskina – Laneko arropa

Lantegiko langileak

UDAKO ARROPA	NEGUKO ARROPA
Kamiseta: mahuka motzeko top sakeladuna, itsas urdina Alkandora: mahuka motzekoa, 2 sakelakoa, itsas urdina Praka: IT Itsas urdina Kazadora: IT Itsas urdina Bota: Jalursa lore ile-larruzkoa, beltza Zapata: Jalalplus lore ile-larruzkoa, beltza Hauetako bat aukeratuko da: alkandora ala kamiseta Bota ala zapata Txanoa	Alkandora. Mahuka luzekoa, itsas urdina Praka: barrubiguna, itsas urdina / belus ildokatuzkoa, itsas urdina Jertsea: Praga, itsas urdina Txalekoa: Teide, itsas urdina Parka: Timber, mahuka desmuntagarriduna Uretako jantzia: Danubio Uretako bota: puntakorik gabea Txanoa: Balaclava beltza Hauetako bat aukeratuko da: praka barrubiguna ala belus ildokatuzko praka Hauetako bat aukeratuko da: jertsea ala txalekoa

Bi urtean behin elementu hauek emango dira: parka, uretako bota, uretarako jantzia.

Pertsona bakoitzari urtean behin konketako bi eskuoihal eta dutxako bi eskuoihal emango zaizkio.

Laborategia.

Udako arropa.

4 pijama zuri urteko.

2 mantal zuri urteko.

2 eskalpoi pare urteko.

Langileen beharren arabera emango zaie neguko arropa edo kanpoan lan egitekoa.

Gorago adierazitako elementuak, gorago adierazitako maiztasunez emango dira, udako arropa eta negukoa zein bere aldetik. Neguko arropari dagokionez, bi urtean behin emango dira gorago adierazitako elementuak (parka, uretako bota eta uretarako jantzia). Urtean bota/zapata pare bat emango zaio langile bakoitzari, langileen ordezkariak eta prebentzio-delegatuek aukeratzeko modeloaren arabera. Elementuren bat katalogotik kenduz gero, modelo baliokideak aukeratuko dira.

Udako arropak maiatzean emango dira, eta negukoak, azaroan.

Unean uneko prebentzio-delegatuek edo haiek izendatutakoek aukeratuko dute laneko arropa.

Behin-behineko langileei kontratuaren iraupenaren eta urte-sasoari dagokion arropa emango zaie.

6 hilabetetik beherako kontratuetan, kontratuaren xede den lana egiteko behar den arropa emango zaie langileei.