

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzupeko langilegoaren lan baldintzak arautzeko lan hitzarmena

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzupeko langilegoaren lan baldintzak arautzeko lan hitzarmena erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01002222011994.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkartza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziatzio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintzari honi dagokio, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen , Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatzea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko ekainaren 9a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

**Eranskina. Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzupeko langilegoaren
lan baldintzak arautzeko lan hitzarmena 2026-2027**

Vitoria-Gasteiz, 2026ko apirila-abril.

Aurkibidea

IDATZ-ZATIA	EDUKIA	ARTIKULUAK
I.kapitulua	Xedapen orokorrak	1-11
II.kapitulua	Ordainsariak; soldatak; aurrerakinak; lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egiteagatiko ordainsariak; AEko egoeragatiko eta amatasunagatiko ordainsariak; garraio-gastuak; zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak	12-28
III.kapitulua	Lanaldia; lan-egutegia; gaueko lana; asteko atsedena; jaiengatiko konpentsazioa; oporrak; baimenak eta lizentziak	29-77
IV.kapitulua	Soldatei buruzko beste gaiak: lehenengo etxebizitza erostea; familia-laguntza; jaiotza-tasa; bekak eta ikasketa-laguntzak; mantenua; laneko arropa; aldi baterako langileek dituzten mozkin sozialak	78-83
V.kapitulua	Lana antolatzea: lanaldi partzialean lan egiten duten aldizkako langile finkoen edo langile finkoen deialdia egitea; iraupen jakin bateko lanetarako kontratazioa egitea; eszedentziak; langileak hautatzea; barne-promozioa sustatzea	84-96
VI.kapitulua	Aseguru kolektiboa; Elkarkidetza; San Prudentzio Lan Fundazioa; erretiro partziala; borondatezko erretiro aurreratua; ezintasun iraunkor osoa	97-102
VII.kapitulua	Laneko segurtasuna eta osasuna; AEko egoeraren eta amatasunaren jarraipena egitea; azterketa medikoa; segurtasun-batzordeak; jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuak	103-120
VIII.kapitulua	Prestakuntza; euskalduntzea	121-123
IX.kapitulua	Ekintza sindikalaren konfigurazioa eta eragin-eremua; oro har, atal sindikalak; langileek sindikatu batean biltzeko duten eskubideari buruz: sindikatuaren edukia eta babesa	124-159
X.kapitulua	Diziplina-araubidea	160
Xedapen gehigarriak		
Xedapen iragankorra		
Azken xedapena		

I. kapitulua. Xedapen orokorrak**1. artikulua. Langile-eremua**

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

2. artikulua. Indarraldia eta amaiera iragartzea

Hitzarmen kolektibo hau baliozkoa eta eraginkorra izan dadin, Foru Gobernu Kontseiluak onartu beharko du, eta sinatzen den egunetik aurrera izanen ditu ondorioak. Hitzarmena 2027ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, eta egun horretan automatikoki salatuta geratuko da. Hala ere, eranskinek edo zehazten diren artikuluek horietako bakoitzean berariaz zehazten den iraupena izango dute.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hau da, indarrean dagoen bitartean, ez dira aldatuko Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura dauden langile guztien lan-baldintzak. Hala ere, horrek ez du eragotziko hurrengo apartatuetan jasotzen diren eguneratzeak eta aldaketak egitea, ez eta dagokion negoziazio-mahaian eztabaidatuta organo eskudunak erabaki ditzakeenak ere.

3. artikulua. Ondorioak eta aplikazioa

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

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

4. artikulua. Helburua

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

5. artikulua. Izaera

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

6. artikulua. Baldintza onuragarriagoak

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

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

7. artikulua. Ukaezintasuna

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

Era berean, langileentzako baldintza okerragoak ezarriko dituen akordio, ebazpen edo klau-
sula oro baliogabetzat, ez ezarritakotzat eta ondoriorik gabekotzat joko da.

8. artikulua. Aplikazio onuragarria

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

9. artikulua. Zuzeneko aplikazioa

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

10. artikulua

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

11. artikulua. Hitzarmenaren batzorde misto paritarioa

1. Hitzarmen honen negoziazio-mahaiak batzorde misto paritario bat izendatuko du hitzar-
mena interpretatzean, zaintzean eta aplikatzean sortzen diren arazo guztiak aztertze-
ko. Gazteriaren Foru Erakundearen eta enpresa-batzordearen ordezkari-kopuru berak osatuko
du batzorde hori. Batzorde horrek hilabeteko epean ebartziko ditu irizpena emateko aurkeztan
zaizkion prozedurak.

2. Batzorde mistoak honako eginkizun hauek izango ditu:

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

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

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

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

e) Hitzarmen hau ez dela betetzen salatzea.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Batzorde misto paritarioaren alderdien artean ez bada adostasunik lortzen hiru hilabeteko epean, alderdiek dituzten desadostasunak Gatazkak Ebazteko Prozeduraren Zerbitzuak (PRECO), edo beste erakunderen batek egindako adiskidetze-, bitartekari- edota arbitraje-lanen arabera ebatziko dira, horretarako alderdien iritziz egokiak diren txostenak eta lantzen ari den aktaren ziurtagiria igorriko dizkiote adiskidetze-, bitartekari- edo arbitraje-lanak egiten ari denari.

Bakegile, bitartekari edo arbitroen proposamenak edota erabakiak lotesleak izango dira batzorde Paritarioarentzat, eta haiek adierazitako irizpena emango du batzordeak, salbu eta une horretan edo geroago bi alderdiak ados jartzen badira. Kasu horretan azken erabaki honek lehentasuna izango du lehen hartutakoaren aurretik, eta, beraz, lehenengoak ez du baliorik izango, ezta eraginik ere.

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

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

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

II. Kapituluak. Ordainsariak; soldatak; aurrerakinak; lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egiteagatik ordainsariak; ae-ko egoeragatik eta amatasunagatik ordainsariak: garraio gastuak; zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak

12. artikulua

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

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

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

13. artikulua

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

14. artikulua

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

15. artikulua

Publikoak izango dira lanpostu edo kategoria bakoitzeko oinarrizko ordainsariak.

16. artikulua. Nominen berregituraketa

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

17. artikulua. Nominen helbideratzea

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

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

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

18. artikulua. Ordainketa eta likidazioa

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

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

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

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

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

19. artikulua. Ordainsariak

Gazteriaren Foru Erakundeko langileek jaso ditzaketen ordainsariak honako hauek dira:

Oinarrizko ordainsariak:

a) Soldata.

b) Hirurtekoak.

c) Aparteko pagak.

