

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Ensanche 21 Zabalgunea, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2016 Ensanche 21 Zabalgunea, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100582012016

AURREKARIAK

2016ko maiatzaren 9an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2016ko apirilaren 25ean 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 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko 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 kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko ekainaren 20a

Arabako lurralde ordezkaritzako idazkaria, ordezkararen ordez, hala ezartzen du 2013/191 Dekretuak C hitza xedapen iragankorrean (2013ko apirilaren 24ko, 78. zk, EHAA)

CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Sociedad urbanística municipal de Vitoria-Gasteizko udal hirigintza elkartea, Ensanche
21 Zabalgunea SAko langileen lan baldintzei buruzko I. hitzarmen kolektiboa**

Aurkibidea

Atariko titulua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Xedea
2. artikulua. Alderdi sinatzaileak
3. artikulua. Langile-eremua
4. artikulua. Iraupena. Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea
5. artikulua. Lotura
6. artikulua. Jarraipeneko batzorde paritarioa
7. artikulua. Aldeko aplikazioa
8. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura
9. artikulua. Lanaren antolamendua

Lehenengo titulua. Langileen lanaldiaren araubidea, atsedetak eta jaiegunak, oporrak, aparteko zerbitzuak, lizentziak eta baimenak

Atariko artikulua – Adiskidetze-neurrien lehentasunezko aplikazioa

I. kapitulua. Lanaldia

10. artikulua. Ohiko lanaldia
11. artikulua. Lan-egutegia
12. artikulua. Benetako lana
13. artikulua. Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua
14. artikulua. Lanaldien arteko etenaldia

II. kapitulua. Atsedenaldira eta jaiegunak

15. artikulua. Asteko atsedenaldira
16. artikulua. Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanetarako asteko atsedenaldira
17. artikulua. Atsedenaldira eta jaiegunen eragina

III. kapitulua. Oporrak eta baimen-egunak

18. artikulua. Iraupena
19. artikulua. Oporrak konpentsatzeko salbuespeneko kasua
20. artikulua. Oporrak hartzea eta zatitzea
21. artikulua. Oporrak aldi berean hartzea

22. artikulua. Oporren plana

23. artikulua. Kasu bereziak

IV. kapitulua. Beste lan-baldintza batzuk

24. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak
25. artikulua. Lizentziak
26. artikulua. Baimenak

27. artikulua. Izatezko bikoteak
 28. artikulua. Baimenak eta lizentziak eskatu eta ematea
 29. artikulua. Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna
 30. artikulua. Lantokira itzultzea lizentziak edota baimenak hartu ondoren
 31. artikulua. Lanera joatea, eta absentziak justifikatzea
 32. artikulua. Gaixotasun edo istripuengatiko lizentziak
 33. artikulua. Lan-absentismoa
 34. artikulua. Aitatasun-lizentzia
 35. artikulua. Senide baten heriotza, istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatiko lizentzia
 36. artikulua. Ezkontzeagatiko edo izatezko bikotea osatzeagatiko lizentzia
 37. artikulua. Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia
 38. artikulua. Sindikatuen, prestakuntzaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia
 39. artikulua. Amatasun- eta edoskitze-lizentzia
 40. artikulua. Amatasun- eta aitatasun-lizentzia erditzean
 41. artikulua. Ernalketa lagunduko tekniketako tratamenduetara bertaratzeko lizentzia
 42. artikulua. Haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikas-
teko lizentzia
 43. artikulua. Adopzioagatiko edo harreragatiko amatasun- eta aitatasun-lizentzia
 44. artikulua. Adingabeak, aurreko senideak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatiko lizentzia
 45. artikulua. Adingabea edo mendeko senidea zaintzeagatiko eszedentzia, adingabeen opo-
rraldietan haiek zaintzeko eszedentzia zatitua, familia-elkartzeagatiko borondatezko eszedentzia
eta norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia
 46. artikulua. Lanpostuarekin zuzeneko harremana ez duten zentro ofizialetako azken azter-
ketetara joan ahal izateko lizentzia
 47. artikulua. Lekualdatzeagatiko edo ohiko bizilekua aldatzeagatiko lizentzia
 48. artikulua. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko lizentzia
 49. artikulua. Norberaren kontuatarako baimen-egunak
 50. artikulua. Antzinasunagatiko lizentzia
 51. artikulua. Norberaren interesengatiko lanaldi-murrizketa
 52. artikulua. Ikasketak egiteko baimena
 53. artikulua. Barne lanbide-sustapeneko probengatiko baimena
 54. artikulua. Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimena
 55. artikulua. Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako talde-ekital-
dietara joateko baimena
- Bigarren titulua. Lansarien araubidea
- V. kapitulua. Araubide orokorra

- 56. artikulua. Ordainsariak. Aplikazio-eremua
- 57. artikulua. Ordainketaren antolamendua
- 58. artikulua. Publizitatea
- 59. artikulua. Soldata
- 60. artikulua. Ordainsariak, soldata-taulak eta ordainsari-kontzeptuak
- 61. artikulua. Antzinasuna
- 62. artikulua. Lanbide-kategoriak
- 63. artikulua. Dedikazio bereziko osagarria
- 64. artikulua. Luzatutako lanaldiaren modalitatea
- 65. artikulua. Erabateko prestutasunaren modalitatea
- 66. artikulua. Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestutasunarekin
- 67. artikulua. Baldintzak betetzea
- 68. artikulua. Aparteko ordainsariak
- 69. artikulua. Produktibitate-osagarria
- 70. artikulua. Aparteko zerbitzuengatik emandako eskersariak
- 71. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatik eskersariak
- 72. artikulua. Noizbehinkako egoerek eragindako aparteko zerbitzuengatik eskersariak
- 73. artikulua. Zerbitzuari dagozkion kalte-ordainak
- VI. kapitulua. Nominen kudeaketa
- 74. artikulua. Nominen berregituraketa
- 75. artikulua. Beste lanpostu bati atxikitzea
- 76. artikulua. Nominak helbideratzea
- 77. artikulua. Sortzapena eta likidazioa
- Hirugarren titulua. Prestazio pasiboen babes sistema osagarria eta laguntzen beste hobekuntza batzuk
- VII. kapitulua. Prestazio pasiboen babes sistema osagarria.
- 78. artikulua. Elkarkidetza. Pentsio osagarrien sistema
- 79. artikulua. Ohiko erretiroa
- 80. artikulua. Adinagatik erretiro aurreraturako sariak
- 81. artikulua. Pizgarria jaso duen behin betiko borondatezko baja
- 82. artikulua. Bizi eta ezgaitasun aseguruua
- 83. artikulua. Ezintasun osoa eta jarduneko zerbitzura itzultzea
- 84. artikulua. Kontsumo-maileguak – gizarte funtsa
- 85. artikulua. Ikasketa-bekak
- Laugarren titulua. Langileen aukeraketa, lanpostuak betetzea eta barne-sustapena sustatzea
- VIII. kapitulua. Sartzeko eta sustatzeko sistemak

86. artikulua. Langile berriak, mailaz igotzea eta sustapenak
87. artikulua. Aldi baterako kontratuak
88. artikulua. Goragoko eta beheragoko kategoriako lanak
89. artikulua. Langileak enpresa barruko beste lan zentro batera lekualdatzea
90. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta/edo kaleratzea
- Bosgarren titulua. Langileen osasuna, segurtasun eta osasun batzordeak, prebentzio-ordezkariek, laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak
- IX. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna
91. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna
92. artikulua. Laneko arriskuen prebentziorako plana
93. artikulua. Prebentzio-ordezkaria
94. artikulua. Prebentzio-ordezkarien eskumenak eta ahalmenak
95. artikulua. Laneko ekipamenduak eta babes-bitartekoak
96. artikulua. Osasunaren zaintza
97. artikulua. Amatasuna babestea
- X. kapitulua. Laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak
98. artikulua. Laneko jazarpenaren aurkako babes neurriak
99. artikulua. Laneko jazarpen-kasuetarako jardun-protokoloa
100. artikulua. Laneko jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea
101. artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak
102. artikulua. Genero-indarkeriako egoeretan langileek duten babeserako eskubidea
103. artikulua. Langileengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea
- Seigarren titulua. Sindikatzeke, ordezkaritzarako, partaidetzarako, biltzeko eta negoziazio kolektiborako eskubidea baliatzeko araubidea
- XI. kapitulua. Askatasun sindikala
104. artikulua. Askatasunez sindikatzeke eskubidea
105. artikulua. Babes sindikala
106. artikulua. Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtasunak
- XII. kapitulua – Ordezkaritza sindikalak
107. artikulua. Ordezkaritza sindikalak izendatzea
108. artikulua. Ordezkaritza sindikalen eginkizunak eta eskubideak
109. artikulua. Gaitasuna
110. artikulua. Eskumenak
- XIII. kapitulua. Parte hartzeko eskubidea
111. artikulua. Parte hartzeko eskubidea
112. artikulua. Elkarrizketa
113. artikulua. Ordezkaritza

- 114. artikulua. Bilera
- 115. artikulua. Gai-zerrenda
- XIV. kapitulua. Biltzeko eskubidea
- 116. artikulua. Lanaldian biltzeko eskubidea
- 117. artikulua. Bilera deitzeko legitimitatea
- 118. artikulua. Bilerak lanorduetan
- 119. artikulua. Bilerak lanorduetatik kanpo
- XV. kapitulua. Negoziazio kolektiborako eskubidea
- 120. artikulua. Lan-baldintzak zehazteko parte hartzea
- Zazpigarren titulua. Enpresako langileen hizkuntza-eskubideen erabilera
- XVI. kapitulua. Hizkuntza normaltasuna
- 121. artikulua. Kontu orokorrak
- 122. artikulua. Euskalduntze planak
- 123. artikulua. Lanorduetatik kanpoko euskara-ikastaroak
- 124. artikulua. Ordezko araua
- Zortzigarren titulua. Lan-egonkortasuna eta enpleguaren kalitatea
- XVII. kapitulua. Lan-egonkortasuna
- 125. artikulua. Bitarteko kontratuak mugatzea
- XVIII. kapitulua. Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea
- 126. artikulua. Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea
- Azken xedapenetatik lehena.
- Lehenengo xedapen gehigarria.

Atariko titulua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Xedea

Hitzarmen honen xedea Sociedad urbanística municipal de Vitoria-Gasteizko udal hirigintza elkarteak, Ensanche 21 Zabalgunea SArean –aurrerantzean, enpresa– langileen lan-baldintzak arautzea da, bertan lan-harremanen garapen arrunta erraztuz.

2. artikulua. Alderdi sinatzaileak

Lan baldintzen hitzarmen hau sinatzen duten alderdiak negoziazio-mahaian dauden langileen ordezkariek, alde enplegatua, eta enpresaren ordezkariek, alde enplegatzailerak, dira.

3. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmena osorik aplikatuko zaie langile guztiei.

4. artikulua. Iraupena. Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea

1. Hitzarmen honen indarraldia onartu ondorengo hilabetearen lehen egunean hasi eta urte bereko abenduaren 31 arte iraungo du.

2. Sinatzen duten alderdietako batek berak ere ez badu hitzarmenaren amaiera iragartzen, ondorengo urtebeteko epeetan luzatzen dela ulertuko da.

3. Alderdietako batek hitzarmenaren amaiera iragarri gero, idatzizko jakinarazpen bidez helarazi beharko dio beste alderdiari, indarreko urteko urrian edo, luzapenik egonez gero, dagokion urteko urrian.

4. Hitzarmen berria lortzen ez den bitartean honek indarrean jarraituko du juridikoki aplikagarriak diren xedapen guztietan.

5. Jakinarazpena jaso ondoren, asko jota hilabeteko epean, hitzarmen berria adosteko negoziazioak abiatuko dira.

5. artikulua. Lotura

Hitzarmena nahitaezkoa eta zatiezina da ondorio guztietarako, hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta bakarra osatzen baitute, eta aplikazio praktikoari begira, baldintza horiek orokorrean osotasunari lotuta daude.

6. artikulua. Jarraipeneko batzorde paritarioa

1. Hitzarmenaren jarraipeneko batzorde paritario bat eratuko da, hura nola betetzen den jarraitzeko.

2. Batzorde horretan hitzarmen hau sinatzen duen ordezkari sindikala eta enpresak izendatzen duen ordezkaria egongo dira.

7. artikulua. Aldeko aplikazioa

Hitzarmenean ezarritako baldintza guztiak, zentzuaren eta irizpidearen aldetik, iluntasun, anbiguotasun eta duda kasuak direnean, langileentzako modu mesedegarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira, hain justu ere.

8. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura

1. Alderdi biek gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurak erabiliz ezagutarazi eta ebatziko dituzte hitzarmen hau aplikatzeak sor ditzakeen gatazkak, nahiz interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari dagokienez langileei eragiten dieten desadostasun guztiak.

2. Gatazkak konpontzeko prozedura gaur egun gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruz ezarrita dauden sistemetan oinarritzen da

9. artikulua. Lanaren antolamendua

Enpresako zuzendaritza-organoei dagokie lana antolatzea, baina langileen ordezkariari kontsulta egin eta haiekin negoziatuko dute behar den guztietan, indarreko arautegiaren arabera.

Lehenengo titulua. Langileen lanaldiaren araubidea, atsedanak eta jaiegunak, oporrak, aparteko zerbitzuak, lizentziak eta baimenak

Atariko artikulua – Adiskidetze-neurrien lehentasunezko aplikazioa

Titulu honetan xedatutako guztirako lehentasuna izango dute beti Gasteizko Udalean une bakoitzean indarrean dauden adiskidetze-neurrien koadroan ezarritako jarraibideek.

I. kapitulua. Lanaldia

10. artikulua. Ohiko lanaldia

Enpresa honetako langileen ohiko lanaldia Gasteizko Udalaren hitzarmenean bulegoko langileentzat une bakoitzean aplikatzen dena izango da.

11. artikulua. Lan-egutegia

1. Lan-ordutegiaren orduen arabera banaketa dakarren lan-egutegia urtero ezarriko da langileen ordezkariarekin negoziatu ondoren, eta zerbitzu bakoitzaren premia bereziak bermatuta

geratu beharko dira kapitulu honetako hurrengo artikuluetan zehaztutako irizpideen arabera. Hitzarmen honi 2016ko ekitaldirako lan-egutegia erantsi zaio.

12. artikulua. Benetako lana

1. Materialak eta lanerako gainerako tresnak jasotzeko behar den denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da.

2. Benetan egindako lantzat hartuko dira lanaldi arruntaren barruko arauzko geldialdiak, joan-etorriak, eta segurtasun- eta higiene-arauen nahiz lan-antolaketaren ondorio diren etenaldiak.

13. artikulua. Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua

1. Orokorrean, zerbitzua emateko kalteak gertatu ezean, lanaldi arrunt edo normalaren banaketa edozein izanik ere, enpresako langileen onerako, lanera sartzeko ordu erdiko tolerantzia-tartea ezarriko da. Galdutako denbora lanaldiaren amaieran berreskuratuko da, baina betiere aipatutako tartearen barruan.

2. Halaber, ordezkari sindikalekin adostu ondoren, zerbitzu batzuetarako ordutegi-malgutasun handiagoa ezarri ahal izango da; betiere, ordutegi-malgutasun horrek ezin izango du zerbitzuaren kalitatea kaltetu, eta kudeaketarako eta kontrolerako tresnek posible izan beharko dute.

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

4. Eguneroko lanaldia 7,5 ordukoa izango da derrigorrez; hala ere, sartzeko 1,5 orduko malgutasun tartea eta irteteko 2 ordukoa izango da, eta bulego-zerbitzuetan ordutegi hau geratuko da finkatuta: 7: 00-8: 30 sartzeko orduak eta 14: 00-16: 00 irteteko orduak.

Malgutasun horren xedea lana eta familia bateratzea erraztea da. Ahal den neurrian herritarren arretarako orduetan (8: 30 – 14: 00) langile guztiak egotea bermatu behar da.

5. Aipatu malgutasunaren barruan, eguneroko 7,5 orduko lanaldia betetzen ez bada, berreskuratu egin beharko da. 8: 30 baino geroago sartzea eta 14: 00 baino lehenago irtetea ezarritakoaren arabera konpentsatu beharreko atzerapenak izango dira, 1. paragrafoan xedatutakoa izan ezik. Azkenean, urtea amaitzean, ezarri baino urteko ordu gutxiago egiten bada, nominatik kenduko dira.

14. artikulua. Lanaldien arteko etenaldia

Lanaren antolaketaren araubidea edozein dela ere, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi ordu egongo dira.

II. kapitulu. Atsedenaldiak eta jaiegunak

15. artikulua. Asteko atsedenaldia

Langile guztiak izango dute eskubidea astean gutxienez bi eguneko (larunbata eta igandea) atsedenaldia izateko.

16. artikulua. Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedenaldia

1. Enpresa itxita egongo da larunbatetan, igandeetan, eta arauzko jaiegunetan.

2. Jaiegunetan egindako lanak ordaintzeko ordainsarien araubideari buruzko 72. artikuluan xedatutakoa beteko da.

3. Jaieguneko lana aparteko ordua ez denean hartzekoaren ordean lan egindako ordu bakoitzeko ordu erdiko atsedena hartu ahalko da edo noizbehinkako egoerengatik (jaieguna) aparteko zerbitzuen eskersari gisa ordaindu ahalko da, berariazko osagarria esleituta duen lanpostua izan ezik, hura ezartzean inguruabar horiek kontuan hartu badira.

17. artikulua. Atsedena eta jaiegunen eragina

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

III. kapitulua. Oporrak eta baimen-egunak

18. artikulua. Iraupena

1. Jarduneko langileek, eskubidea izango dute zerbitzu-urte oso} bakoitzeko 22 laneguneko opor ordaindu bat izateko, edo proportzioan dagozkien egunetakoa, benetako zerbitzu-denbora txikiagoa balitz, edo Gasteizko Udalaren hitzarmenak une bakoitzean bulegoko langileentzat ezarritako lanegunak.

2. Erabateko zerbitzu aktiboko urtea betetzen ez duten langileen oporren iraupena enpresan sartu edo berriro sartu ziren egunetik zenbatzen hasita igarotako zerbitzu-denboraren batez bestekoa izango da. Enpresan sartu edo berriro sartu ziren egunetik abenduaren 31 arte zenbatuko da, eta emaitza egunetan gora biribilduko da.

3. Oporren ondorioetarako, hurrengo urteko urtarrilaren 6aren ondorengo ostirala arte (hura barne) izango da urte naturala. Urte naturalaren luzapen hori oporrak hartzeko baino ez da, eta ez zaie aplikatuko norberaren kontuetarako egunei, zeinak abenduaren 31 baino lehen agortu beharko baitira.

4. Urteko egutegian kontuan hartuko dira ALHAOn argitaratzen diren arauzko jaiegunak eta abenduaren 24a eta 31 eta, beraz, behar baino ordu gehiago sortuko dira. Ordu horien kopurua urtetik urtera aldatuko da, konpentsazio-egunak esango diegu eta hurrengo urteko 7a arte hartu ahalko dira.

Halaber, irailaren 21a enpresaren jaieguna izango da.

5. Baldintza zehatzetan, enpresaren banako baimenaren bidez, familia bateratzeko kontuetako eskaera arazoitu eta frogatua egonda, egutegia egokitzeko atsedena orduak (konpentsazio-egunak) egun osoko atsedenez besteko modu batean banatu ahalko dira.

6. Halaber, ordu-poltsa positiboa, salbuespenez eta zerbitzuko arduradunaren aldeko txostenaz, zerbitzuak era egokian egitea oztokatzen ez bada, atzerapenak konpentsatzeko erabili ahalko da, gehienez 10 ordu urtean.

7. Egutegi honetarako ezarritako baldintzak luzatuztat eta hurrengo urteetarako baliokidetasunak eguneratuztat joko dira, alderdietako batek ere aurreko urteko urriaren 1a baino lehenago haren amaiera iragartzen ez badu.

8. Norberaren bizitza eta familia lanarekin bateratzea egutegia inspiratu behar duen printzipioa da eta arduradunek hartu behar dituzten erabakietan jaso beharko da, zerbitzuen premiak mantentzeari utzi gabe.

19. artikulua. Oporrak konpentsatzeko salbuespeneko kasua

1. Oporrak ezin izango dira dirutan ordaindu, ez osotasunean, ez zati batean, kasu hauetan izan ezik: langileak urtean zehar lan-harremana amaitzen badu (erretiro kasua salbu), edota langilea eszedentzia egoeran, edo eginkizun-gabetze egoeran deklaratu bada, eta oraindik ez badu baliatu edo guztiz baliatu oporraldia.

2. Artikulu honetako aurreko idatz-zatiak aipatzen dituen ezohiko balizkoetan, langileak eskubidea du urtean baliatu ez dituen oporren zati proportzionala jasotzeko urtean lan egindako

hilabeteen eta egunen kopuruaren arabera. Urtea hamabirenetan kalkulatu da eta urteko edozein zati hilabete osotzat hartuko da.

3. Langilearen lan-harremana iraungitzeko arrazoia heriotza izanez gero, haren eskubidedunei egingo zaie 2. idatz-zatian xedatutako eskersaria.

20. artikulua. Oporrak hartzea eta zatitzea

1. Opor-egunetarako langileek eskubidea izango dute oporrak ekainaren 1aren eta irailaren 30aren artean hartzeko, eta gerentziari gutxienez oporrak hartzen hasi baino 2 hilabete lehenago jakinarazi beharko diote. Enpresa itxita egongo da abuztuaren 1etik 15era bitartean (biak barne).

2. Konpentsazio egunetarako edo atsedeen egunetarako urte osoan hartu ahalko dira, eta gerentziari gutxienez hilabete lehenago jakinarazi beharko zaio.

3. Halaber, Eguberriak eta Aste Santua bereziki hartuko dira kontuan; familiarengatik oporrak eduki ahal izango dira egun horietan.

21. artikulua. Oporrak aldi berean hartzea

Antolamendu, eraginkortasun eta aldi bateko jarduera txikiagoari egokitzeko arrazoiak direla-eta, zerbitzu edo lan-talde bereko langileek oporraldien zati bat aldi berean hartu ahalko dute, zerbitzuak beteko direla ziurtatuz gero eta premiarik gabeko lan pilaketak eragin ezean.

22. artikulua. Oporren plana

Nolanahi ere, ordezkariak sindikala eta langileen ordezkariak entzunda ezarriko da oporren egutegia edo plana enpresan, eta oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago jakingo dituzte dagozkien opor-egunak langile guztiek.

23. artikulua. Kasu bereziak

1. Oporrak hasi aurretik sortutako aldi baterako ezintasun bat dagoenean, langileak berriro altan egongo den aldi berri bat eska dezake oporrak hartzeko.

2. Oporrak baliatzeko denboraldia eten ahal izango da egoera bereziak gertatzen badira, hala nola, langilearen gaixotasuna, edo istripua. Egoera horiek aldatutakoan, interesdunak osatu ahal izango du oporraldia, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaitu.

3. Zerbitzuaren premiak direla-eta, enpresak hilabete baino gutxiagoko aurrerapenez oporrak baliatzeko eguna aldatzen badu, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortzen dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, alde aurretik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

4. Langileak urtean zehar hartutako atsedendiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea eragotziko. Halaber, dagozkion opor-egunen kopurua ez dute murriztuko, salbu eta norbere gaietarako hartutako baimenak edo diziplina zigorrak izan badira; kasu horietan, dagozkien proportziozko murrizketa aplikatuko da.

IV. kapitulua. Beste lan-baldintza batzuk

24. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak

1. Kalitatezko enplegu-baldintzen bila, ordezkariak sindikala eta enpresa bat datoz enpresa honen zerbitzugintza lanaldi arruntetik kanpo egindako orduak ahalik eta gehien murrizteko moduan antolatu beharrean.

2. Ildo horretatik, guztiz ezabatu dira lanaldi arruntetik kanpo egin ohi diren orduak.

3. Lanaldi arruntetik kanpo egin behar diren orduak ezinbestekoak baino ez dira izango, komunitateari kalte larriak eragiten dizkieten istripuak edo bestelako kalteak prebenitzeko edo konpontzeko orduak izan ezik.

4. Haiek egin aurretik eta derrigorrez, premia bereziko edo ezinbesteko kasuetan izan ezik, gerentziak behar diren neurriak hartuko ditu.

5. Plantillan behar baino langile gehiago baleude eta langile horiek zeregin bereziak egiteko kualifikazio egokia baleukate, lehentasuna izango dute boluntarioak direnek.

6. Enpresak, urtero, artikuluko honetako 3. eta 4. idatzi-zatien babespean egindako aparteko orduen kopuruaren txosten xehea eta etorkizunean haiek murrizteko hartutako neurriak argitaratuko ditu.

7. Enpresak egindako txostenak hitzarmenaren jarraipeneko batzorde paritarioari igorriko zaizkio.

8. Lanaldi arruntetik kanpo egindako orduak atsedenekoen denboran konpentsatuko dira, zerbitzuaren premiengatik ezinezkoa izan ezean; azken kasu horretan hitzarmen honetan xedatutakoa aplikatuko da.

9. Atsedeen-denbora konpentsatzeko honako irizpide hauen arabera egingo da:

a) Ezarritako lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzarengatik, oro har, ordu bat eta hiru laurdenetako konpentsazio atsedenaldira hartuko da laneguna baldin bada.

b) Eta bi ordukoa jaieguna edo gaua bada.

10. Aparteko orduak egiteagatik atsedeen-kompentsaziorako eskubidea daukan langileak berak aukeratuko ditu atsedenaldira horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egindako hiruhileko berean hartu beharko du atsedena, eta jaiegunetara eta igandeeetara meta daiteke; oporretara metatzeko aukera izango du, hiruhilekoaren barruan gertatuz gero.

11. Artikuluko honetan ezarritako konpentsazio-atsedenaldira, ondorio guztietarako, benetako lan-denboratza hartuko dira.

12. Edonola ere, langile bakoitzak lanaldi arruntetik kanpo egin ditzakeen orduen kopurua ez da urteko 20 ordu baino gehiagokoa izango lanaldi arrunta egiten bada, edo dagokion proportziozko zatia lanaldi laburragoa egiten bada.

25. artikulua. Lizentziak

Langileek arrazoi hauengatik lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazten eta ondoren justifikatzen badute:

a) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.

b) Amatasunagatik eta edoskitzeagatik.

c) Seme-alabak hartzeagatik edo adoptatzeagatik.

d) Senide baten heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik.

e) Aitatasunagatik.

f) Norberaren edo senideen ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik.

g) Betebehar publiko edo pertsonal saihestezinak betetzeagatik.

h) Eginkizun sindikalak eta prestakuntza sindikalekoak egiteagatik edo langileak ordezkatzegatik.

i) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

j) Zentro ofizialetako azken azterketetara bertaratzeagatik.

k) Adingabeak edo minusbaliatu fisikoak edo psikikoak zaintzeagatik.

l) Kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketetara joateagatik.

m) Ernalketa lagunduko teknika-tratamenduak jasotzera bertaratzeagatik.

Lizentziak baliatzen diren bitartean jasotako ordainsariak

Lizentzia aldietan langileei lehendik jasotzen zituzten ordainsari guztiak ordainduko zaizkie.

26. artikulua. Baimenak

Baimenak honako arrazoi hauengatik eskura daitezke:

a) Norberaren kontuetarako.

b) Norberaren gauzetarako.

c) Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkartze edo sindikatu arloetako gertakizun kolektiboe-tara joateko.

c) Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko.

27. artikulua. Izatezko bikoteak

Kapitulu honetan ezkontideen eskubideei buruz egin diren erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, lizentzia eskuratzeko, izatezko bikoteen erregistro pu-blikoan izena emanda izatearen ziurtagiria aurkeztu beharko da.

28. artikulua. Baimenak eta lizentziak eskatu eta ematea

1. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik, kapitulu honetan adie-razitako lizentziak eta baimenak beharrezkoa den aurrerapenarekin eskatu beharko dira idazki baten bidez, gerentziak erabaki dezan; nolana ere, lizentzia edo baimena bukatu ondoren, onuradunak gehienez bost eguneko epean justifikatu beharko du.

2. Aurreko paragrafoan idatzitakoak ez die gertaera kolektibo sindikaletara joateko baimenei eragiten. Baimen horiek baliatzeko, gerentziari idazki bat igorriko zaio 48 lanordu lehenago horren berri emanez, bulego-egutegiaren arabera.

3. Ongi justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea enplegatuen funtsezko eskubide absolutua da; izan ere, alde batera utzi ezin daitezkeen hainbat eskakizun dakartza berekin (giza eskakizu-nak eta eskakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan ez dago esaterik lizentzia ematea enpresaren hautazko eskumena denik, ezinbestean bete beharreko obligazioa baizik.

4. Aurreko idatzi-zatian adierazitakoaren ildotik, lizentziak emateko eskumena duen agintaritzak, behar den aurrerapenaz eta behar bezala justifikatuta eginiko eskaerak ezin izango ditu inoiz ukatu, ezta horiei buruzko erabakia atzeratu ere. Horrela, lizentzia horiek ematen di-renean eskatzaileak beti erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren beharrak gorde beharrak ez du horretan ondoriorik izango.

5. Lizentzien kasuan ez bezala, baimen horiek ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu guztietan bermatuko da zerbitzuak ematen dituen bulegoak baimena eskuratzen duen langilearen betebeharraren ardura hartuko duela, hirugarren pertsoneri edo enpresari kalterik eragin gabe.

29. artikulua. Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna

Edoskitzeagatiko etena eta adingabeak, aurreko senideak edo minusbaliatuak zaintzeko la-naldi murrizketa bateragarriak diren kasuan izan ezik, ezin izango da kapitulu honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu, eta gerora emandakoak lehenagotik baliatzen ari dena deuseztatzen du.

30. artikulua. Lantokira itzultzea lizentziak edota baimenak hartu ondoren

Dagozkien lizentzia eta baimenak baliatzeko epealdia amaiturik, langileek berehala itzuli beharko dute lanera eta haien absentzia agiri fede-emaileekin justifikatu, behar bezala justifi-katutako salbuespenezko zenbait kasu salbu.

31. artikulua. Lanera joatea, eta absentiak justifikatzea

1. Bere lanpostura joaterik ez duen langileak ahalik eta azkarren jakinaraziko du, eta, ondoren, behar bezala justifikatuko du.

2. Langilea gaixorik badago, baja-partea aurkeztu beharko du gehienez hiru egunetan, arreta-zerbitzu mediko eskudunek parte hori ematen duten biharamunetik zenbatzen hasita. Hori ez ezik, "aldi baterako ezintasuna berresteko komunikatu ofiziala" ere aurkeztu beharko du astean behin.

3. Medikuaren gai-egoeraren jakinarazpena, eman eta hurrengo lanegunean aurkeztu beharko da.

4. Langilea lanera joaten ez bada lizentzia hartzeko baliozko arrazoirik gabe, edo ondoren justifikatzen ez badu, ordu horiek berreskuratu egin beharko dira, langilearen departamentuko lanaren antolamenduak aukera hori ematen badu, edo ordainsarien zati proportzionala kenduko zaio, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

32. artikulua. Gaixotasun edo istripuengatiko lizentziak

1. Gaixotasun arrunta:

a) Langilea gaixorik badago edo istripua izan badu, eta horrek bere eginkizunak normaltasunez garatzea galarazten badio eta medikuaren txostenak eta osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badute, lizentzia hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, baita aldi baterako ezintasunagatiko espedientea ordeztzeko aldi osoan zehar ere. Enpresak aukera izango du legezko berme-baliabide guztiak aldeztetik erabiltzeko, aurretutako kopuruak itzultze aldera.

b) Enpresak lizentzia horiek kontrolatu ahal izango ditu, egokitzat jotzen duen moduan.

b) Gaixotasun arruntagatiko baja edo amatasun-lizentzia izanez gero, langileek ordain ekonomiko bat jasoko dute ordainsarien ehuneko 100 osatu arte.

c) Aurreko idatzi-zatian adierazitako konpentsazio ekonomikoa kobratzeko, langileak honako baldintza hauek bete beharko ditu:

1) Langileak —edo hark eskuordetzen duen pertsonak— bete egin behar ditu baja ofizialki onartzeko ezarritako izapide guztiak, indarrean den arautegiaren arabera, eta hitzarmen honetan ezarritako errekerimendu eta prozedura guztiak ere bete beharko ditu.