Ordainsari osagarriak:

a) Osagarri pertsonala.

b) Horretarako sortutako beste osagarriak.

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

20. artikulua. Soldata

Langileak betetzen duen lanpostuari dagokion soldata jasotzeko eskubidea du.

21. artikulua. Ordainsariak finkatzea

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

22. artikulua. Antzintasuna

1. Langilearen antzintasuna administrazio publikoan onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hirurtekoen bitartez gauzatuko da:

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

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

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

23. artikulua. Aparteko pagak

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

24. artikulua. Beste lanpostu batekiko atxikipena

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

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

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

25. artikulua. Aurrerakinen erregulazioa

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

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

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

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

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

26. artikulua. Lan nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak egiteagatiko

1. 22:00etatik 6:00etara bitartean benetan lan egindako orduaren gaineko ehuneko 25eko gaueko lanaren plusa ezartzen da ontzizain eta medikuen lanpostuetarako eta gaueko ordutegian lan eskusiboa ez den beste edozein lanpostutarako, edo lanpostu horren soldata ezartzeko kon-tuan hartu bada lana berez gauekoa dela edo lan hori atsedenaldiekin konpentsatzea erabaki bada.

Eraginpeko lanpostuek gaueko ordutegiagatiko haztapen-faktoreren bat jasotzen badute beren soldatan, gaueko lanaren plusa gau-plusik gabeko orduko soldataren ehuneko 25 izango da, gaueko lanaren orduko soldataren eta gau-plusik gabeko orduko soldataren arteko aldea kenduta:

A: orduko soldata, gaueko lanaren balorazio-faktorearekin.

B: orduko soldata, gaueko lanaren balorazio-faktorerik gabe.

$$\text{Gaueko ordutegiaren plusa} = (B \times \% 25) - (A-B)$$

2. Toxikotasun-plusa ehuneko 25 igoko da baremo eta plaza hauen gainean:

- Jardueren koordinatzailea: lanaldiaren zati batean.
- Mantentze-lanetako ofiziala: lanaldiaren 1/20an.
- Mantentze-lanetako arduraduna: lanaldiaren 1/20.

Horretarako, batzorde misto paritario bat ezartzen da, 2026ko abenduaren 31rako plus hori ebaluatu eta ezarriko duena. Era berean, laneko prebentzio- eta osasun-zerbitzuak beste edozein lanpostu ebaluatuko du, eta nahitaezko txostena egingo du aipatutako batzorde misto paritarioan aztertzeko, toxikotasun-plusa jasotzen duten lanpostuen zerrendan sartu ahal izateko.

27. artikulua. Ordainsariak aldi baterako ezintasuneko egoeran

1. Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek, gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldietan, soldataren ehuneko 100 jasoko dute bajaren lehen egunetik mediku epaimahaiak ebazpen irmoa eman arte, eta enpresaren betebeharra izango da Gizarte Segurantzaren babesaren eta dagozkion sortzapenen artean sortzen diren aldeak osatzea. Aldi baterako langileen kasuan, eskubide hori kontratua amaitzean azkenduko da.

2. Aurreko paragrafoan aipatutako ordainsariak ordaintzeko, altan egoteagatik sortutako hartzeak hartuko dira kontuan, eta ordainsari-kontzeptu finko edo aldakor guztiak zenbatuko dira, aparte orduak izan ezik.

3. Enpresak gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasuneko prozesuen kudeaketari (hau da, prestazio ekonomikoaren kontrola, jarraipena eta estaldura) eutsiko dio Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzailearekin, eta ezin izango du kudeaketa hori Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileekin (mutualitateak) hitzartu.

4. Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langile finkoen edo aldizkako langile finkoen kasuan, deialdia jasotzeko eta arrazoi horrengatik kontratatutak izateari utziko diote.

28. artikulua. Zerbitzuagatik kalte-ordainak

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

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

29. artikulua. Lanaldia

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

Nolanahi ere, 2026ko urteko gehieneko lanaldia 1.592 ordukoa izango da.

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

Enpresaren produkzio lanaldia eta langileen lanaldia aparteak dira.

30. artikulua. Lan-egutegia

1. Lan-egutegia zerbitzuaren beharrian berezien arabera ezarriko da lantoki bakoitzerako, eta alde aurretik itunduko da langileen ordezkariekin. Negoziazio hori aurreko urteko azken hiruhilekoan egingo da, Gazteriaren Foru Erakundeko plantillaren egutegiak urtea hasi baino lehen jakinarazteko. Egutegi horretan jaieguntzat hartuko dira abuztuaren 4a eta abenduaren 24a eta 31, Euskal Autonomia Erkidegorako, lurralde historikorako eta herri bakoitzerako egutegi ofizialean jaiegun gisa ezarritako 14 egunetz gain.

2. Aterpetxe baterako aurreikusitako okupazioari dagokionez salbuespenezko aldaketarik gertatuz gero, Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak aldaketak egin ahal izango ditu, interesdunari gutxienez hirurogeita hamabi ordu lehenago jakinarazita, interesdunarekin adostuta eta langileen ordezkariak jakinarazita.

3. Zerbitzuaren premia objektiboak ahalbidetzen badute, langileek beren egutegia aldatzeko egindako eskaera arrazoituak erantzun zaitzaie, betiere hirurogeita hamabi ordu lehenago jakinarazita.

4. Ohiko lanaldiaren edo lanaldi arruntaren iraupenari dagokionez, ez dira kontuan hartuko ezbeharrak eta aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko edo aparteko edo premiazko gertaerei aurre egiteko sartutako gehiegizko orduak. Ondorio horietarako, 48. eta 49. artikuluetan jasotakoaren arabera zenbatuko dira.

31. artikulua. Benetako lana

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

2. Benetako lan-denboraren barruan, lanaldi arruntan gertatzen diren arauzko geldiuneak, lekualdaketak, eta segurtasun- eta higiene arauetatik nahiz lanaren beraren antolatetatik sortzen diren bestelako etenaldiak ere sartutak dira.

32. artikulua. Tolerantzia-tartea eta egutegi malgua

Ordutegi malguak aukera ematen dio langile bakoitzari bere lanaldiaren hasiera eta amaiera bere kabuz finkatzeko, ezarritako muga batzuen barruan eta barne-araudia errespetatuz. Familia eta lana bateragarri egitea hobetzeko horniduratzat hartzen da, eta langileen berdintasun eraginkorrari laguntzen dio. Ordutegi horrek oreka jasangarria bermatu nahi du Gazteriaren Foru Erakundeko lanaren eskakizunen eta premia pertsonalen artean.

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

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

a) Mugitzeko arazoak egiaztatuta izatea.

b) Txosten medikoaren bidez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua izatea.

c) II. edo III. mailako mendetasun-egoeran egotea.

d) 16 urte baino gutxiago izatea.

3. Jarduera batzuetan beharrezkoa bada talde-lana egitea, txandakako erregimenean eta aterpetxeetako oinarritzko zerbitzuetan, hala nola sukaldean eta jantokian edo jendearentzako zuzeneko arretan, malgutasun hori ematea, langilearen eta aterpearen zuzendaritzaren artean adostasunik ez dagoen kasuetan, hitzarmenaren batzorde misto paritarioari helaraziko zaio, eta batzorde horrek 5 eguneko epean ebaziko du.

4. Lanaldi zatituko erregimenean, lanaldien arteko etenaldia ezin izango da 2 ordu eta 45 minututik gorakoa izan, langilearen prestasunaren gehiegizko iraupena mugatzeko, eta horrek eragina izango du lan-bizitza eta familia-bizitza/bizitza pertsonala benetan uztartzeko.

5. Nolanahi ere, ordutegi-malgutasuna dagokion zerbitzuaren antolamendu-erabilgarritasunaren mende egongo da.

6. Lanaren beharrek ahalbidetzen badute, Gazteriaren Foru Erakundearen zentro edo bulegoren batean egutegi malguko araubide bat ezarri ahal izango da, eta, salbuespen gisa, beren lana aire zabalean egiten duten langileentzat edo beren eginkizunak betetzeagatik hainbat jarduera-lekutara joan ohi diren langileentzat. Ordutegi hori, kasu bakoitzean, lanen urtaroko beharretara edo nahitaez eskatzen duen beste edozein zirkunstantziara egokitu beharko da, zerbitzua eraginkorragoa izan dadin.

7. Zerbitzuaren gutxieneko beharrek horretarako aukera ematen badute, dagozkion lan-txandak ezarrita, egutegi malgua egiterakoan Gabonak eta Aste Santua hartuko dira kontuan bereziki.

33. artikulua. Txandakako lana

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

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

34. artikulua. Gaueko lana

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

35. artikulua. Lanaldien arteko etenaldia

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

36. artikulua. Asteko atsedenaldia

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

37. artikulua

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

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

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

38. artikulua. Jaiengatiko konpentsazioa

Larunbat, igande edo jaiegunetan lan egiten duen langile orok larunbatean lan egindako denboraren ehuneko 50eko eta igande eta jaiegunetan lan egindako denboraren ehuneko 100eko atsedenaldia izango du. Larunbatean, igandean eta jaiegunean lan egiteagatiko konpentsazioa benetan lan egindako jaiegun bakoitzeko aplikatuko da, eta lan hori egiten duen langileari baino ez dagokio.

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

- Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago aurreikusitako larunbat, igande edo jaiegunean, ez da konpentsatuko (istripuagatiko edo lan-gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasun-egoeretan izan ezik).

- Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago konpentsazioa baliatzeko egunean, egun hori beste data batera aldatuko da. Urteko egutegiaren arabera larunbatean, igandean edo jaiegunean egindako lana konpentsatzeko atsedenaldia instalazioaren zuzendaritza eta langilea ados jarrita hartuko da, batez ere zerbitzuaren behar objektiboak kontuan hartuta.

1. Neurri hori 3 urtetan ezarriko da, honela:

- Ehuneko 25eko konpentsazioa larunbatetan eta ehuneko 75ean igande eta jaiegunetan 2025ean.

- 2026an larunbat eta jaiegunei dagokien ehuneko 25eko eta ehuneko 100eko konpentsazioa.

- 2027an larunbatei eta ehuneko 100 igande eta jaiegunei dagokien ehuneko 50eko konpentsazioa.

2. Larunbat, igande eta jaiegunetako lanaren konpentsazioa diruzkoa izan daiteke, Zuzendaritza-Gerentziak proposatuta, eta bi alderdiek adostu beharko dute.

39. artikulua. Oporraldia

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

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

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

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

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

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

4. Zerbitzuaren behar objektiboak direla-eta, langile batek oporrak osorik edo zati batean urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean (behe-denboraldian) hartu behar baditu, oporraldiaren sei laneguneko luzapen ordaindua edo aldi horretan hartutako egunen zati alikuota jasotzeko eskubidea izango du. Kalkulua egin ondoren emaitza zatikia bada, orduka hartuko da.

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

40. artikulua. Antzinatasuna dela medio, lanaldi ez presentzialak

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

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

Ordutegiaren kontrolerako presentzia-denbora gisa hartzen diren egun osagarri horiek baliatzeko eskubidea eskatutako antzinatasuna betetako urte naturalean gauzatuko da.

41. artikulua

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

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

42. artikulua

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

43. artikulua

Nolanahi ere, oporrak Gazteriaren Foru Erakundean finkatuko dira, sindikatuen eta langileen ordezkarietara entzun ondoren, langile bakoitzak bere lan-egutegia jakinarazten duen unean dagozkion datak ezagutu ahal izan ditzan.

44. artikulua

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

45. artikulua. Oporraldiak planak aldatzea

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

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

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

46. artikulua

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

47. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak

Gazteriaren Foru Erakundean aparteko orduak egiteko aukera kendu da, ezinbesteko egoeren ondoriozkoak izan ezik, hala nola ezbeharrak eta aparteko eta premiazko beste kalte batzuk konpontzea, administrazioan ordu horiek egitea, insolidarioa izateaz gain, leku orotatik kanpo dagoelako.

1. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak desagertzearen helburua enplegua sortzen laguntzea da, eta honako neurri hauek adostu dira:

a) Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak. Erabat eta erabat ezabatzea. Zerbitzu baten berezko lanaren ondorioz aparteko orduak egiten ari badira, ordu horiek kentzeko beharrezkoak diren alderdiak negoziatuko dira, zerbitzuaren beharrak bermatuko dituen egutegi bat eginez edo langileak kontratatuz.

b) Nolanahi ere, langile bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin ditzakeen orduen kopuruak ez du gaindituko urteko 80 orduko muga.