2) Medikuaren gomendioei jaramon egin beharko zaie.

3) Langilea prest azalduko da enpresako zerbitzu guztiek aginduko dioten azterketa medikoa egiteko.

4) Langilea ezin da baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekin bateraezina den jardura ordaindu edo ordaingabe batean aritu, dagokion diziplinazko erantzukizunaz gain.

5) Langileak ezin du gaixotasunaren edo istripuaren egoera nahita edo justifikaziorik gabe luzatu, dagokion diziplinazko erantzukizunaz gain.

f) Aurreko idatzi-zatian adierazitako ordainsariak jasotzeko, kontuan izango da alta emanda egoteagatik sortutako dirua, eta ordainsari-kontzeptu guztiak zenbatuko dira.

g) Horretarako, gaixotasunagatiko bigarren baja hartzen bada, lehenengo baja bera dela ulertuko da, biek arrazoi berberak badituzte eta bien artean gutxienez bentako laneko hilabete natural 1 igaro ez bada; benetako laneko hilabete naturalaren barruko oporraldiak ez dira zenbatuko.

h) Kapitulu honetan ezarritako baldintzetako batzuk ez betetzeak, ez-betetzea gertatzen den lehen egunetik aurrera eta prozesuak irauten duen bitartean, konpentsazio ekonomiko

gehigarria deuseztatzea eragingo du; hortik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako araubide orokorrean ezarritako ordainsariak jasoko ditu.

2. Lan-gaixotasunagatiko edo -istripuagatiko baja kasuetan, erakundeak beharrezko laguntza ekonomikoak baliatuko ditu kasu guztietan, aipaturiko ordainsariak ehuneko 100eraino osatu arte. Zenbaki honetan aipatzen diren ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arrunten edo lanetik kanpoko istripuen baje kasuan ezarritakoa hartuko da aintzat, eta bajaren aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoarekin gehituko dira zenbateko horiek. Horri dagokionez, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuen haborokinak 12 artean zatituko dira.

33. artikulua. Lan-absentismoa

Hitzarmena sinatu duten alderdiek absentismoaren prebentzioaren lehentasuna onartu dute, eta arazo horri aurre hartzeak honako hauek eskatzen dituela uste dute: zerbitzu medikoen funtzionamendu egokia, lanean segurtasun, higiene eta giro baldintza egokiak edukitzea eta aldi baterako ezintasuneko lizentzia behar bezala baliatzea, batetik langileen osasun fisikoa eta mentala behar bezala babesteko, eta, bestetik, langilea bere lanpostuan gutxiago falta dadin.

Era berean, bi alderdiek uste dute absentismoak indize jakin batzuk gainditzea kalte handia litzatekeela, eta murriztu beharra dagoela, eragin negatiboa duelako eraginkortasunean eta zerbitzuak behar bezala ematerakoan.

34. artikulua. Aitatasun-lizentzia

1. Haurra jaiotzeagatik, hartzeagatik edo adoptatzeagatik, lau asteko lizentziak emango dira, haurra jaio, edo hartu edo adoptatu beharreko haurra iristen den egunetik zenbatzen hasita. Iraupen hori zenbait kasutan luzatu ahalko da, esaterako, familia ugaria bihurtzen denean, erditze anizkoitzaren kasuan edo jaio, adoptatu edo hartutako haurra edo haren gurasoetatik edo seme-alabetatik familia unitatean bizi den edozeinek ehuneko 33ko edo gradu handiagoko desgaitasuna onartuta badauka.

2. Jaiotzaren ondorioz amaren edo semearen edo alabaren koadro klinikoa konplikatzen bada, edo jaiotza ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatzi-zatian aipatu den lizentzia bi egun baliodun luzatzeko aukera izango da, joan-etorriak ahalbidetzeko.

3. Eskubide hori seme-alabaren jaiotzagatiko baimena amaitzen denetik erabili ahalko da, legez edo ohituraz aurreikusita, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren ondoren edo hartzeko erabaki administratiboaren edo judizialaren ondoren, amatasuna amaitzen den arte edo hura amaitu eta berehala. Lanaldi osoko edo gutxienez ehuneko 50eko lanaldi partzialeko araubidean baliatu ahal izango da, baina kasu horretan enpresaburuarekin adostu behar da. Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio, behar adinako aurrerapenarekin, eskubide hori baliatuko duela.

35. artikulua. Senide baten heriotza, istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatiko lizentzia

1. 5 egun balioduneko lizentzia emango da ezkontidearen edo harekin bizi denaren, eta seme-alaben kasuan.

2. 3 egun balioduneko lizentzia emango da gurasoen, neba-arreben, aitona-amonen eta biloben eta lehen mailako ezkontza-ahaideen kasuan.

3. Bigarren mailako ezkontza-ahaide baten (koinatu-koinatak) kasuan, bi egun balioduneko baimenak emango dira.

4. Gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatzi-zatietan aipatutako lizentzia bi egun baliodun gehiagoz luzatzeko aukera izango da.

5. Senideek ongi egiaztatutako gaixotasun larria badute, iraupen bereko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea du langileak, lehen lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ostean, baina ohiko bizilekutik urrun egotearen luzapena ezarri gabe.

6. Aurrekoari dagokionez, gaixotasun larritzat, hain zuzen, osasun zerbitzu eskudunek hala jo dutena hartuko da.

7. Lizentzia-egunak segidan edo txandakakoak izango dira, eta lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira 14 egun natural baino gehiago igaro. Horretarako, lanaldi normalizatutzat 8 ordu ingurukoak hartuko dira.

8. Istripu edo gaixotasun kasuetan, baimena edozein unetan hartu ahalko da eragin duen egitateak badirauela frogatzen bada.

9. Behar bezala frogatutako gaixotasun larriaren kasuan, lizentzia hori orduka erabili ahalko da, gehienez ere lanaldiko 8 ordutaraino.

36. artikulua. Ezkontzeagatiko edo izatezko bikotea osatzeagatiko lizentzia

1. Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzeagatik, langileak egutegiko hogeitau eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du gertakariaren aurretik edo ondotik (eguna bera barne), edota oporraldiaren aurretik edo ondotik ere hartu ahal izango du, horrela nahi izanez gero.

2. Izatezko bikoteen kasuan, lizentzia eskuratzeko izatezko bikoteen erregistro publikoan inskribatu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.

3. Lizentzia horren onuradunek 4 urteko epean ez dute beste baterako eskubiderik izango arrazoi berdinarengatik.

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

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

1. Nahitaezko eginkizun publiko eta pertsonalak betetzeko behar adina denborako lizentzia eskubidea izango dute langileak, betiere lan-ordutegitik kanpo egiterik ez badute.

2. Artikulu honi dagokionez, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalak dira:

a) NANA, pasaporte, gidabaimena eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea, epaitegietako eta polizia-bulegoetako zitazioetara bertaratzea.

b) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo parlamentario gisako hautetsi moduan parte hartzen den gobernu-organoen eta horien mendeko batzordeen bileretara joatea.

Aurreko paragrafo b) letran bildutako betebeharrak betetzeko, langileak hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago sartzerik ez badu, eraginpeko pertsona hori nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro daiteke, berak horretarako eskaera egiten badu. Aipatutako eginkizunak betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik langileak kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, horien zenbatekoa dagokion erakundean dituen ordainsarietatik kenduko zaio.

38. artikulua. Sindikatuen, prestakuntzaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia

Eginkizun sindikaletarako, prestakuntza sindikalerako edo langileen ordezkarietarako lizentziak emango dira, hitzarmen honen Seigarren Tituluan xedatutakoaren arabera.

39. artikulua. Amatasun- eta edoskitze-lizentzia

1. Haurdun dauden langileak lanera joan gabe egon ahal izango dira haurra jaio aurreko azterketetara eta erditzea prestatzeko saioetara joateko, egiteko behar den denbora osoan. Dena dela, aldez aurretik, azterketa horiek lan-orduetan egin behar dituztela frogatu beharko dute.

2. Langilea, hamabi hilabete baino gutxiagoko semeari edo alabari bularra emateko, lanetik ordu betez joan daiteke egunero, eta ordu bat eta erdiz, erditzean ume bat baino gehiago jaio bazen. Aldi hori bi zatitan banatzeko aukera izango da, edo, horren orde, lanaldia murrizteko aukera izango da lanaldiaren hasieran edo amaieran, betiere xede horri begira.

3. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute lanaldia eteteko edo murrizteko eskubidea edoskitze artifizialaren kasuan. Horretarako, aitak eskaera egin beharko du eta ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hartu ezin dezakeela edo lizentziari uko egiten diola egiaztatuko du.

4. Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal du emakumezko langileak, edo bularra emateko orduak metatu, egunez egun zenbatuz, egutegiaren arabera, edo amatasun-bajaren ondoren eta osorik hartuz, edo eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batetik aurrera hartu gabe dituen orduak metatu, gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete 1i dagozkionak badira.

5. Umea garaia baino lehen jaio edo zernahi arrazoirengatik ospitalean geratu behar den kasuetan, langileek gehienez bi orduz lanetik kanpo egoteko eskubidea izango dute, lansari osoa jasoz. Era berean, lanaldia murriztu ahal izango dute, egunean bi orduz gehienez, ordainsaria proportzioan murriztuz.

6. Langileak zehaztuko ditu lizentzia hori baliatzeko ordutegia eta epealdia, bere lanaldi arruntaren barruan. Langileak 15 eguneko aurrerapenez ohartaraziko dio enpresari lanaldi arruntera itzuliko den eguna.

40. artikulua. Amatasun- eta aitatasun-lizentzia erditzean

1. Langileak haurra izaten badu, egutegiko 126 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea du, haurra desgaitua bada bi aste luza daiteke, eta erditzea anizkoitza bada, 150 egun arte. Interesdunak aukeratuko du lizentzia nola banatu, betiere sei aste erditu eta berehala. Ama hiltzen bada, aitak lizentzia osoa edo geratzen den zatia baliatzeko aukera izango du.

2. Arestiko idatzi-zatian xedatutakoa gorabehera, erditu ondoko sei asteko atsedenaldia (nahitaezkoa amarentzat) aparte utzi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldia hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo lizentzia aldiaren zati jakin eta etengabe bat, bai amarekin batera, edo harena amaitutakoan, baita ama aldi baterako ezintasunean badago ere.

3. Atsedenaldiak aldi berean baliatzen badira, atsedenaldi horien baturak ezin izango du aurreko idatzi-zatietan ezarritako egun kopurua gainditu, ezta erditze anizkoitzaren kasuari dagokion egun kopurua ere.

4. Oporraldia hasi aurretik langile batek amatasun-lizentzia hartzen badu, lanera berriz ere hasten den egunaren biharamunetik aurrera izango du oporraldia baliatzeko aukera, betiere urte naturalaren barruan.

5. Erditze goiztiarra gertatzen bada, edo, beste edozein arrazoi dela medio, jaioberriak ospitalean jarraitu behar badu erditu ostean, jaioberriak ospitalean igarotako egunak adina luzatuko da lizentzia, gehienez ere hamahiru aste gehiago.

6. Haurdunaldi- eta erditze-lizentzia idatzita eskatu beharko da, eta horrekin batera medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko da. Ziurtagiri horretan argi eta garbi jasoko da funtzionarioa erditu aurreko aldi dagoela, eta langileak baliatu gabeko denbora metatu nahi

duen edo ez ere adieraziko du instantzia horretan. Gero, erditzea gertatu zen data ere egiaztatu beharko da medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuta.

7. Haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzia: kasu horretan, enpresak amaren ordainsarien ehuneko 100 osatuko du.

8. Semea edo alaba hiltzen bada, prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du erditu ondoko 6 asteko nahitaezko atsedenaldea osatzeko falta diren egunetan, betiere atsedenaldira agortu ez bada. Giza irudirik ez duelako eta amaren sabeletik bereizita 24 ordutik behera daramalako fetuak giza nortasuna ez badu ere, aurrekoa aplikatuko da, betiere amaren sabelean gutxienez 180 egun eman baditu.

9. Lizentzia horrek iraun bitartean, prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahalko da.

41. artikulua. Ernalketa lagunduko tekniketako tratamenduetara bertaratzeko lizentzia:

Ernalketa lagunduko kasuetan, langileek lanera ez bertaratzeko aukera izango dute teknika horien eraginpean jartzeko, teknika horiek eskatzen duten denbora guztian.

42. artikulua. Haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko lizentzia

Gasteizko Udalerrian indarrean dauden adiskidetze-neurrien koadroan jasotakoa aplikatuko da. Koadroa erantsita dago.

43. artikulua. Adopzioagatiko edo hartzeagatiko amatasun- eta aitatasun-lizentzia

1. Haur bat legez adoptatzen edo etxean hartzen bada (adoptatu aurrekoa edo betikoa), lizentzia amatasun-baja adinakoa izango da, eta adopzio edo harrera anizkoitzaren kasuan, bigarren haurretik aurrera bi aste gehiagoz luzatu ahal da haur bakoitzeko, bai eta adoptatutako haurra desgaitua bada ere. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa eratzeko ebazpen judizialaren ondoren.

2. Gurasoek lan egiten badute, lizentzia nola banatu interesatuek erabakiko dute. Aldi berean edo bata bestearen ostean har dezakete, betiere etenik gabe. Atsedenaldira biek batera hartzen dituztenean, haien batura ezin daiteke izan aurreko atalean aurreikusitako egun kopurua baino handiagoa.

3. Lizentzia horrek iraun bitartean, prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal da.

4. Nazioarteko adopzioetan, gurasoek haur adoptatuaren jatorrizko herrira joan behar badute, langileak bi hilabetera arteko eskubidea du, eta, aldi horretan, guztizko ordainsariak baino ez ditu jasoko.

4. Arestiko idatzi-zatian xedatutakoa gorabehera, eta bertan jasotako kasurako, adopzio eta harreragatiko baimena (adoptatu aurrekoa nahiz betikoa edo sinplea), azken kasuan iraupena urte bat baino laburragoa ez bada, adopzioa eratzeko ebazpena baino lau aste lehenago hasi ahalko da.

44. artikulua. Adingabeak, aurreko senideak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatiko lizentzia

1. Legezko zaintza dela-eta, hamasei urtetik beherako haur baten edo inolako jardura ordaindurik egiten ez duen urritu fisiko edo psikiko baten ardura hartu behar duen langileak beren lanaldia ehuneko 13,33, 33,33 edo 50ean murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, aukeran, eta ordainsari guztiak, antzintasuna barne, proportzioan murriztuko zaizkio.

2. Legezko zaintza dela-eta lanaldia murrizten bada, langileak ezin izango du bestelako jardun ordainduetan aritu murriztutako ordutegian.

3. Lizentzia hori gozatzeko epea eta modua Langileen Estatutuetan aurreikusitakoa izango da; lizentzia horiek hamabi hilabeteko epea izango dute. Lizentzia eragin duten zirkunstantziak nabarmen aldatzen badira, aldiz, langileak lanaldi-murriztea aldatzeko aukera izango du. Bestela, enpresari jakinaraziko dio ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela, 15 eguneko aurrerapenez jakinarazi ere.

4. Ongi justifikatutako kasuetan, langilearen mende dagoen edo langilearekin bizi den ezkontidea, aita edo ama, edo odolkidetasunezko edo ezkontzako 2. mailarainoko senidea urritu fisiko edo psikikoak badira, lanaldi-murriztea eman ahal izango da, aurreko idatz-zatietan adierazitako baldintzetan.

5. Langileak oso gaixotasun larria duen lehen mailako senide bat zaindu behar badu, lanaldia ehuneko 50ean murriztuko zaio hilabete batean, eta ordainsarien ehuneko 100 jasoko ditu.

6. Artikulu honetan bildutako lanaldi-murriztea langilearen eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, gertaera eragile bera dela-eta bi langilek edo gehiagok eskubide hori sorrarazten badute, enpresak eskubide hori aldi berean gauzatzeko aukera mugatu ahal izango du antolamenduaren funtzionamenduko arrazoi justifikatuak direla-eta.