2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da langileentzat, ezbeharrak eta aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko edo salbuespenezko eta premiazko gertakariei aurre egiteko beharrezkoak direnak izan ezik.

3. Aparteko orduak konpentsazio-denborarekin soilik konpentsatuko dira.

48. artikulua

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

49. artikulua

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

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

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

50. artikulua

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

51. artikulua. Baimenak

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

- a) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.
- b) Honako familia gertakizun hauengatik:
 - Haurdunaldiagatik, erditzeagatik eta edoskitzeagatik.
 - Aitatasunagatik edo haurdunaldirik gabeko amatasunagatik.
 - Adopzioagatik edo harreragatik.
 - Norberaren edo senideen ezkontza edo izatezko bikotea eratzeagatik.
 - Senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.
 - Adingabekoak edo minusbaliatu fisikoak edo psikikoak zain etzeagatik.
 - Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

- c) Sindikatu edo langileen ordezkaritza-eginkizunak betetzeagatik.
- d) Medikuntza motako kontsulta, tratamendu eta miaketak egitera joateagatik.
- e) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egiteagatik.
- f) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeagatik.

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

- a) Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko.
- b) Arrazoi pertsonalengatik.
- c) Norbere arrazoiengatik.

d) Edozein gertaera kolektibora joan behar izateagatik (zientifikoa, teknikoa, profesionala, elkargokoa, elkartekoa edo sindikala).

- e) Familia gunean langileak indarkeria jasateagatik.

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

52. artikulua. Epeak

1. Gerora sortutako egoerek behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik, baimenak eskatzen dituztenek Zuzendaritza-Gerentziari igorri beharko dizkiote eskaerak, gutxienez 10 egun lehenago, eta, nolanahi ere, eskaera oinarritzen duen dokumentazio fede-emailea aurkeztu beharko dute.

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

53. artikulua

Baimenak ematea zuzendari-gerentearen ardura izango da. Hark dagokion ebazpena emango du horretarako, langileen arduradunaren alde aurreko txosten-proposamenarekin. Hark, aldi berean, eskatzailearen nagusi hurrenari gauza bera eskatuko dio.

Beti ere, lizentzia edo baimenaz baliatzen den langilea bertan ez egoteak zerbitzuari kalterik ekar ez diezaion beharrezko diren neurriak hartuko dira.

54. artikulua

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

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

55. artikulua

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

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

56. artikulua

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

57. artikulua

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

58. artikulua

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

59. artikulua. Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko baimenak

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

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

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

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

60. artikulua. Kontratua etetea jaiotzagatik eta adingabea zaintzeagatik

1. Erditzearen kasuan, Gazteriaren Foru Erakundeko langileen kontratua eten egingo da, eta haurdunaldiagatik eta erditzeagatik dagokien baimena hartzeko eskubidea izango dute. Baimen horren iraupena egutegiko 133 egunekoa izango da gehienez (19 aste), eta erditze anizkoitzaren edo adingabe desgaituaren kasuan egutegiko 150 egunera luza daiteke. Egun horiek askatasunez banatu ahal izango dira, baldin eta egutegiko 42 egun gutxienez erditzearen ondoren hartzen badira.

2. Guraso bakarreko kasuetan, etenaldia 32 asteakoa izango da.

Baimena beste 2 astez luzatuko da bi gurasoentzat, semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, eta bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, erditze multiplearen kasuan, bat guraso bakoitzarentzat.

Erditze goiztiarren kasuan eta beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar badu, jaioberriak ospitalean ematen dituen adina egun luzatuko da baimena, gehienez hamahiru aste gehigarriko mugarekin.

Era berean, seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean eta edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar dutenean, langileak lanetik bi orduz irteteko eskubidea izango du. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez ere bi orduz, ordainsariak proportzio berean murriztuta.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendiko 6 asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Bi gurasoetako bat hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa hartu ahal izango du, edo, hala badagokio, geratzen den baimen-zatia.

Lizentziaren aldi osoa agortu ondoren, langileak bere lana behar bezala egitea eragozten dion koadro klinikoa badu, gaixotasunagatiko baja-egoerara igaroko da, eta horretarako nahitaezko izapideak bete beharko ditu.

3. Era berean, emakumezko langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren edoskitze naturalerako edo artifizialerako. Etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango du. Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordeztu ohiko lanaldia ordubetez murriztu ahal izango du, helburu berarekin. Edoskitze artifizialaren kasuan, lanaldia eteteko edo murrizteko eskubidea beste gurasoari ere eman ahal izango zaio, hark aldeztu aurretik eskatuta eta justifikatuta. Guraso horrek egiaztatu beharko du ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezin duela hartu. Emakumezko langileak aurreko paragrafoan aipatzen den lizentzia erabili ahal izango du, edo edoskitze-orduak metatu ahal izango ditu egunez egun zenbatuz, enplegatu publikoaren egutegiaren arabera, edo amatasun-bajaren ondoren berehala eta osorik, edo eguneroko ordua hartzen hasi eta, data jakin batetik aurrera, hartzeko geratzen diren ordu guztiak metatu ahal izango ditu, eta metatu daitezkeen gutxieneko orduak hilabete bati dagozkionak izango dira.

4. Haurdunaldiagatiko eta erditzeagatiko baimena gaixotasunagatiko edo istripuagatiko baimenaren antzera eskatu, justifikatu eta emango da. Hala, langileak baimena eskatu beharko dio Zuzendaritza-Gerentziari, eta, dagokion eskabidearekin batera, medikuaren iritziz langilea erditu aurreko aldiak dagoela adierazten duen ziurtagiri mediko ofiziala aurkeztu beharko du. Eskabidean, langileak adierazi beharko du erditu aurretik hartu ez duen denbora metatu nahi duen. Ondoren, erditzea noiz gertatu zen egiaztatu beharko da, mediku-ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuta.

5. Haurdunaldiko arriskuaren ondoriozko aldi baterako ezintasunean, Gazteriaren Foru Erakundeak ehuneko 100era arte osatuko ditu langilearen ordainsariak.

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

7. Haurdunaldia dela-eta, langileek jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak baliatzeko eskubidea izango dute, ikastaroetarako aurreikusitako denboran, gehienez ere.

Baimena langilearen lanaldiarekin bat datorren ikastaro-ordutegiaren barruan hartzen da, eta, ondorio horietarako, ez dira kontuan hartuko bat ez datozen ikastaro-denborak eta -ordutegiak.

Guraso, adoptatzaile edo hartzaileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da baimena, eta ezin da eskualdatu.

61. artikulua. Haurdun ez dagoenaren aitatasunagatiko edo amatasunagatiko baimena

1. Nazioarteko adopzio-kasuetan, artikulua honetan jasotako baimena eskatu ahal izango da adingabearen jatorrizko herrialdeko legeriak eskatzen dituen nahitaezko lege-izapideak egiteko, adopzio-prozesua hasi dela eta legezkotasun baldintzak betetzen direla modu frogagarrian egiaztatu ondoren.

2. Adierazitako iraupena luzatu egingo da erditze multiplearen kasuan, beste bi egun gehiago haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, edo horietako bat desgaitasuna duen pertsona bada.

3. Jaiotzaren ondorioz amaren edo semearen edo alabaren koadro klinikoa konplikatzen bada, edo jaiotza ohiko bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen bada, aurreko paragrafoan aipatutako lizentzialdia bi lanegunez luzatzeko eskubidea izango da.

4. Aitatasunagatiko baimena horri langileari dagokion oporraldia metatu ahal izango zaio, urte naturala amaitu bada ere.

5. Arabako Foru Aldundiaren Administrazio Orokorraren esparruan aplikagarria den legezko edo arauzko xedapen baten bidez haurdun ez dagoen emakume baten aitatasunagatiko edo amatasunagatiko lizentziaren erregulazioan gertatzen den edozein hobekuntza zuzenean aplikatuko zaie Gazteriaren Foru Erakundeko langileei.

62. artikulua. Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena

1. Sei urtetik beherako haurren adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) kasuetan, erditzeari eta haurdun ez dagoen amatasunari edo aitatasunari dagokionaren pareko baimenarako eskubidea izango da. Lizentzia hori langileak aukeratuko du, harreraren erabaki administratibo edo judizialek aurrera, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialek aurrera. Adoptatua edo harreraren hartutakoa ezindua bada eta harrera multiplea bada, eta inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritik etortzeagatik gizarteratzeko eta familian txertatzeko zailtasun bereziak dituzten adingabeen kasuan, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta, lizentziak 150 egun naturaleko iraupen mugatua izango du.

2. Adoptatua edo etxean hartutakoa adingabea bada, baina sei urte baino gehiago baditu, baimenak bi hilabete iraungo du. Adoptatua edo etxean hartutakoa ezindua bada eta harrera multiploaren kasuetan eta arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familiara egokitze zailtasunak dituzten adingabeen kasuan, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta, baimenak 3 hilabete iraungo du gehienez.

3. Epearen zenbaketa langileak aukeratuko du eta harreraren erabaki administratiboa edo judiziala egiten den egunetik aurrera edo adopzioa gauzatuko duen ebazpen judiziala egiten den egunetik aurrera izan daiteke, eta adingabe berak ezin izango du inoiz baimen bat baino gehiago hartzeko eskubidea eman.

4. Gurasoek adoptatuaren jaioterrira bidaiatzea beharrezkoa bada, nazioarteko adopzio edo harreraren kasuan, eta behar adina egiaztatzen bada, gainera, bi hilabete iraungo duen lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, eta epealdi horretan oinarritzko lansariak baino ez dituzte jasoko.

Denboraldi horri dagokion baimena hartzeko adopzioa benetan gauzatu beharko da, eta adopzioa gauzatzen ez bada, aurretik baliatutako denbora hori urte naturalean berreskuratzea eskatzailearen kargura izango da, egun horiek oporretatik kenduz edo dagozkien kopuruak soldatetik kenduz.

5. Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena, adopzio aurrekoa zein iraunkorra, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

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

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

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

63. artikulua. Norberaren edo senideen ezkontzagatiko edo izatezko bikotea eratzeagatiko baimena

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

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

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

4. Egun desberdinetan ospakizunak egiten badira, egun bakar baterako eskatu beharko da baimena, eta onuradunak erabakiko du zein aukeratu.

64. artikulua. Ahaideen gaixotasun larriagatiko, oso larriagatiko edo heriotzagatiko baimena

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

a) Heriotza:

— 5 egun, ezkontidearen, bizikidearen, seme-alaben, gurasoen, ezkontzazko gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan.

— 3 egun, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko hirugarren mailarainoko gainerako ahaideen kasuan.

— 3 egun, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko laugarren mailatik aurrerako gainerako ahaideen kasuan.

Heriotza lanaldia amaitu ondoren gertatzen bada, heriotza-eguna ez da baimen-egun gisa zenbatuko.

b) Gaixotasun eta istripu larria:

— 5 lanegun, ezkontidearen, bizikidearen, seme-alaben, gurasoen edo aitaginarreba-ama-ginarreben kasuan.

— 5 lanegun, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko hirugarren mailarainoko gainerako ahaideen kasuan.

— 2 lanegun, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko laugarren mailatik aurrerako gainerako ahaideen kasuan.

c) Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratu behar duenean.

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokide diren absentsia-orduak ordaintzeko, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren arteko akordioaren arabera, eta, hala badagokio, absentsiaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute langileek.

d) Gehienez ere lau egun lantokira sartzea edo bertara joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibiltzea ezinezkoa bada, agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendio, muga edo debekuen ondorioz, edo arrisku larri eta hur-hurreko egoera bat gertatzen bada, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egunak igaro ondoren, baimena luzatu egingo da hura justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko aukera izatea, ezinbesteko kasuetan, 47.6 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

Lan-prestazioaren izaera eta urrutiko lana bateragarriak badira, eta komunikazio-sareen egoerak aukera ematen badu, enpresak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betetz, eta, bereziki, bitarteko, ekipamendu eta tresna egokien hornidura betetz.

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

Gainera, mendetasunari buruzko legedian araututako guztia kontuan hartuko da.

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

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

4. Aurreko ondorioetarako, baimen finalista horrek mendekotasuna duen gaixo batek eguneroko bizitzan eragiten duen nahasmenduari aurre egiteko balio behar du. Ospitaleratzeak bizitza normalaren alderakioa dakar beti, eta, beraz, baimena, lizentzia eta alta kirurgikoak behar dira, arreta intentsiboaren beharra baitak. Nolanahi ere, baimena gehienez ere egun batekoa izango da. Beharrezkoa ez bada, ez da zertan agortu hitzarmenean aurreikusitako egun-kopurua.

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

6. Urtean 50 orduko baimena, honako ezaugarri hauek dituzten ahaideak zaintzeko:

– Bi mailarainoko odol-ahaidetasuna duten senideak edo haiekin bizi direnak.