7. Halaber, eta minbiziak edo beste gaixotasun larri batek erasandako seme-alaba adingabea zaintzeko, eta guraso biek lan egiten badute, langileak eskubidea izango du lanaldia gutxienez erdira murrizteko, ordainsariak osorik jasoz, minbiziak (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo ospitaleratze luzea eta haren zuzeneko zaintza jarraitu eta etengabea eskatzen duen beste edozein gaixotasun larri erasandako seme-alaba adingabea ospitalean eta tratamendu jarraituan dagoen bitartean zaintzeko, hori dena autonomia-erkidegoko osasun-zerbitzu publikoaren edo osasun-organo administratiboaren edo, kasuan kasu, dagokion osasun-erakundearen txostenak frogatuta eta gehienez ere adingabeak 18 urte bete arte.

45. artikulua. Adingabea edo mendeko senidea zaintzeagatiko eszedentzia, adingabeen oporraldietan haiek zaintzeko eszedentzia zatitua, familia-elkartzeagatiko borondatezko eszedentzia eta norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia

Gasteizko Udalean indarrean dauden adiskidetze-neurrien koadroan jasotakoa aplikatuko da.

46. artikulua. Lanpostuarekin zuzeneko harremana ez duten zentro ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia

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

47. artikulua. Lekualdatzeagatiko edo ohiko bizilekua aldatzeagatiko lizentzia

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

Urtean gehienez etxe-aldaketa bat egiteko aukera izango da.

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

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

2. Ezin izango da hilean lau ordu baino gehiago hartu eskubide hori erabiltzeko.

3. Aurreko atalean dagoen mugatik salbuetsita eta, beraz, bazterturik geratzen da osasun-zentroetara joatea, baldin eta langileek horietara joan behar badute medikuaren derrigorrezko preskripzioak aginduta.

4. Langileak bere ardurapean dauden adinekoak, ezkontidea eta seme-alaba adingabeak medikuaren kontsultara lagundu behar baditu, lizentzia hartu dezake, gehienez 4 orduz hilean, eta behar bezala justifikatzen badu.

49. artikulua. Norberaren kontutarako baimen-egunak

Norberaren kontu ordainduetarako 6 eguneko baimena dago, edo langileak zerbitzuan emandako denboraren zati proportzionala.

Norberaren kontuak eta familia-arazoak konpontzeko lizentzia-egun horiek zatitzeko aukera izango du langileak; zati horiek gutxienez bi ordukoak izango dira, eta lanegun erdikoak gehienez.

50. artikulua. Antzinasunagatiko lizentzia

Langileek eskubidea izango dute norberaren kontuetarako 2 baimen-egun gehiago sei-garren hirurtekoa betetzen den egunaren biharamunetik, eta zortzigarrena betetzen denetik betetako hirurteko bakoitzeko gehienez beste egun bat gehituko zaio, kontuan izanda benetako zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko dela, izan enpresan izan edozein administrazio publikotan emanda, bai karrerako funtzionario bai bitarteko, administrazio- zein lan-zuzenbideko araubidean kontratatuta. Artikulu honetan jasotakoa Gasteizko Udalak bere langile lan-kontratudunentzat onartzen duen unean jarriko da indarrean.

51. artikulua. Norberaren interesengatiko lanaldi-murrizketa

Lanaldia norberaren interesengatik murriztea langileen eskubidea da, betiere lanaldiaren antolamenduak ez badio enpresari gastu gehiago eragiten.

Lan-murrizketa metatua antolatzearen ondorioz, lanaldi metatuetan sortzen diren lizentziak estali behar badira, adostutako lanaldi-ehunekoaren arabera egingo dira ordezkatzek, eta ez lortutako metatze-akordioaren arabera.

Lizentziak itundutako lanaldiaren arabera zenbatzen dira, eta ez aurreikusitako gauzatze-egutegiaren arabera.

Ezin izango da norberaren interesengatiko beste lanaldi-murrizketa bat eskatu, aurrekoa amaitu zenetik 12 hilabete igaro arte.

Lanaldia ehuneko 20 eta ehuneko 13,33an murrizten denean, murrizketa horrek gutxienez hamabi hilabete dirauenean, enpresak osorik eutsiko die gizarte-segurantzarako kotizazioei.

52. artikulua. Ikasketak egiteko baimena

1. Baimena eman ahal izango zaie langileei, betetzen duten funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzenean zerikusia duten gaiei buruz profesionalki hobetzeko ikasketak egiteko, baldin eta prestakuntza-zentroan ikasketa horiek egiteko onartzen badituzte.

2. Baimen honen iraunaldia ezin izango da izan ikasturte akademikoari dagokiona baino luzeagoa.

3. Baimen horrek zerbitzuagatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

4. Euskara-ikastaroetara bertaratzea salbuetsita geratzen da, hitzarmen honen Seigarren Tituluan araututakoaren arabera.

53. artikulua. Barne lanbide-sustapeneko probengatiko baimena

Enpresan bertan edo beste erakunde batean hautaprobak egiteko baimenak eman ahal izango dira, proba horiek egiteko beharrezko denborarekin.

54. artikulua. Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimena

1. Norberaren kontuetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, baina kobratzeko eskubiderik gabe.
2. Baimen honen iraupena gutxienez egutegiko segidako 7 egunekoa izango da, eta meta-tutako denbora ezin izango da bi urtean behin sei hilabetetik gorakoa izan.
3. Salbuespen gisa, zazpi egunetik beherako baimenak emateko aukera izango da. Kasu horretan, orduko unitatea aintzat hartuta zenbatuko da deskontua.
4. Baimen hori eman ahal izango da langileek hautatzeko ikastaroetan edo Administra-zioaren edo bestelako enpresaren kategorietara igartzeko praktikaldietan parte hartzeko aukera izan dezaten. Halakoetan, ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen denborarako emango da baimena, eta ez du inolako ordainsaririk kobratzeko eskubiderik emango.

55. artikulua. Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako talde-ekital-dietara joateko baimena

1. Biltzarretara, ikastaroetara, mintegietara, sinposiumetara, topaketetara, saioetara, ma-hai-inguruetara, hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara, eta bestelako bilera kolektiboetara bertaratzeko (zientifikoak, teknikoak, lanbidekoak, elkargokoak, asoziatiboak, edo sindikalak), urtean 15 eguneko denboraldi zatigarriko baimenak eman ahal izango dira.
2. Jorratuko diren gaiak enpresarentzat interesgarriak badira, dietak, bidaia-gastuak, ego-naldia eta izen-emate gastuak ordaindu ahal izango zaizkio langileari. Kasu horretan, ahalik eta denbora-tarte laburrenean, ikasitakoari buruzko eta ikasitakoa enpresaren zerbitzuaren mesedetan aplikatzeko aukerei buruzko txostena aurkeztu beharko du.
3. Langilearen intereserako eman den baimenak ez du ezein kontzepturengatik —dietak, bidaia-gastuak, egonaldia edo izen-ematea barne— inolako kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik emango. Interesdunaren kontura izango dira gastu horiek guztiak.

Bigarren titulua. ordainsarien araubidea

V. kapitulua. Araubide orokorra

56. artikulua. Ordainsariak. Aplikazio-eremua

1. Enpresako langileei Langileen Estatutuaren arabera baino ez zaie ordainduko, ordain-sari-kontzeptuen aplikazioaren arabera, eta hitzarmen honetatik aplikagarri gertatzen diren zenbatekoetan, enpresaren hobekuntza programen bidez pizgarriak ezar badaitezke ere.
2. Bere onurarako, langileek ezin izango dute ondasunen banaketetan parte hartu, ez eta hitzarmenean jasotzen ez diren ordainsariak jaso. Aurrekontuak edo proiektuak prestatzeagatik, lanak zuzentzeagatik edo ikuskatzeagatik, aholkularitza, auditoriak, kontsultak egiteagatik, eta txostenak eta irizpenak emateagatik ezin izango da aparteko ordainsaririk jaso.
3. Artikulu honen aurreko paragrafoetan zehaztutakoa ez betetzea erantzukizun pertsonaleko arrazoa izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat zein irregulartasunaren berri emateko ardura duten pertsonentzat.
4. Lanaldi partziala edo lanaldi murriztagoa egiteko eskubidea daukaten langileek horri proportzionala zaion ordainsaria jasoko dute.

57. artikulua. Ordainketaren antolamendua

Langileen ordainsarien ordainketaren antolamenduak lehentasuna izango du egin behar den beste edozeinen gainetik.

58. artikulua. Publizitatea

Soldata-taulak ezagunak izango dira guztientzat eta, edonola ere, datu pertsonalen babesari buruz indarrean dagoen araudia beteko da.

59. artikulua. Soldata

1. Soldataren kontzeptua, arauketa eta egitura Langileen Estatutuan eta hitzarmen honetan ezarritakoak izango dira.

2. Langileak talde hauetan edo Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko parekoetan taldekatuta egongo dira, sartzeko eskatu zaien titulazio mailaren arabera:

A taldea: doktore-, lizentziatu-, ingeniari- nahiz arkitekto-titulua edo baliokidea.

B taldea: ingeniari tekniko, unibertsitateko diplomadun edo arkitekto tekniko titulua, 3. mailako lanbide heziketa edo baliokidea.

C taldea: batxilergo titulua, 2. mailako lanbide heziketa edo baliokidea.

60. artikulua - Ordainsariak, soldata-taulak eta ordainsari kontzeptuak

1. Enpresako langileei ordaintzeko kontzeptu hauek baino ez dira kontuan hartuko: oinarrizko soldata, antzinasuna, dedikazio bereziko osagarria, aparteko zerbitzuak eta zerbitzuagatiko kalte-ordainak. Produktibitateko osagarria, kasuan kasu.

2. Oinarrizko soldataren zenbatekoak erantsitako taulan enpresako langileen kategoria bakoitzeko adierazitakoak izango dira.

3. Dedikazioko eta lanaldia luzatzeagatiko osagarriak hitzarmen honen 63. artikuluan eta hurrengoetan araututakoak izango dira.

4. Enpresako langileen ordainsarien zenbatekoek Gasteizko Udaleko langileei aplikatu behar zaien aldakuntza bera izango dute.

61. artikulua. Antzinasuna

1. Enpresako langileen antzinasuna enpresan onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hiru urtekoen bitartez gauzatuko da. Hiru urtekoak hura betetzen den egunaren ondorengo hileko lehen egunaz geroztik zenbatuko dira, hura 1a ez balitz.

Kalkulu horretarako edozein administrazio publikotan, edozein estatutu eta lan araubidetan, zein euren kapital sozialaren ehuneko 50ean baino gehiagotan haien mendekoak diren enpresa edo erakundeetan emandako benetako zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko da.

Antzinasunagatik onartutako hiru urteko bakoitzeko talde bakoitzarentzat finkatutako kopuru bat ordainduko da, koadro honetan adierazitakoaren arabera. Zenbatekoak eurotan daude adierazita.

2. Antzinasunagatiko zenbatekoak erantsitako taulan langile talde eta kategoria bakoitzarentzat adierazitakoak izango dira.

Kategoria	Soldata
Saileko burua	51.331,13
Goi-mailako tituluduna	42.034,21
Erdi-mailako tituluduna	37.273,19
Kudeaketa teknikaria	37.273,19
Administraria	30.172,19

Langile bat, bere sailkapen-taldea baino goragoko taldeko lanpostura igotzen bada, araututako prozeduraren bitartez, antzinasunagatik, sailkapen-talde berriari dagokion zenbatekoa jasoko du.

62. artikulua. Lanbide-kategoriak

Enpresako lanbide-kategoriak hauek dira:

- Saileko burua
- Goi-mailako tituluduna
- Erdi-mailako tituluduna
- Kudeaketa teknikaria
- Administraria.

Lanbide-kategoria bakoitzari dagozkion eginkizunak hitzarmen honen eranskinean garatu dira.

63. artikulua. Dedikazio bereziko osagarria

1. Dedikazio bereziko osagarriak lanpostu jakin batzuen ezaugarri bereziak ordaintzen ditu, eskaera bereziak betetzeko aginduei dagozkienak hain zuzen (ohiko lanaldia baino luzeagoa egitea, dedikazio bereziak, prestasuna eta bateraezintasuna); horren arabera, dedikazio bereziko osagarrian, honako modalitate hauek ezarri dira:

Taldea	Kategoria	2016 urtea	
		Hilabetekoa	Urtekoa
A	Saileko burua eta goi-mailako tituluduna	54,99	769,92
B	Ingeniari tekniko, arkitekto tekniko diplomadun, 3. mailako lanbide heziketa Kudeaketa teknikaria	44,52	623,29
C	Administraria	39,93	558,95

- a) Luzatutako lanaldiaren modalitatea.
- b) Erabateko prestutasunaren modalitatea.
- c) Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestutasunarekin.

Kontseiluak onartu baino lehen, sindikatueta ordezkariekin negoziatuko da.

64. artikulua. Luzatutako lanaldiaren modalitatea

1. Luzatutako lanaldiaren modalitateak urtean benetan 93 ordu gehiago egitea saritzen du. Orduak lanaldi zatituko araubidean eta txandakako araubidean egin daitezke, eta larunbatetako eta jaiegunetako lana zenbatu daiteke, enpresak lanpostuen zerrendan hala zehazten badu, irizpide murriztaile eta bereizgarriei jarraikiz, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren.

2. Luzatutako lanaldia duten lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldatetik ateratako kopuruaren ehuneko 10 jasoko dute.

65. artikulua. Erabateko prestutasunaren modalitatea

1. Erabateko prestutasunaren modalitateak honako hau dakar berekin:

a) Langileak ezin izango du diru-irabazpidea ematen duen beste jarduerarik bete, arlo publikoan zein pribatuan.

b) Lanpostu baten titularrak bere lanalditik kanpo ordutegi malguan bere lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko erabateko prestutasuna izan beharko du eta eskatzen zaionean lanpostuan egon, zerbitzuaren premiek edo larrialdi egoerek hala agintzen badute. Lekualdatzeak eta antzeko beste agindu batzuk ere bete beharko ditu.

b) Ohiko lanalditik kanpoko aparteko zerbitzuak egiteagatik ez du konpentsazio ekonomikorik edo atsedeen denborarik hartzeko eskubiderik izango modalitate honetan lan egiten duenak.

b) Zerbitzuaren premiak direla-eta lan horiek egiteko beharrik ez badago, langileak ez du inolako kalte ekonomikorik jasango.

c) Enpresak lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko eskumena izango du, betiere zerbitzuaren beharren arabera ezinbesteko gutxieneko aurrerapenarekin jakinarazita.

2. Erabateko prestutasuna eduki behar duten lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldatetik ateratako kopuruaren ehuneko 20 jasoko dute.

66. artikulua. Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestutasunarekin

1. Erabateko prestutasuna duen luzatutako lanaldiaren modalitateak adierazitako kontzeptu guztiak (luzatutako lanaldia eta erabateko prestutasuna) saritzen ditu, eskakizun eta ondorio guztiak aintzat hartuta.

2. Erabateko prestutasuna duten luzatutako lanaldiko lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldatetik ateratako kopuruaren ehuneko 25 jasoko dute.

67. artikulua- Baldintzak betetzea

Diru-irabazpiderik ematen duen beste jarduerarik ez betetzeko agindua haustea hutsegite larriari dagokion diziplina-erantzukizuna eragingo du, erabateko prestutasunaren edota erabateko prestutasuna duen luzatutako lanaldiaren modalitateko lanpostuen kasuan. Horretaz gain, langile horiek automatikoki osagarria jasotzeari utziko diote eta horretarako, gutxienez urtebetez, ordainsari osagarria jasotzeko ezarritako baldintzak betetzen dituztela egiaztatzeko ikuskapenak egingo zaizkie.

68. artikulua. Aparteko ordainsariak

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, erregulazioa, egitura eta zenbatekoa dagokion araudian zehaztu dira.

2. Aparteko pagak urtean bi izango dira. Aparteko paga bakoitzaren zenbatekoa hileko batekoa izango da. Ekainean eta abenduan kobratuko dira.