– Aitortutako 2. edo 3. mendetasun-maila dutenak edo mendetasuna dutenak (familiako kide konputagarria), Osasun Sistema Publikoaren txosten fakultatiboarekin, zainketen beharra adierazten duena. Lizentzia hori aktibatzeke, nahitaezko txostenak aurkeztuko zaizkio Gazte-riaren Foru Erakundearen Zuzendaritza Gerentziari, eta hark, gehienez ere, 7 eguneko epean, ebazpen arrazoitua eman beharko du.

– Lizentzia hau bateragarria izango da ospitaleratzeagatik lizentziarekin eta senideei medikuarengana laguntzeagatik lizentziarekin.

– Egunetan metatu ahal izango da, betiere emakidaren urte naturalaren barruan. Erabili gabeko orduak urte naturala amaitzean iraungiko dira.

– Pertsona batek baldintzak betetzen dituen senide bat baino gehiago baditu, urtean gehienez 50 ordu hartzeko eskubidea izango du.

65. artikulua. Adingabeak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatik baimena

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

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

66. artikulua. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena

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

67. artikulua. Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko baimena

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

69. 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 bertaratzeke aukerarik ematen ez badiete.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hori hilabeteen sei orduz baino gehiagoz baliatu.

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

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

5. Ernalketa lagunduko probak eta tratamenduak egiteko lizentzia.

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

70. artikulua. norberaren gauzetarako baimena

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

Egun horiek presentzia aldi gisa hartuko dira ordutegi kontrolari begira.

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

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

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

72. artikulua. Norberaren eginkizunetarako baimena

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

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

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

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

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

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

3. Baimen horrek berekin ekarriko du gastuak (matrikula, joan-etorriak edo dietak, hala badagokio) ordaintzeko eskubidea, Eusko Jaurlaritzaren zerbitzuagatiko kalte-ordainei buruzko 16/1993 Dekretuan xedatutakoaren babesean. Gastu horien kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izateko, prestakuntza-zentroak aldeztu aurretik onartu behar du, eta, ondoren, Zerbitzu Zuzendaritzak edo Funtzio Publikoko Zuzendaritzak berariaz onartu behar du, gaia egungo lanpostuarekin zuzenean lotuta dagoela baliozkotzeko.

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

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

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

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

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

75. artikulua. Oso larri dauden gaixok zaintzeko lanaldi murriztu ordaindua

1. Lizentzia, ezkontidea, lehen mailako ahaidea, edo bigarren mailako ahaidea (batera biziz gero) zaindu behar izateagatik: langileak eskubidea izango du gehienez lanaldiaren ehuneko berrogeita hamar murriztea eskatzeko, ahaidearen gaixotasun oso larriagatik, zeina behar bezala egiaztatu behar baita. Murrizketa horrek gehienez hilabete iraungo du, eta epe horretan ordain-saria jasoko du. Gertaera berak eraginik eskubide horren titular bat baino gehiago badago, murrizketa hori eskuratzeko denbora titularren artean hainbanatu ahal izango da. Nolanahi ere, hilabeteke gehieneko epea errespetatu beharko da.

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

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

1. GFEko langileek lanaldia ehuneko berrogeita hamar murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria osorik jaso, seme edo alaba adingabea ospitaleratuta dagoen eta tratamendu jarraitua jasotzen duen aldiari zaindu, seme-alaba biologikoa zein adoptatua izan, edo adingabearen adopzio aurreko harrera edo harrera iraunkorreko kasuetan, minbiziak (tumor gaiztoak, melanomak eta kartzinomak) edo denbora luzez ospitaleratuta egotea dakarren beste edozein gaixotasun larriak jota badaude, eta zuzenean, etengabe eta modu jarraituan zaindu behar bada, eta gehienez ere adingabeak 26 urte bete arte.

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

3. Lanaldi murrizketa egun osoetan metatzeko aukera izango da.

77. artikulua. Norberaren interesarengatik lanaldi-murrizketa

Gazteriaren Foru Erakundeko langileek norberaren interesarengatik lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, honako baldintza hauetan:

1. Gutxienez 3 hilabeteko iraupena izango du.
2. Lanaldia ehuneko 50, ehuneko 33,33, ehuneko 20 edo ehuneko 13,33 murriztu daiteke.
3. Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiek eskatu ahal izango dute, baina bitarteko langileek 6 hilabete edo gehiago izan beharko dituzte lanpostuan.
4. Murrizketa hori metagarria izan daiteke.
5. Lanaldi-murrizketa urtero berrikusi/aldatu ahal izango da.
6. Soldata egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da.
7. Zuzendaritzaren oniritzia beharko du, zerbitzuaren behar objektiboetan oinarrituta (alde horretatik, ulertuko da lanpostuan hautagaiak prest dituen lan-poltsa egoteak eskaera baimentzea dakarrela).
8. Zuzendaritzak beretzat gordeko du urripena estaltzeko edo ez betetzeko eskubidea.

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

78. artikulua. Lehenengo etxebizitza erostea**1. Helburua.**

Laguntza honen helburua da langileen lehen etxebizitza eskuratzen edo alokatzen laguntzea, xede horretarako hipoteka-mailegu bat kontratatzeak eragindako diru-interesa diruz lagunduz edo Eusko Jaurlaritzak ikus-onetsitako alokairua ordainduz. Eskubide pertsonala izango litzateke, mailegua likidatu aurretik edo lehen etxebizitza gisa alokairu-kontratua indarrean dagoen bitartean edozein unetan balia daitekeena.

2. Onuradunak.

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

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

3. Zenbatekoa

Hiru hilean behin ordainduko den laguntza 232,95 eurokoa da, eta zenbateko horrek ez du inolako aldaketarik izango laguntza ordaintzeko aldi osoan. Urtero, hitzarmenaren batzorde misto paritarioak KPlaren arabera berrikusiko du zenbatekoa, eta, aldaketarik izanez gero, eskaera berriei baino ez zaie aplikatuko.

Laguntzak ondoz ondoko hogeitahiruhileko iraungo du, eta hipoteka-mailegua likidatzen den unean amaituko da. Horregatik, urteko ziurtagiria aurkeztu beharko da maileguaren egoeran edo alokairu-kontratu eguneratuan, urte bakoitzeko urtarilean edo deialdiaren hasierarekin, aldizkako langile finkoen kasuan.

Aldizkako langile finkoen deialdi-aldietatik kanpo laguntza eteteaz gain, laguntza legez ezarritako beste arrazoi batzuegatik ere etengo da (eszedentzia lanpostua gordeta, amatasuna, haurdunaldirako arriskua, ezintasun iraunkorra, etab.).

Mugaeguneratutako hiruhileko oso bakoitzeko soilik kobratuko da laguntza.

4. Betekizunak.

Laguntza eskatu ahal izateko, Gazteriaren Foru Erakundean alta emanda egon beharko da 6 hilabete edo gehiagoko hasierako iraupeneko kontratu batekin, eta, horrez gain, indarrean dagoen hipoteka-mailegu baten titularra izan beharko du etxebizitza erosteko, edo higiezin baten alokairu-kontratu baten titularra izan beharko du lehen etxebizitza gisa.

Artikulu honetan ezarritako laguntza ohiko etxebizitza erosteari edo alokatzeari dagokio, eta modalitate bakarrean emango da, eta behin bakarrik langileen lan-bizitzan.

Behin-behineko langileen kasuan, laguntza ematen denetik 5 urte naturaleko epean amaituko da laguntza, eta ez da epearen zenbaketa etengo, ezta foru-erakundearen zerbitzuan benetako lanik ez badago ere. Aldi horren barruan, aldi baterako langileek laguntza ordaintzeko eskatu ahal izango dute Gazteriaren Foru Erakundean berriz ere alta emanda daudenean 6 hilabete edo gehiagoko kontratu batekin, edo lanpostu berean etenik gabe 6 hilabetez lan egin ondoren; kasu horretan, laguntza hurrengo hiruhilekotik aurrera kobratuko lukete.

Eskabidearekin batera, honako hauek aurkeztu beharko dira:

- a) Etxebizitzaren salerosketa-eskrituraren edo alokairu-kontratuaren fotokopia.
- b) Hipoteka-maileguaren eskrituraren edo mailegu-polizaren fotokopia, erosteko erabiltzen den ondasuna adierazita (erosketaren kasuan), edo alokairu-kontratua Eusko Jaurilaritzaren Alokairu Kontratuen Erregistroan inskribatu izanaren egiaztatzea.
- c) Hipoteka-maileguaren egoerari buruzko banku-ziurtagiri eguneratua (erosketaren kasuan).
- d) Udal-eroldaren ziurtagiria, bizikidetza-unitateko kide guztiak barne hartzen dituen.
- e) Antzeko beste laguntzarik jasotzen ez duela adierazten duen zinpeko aitortpena.
- f) Alokairuaren kasuan, kontratu-aldaketa oro jakinarazi egin beharko da.

Laguntza hau indarrean dagoen bitartean hipoteka-mailegua osorik amortizatzen bada, laguntza ezereztu egingo da; horretarako, titularrak horren berri eman beharko du, eta bidegabe kobratutako zatia itzultzeko konpromisoa hartuko du.

Laguntza hau indarrean dagoen bitartean alokairu-kontratua ezeztatzen bada, laguntza ezeztatu egingo da; horretarako, titularrak horren berri eman beharko du, eta bidegabe kobratutako zatia itzultzeko konpromisoa hartuko du.

Laguntza hori bateraezina izango da beste edozein administrazio publikok emandako laguntzekin, eta hartzaileak konpromisoa hartuko du laguntzarik ez duela jaso adierazten duen zinpeko adierazpena egiteko. Laguntza honen eskatzaileak baimena ematen dio Gazteriaren Foru Erakundeari beste administrazio batek laguntza ekonomikorik ez duela ziurtatzeko behar den informazioa biltzeko, eta konpromisoa hartzen du bidegabe kobratutako zatia itzultzeko.

79. artikulua. Familia laguntza

1. Hilean 10,93 euro ordainduko da ezkontideagatik, eta hilean 12,03 euro seme-alaba bakoitzagatik, baldin eta diru sarrerarik ez badute, langilearekin bizi badira eta bere ardurapean baditu. Seme-alabak ezinduak badira eta hezkuntza berezia behar badute, hilean 24,06 euroko zenbatekoa ordainduko zaie.

2. Ondorengoengatik laguntza jasotzeko utziko zaio 18 urte betetzean. Laguntza hori gehieze ere 25 urtera arte luzatu ahal izango da, ondorengo langabezia dagoela eta subsidiarik kobratzen ez duela edo ikasketak egiten ari dela modu frogagarrian justifikatzen bada. Era berean, behar bezala justifikatutako mendetasun ekonomikoa dakarren baliaezintasun-kasuetan, ordaintzen jarraituko da.

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

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

80. artikulua. Foru elkarkidegoa

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

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

81. artikulua. Mantenua

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

Zerbitzu horietarako etenaldiaren gehieneko iraupena orduerdikoa izango da.

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

82. artikulua. Laneko arropa

Erakundeak kasu bakoitzean arropa, oinetakoak, babes-jantziak eta gainerako beharrezko elementuak emango dizkie langileei, beren funtzioak ahalik eta hoberen bete ditzaten behar den aldizkakotasunarekin.

Lantoki bakoitzean behar diren arropa eta babes-jantzien zerrenda ezarriko da, indarrean dagoen Arriskuen Ebaluazioaren eta berezko ezaugarrien arabera.

83. artikulua. Aldi baterako kontrataturikoen onura sozialak

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

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

84. artikulua. Aldizkako langile finkoen deialdia egitea

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

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

3. Nolanahi ere, aldizkako langile finkoek urte natural bakoitzeko gutxienez 6 hilabeteko deialdia jasotzeko eskubidea izango dute. Larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egitea-gatik sortutako konpentsazioak eta antzinatasunagatik sortutako opor-egunak ez dira zenbatuko gutxienez 6 hilabeteko aldian.

85. artikulua. Iraupen jakin bateko lanetarako kontratazioa

1. Aldizkako langile finkoek eta lanaldi partzialeko kontratadunek lehentasunezko eskubidea izango dute Gazteriaren Foru Erakundean sortutako aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko, betiere lanposturako ezarritako baldintzak betetzen badituzte eta lan-poltsa espezifikoak badute. Estaldura hori 84.1 artikuluan ezarritakoaren arabera egingo da, honako baldintza hauetan:

a) Aldi baterako lanpostu hutsa betetzea, deialditik kanpo.