3. Aurrerakinak langileek eskatuta emango dira hileko nominaren edo seihilekoari dagokion aparteko ordainsariaren kontura, gehienez eskatzen den unean sortu diren hileko ordainsarien ehuneko 90eraino. Hura ematea dagokion "hileko ordainsarien konturako zenbatekoa" izango da eta hurrengo hileko nominan egingo zaio atxikipena. Langileak hilaren lehenengo sei egunetan egin beharko du eskaera.

69. artikulua. Produktibitate-osagarria

Produktibitate-osagarria pertsonala izango da eta errendimendua, aparteko jarduera eta lanpostuan jarduteko interesa eta ekimena ordaintzen ditu, zein ere den langilearen kategoria eta soldata. Gehienez ere oinarritzko soldataren ehuneko 15 izango da Gasteizko Udalaren Akordio Arautzaileak xedatu duenez.

70. artikulua. Aparteko zerbitzuengatik emandako eskersariak

Aparteko zerbitzuengatik eskersarien zenbatekoa ezingo da finkoa izan eta ezingo dira aldian behin sortu, eta honako bi modalitate hauetako bati egon beharko dute lotuta:

a) Ohiko lanalditik kanpo egin eta atsedeneko denboran konpentsatu ez diren zerbitzuen, apartekoen zein berezien, konpentsazioa, zerbitzu publikoaren kontingentziengatik egin direnean.

b) Konpentsazioa lanpostu batek egin behar dituen zereginen nekagarritasuna, arriskua edo toxikotasuna unean-unean edo ustekabean larritzeagatik, gaueko eta/edo jaieguneko lana barne, inguruabar horiek unean-uneakoak edo noizbehinkakoak baino ez badira.

71. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatik eskersariak

1. Aparteko zerbitzuak egiteagatik emandako konpentsazioa irizpide hauen arabera ordainduko da:

a) Lanegun batean egindako aparteko ordu bat ohiko ordua gehi ehuneko 75 izango da.

b) Gaueko ordutegian edo jaiegunean egindako aparteko ordu bat ohiko ordua gehi ehuneko 100 izango da.

2. Ez da konpentsaziorik edo hartzekorik egongo berariazko osagarria kalkulatzeko erabateko prestutasunaren edota erabateko prestutasuna duen luzatutako lanaldiaren modalitateak sartzen diren lanpostuetan.

3. Aparteko zerbitzuengatik sortu behar diren kopuruak haiek egiten diren ondorengo hileko nominan ordainduko dira, salbuespenez beti eta denboran hartzea ezinezkoa denean.

72. artikulua. Noizbehinkako egoerek eragindako aparteko zerbitzuengatik eskersariak

1. Noizbehinkako egoerek eragindako aparteko zerbitzuengatik eskersariak modalitate hauetan egongo dira: gaueko lana eta jaiegunekoa.

a) Gaueko lana: gaueko ordutegia 22: 00etatik 6: 00etara bitartekoa da. Alabaina, lanaldiaren erdia edo gehiago gauean egiten bada lanaldi osoa gaueko txandan egin dela hartuko da aintzat.

b) Jaieguna: jaieguneko lantzat honako hau hartuko da: larunbateko edo jaieguneko 22: 00etatik igandeko edo jaieguneko 22: 00etara egindakoa.

2. Kontzeptu horiengatik ez da aparteko zerbitzuen ordaina jasoko lanpostuan, berariazko dedikazio osagarria kalkulatzeko, haien ohikotasuna dela-eta inguruabar horiek kontuan hartu badira.

3. Osagarri hori ezingo da aldian aldikoa izan, haren zenbatekoak ezingo dira finkoak izan, eta ezingo du banako eskubiderik sortu ondoz ondoko aldietan.

4. Lan horiek egiteko, derrigorrez, salbuespeneko egoeretan edo kasu larri eta atzeraezinetan izan ezik, lehenagoko idatzizko baimena beharko da. Baimen horretan kontzeptu hori bere modalitate bakoitzean esleitzea onartzeko arrazoiak argituko dira.

5. Enpresa honetako langile batek osagarri hori hartzeko ordutegia, guztira, ezingo da inola ere izan haren ohiko lanaldiaren ehuneko 10 baino handiagoa.

6. Artikulu honetako hurrengo idatz-zatiei dagokienez, "lan egindako aparteko ordua" formula honen kalkuluaren emaitza izango da:

Soldata / Ezarritako urteko lanaldia

7. Artikulu honetan jaso diren noizbehinkako egoerak irizpide hauen arabera konpentsatuko dira dirutan:

a) Gaueko ordutegian lan egiten duten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 25eko igoera edo konpentsazioa jasoko dute.

b) Jaiegunetan lan egiten duten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 50eko igoera edo konpentsazioa jasoko dute.

c) Gaueko orduetan eta gainera jaiegunean lan egiten duten langileek lan egindako ordu bakoitzeko ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 75eko igoera edo konpentsazioa jasoko dute.

73. artikulua. Zerbitzuari dagozkion kalte-ordainak

Langileek eskubidea izango dute zerbitzuagatik egindako gastuengatik kalte-ordaina jasotzeko, Gasteizko Udaleko langileentzat erregelamenduz ezarritako zenbatekoetan eta baldintzetan.

VI. kapitulua. Nominen kudeaketa

74. artikulua. Nominen berregituraketa

Enpresako langileen nominetan ezarritako ordainsarien eskemaren araberako ordainsari-kontzeptu guztiak azalduko dira.

75. artikulua. Beste lanpostu bati atxikitzea

1. Langileren bat bere lanekoak baino handiagoak diren ordainsariak dituen lanpostu bati behin-behinean atxikitzen bazaio, pertsona horrek lanpostuari esleitutako ordainsari osagarriak jasoko ditu.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoaren kalterik gabe, funtzionarioak aldi baterako osagarria jasoko du diferentziagatik baldin eta, lehen betetzen zuen lanpostua ezabatu dela-eta lanpostutik kendu dutelako edo edukian gerora sortutako aldaketak direla-eta lanpostutik mugiarazi dute-lako, behin-behineko atxikipenean baldin badago eta lanpostu berriari esleitutako ordainsariak utzitako lanpostuari dagozkionak baino baxuagoak badira; interesdunak parte har dezakeen lehenengo lanpostuen betetzea ebatzi arte iraungo du osagarri horrek.

3. Langileak erabakiko du lan horiek egin edo ez. Alabaina, beharra larria eta atzeraezina denean, nahitaezko esleipena egingo da, interesdunari entzun ondoren eta langileen ordezkaritza-organoari jakinarazi ondoren.

76. artikulua. Nominak helbideratzea

1. Enpresako langileek euren hartzekoen nominak eta ordainsarien ordainketa helbideratu behar dituzte, eurek hautatutako finantza-erakundeen kontuetan.

2. Aurreko idatz-zatian azaldutakoaren ondorioetarako, langileak bere hartzekoen helbideratzean enpresari idazki bat igorri beharko dio banku-helbideratze agindua eta bankuko kontu-korrente zenbakia argi azalduz -nominaren transferentzia eta ordainsarien helbideratzea non egin behar den-.

77. artikulua. Sortzapena eta likidazioa

1. Ordainsariak hilabete osoarekin sortu eta ordainduko dira, langileak dagokion hilaren lehen egunean duen egoerari eta eskubideei erreparatuta. Horren salbuespen izango dira egoera hauek, egunak aintzat hartuta kitatuko direnak:

a) Zerbitzu aktiboan sartzeko edo zerbitzu horretara bueltatzeko hilabetea; ordainsarirako eskubiderik gabeko lizentziak amaitu ondoren, zerbitzura bueltatzeko hilabetea; eta lanpostu berrirako atxikipena indarrean sartzen den hilabetea, baldin eta ordainsarietan alderik bada lanpostu honen eta aurrekoaren artean.

b) Ordainsarirako eskubiderik ematen ez duten lizentziak gozaten hasteko hilabetea, eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio-egoera batera igarotzeko hilabetea.

c) Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetea; hala ere, ez zaio irizpide horri jarraituko eskubi-dea sortu eta hurrengo hilabeteke lehenbiziko egunetik hilabete osoen arabera sortzen diren pentsio-araubideen peko langile publikoen heriotza edo erretiro-kasuetan.

2. Aparteko ordainsaria sortzen den egunera arte langile publikoak egin duen zerbitzu-denborak ez badu hartzen ekaina edo abendu aurreko sei hilabeteke epe osoa, aparteko ordainsari horien zenbatekoa proportzioan murriztuko da.

Hirugarren tituluan. Prestazio pasiboen babes sistema osagarria eta laguntzen beste hobekuntza batzuk

VII. kapitulua. Prestazio pasiboen babes sistema osagarria.

78. artikulua. Elkarkidetzako pentsio osagarrien sistema

1. Elkarkidetzako pentsio sistema osagarrietara atxiki beharko da enpresa, betiere langileak pentsio-sistemara atxikitzearekin ados daudela ziurtatu ondoren.

2. Pentsio sistema osagarriari atxikitako enpresak langileen nominetan egin beharreko deskontuak egingo ditu, eta ekarpenak eta urteko soldatak puntualtasunez ordaintzeaz arduratuko da.

3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek pertsonen arteko elkartasuna eta arriskuen banaketa egokia oztopatzen dutenez, enpresako gainerako langileentzat ezarritako pentsio-sistemara atxikitzen ez diren langileentzat enpresak ez du bestelako kanpoko edo banakako aurreikuspen sistematik soldatan ordainduko edo inolako modutan konpentsatuko.

4. Enpresak ezarrita dagoen pentsio-planaren jarraipen- eta kontrol-organoen funtzionamendua erraztuko du, eta eremu honetan indarrean dagoen araudiak aurreikusitakoa bermatuko du.

5. Kuota, enpresak eta langileak partekatutako ekarpena, Elkarkidetzako-BGAEren prestazioen araudian ezarritako lanbide-kategoria bakoitzaren kotizazio-oinarrien gaineko ehuneko 7koa izango da.

79. artikulua. Ohiko erretiroa

1. Langileen ohiko erretiroa ofizioz ebatziko da unean-unean indarrean dagoen antolamendu-juridikoak ezarritako adina betetzean.

2. Giza baliabideak arrazionalizatzeko programaren helburuz eta haren esparruan, langileentzat adinagatiko borondatezko erretiro-sari bat ezarri da, hurrengo artikuluan ageri diren zenbatekoetan:

a) Eskaera, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko aurreikusitako adina betetzeko eguna baino hiru hilabete lehenago egiten badute.

b) Erretiro hori, kasuan kasu eska daitekeen aurretiazko izapidetzearen erantzuna jaso ondorengo hilabetearen barruan hartzea.

3. Edonola ere, borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak.

4. Hilekoen kopurua zehazteko helburuarekin, 1. idatz-zatian azaltzen diren baldintzetako baten bat betetzen ez duten langileei erretirorako urte bat gutxiago geratzen zaiela ulertuko da; salbu eta alde aurretik egin beharreko tramitea ez egin arren adina betetzen den egunean erretiroa hartzeko ahalmena duena.

Artikulu honetan ezarritakoa aplikatzeari dagokionez jarraipeneko batzorde paritarioak etorkizunerako gomendioak aztertu, ebaluatu eta egingo ditu.

80. artikulua. Adinagatiko erretiro aurreraturako sariak

I. Borondatezko erretiro aurreraturako edo lan-harremana borondatez uzteagatiko sari bat ezarri da langileentzat, erretiro egoerara iristen denerako. Sari hori enpresaren konturako osagarri gisa jasoko da, behin baino ez da ordainduko eta haren zenbatekoa eskala honen arabera kalkulatu da, urteko osoko ordainsari gordinak erreferentzia izanik beti, ordainsari hori hila-beteka hainbanatuko delarik -urtez urte-:

ADINA	HILEKOEN KOPURUA
60-61urte	21
61-62	17
62-63	12
63-64	9
64-65	6

Enpresak bere borondatea adierazten du 2019ko urtarrilaren 1az geroztik (Estatuko legeagatik), une horretan aplikatu beharreko lan eta gizarte-segurantzari buruzko legedian xedatutakoa betez, langileen erretiro partziala sustatzeko neurriak aplikatzeko, txanda-kontratuaren edo antzekoen bidez.

81. artikulua. Pizgarria jaso duen behin betiko borondatezko baja

Langileak Gizarte Segurantzako sistema publikoaren kotizaziopeko erretiroko pentsioa jasotzeko baldintzak betetzen ez baditu eta 60 urtez gorakoa bada, borondatezko erretiro-prima jasotzeko eskubidea du gainerako langileen zenbateko berean, betiere pentsio hori hitzarmen honetako epeetan izapidetzen bada eta enpresak langilearen behin betiko bajatzat onartzen badu.

82. artikulua. Bizi eta ezgaitasun aseguru

Enpresak aseguru poliza bat kontratatuko du langileen heriotzaren edo erabateko baliaezintasun iraunkorraren eta guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuei aurre egiteko edota zuzenean egingo die aurre. Langileak erakundean baja hartzen badu, erabateko baliaezintasun iraunkorraren estaldura, estaldura orokorraren bikoitza izango da.

Enpresan baja hartzen ez badu estaldura orokorra ordainduko zaio, baina langilea beste lanpostu batean jarri ondoren, prestazioa jasotzeko egoeran egongo balitz berriz, kasu horretan jaso denaren eta aseguru horrek eskubide hori berriz ere baliatzeko unean duen balioaren arteko aldea besterik ez du jasoko.

Guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuan estaldura orokorra halako bi jasotzeko eskubidea onartzeko gehieneko adina 60 urte dira, baina adin horretan borondatezko erretiroa hartzeko baldintzak betetzen ez dituzten langileei estaldura orokorra halako bi ordainduko zaie.

Estaldura 50.000 euro izango dira; halako bi istripuak eragindako heriotzetan, eta halako hiru trafiko-istripuetan, polizaren egungo baldintzen arabera. Nolanahi ere, ordainketa-irizpideak polizako berak izango dira. Enpresa ez da arduraduna izango polizan bildu ez diren istripuen kasuan.

Hitzarmen hau sinatzean langileei aseguru-polizaren kopia bana emango zaie, baita baldintzak aldatzen diren bakoitzean ere.

Enpresak langileen kalteengatiko erantzukizun zibila estaliko duen aseguru bat kontratatuko du.

83. artikulua. Ezintasun osoa eta jarduneko zerbitzura itzultzea

Ezintasun osoa aitortzen bada, langileek jarduneko zerbitzura itzultzeko eskubidea izango dute beren ezintasunarekin bat datorren lanpostuan, betiere ez badituzte 55 urte bete, honako araudi honi jarraikiz:

Lehenengoa. Ohiko lanpostuko eginkizunak betetzeko gaixotasun arruntak, lanbide-gaixotasunak edo laneko istripuak eragindako ezintasun osoa aitortu zaien langile guztiek eskubidea izango dute, aitorten hori egiten den unean.

Bigarrena. Ohiko lanposturako baliaezintasun osoa aitortzen zaien 55 urtetik beherako langileek, beste lanpostu batean kokatzeko nahia adierazten badute. Eskaera hori nahitaez egin beharko dute idazki bidez ezintasuna aitortu den unetik zenbatzen hasita gehienez lau hilabeteko epean.

Hirugarrena. . Aurreko idatz-zatian ezarritako lau hileko epea igarotakoan langileren batek beste lanpostu batean sartzeko baimena eskatu ez badu, eskubide hori galdu egingo du eta ofizioz enpresak kalte-ordainaren aldea ordainduko dio Ezintasun Iraunkor Osoaren Ebazpena eman zenean indarrean zeuden zenbatekoen arabera, eta langile horrekiko lan-harreman guztiak eten egingo dira.

Laugarrena. Beste lanpostu batean kokatzeko aukera baliatzen duen langileari, haren eskaera enpresaren erregistroan sartu zen unetik bi hilabeteko epean aitorturiko ezintasun iraunkor osoarekin bateragarriak diren eta hutsik dauden lanpostuak eskainiko zaizkio. Lanpostu horiek langilearen jatorrizko titulazio taldekoak —titularra deneko eskala berarekin— zein ondoko beheragoko taldekoak izango dira.

Bosgarrena. Adierazitako baldintzak betetzen dituen lanpostu hutsik ez badago enpresak bi hilabeteko epean jakinaraziko dio langileari, eta eskaera erregistratu zen unetik zenbatzen hasita urtebeteko epean beste eskaintza bat egin beharko dio. Epe hori agortutakoan, ezintasun iraunkor osoaren Ebazpenarekin bateragarriak diren lanpostu hutsen eskaintzarik egin ezin bada, Enpresa berriz ere saiaturiko da hurrengo urtean. Saiakera horrek ere huts egiten badu hirugarren bat egingo da, azkena, eta azken horrek ere huts egiten badu, ezintasun iraunkor osoaren ebazpena egin zen egunean itundutako zenbatekoarekin likidatuko da aseguruia eta amaiera emango zaio berriz kokatzeko espedienteari.

Seigarrena. Dauden lanpostu hutsen berri eman bazaio langileari eta bi hilabeteko epean langileak lanposturik aukeratzen ez badu, aurkeztutako proposamenak ez dituela onartzen ulertuko da eta langileak idatzita azaldu beharko ditu lanpostu hori ez hartzeko dituen arrazoiak bi hilabeteko epea amaitu eta hurrengo hilabetean.

Langileak izapide horiek betetzen ez baditu, ulertuko da langileak uko egiten diola berriz kokatzeko eskaerari eta hitzarmenean itundutako zenbatekoa ordainduko zaio ezintasun iraunkor osoaren balioaren arabera eta enpresarekiko lan-harreman oro galduko da.

Proposamena onartzen ez badu, horretarako aurkezten den idazkiaren bitartez egiaztatuta, ezinbesteko kausak egiaztatu beharko ditu langileak, edo eskainitako lanpostuak betetzeko ezintasun fisikoa duela. Mediku-agiriaren bitartez, enpresak lanpostuen bigarren eskaintza egingo du aurreko eskaintzatik zenbatzen hasita urtebeteko epean. Adierazitako eskaintza egiteko lehenengo eskaintzarako ezarritako baldintza berak hartuko dira kontuan.

Urtebeteko epean adierazitako ezaugarriak dituen lanpostu hutsik badago, lanpostu hori eskainiko zaio langileari.

Zazpigarrena. Langilea berriz kokatzeko gehienezko epea eskaera-orriak enpresako erregistroan sartzetik zenbatzen hasita hiru urteko epean amaituko da.

Zortzigarrena. Berriz kokatutako langileak ezintasun iraunkor osoa egiaztatu arte onartuta zeuzkan hirurteko eutsiko die, eta une horretatik aurrera, hirurteko guztiak kobratuko ditu hasieratik berriz kokatu den lanpostuaren titulazioaren taldeari dagokion hirurtekoaren prezioan.

Bederatzigarrena. Berriz kokatu den lanpostuan egonik, langilea berriz ere ezintasun osoko egoeran geratzen bada, polizak lehenengo ezintasunean ezartzen zuen zenbatekoaren eta bigarren ezintasunean ezartzen den zenbatekoaren arteko aldea jasoko du langileak

Hamargarrena. Enpresak langileari ez badio lanpostu hutsen proposamenik egiten (lanpostu hutsik ez dagoelako edo horren berri ez duelako) langilea berriz kokatzeko epea urtebete luza-tuko da.

Hamaikagarrena. Hitzarmenaren jarraipen batzordeak idatz-zati hau balioetsiko du enpre-saren errealitatera egokitzeko, eta horren ondorioz, idatz-zatia egokitzeko aldaketak egitea proposatuko du.

84. artikulua. Kontsumo-maileguak – Gizarte-funtsa

1. Gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek gehienez hiru hileko aurrerakinak jaso ahalko dituzte. Aurrerakinok 48 hilekotan itzuli beharko dira eta justifikatutako kausa egonez gero emango dira, eskatu ondoren. Funts horren gehieneko zenbatekoa 50.000 euro izango da.

2. Honako hauek hartuko dira behartzat:

- Eskatzailearen ezkontza edo bizikidetzatza hastea.
- Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren baliogabetzea edo bizikidetzatza egoera amaitzea.
- Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.
- Seme-alaben jaiotza.
- Eskatzailearen, ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun edo interbentzio larria.
- Ohiko etxebizitza erostea, 1. edo 2. erosketa bada.
- Langileak ohiko etxebizitza erosi duela-eta, banku-kredituen amortizazioa.
- Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren obrak egitea.
- Langileak bizilekua lan egiten den herrira aldatzea.
- Ohiko etxebizitzarako altzariak orokorrean erostea.
- Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketetatik eratorritako matrikula-gastuak.

3. 1. edo 2. erosketako ohiko etxebizitzaren erosketarako, edo aipatu etxebizitzak eskuratzeko banku-kredituak amortizatzeke, beste aurrerakin batzuk eskatu ahalko dira, aurrekoa kitatu orduko, baina bigarren eskaera horretatik aurrera gehienez lehenengo eskaerari zegokiokoen kopuruaren ehuneko 70 baino ez da emango, funts hori agortu ez balitz, eskaera horiek ehuneko 100era iritsi ahalko dira. Lehen aldiz egiten diren eskaerek izango dute lehentasuna beti. Edonola ere, ezingo da beste aurrerakin bat eskatu lehenengoa kitatu arte.

85. artikulua. Ikasketa-bekak

Langileek ikasketa-bekak eskuratu ahalko dituzte, bai euren buruarentzako bai euren zuzeneko ondorengoentzako, baldintza hauetan:

1. Haien gehienezko zenbatekoa urtean 15.000 eurokoa izango da guztira.

2. Laguntza horretan sartuko dira ikastaro edo ikasgaien matrikula-gastuak erdi- eta goi-mailako karreraren kasuetan, bai eta testu-liburu ofizialak edo dagokion katedrak gomendatutako kontsulta-liburuak ere.

3. Laguntza hori ordainduko da ikastetxearen ziurtagiria aurkezten den unean. Hartan ziur-tatuko dira, batetik, langilea matrikulatua egon dela, eta, bestetik, laguntzaren xede den ikas-taroan edo ikasgaietan gutxienez "nahikoa" kalifikazioa lortu duela.

4. Diru-laguntza hori jasotzeko eskubidea ematen du langileen sustapen profesionala edo kulturala dakarren edozein ikasketak, eta euren lanpostuarekin zerikusia dutenek izango dute lehentasuna beti.

5. Laguntza horiek ikastaroa amaitzean emango dira eta beranduenez azaroaren batean.

6. Laguntza horiek emateko protokoloa Gasteizko Udalaren hitzarmeneko berbera izango da.

Laugarren titulua. Langileen aukeraketa, lanpostuak betetzea eta barne-sustapena sustatzea

VIII. kapitulua. Sartzeko eta sustatzeko sistemak

86. artikulua. Langile berriak, mailaz igotzea eta sustapenak

Agintaritzak eginkizunak dituzten lanpostu hutsak edo sortu behar diren lanpostuak, hots, saileko buruak, enpresak beteko ditu askatasunez.

Bete behar diren gainerako lanpostu sortu berrietan edo hutsetan arau hauek aplikatuko dira.

A) Printzipio orokorrak.

Enpresan finkoak diren lanpostuetarako langile sartu berriak hautatzeko eta kontratatuzko printzipioak publizitatea, berdintasuna, meritua eta gaitasuna izango dira, oposizioaren, lehiaketaren edo oposizio-lehiaketaren bidez, administrazio-kontseiluak kasuan kasu erabakitzen duenaren arabera.

Lan-kontratu guztiak idatziz egingo dira eredu ofizialetan eta une bakoitzean arlo horretan indarrean dauden xedapenen arabera izango dira.

Lan-kontratua edozein modutan egin ondoren enpresa sartzean, interesduna kontratatua egin den eginkizunen eta / edo lanbide-kategoriaren arabera sailkatuko da, eta ez egiteko gai dela pentsa litezkeen arabera.

B) Sarrerak.

Arestiko idatz-zatian ezarritako printzipio orokorretan oinarrituta, orokorrean, enpresan lehiaketa-oposizioaren bidez sartuko da. Lehiaketa-oposizioa enpresak deituko du eta horretarako izendatutako epaimahaiek kalifikatuko dute, lanpostu hutsen atalean ezarritakoaren arabera.

Aurrekoaren kaltetan izan gabe, prozedura berezi hauek ezarri dira:

1. Bete behar diren lanpostu berri edo huts guztiak, gerentzia izan ezik, sozietateko langileei iragarriko zaizkie, lekualdaketa-lehiaketaren eta lehiaketa-oposizio murriztuaren bidez, interesdunek euren eskubidea aurkeztu ahal izateko, lehenago deialdiaren baldintzen berri behar beste denboraz emanez.

Aipatu sistemaz lanpostu hutsa edo berria beteko ez balitz, enpresak plantillatik kanpoko langileekin beteko du, aplikatu behar diren lege xedapenak betez eta Langileen Estatutuaren 16. artikuluan xedatutakoaren arabera.

2. Langileak aldi baterako kontratatuzko premiak betetzeko, gerta daitezkeen premiak direla-eta, prozedura hauek erabaki dira:

2.1. Behin-behineko edo bitarteko langileak kontratatuzko zerrendako prozedurak beteko dira eta baztertzeko ordena zorrotzean:

2.2.1. Lan-poltsa hura osatzen duten kategorietarako hala eskatzen duten postuetan.

2.2.2. Lan-poltsarik ez dagoenean edo agortuta dagoenean, arestian aurreikusitako hautapen-sistemetakoa batetik -hots, oposizioa, lehiaketa, lehiaketa-oposizioa- ateratako zerrendetatik lan-poltsak egingo dira. Zerrenda horiek hautapen-prozesua gainditu baina plazarik

lortu ez duten pertsonak osatuko dute eta hasiera batean haien indarraldia bi urtekoa izango da, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Behin-behineko kontratuak beherezko puntuazio-ordena zorrotzean eskuratuko dira, epaimahaiak sinatutako akten bidez frogatutako azken puntuazioaren arabera.

2.2.3. Udalaren lan-poltsak.

2.2.4. Erakunde ofizial eskudunaren bidezko hautaketa.

C) Epaimahaiak

Hautaprobetarako epaimahai kalifikatzailea honela osatuko da

– Epaimahaiburua. Administrazio kontseiluko buruak hartuko du kargu hori, edo berak izendatzen duen ordezkari kideak. Epaimahaiburua bozketetan berdinketa egonez gero baino ez du erabiliko kalitatezko botorako eskubidea, hura desegiteko.

– Kide hauek: kontseiluko kide bat enpresako gerentea, enpresakoak ez diren bi teknikari, enpresak hautatuta, enpresako teknikari bat, enpresak hautatuta, eta batzordeko kide bat.

– eta hitza izango duen idazkari bat, botorik gabe, enpresako giza baliabideen burua eta idazkaria izango dena.

Lehiaketa-oposizioa egitea inola ere ez atzeratzeko, enpresa-batzordea deituko du enpresak 30 egun naturaleko epean lanpostu hutsa bete beharra finkatzen den egunetik, oinarrien zirriborroa aurkezteko, haiek aztertu eta, hala, prozedurari ekiteko.

Epaimahai kalifikatzailea osatzen duten kideek ez dute esku hartuko, zerbait esatekotan enpresako presidenteari jakinaraziko diote. Izangaiek, Herri Administrazio Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legearen 28. eta 29. artikuluetan ezarritako inguruabarrak gertatzen direnean, ezesteko eskubidea erabili ahaliko dute.

Epaimahaiak, probak amaitutakoan, enpresako zuzendaritzari bidaliko dizkio emaitzaren akta eta izendatzeko proposamenak, egonez gero.

Epaimahaiaren erabaki guztiak botoen gehiengoz hartuko dira eta partaideek, bost urteko epean, enpresako zuzendaritzaren aurrean erreklamatu ahaliko dute eta, haren erabakiaren aurka, legezko ekintza egokiak erabili.

Epaimahai bakoitzaren osaketa lehenago ezagutaraziko da enpresaren eremuan, eta onetsien eta ezetsien zerrenda argitaratuko da. Ondorioz, une horrez geroztik, epaimahaikideak ezestea edo abstenitzea sustatu ahaliko da. Ezespina edo abstentzioa idatziz proposatuko da, epaimahaiburuaren aurrean, oinarritzen den kausa edo kausak adieraziz, eta bost egun naturaleko epean ebatziko da. Epaimahaiak egindako ezespinari edo abstentzioari buruz emandako ebazpenarekin enpresaren aurrean horri buruz erreklamatzeko bidea agortzen da.

D) Deialdiak.

Edozein postutan sartzeko edo lanpostu hutsetarako deialdiak iragartzean, hauek zehaztuko dira:

- Plaza kopurua, izena eta RGB maila
- Deialdiari dagokion lanpostuaren deskribapena eta eginkizunak.
- Hura betetzeko baldintzak
- Eskabide-orriak aurkezteko epea eta tokia.
- Lanpostua betetzeko sistema
- Merituak puntuatzeko baremoak.
- Probak hasteko data eta haien ezaugarriak.

- Probetan sartzen diren gaiak.
- Aurkeztu behar diren merituak eta haiek frogatzeko modua.
- Zein behar diren baldintza guztiak.

E) Lanpostu hutsak.

Enpresan gertatzen diren lanpostu hutsak, izan sortu berriak direlako, izan enpresan baja hartzeagatik edo kategoria aldatzeagatik, honela beteko dira:

1. Lehenik lekualdaketa-lehiaketaren bidez, enpresan maila bera duten langile finkoen artean, postu berriaren premietara egokiak badira beti.

2. Bigarrenik, lehiaketa edo lehiaketa-oposizio murriztuaren bidez, enpresako langileen artean, baldintza honen pean; deialdi horietara aurkezteko eskubidea izateko, behin-behineko edo bitarteko langileak lehenago hautapen-prozesu baten bidez sartu beharko dira.

3. Hirugarrenik, lehiaketaren, lehiaketa-oposizioaren edo oposizio librearen bidez; horretara deialdiaren baldintza guztiak betetzen dituzten izangai guztiak aurkeztu ahalko dira.

Lanpostu huts horiek sortu eta bi hileko epean bete beharko ditu enpresak lanpostu hutsak.

Hautapen-sistemari dagozkion balorazioak enpresak finkatuko ditu haien premien eta ego-kitasunaren arabera.

F) Probaldia.

Enpresan egiten diren lan-kontratu berri guztietan probaldi hauek ezarriko dira:

6 hilabete, teknikari tituludunen kasuan.

2 hilabete, gainerako langileentzat.

G) Geratzea.

Plaza lekualdaketa-lehiaketaren bidez eskuratuz gero, ezingo da beste plaza bat eskuratu sistema beretik bi urte igaro arte.

Plaza beste edozein modutan eskuratzen bada ez da murrizketarik egongo.

87. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Deialdi honek aipatzen dituen langileei manu hauek aplikatuko zaizkie:

a) Behin-behineko lan-kontratuak plantillaren behin-behineko lanpostuak betetzeko erabiliko dira; ez dira erabiliko, ordea, plantillaren lanpostu finkoak betetzeko.

b) Arestiko idatz-zatian xedatutakotik salbuetsi ahal izango dira bitarteko kontratazioak edo izendapenak, hutsik dagoen lanpostua behin betiko bete arte edo lanpostu horretako titularra itzuli arte.

c) Aldi baterako kontratua egiten denetik bi urteko epea igarotakoan, enpresak, langileen ordezkarietara entzun ondoren, erabakiko du aldi baterako kontratupeko lanpostua aurrekontuko plantillan sartuko duen ala ez.

d) Arestiko puntuaren arabera lanpostua aurrekontuko plantillan sartzen ez bada, adostutako azken aldia amaitzean ezingo da beste luzapen bat egin, haren premia behar beste justifikatu eta langileen ordezkarietara akordioa egon ezean, eta hura behar bezala justifikatu beharko da.

88. artikulua. Goragoko eta beheragoko kategoriako lanak

Zerbitzuaren premiek eskatzen dutenean eta gerentziak berariaz eta idatziz eskatuta, langileek une horretan duten baino goragoko eta beheragoko kategoriako lanak egin ahalko dituzte, eta aldaketa eragin duen zioa amaitzen denean euren lanpostura itzuliko dira.

Langileak ondoz ondoko hiru hilabetez baino gehiagoz goragoko kategoria bateko lanak egiten dituenen lanpostu hutsa sortuzat joko da, eta plaza 86. artikuluan xedatutakoaren arabera bete beharko da.

Arestiko paragrafoetan adierazitakoa hala izanik ere, langile batek urtebeteko aldi aldi-zkako bost hilabetez goragoko kategoria bateko lanpostuak betetzen baditu, kategoria horren soldata finkatuko du.

Langileek, ordea, ez dute derrigorrez egin beharko euren goragoko kategoria bateko zereginak eta borondatez egingo dute. Goragoko zeregin horiek egiteari berariaz uko egiteak ez du ekarriko berekin diziplina-zehapenik.

Beheragoko kategoriako lanei dagokienez, premia justifikatuagatik (eta beheragoko kategoriako lana kategoria horretako beste langile batek egiterik ez badu), langile bati onartuta daukan baino beheragoko lanbide-kategoria bateko eginkizunak egiteko eskatuko balitzaio, bere jatorrizko kategoriari dagozkion ordainsari guztiei eutsiko die, eta ez da egoera horretan egon beharko ondoz ondoko 30 egunez edo urtebetean aldizkako 60 egunez baino gehiagoz.

Goragoko edo beheragoko kategoriako lan bat egiteari edonoiz utzi ahalko zaio, sozietateari jakinarazi ondoren, ordeztua izateko epe zuhur batekin, zeina, kasu berezietan izan ezik, ezin izango baita 15 egunetik beherakoa izan.

89. artikulua. Langileak enpresa barruko beste lan zentro batera lekualdatzea

Lekualdaketa izango da langile bat bere zerbitzuak eman ohi dituenaz beste lan-zentro batera mugitzea.

Langileen lekualdaketa kasu hauetan egin ahalko da:

- a) Interesdunak eskatuta.
- a) Enpresa eta langilea ados jarri direlako.
- b) Zerbitzuaren premiengatik.

Lekualdaketa interesdunak eskatuta, enpresa eta langilea ados jarri direlako egiten bada, lanpostu berriak RGBn ezingo du esleituta eduki langilearen jatorrizkoa baino ordainsari handiagoa.

Zerbitzuaren premiek teknika, antolakuntza edo ekoizpen arrazoiengatik hala justifikatzen dutenean eta arestiko paragrafoak aipatu akordioa lortzen ez denean, lekualdaketa ezarri ahalko zaio, eta enpresaren kontura izango da, langileak kontratua deuseztatzeko aukera erabili ezean, xedapen hauen pean:

- a) Langileari gutxienez 15 egun lehenago idatziz jakinaraztea.
- b) Langileak lanpostu berrian, soldatari eta ordainsariaren beste edozein alderdiri dagokienez, bere eskubide guztiei eustearen bermea. Lanpostu berriak ordainsari handiagoa esleituta edukiz gero, langileak hura jasotzeko eskubidea izango du baina, edonola ere, lekualdaketa aurretik izan zezakeen goragoko beste edozein eskubide galdu gabe.
- c) Lanpostu berrian hasteko epea ezarriko da; hura ez da inoiz zazpi egunekoa baino laburragoa izango.
- d) Derrigorrezko lekualdaketa ezartzeko ahalmena bere zerbitzuan zortzi urte baino gutxiago egon diren langileekin baino ezingo du erabili enpresak eta haietako bakoitzarekin behin baino ez.
- e) Derrigorrezko lekualdaketa egin eta bi urtera, langileak bere lehengo lanpostura itzultzeko eskatu ahalko du eta horretarako eskubidea izango du, lanpostua desagertu ez bada.

f) Ezingo da inoiz langile bat derrigorrez lekualdatu borondatezko edo derrigorrezko beste langile batek haren postua bete dezan, e) inguruabarra gertatu ezean. Derrigorrezko lekualdaketan lehentasun-ordenari jarraituko zaio postuko antzintasuna kontuan hartuz.

g) Langileak lanbide-maila eta -kategoria bereko postu bateko eskualdaketa eskatzen duenean, ez da probarik egingo eginkizunak ere berberak balira; ez balira, gaikuntza teorikoaren, praktikoaren edo bien proba egingo da, horretarako barne-araubidean plaza betetzeko eratzten den epaimahaiak ebazten duenaren arabera.

90. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta/edo kaleratzea

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa bat egiten bada eta/edo Langileen Estatutuaren 41. eta hurrengo artikuluetan xedatutako arrazoiak tarteko kaleratzea gertatzen bada, betiere aintzat hartuta enpresaren eta langileen ordezkarien arteko adostasuna lortzeko legezko epeak, edozein izanda ukitutako langileen kopurua. Adostasun hori lortzen ez bada, lan-agintari eskudunaren bitartekaritzara joko da.

Bosgarren titulua. Langileen osasuna, segurtasun eta osasun batzordeak, prebentzio-ordezkariak, laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

IX. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

91. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Laneko arriskuen prebentzioaren arloko arau-esparrua aplikatzeari dagokionez, enpresak honako hauen bitartez egingo du laneko arriskuen prebentzioa: enpresaren eginkizunetan prebentzio-jarduera integratuz, eta enpresako langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartuz.

92. artikulua. Laneko arriskuen prebentziorako plana

1. Laneko arriskuen prebentzioa enpresako kudeaketa-sistema orokorrean txertatu beharko da, bere baitan dituen jarduera guztietan nahiz bere hierarkia-maila guztietan; horretarako, lan-arriskuen prebentziorako plan bat ezarri eta aplikatuko da.

2. Laneko arriskuen prebentziorako planak honako gauza hauek izan beharko ditu: antolamendu-egitura, betebeharrak, eginkizunak, praktikak, prozedurak, prozesuak, eta enpresan prebentzioa bermatzeko beharrezkoak diren baliabide guztiak.

3. Prebentzio-planak kudeaketarako eta aplikaziorako erabiliko dituen tresna nagusiak laneko arriskuen ebaluazioa eta prebentzio jardueraren plangintza izango dira, honako modu honetan:

a) Laneko arriskuen ebaluazioak, oro har, jardueraren izaera, lanpostuen ezaugarriak eta horietan diharduten enpresako langileen ezaugarriak aztertuko ditu; era berean, arrisku espezifikoaren eta arrisku bereziko jardueraren araudia aintzat hartuta, egin behar den beste edozein jarduera ere aztertuko du.

b) Prebentzio jardueraren plangintzaren xedea laneko arriskuen ebaluazioak jakinarazitako arriskuak deuseztatzean, txikitzean edo kontrolatzean datza. Prebentzio-jarduerak ekiteko epea, arduradunen izendapena eta beharrezkoak diren giza baliabide eta baliabide materialak zehaztu beharko dituzte, eta enpresak prebentzio-jarduera horien jarraipen etengabea egingo du.

93. artikulua. Prebentzio-ordezkaria

1. Prebentzio-ordezkaria laneko arriskuen prebentzioaren arloan berariazko eskumenak eta ahalmenak dituen langileen ordezkaria da.

2. Aurreko idatz-zatia gorabehera, benetan lan egindako denboratzen hartuko da, ordu-kreditu horretatik kanpokotzat, enpresak arrisku-prebentzioaren arloan deitutako bilerekin dagokiena.

3. Bere funtzioak betetzeko prebentzio-alorreko baliabideak eta prestakuntza eskaini behar dizkio enpresak prebentzio-ordezkaritari. Prestakuntzan emandako denbora lan-denboratzat hartuko da xede guztietarako, eta, eginkizun horiei dagokienez, prestakuntza-ikastaroetara, jardunaldietara edo ekitaldietara joateko lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute. Enpresak bere gain hartuko ditu izen-ematearen eta matrikularen gastu guztiak.

94. artikulua. Prebentzio-ordezkarien eskumenak eta ahalmenak

I. Prebentzio-ordezkarieren eskumenak hauek dira:

a) Enpresari prebentzio-ekintzaren hobekuntzan laguntzea.

b) Langileen lankidetzaren sustatzea lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia gauzatzekoan.

b) Enpresak kontsulta egingo die lan-arriskuen prebentzioaren alorreko gaien inguruko erabakiei buruz, erabaki horiek gauzatu aurretik.

b) Lan-arriskuen prebentzioaren alorreko araudia betetzen dela zaindu eta kontrolatzea.

2. Prebentzio-ordezkariek honako ahalmen hauek ditu:

a) Teknikari eta ikuskatzaileei laguntzea, lan-arriskuei buruzko arautegiak betetzen diren egiaztatzeko enpresan egiten diren bisitaldi eta egiaztapenetan. Horiei guztiei egoki jotako oharrak egiteko aukera izango du.

b) Bere eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzea. Nolanahi ere, datu horiek erabiltzerakoan muga batzuk jarriko dira, eta horrenbestez datuak ezin izango dira langileak diskriminatzeko eta langileei kalte egiteko baliatu. Informazio mediko pertsonala, halaber, ezin izango da eskuratu.

b) Enpresak prebentzio-ordezkariei eman behar die langileen osasunean eragindako kalteei buruzko informazioa, horren berri izan bezain laster. Prebentzio-ordezkariek gertaeren tokian azal daitezke, lanalditik kanpo bada ere, gertaera horien berri izateko.

b) Enpresako lan-arriskuen prebentzioaren alorreko arduradunaren eskutik informazioa jasotzea, enpresan babes- eta prebentzio-jardueren ardura dutenen informazioei buruz.

c) Lantokiak bisitatzea, lan-baldintzen egoera zaindu eta kontrolatzeko. Horretarako, lantokietako edozein eremutan sartzeko aukera izango dute, baita lanaldian zehar langileekin komunikatzeko ere, betiere zerbitzuari eragin gabe.

d) Enpresari prebentzio-alorreko neurriak eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko neurriak har ditzan eskatzea. Horretarako, enpresari eta segurtasun eta osasun batzordeari proposamenak egiteko aukera izango du, batzordean eztabaida daitezke.

e) Langileak ordezkatzeko organoari jarduerak geldiarazteko erabakia har dezan proposatzea, gai horri buruzko indarreko legerian aurreikusitako zirkunstantziak gertatzen badira.

95. artikulua. Laneko ekipamenduak eta babes-bitartekoak

1. Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu laneko ekipamenduak egin beharreko lanera behar bezala egokitze; laneko ekipamendu horiek erabiltzerakoan langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko dituzte.

2. Enpresak langileen eginkizunak gauzatzeko babes-ekipamendu individual egokiak jarriko ditu langileen eskura, eta ekipamendu horiek behar bezala erabiltzen direla zainduko du uneoro, betiere egin beharreko lanen nondik norakoa dela-eta ekipo horiek erabili behar badira.

3. Enpresak haien esku utzitako babes-ekipamendu individualak erabili behar dituzte nahitaez langileek; erabiltzen ez badituzte, dagokion diziplina-espeditentea irekiko zaie.

96. artikulua. Osasunaren zaintza

1. Lanean prebentziorako eraginkorra den osasun-zaintza bat ezartzeko, enpresak honako hauek hartu beharko ditu kontuan:

a) Arriskuen ebaluazioan eta langileen osasun-egoeran atzemandako lan-baldintzak aztertzea, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak detektatzeko.

b) Lanpostuaren eginkizunak gauzatzetik eratorritako arriskuak kontrolatzea, langileen osasunarentzat kaltegarri izan daitezkeela aintzat hartuta.

b) Prebentzio-ekintza planifikatzea, idatz-zati honen a) eta b) puntuetan ezarritakoa aintzat hartuta.

2. Aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, honako osasun-azterketa hauek egingo dira:

a) Aldez aurreko edo sarrerako osasun-azterketa: nahitaezkoa izango da eta langilea enpresan onartu aurretik egingo da.

b) Aldizkako osasun-azterketa: lanpostuari lotuta dauden arriskuen arabera egingo dira berariazko protokoloa aplikatuta, eta betiere, langileak aldez aurretik bere baimena ematen badu, izaera orokorreko legezko araudiaren aplikazioa alde batera utzi gabe. Kasu horretan, aldez aurretik segurtasun eta osasun batzordeari jakinaraziko zaio.

3. Azterketetan osasunerako arriskuak detektatzen badira lanpostuaren berezko eginkizunak betetzeko, lanpostua langilera egokituko da, eta hori ezinezkoa bada, lanpostuaren berezko eginkizunek osasunari eragindako arriskuak deuseztatzeko edo murrizteko neurri egokiak hartuko dira.

4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duintasuna errespetatuko ditu, baita langileen osasun-egoerarekin zerikusia duen informazioaren konfidentzialtasuna ere.

97. artikulua. Amatasuna babestea

1. Haurdun dauden edo erditu berri diren langileei edo beren fetuei kalte egin ahal dieten agente, prozedura edo baldintzen nondik norakoa, maila edo iraupena zehaztu behar du arriskuen ebaluazioak, berariazko arriskua izan dezakeen edozein jardueratan.

2. Arriskuen ebaluazioak aditzera ematen badu langile horien segurtasuna eta osasuna arriskuan dardela edo egoera horrek langile horien haurdunaldian edo edoskitzealdian eragin negatiboa izan dezakeela, enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu langile horiek arrisku horretatik baztertzeko, eraginpeko langileen baldintzak edo lanaldia aldatuz.

3. Lanpostua edo lan-denbora egokitu ezin bada, edo egokitu arren lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoenarentzat edo fetuarentzat, medikuak behar bezala egiaztatuta, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, bere egoerarekin bateragarria dena. Lanpostua edo eginkizuna aldatuko da mugikortasun funtzionalean aplikatzen diren erregela eta irizpideekin bat etorritik, eta langilearen osasuna aurreko lanpostura itzultzeko modukoa den arte iraungo du.

4. Aurreko idatz-zatietan xedatutakoa bularra eman bitartean ere aplikatuko da, lan-baldintzek emakumearen edo haurraren osasunean eragin negatiboa izan badezakete, eta Gizarte Segurantzaren araubide aplikagarrian langilearen ardura duen medikuak egiaztatzen badu.

X. kapitulua. Laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

98. artikulua. Laneko jazarpenaren aurkako babes neurriak

1. Pertsona guztiek beren duintasuna aintzat hartzeko eta duintasun horren errespetua jasotzeko eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, enpresa honek prebentzioaren bitartez lan egiteko kezka eta konpromisoa adierazi ditu, langileen jazarpen sexuala edo morala —lan-jazarpenera, oro har— saihesteko.

2. Horren haritik, gerta daitezkeen egoerak detektatzeko jardun-protokoloak landuko ditu, edonolako jazarpenak –sexualak nahiz moralak– saihesten laguntzeko.

3. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 73/EE Zuzentarauak honela definitzen du “jazarpen sexuala”: pertsonak nahi izan gabe bere duintasunaren aurka egiten den sexu-portaera -ahozkoa, ez-ahozkoa edo fisikoa-, bereziki ingurune larderiatsuan, umiliagarrian eta iraingarrian.

4. Europar Batasunak, berriz, honela definitzen du “jazarpen morala”: portaera diskriminatzailea, iraingarria, umiliagarria, larderiazkoa edo indarkeriazkoa, edo inoren bizitza pribatuan bidegabe sartzea lan-ingurunean, duintasunaren aurka eginez, hau da, pertsona bera edo hark egindako lana gutxietsiz, eta kalte psikikoak eta/edo fisikoak eraginez.

99. artikulua. Laneko jazarpen-kasuetarako jardun-protokoloa

1. Enpresa honek jardun-protokoloa sustatu nahi du, alde aurretik mota guztietako lan-jazarpenen aurkako prebentzio-neurriak sustatzeko, eta ondorenean izapideen eraginkortasuna, azkartasuna eta konfidentzialtasuna bermatzeko.

2. Alde horretatik, prozedura formal bat ezarri da, ikerketa eginez lan-jazarpena dagoen edo ez argitzeko. Hona hemen prozedura horren nondik norakoak:

a) Prozedurari hasiera emateko, lan-jazarpena jasan duen langileak salaketa idatzia aurkeztu beharko dio gerentziari, gertaerak ahalik eta zehatzen azalduz. Langileak egokitzat jotzen badu, ordezkarri sindikalei salaketa horren kopia helaraz diezaieke.

b) Salaketak informazio-espeditzea irekitzea dakar berekin, gertaerak argitzeko, eta salaketa gertaerak argitzeko beharrezkoak diren pertsona guztiei entzungo zaie, banan-banan.

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

b) Lan-jazarpena dagoela egiaztatzen bada, diziplina-erantzukizuna ezarriko da eta, hala badagokio, zigor-erantzukizuna.

c) Gertaerak egiaztatzeko modurik ez badago, salaketa jarri duen langilearen aurkako errepresaliarik ez da hartuko.

f) Salaketak faltsuak direla frogatuz gero, dagokion diziplina-espeditzea irekiko da.

3. Baliabide egokirik ezean enpresak prozedura garatzeko aukerarik ez badu, lan-jazarpenaren alorrean espezializatutako aholkulariengana jo dezake.

100. artikulua. Laneko jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea

Kasu horietan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Informazio-espeditzea izapidetzen den bitartean, salaketa jartzen duenari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, unean uneko aukeren arabera eta horri buruzko erabakia hartu arte, giza baliabideen sailak ezarritako irizpideen arabera.

b) Eragileek konfidentzialtasuna gorde behar dute informazio-espeditzean esku hartzerakoan, salatzaileak eta salatuak merezi duten errespetua sustatuz.

101. artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

Indarreko legeriaren arabera eta Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa betez, enpresak bere eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktima diren langileen babesa errazteko.

102. artikulua. Genero-indarkeriako egoeretan langileek duten babeserako eskubidea

Beren babesgauzatzearen, genero-indarkeriaren biktima diren langileek honako eskubide hauek dituzte:

a) Lanaldia murriztea, aldi berean eta proportzioan ordainsaria murriztuz, biktimaren aldeko babes-agindu judizialak irauten duen bitartean, giza baliabideen sailak ezarritako irizpideen arabera.

b) Lanaldia berrantolatzea, ordutegia edo ezar daitezkeen bestelako sistema alternatiboak egokituz, giza baliabideen sailak ezarritako irizpideen arabera.

b) Ordutegi malgua ezartzea, bere beharren arabera eta giza baliabideen sailak ezarritako irizpideen arabera.

b) Lantokiz aldatzea, horretarako aukera dagoen heinean.

c) Eszedentzia eta lanpostua gordetzeko eskatzea, legearen arabera.

f) Eszedentzia bat eskatzea, gutxieneko zerbitzualdia eman beharrik gabe eta bertan irauteko eperik gabe; eszedentzia horren lehen bi hilabeteetan ordainsariak oso-osorik jasoko dira.

g) Arestikoa gorabehera, Gasteizko Udalean indarrean dauden adiskidetze neurrien koadroan -erantsi egin da- ezarritako jarraibideak lehenetsiko dira beti.

103. artikulua. Langileengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea

1. Arestian araututako eskubideak aitortzea eragiten duten genero-indarkeria egoerak egiaztatzeko, biktimaren aldeko babes-agindu judiziala aurkeztu behar da.

2. Salbuespenez, eta babes-agindua ematen den arte, eskatzailea genero-indarkeriaren biktimatzat jotzeko zantzuak daudela adierazten duen txosten bat aurkez daiteke egoera hori egiaztatzeko. Txostena fiskaltzak egin behar du.

Seigarren titulua. Sindikatze, ordezkartzarako, partaidetzarako, biltzeko eta negoziazio kolektiborako eskubidea baliatzeko araubidea

XI. kapitulua. Askatasun sindikala

104. artikulua. Askatasunez sindikatze eskubidea

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

2. Enpresako hierarkiekiko, agintaritzekiko eta organoekiko independentzia osoa izango dute sindikatuak, eta edozein esku-sartzeren aurkako lege-babesa izango dute.

105. artikulua. Babes sindikala

1. Langileei behar bezalako babesgauzatzea emango die enpresak, beren lana dela eta sindikatuaren aurkako bereizkeriazko edo mespretxuzko ekintza guztien aurka.

2. Babes hori honako helburu hauek dituzten ekintzak gertatzen direnean emango da, batez ere:

a) Langilearen lan-baldintzetan eragitea, sindikatu bateko kide egin ez dadin edo sindikatu bateko partaidetza uztera bultzatzeko.

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

b) Lanean jarraitzeko aukera sindikatuaren ez afiliatzearen edo sindikatuan baja ematearen baldintzapean jartzea.

106. artikulua. Babes sindikalari ezarri beharreko zuhertasunak

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

XII. kapitulua – Ordezkaritza sindikalak

107. artikulua. Ordezkaritza sindikalak izendatzea

Ordezkaritza sindikalak Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Legearen arabera hautatuko dira.

108. artikulua. Ordezkaritza sindikalen eginkizunak eta eskubideak

Ordezkaritza sindikalek, enpresako langileen ordezkaritza-organoen eginkizunak eta eskubideak gain, honako hauek izango dituzte:

a) Enpresak bere langileen ordezkaritza-organoen eskuetan jartzen duen informazio eta dokumentazio bera hartzeko eskubidea izango du, eta legez dagokion gaitan lanbide-isiltasuna gorde beharko du.

b) Laneko segurtasun- eta osasun-gaiei buruz enpresako langileek eta barne-organoei egiten dituzten biltzarretara joateko eskubidea izango du; hitzarekin, baina botorik gabe.

c) Oro har, langileei eta zehazki, sindikatuko afiliatuei eragingo dieten neurri kolektiboak hartu baino lehen, enpresarekin hitz egiteko eskubidea izango du, sindikatuko kideen kaleratze eta zehapenen kasuetan batez ere.

d) Sindikatuari esleitutako eskumenak gauzatea.

d) Sindikatuak iragarki-taletan erakusten duena bermatzea beren sinadurarekin.

e) Afiliatu guztien bilerak deitzea.

g) Bere sindikatuaren izenean eta ordezkaritzan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judizial edo administratibo guztiak egitea.

h) Bere ordainsariak murriztu gabe, hilean sindikaturako 20 ordu izatea.

i) Jarduera sindikalarekin zerikusia duten arazoengatik ezin izango du diziplina-zigorrik jaso, ezta lanean edo sustapen ekonomiko edo profesionalean diskriminaziorik jasan ere, eta ezin izango dituzte lanpostuz edo lantokiz aldatzera behartu, hautatuak izan diren aldi zehar eta hurrengo bi urteetan.

109. artikulua. Gaitasuna

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

110. artikulua. Eskumenak

Hautatutako ordezkaritza organoei honako eskumen hauek izango dituzte:

a) Dagokion erakundeko langileen gaiei buruz legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea du, legeak ezartzen dituen bideetatik.

b) Beren ekimenez, erakundeko langileak eraginpean hartzen dituzten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan ordezkaritza sindikalek aukera izango du gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiaatzeko.

b) Enpresako ebazpen-organoei proposatzea eta haiekin negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez, honako gai hauek: langile arlokoak, laneko osasunaren arlokoak eta arriskuen

prebentzioaren arlokoak, eta bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen ingurukoak, hau da, enpresaren eskumenerako gaiak.

b) Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara arestiko letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko; hitzarmen honen titulu honetan (Parte hartzeko eskubidea) ezarritakoa kontuan hartuta.

XIII. kapitulua. Parte hartzeko eskubidea

111. artikulua. Parte hartzeko eskubidea

Langileek edota bestela hautatutako ordezkari-organismoek, administrazio borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzeko eskubidea izango dute, honako helburu hauekin: langileen inguruko edozein erabaki hartzea, laneko osasun baldintzen, arriskuen prebentzioaren eta asistentzia-araubidearen, gizarte-aurreikuspenaren eta gizarte segurantzaren arloan, enpresaren eskumena diren gaietan.

112. artikulua. Elkarrizketa

Arestiko artikuluan adierazitakoaren ondorioetarako, enpresako gerentzia izendatuko du solaskide enpresak, enpresaren estatutuen arabera

113. artikulua. Ordezkaritza

Langileen ordezkari-organismoak ordezkari sindikalak izango du.

114. artikulua. Bilera

Enpresako ordezkari-organismoek hautatutako ordezkari-organismoekin izango dituzten bilerak, alderdiak erabakitako aldizkakotasunarekin egingo dira, gutxienez.

115. artikulua. Gai-zerrenda

1. Hautatutako ordezkari-organismoek aurreko artikuluan adierazitako bileren gai-zerrendaren eraketan parte hartzeko eskubidea izango dute, nahi dituzten gaiak gehituz.

2. Era berean, bilera egin baino berrogeita zortzi ordu lehenago, gutxienez, jakinaraziko da azken gai-zerrenda zein izango den; eta une berean gai guztiei buruzko dokumentazioa ere emango da, haien berri izan eta azter dezaten.

3. Hautatutako ordezkari-organismoek haiei buruzko nahi adina gai utzi ditzakete mahai gainean, haien ustez sakon aztertu behar direlako eta/edo txostena igortzea behar dutelako, haien ustez datuak falta direlako, edo behar bezala ebazteko garrantzitsuak izan daitezkeen aurrekariak falta direlako.

4. Eskubide hori baliatzeko hamabost eguneko epea edukiko da gehienez, salbu eta partaidetza informazio-batzordean gertatzen denean.

XIV. kapitulua. Biltzeko eskubidea

116. artikulua. Lanaldian biltzeko eskubidea

1. Langileek biltzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako be-tebehar eta baldintzekin.

2. Enpresako langile guztiek lanaldiaren barruan egin ahal izango dituzte bilerak, ordainsariei inolako kalterik egin gabe, urtean hamabi orduz gehienez ere.

3. Sindikatu bateko kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira, ezein ordainsari alde batera utzi gabe, Gasteizko Udalaren hitzarmenean ezarritakoaren arabera.

117. artikulua. Bilera deitzeko legitimitatea

Honako hauek egin ahal izango dituzte enpresako langile guztiei zuzendutako bilera-deiak:

- a) Erakunde sindikalek, zuzenean nahiz delegatu sindikalen bitartez.
- b) Hautatutako ordezkartzako organoak.
- c) Edozein langilek, baldin eta gutxienez eraginpean hartutako taldearen ehuneko 40 badira.
- d) Gerentzia

118. artikulua. Bilerak lanorduetan

Sindikatu bateko afiliatuen edo langile guztien bilera egiteko baldintzak honako hauek dira:

- a) Eskaera berrogeita zortzi lanorduko gutxieneko aurrerapenarekin egitea, salbuespenezko kasuetan izan ezik.
- b) Bilera egiteko ordua eta tokia adieraztea.
- c) Bilera-deia egiteko baimena dutela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.
- d) Gai-zerrenda.
- e) Baimen-eskaera erregistratu eta ondorengo hogeita lau orduetan enpresako gerentziak idazkirik aurkezten ez badu horren aurkako arrazoiak emanez, bilera egin ahal izango da, bestelako baldintzarik gabe.

119. artikulua. Bilerak lanorduetatik kanpo

Lanalditik kanpo bilerak egiteko ez da inolako mugarik izango, honako salbuespen hauek kenduta: instalazioen eta aretoen segurtasuna, eta bilera-tokiak irekita dauden bitartean egitea bilerak edo, ireki behar izanez gero, eragozpen handirik ez sortzea.

XV. kapitulua. Negoziazio kolektiborako eskubidea

120. artikulua. Lan-baldintzak zehazteko parte hartzea

Langileek lan-baldintzen zehazpenean parte hartzeko eskubidea izango dute, aplika daitekeen legeriaren eta hitzarmen honen arabera.

Zazpigarren titulua. Enpresako langileen hizkuntza-eskubideen erabilera

XVI. kapitulua. Hizkuntza normaltasuna

121. artikulua. Kontu orokorrak

1. Enpresak euskal administrazio publikoen hizkuntza ofizialen erabilera bermatuko du, barneko zein kanpoko harremanetan.
2. Ondorio horietarako, enpresak konpromisoa hartzen du langileek euskara jakitea eta erabiltzea errazteko, lanpostu bakoitzak esleituta daukan hizkuntza-eskakizunaren arabera.

122. artikulua. Euskalduntze planak

1. Enpresak, urtero, hizkuntza prestakuntzako planaren baitan, egin behar diren prestakuntza jarduerak zehaztuko ditu eta zeinek parte hartu behar duten erabakiko du.
2. Bestalde, dagokion eskakizuna frogatzea ezinbesteko baldintza izango da aldi baterako izendapenatarako ere, LZk hala eskatzen duenean.
3. Langileek, euren lanpostuak derrigorrez bete behar den hizkuntza-eskakizun bat esleituta badauka, eskubidea eta erabateko lehenetasuna izango dute horretarako ezartzen diren ikastaroetara joateko, guztiz doan eta haietarako denbora askatuta.
4. Titularrak diren lanpostuari dagokionez, hizkuntza-eskakizunen derrigorrezkotasunaren araubide orokorra betetzetik salbuetsita egongo dira:

a) Plangintzaldi bakoitzaren hasieran 45 urte baino gehiago duten langileak, lehenago ados badaude.

a) Minusbaliotasun fisiko edo psikologikoak izanik, gaur egun helduen hizkuntza trebakuntza eta gaitasuna lortzeko erabiltzen diren programen bidez euskaraz ikasteko eragozpenak edo ezintasunak dituzten pertsonak.

a) Hizkuntza ikasteko prozesuan (alegia, gaur egun helduen hizkuntza trebakuntza eta gaitasuna lortzeko indarrean dauden programen bitartez hizkuntza ikasteko prozesuan) ezinbestekoa den trebetasun-gaitasunik ez duten pertsonak, ezintasun hori ageri-agerikoa eta egiaztatua denean.

b) Ondorio guztietarako, ikastaroa ematen den zentroa lan-zentrotzat joko da eta, ondorioz, egiten diren ikastaroetara huts egiten bada edo puntualtasunik ez badago giza baliabideen arduradunari jakinaraziko zaio.

123. artikulua. Lanorduetatik kanpoko euskara-ikastaroak

Langileak lanalditik kanpoko euskara-ikastaroak egin nahi baditu (gehienez 3 ordu egunean edo 15 ordu astean), konpentsazio gisa ordu bat libratzeko eskubidea izango du ikastaroa egunean 2 ordukoa baldin bada, eta ordu bat eta erdikoa eguneko 3 ordukoa baldin bada lanaldi arruntean, eta denbora proportzionala libratuko du bestelako lanaldi bat egiten badu.

124. artikulua. Ordezko araua

Titulu honetan xedatu ez denak bat etorri behar du hizkuntza-normalizaziorako arautegiarekin, Gasteizko Udalak euskara ikasteko ezarritako barne-araubidearekin, eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak gai honetarako ezarritako jarraibideekin.

Zortzigarren titulua. Lan-egonkortasuna eta enpleguaren kalitatea

XVII. kapitulua. Lan-egonkortasuna

125. artikulua. Bitarteko kontratuak mugatzea

Plantillan bitarteko langileen lanpostu hutsak ez dira izango, kopuru homogeenetan, egiturazko izaera duten lanpostuen ehuneko 6 baino gehiago.

XVIII. kapitulua. Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea

126. artikulua. Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea

Enpresak berezko langileen bitartez gaur egun ematen diren zerbitzu publikoei eusteko konpromisoa hartu du, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

Azken xedapenetatik lehena. Hitzarmen honetan xedatu ez diren guztietarako, Euskal Autonomia Erkidegoko Foru eta Toki Administrazioak Langileen Lan Baldintzak Arautzeko Hitzarmena, Gasteizko Udalaren Zerbitzurako Langileen Lan Baldintzak, toki-araubideko lege-dia eta gainerako lege-xedapenak ezarriko dira.

Lehenengo xedapen gehigarria. Gasteizko Udaleko langileentzako lan-baldintzak arautzeko hitzarmenaren idazketan gertatzen den aldaketa oro hitzarmen honetan sartuko da, hitzarmenaren jarraipenerako batzorde paritarioa ados jarri ondoren.

Eta adostasuna frogatzeko, sozietateko administrazio-kontseiluaren 2016ko apirilaren 21eko erabakiaren arabera, azpiko sinatzaileek adierazitako tokian eta egunean sinatzen dute.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko apirilaren 25a.