Aurreikusitako iraupen laburreko lanpostu huts bat betetzea da, bere lanpostuko lanpostu batean eta deia-eren datatik kanpo sortzen dena. Kasu horietan, Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak, lanpostu hutsa sortzen den daten arabera, erabakiko du deia-eren data aurreratzea edo zabaltzea (deia-eren hasiera edo amaiera gainjarri daitekeen edo lanpostu hutsa betetzeko datatik hurbil egon daitekeen kasuetan) edo aldizkako langile finkoekin bitarteko kontratua formalizatzea.

b) Iraupen luzeko aldi baterako lanpostu hutsa betetzea.

Aldi baterako lanpostu hutsa lanaldi osoko lanpostu batean gertatzen bada eta urteko deialdi-aldia baino iraupen luzeagoa aurreikusten bada, ordezkapen-kontratua formalizatzean, hautatutako pertsona automatikoki eszedentzia-egoeran sartuko da bere jatorrizko lanpostuan bateraezintasunagatik, eta egoera horri eutsiko dio beste lanpostua aldi baterako betetzen duen bitartean. Eszedentzia eragin zuen bateraezintasun-arrazoia amaitzen denean, automatikoki itzuliko da jatorrizko lanpostura, eta beste lanpostuan emandako denbora antzintasun gisa zenbatuko da ondorio guztietarako.

c) Aldizkako langile finkoen kasuan, aldi baterako lanpostu huts horiek betetzeko eskubidea haien deialdian ere aplikatuko da. Eskubide hori ez da aplikatuko lanpostu eta iraupen bereko lanpostu hutsak direnean.

d) Beste lanpostu bateko lanpostu hutsak betetzea.

Aldizkako langile finkoak Gazteriaren Foru Erakundearen beste lan-poltsa batean izena emanda badaude, beren lanpostukoa ez den beste lan-poltsa batean, haren deialdian bete beharko dute, salbu eta aldi baterako lanpostu huts bat betetzen ari badira edo lan-poltsaren bidez eskainitako lanpostu hutsa aurreikusten bada; kasu horretan, nahitaezko eszedentzian jarriko dira beren deialdiari erantzuteko, eta ez dute deialdien ordenan duten posizioa galduko.

2. Kontratua hobetzea: urteko zuzkidura duen lanpostu huts bat betetzeko, lan-poltsaren ordena hartuko da kontuan, eta une horretan aldizkako lanpostu finko bat betetzen ari diren pertsonak sartuko dira, hobekuntza-eskaintzaren unean puntuazioa birbarematu ondoren. Horren ondorioz, uko egingo zaio aldizkako plaza finkoarekiko loturari, eta ez da zigortuko 86. artikulua-aren ondorioetarako. Hobekuntza ez onartzeak ez du zigorrik ekarriko 86. artikulua-aren ondorioetarako.

3. Aurrekoak ez daudenean, lanpostu hutsa eskainiko zaie lanposturako lan-poltsa osatzen dutenei, eta deialdi-ordena dagokion lan-poltsan une horretan ezarrita dagoena izango da, hautaketa-proben puntuazioek eta balizko uko egiteek eraginda. Lan-poltsak 86. artikuluan ezarritakoaren arabera arautuko dira.

4. Aurrekorik ezean, hautagai posibleak eskatuko zaizkie enplegu-zerbitzu publikoei, hurrengo artikuluan araututakoaren arabera.

86. artikulua. Lan-poltsak

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

1. Aplikazio eremua.

Hitzarmen honen aplikazio-eremua Gazteriaren Foru Erakundeko edozein Kategoriari edo lanposturi dagokion Lan-poltsa guztietara zabaltzen da, gaur egungoei nahiz, hala badagokio, berriei.

2. Konfigurazioa.

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

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

3. Hautatze prozesuetatik.

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

4. Eskaintza generiko espezifikoetatik:

a) Lan poltsa berriak sortzeko.

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

b) Dauden poltsak handitzea.

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

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

5. Antolamendua.

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

a) Dagokion langileen hautatze-sisteman lortutako puntuazioak.

b) Partaidetza-lehentasunen arabera lortutako puntuak:

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

c) Lehentasunezko lanaldiaren arabera lortutako puntuak:

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

d) Hasierako puntuazio hori handituz joango da, lanaldien arabera.

Ondorioz, laneko hilabete bakoitzeko, 0,5 puntu zenbatuko dira.

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

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

6. Argitaratzea.

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

7. Lan poltsak mantentzea.

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

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

8. Funtzionamendua.

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

9. Deialdiak.

Lan eskaintzak zerbitzuaren beharren arabera egingo dira, eta antolamendu-prozesuan finkatutako ordenaren arabera egingo dira, 85. artikuluan aldizkako finkoentzat zehaztutako kasuetan izan ezik.

Zerbitzua ematen ari diren eta lan-poltsa batean baino gehiagotan izena emanda dauden langileei, betetzen ari diren lanpostuarekiko lehentasunezko zat adierazitako lan-poltsako lanpostuetarako eskaintzak baino ez zaizkie egingo, 85.2 artikuluan (kontratua hobetzea) ezarritakoa izan ezik.

10. Prozedura.

Lan eskaintzak telefono bidez edota berehalako erantzuna ahalbidetzen duen beste edozein bitarteko telematikoren bidez egingo dira.

Ez bada lan-eskaintza onartzen edo 24 ordutan ez bada erantzunik jasotzen, telegrafia bidezko edota beste bitarteko urgente baten bidezko jakinarazpena egingo da. Jakinarazpena egin eta hurrengo 24 orduetan ez bada lan-eskaintza onartu, prozedura zerrendako hurrengoari aplikatuko zaio, eta horrela ondoz ondo.

Telegrafia-jakinarazpena ez egiteko aukera egongo da honako kasu berezi hauetan: lanpostu hutsa ez bada segituan betetzen, zerbitzu publikoaren kalitatearen itxiera edota hondatzea ekarri badezake.

Egoera horretan, ez bada eskaintza onartzen edo ez bada segituan erantzuna jasotzen, zerrendako hurrengoari deituko zaio, eta horrela ondoz ondo. Deialdiari uko egiten dioten edo berehalako erantzuna ematen ez dioten langile horiek, zerrendako azkeneko postura igaroko dira,

behin-behineko etetearen kasuak egiazta ditzaketenean izan ezik. Uko egitea edo erantzunik ez ematea bi aldiz jarraian gertatzen bada eta justifikatu gabe, lan-poltsatik behin betiko kanporatu aurretik interesdunei jakinarazi egingo zaie.

11. Behin-behineko etete kasuak.

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

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

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

c) Interesdunaren gaixotasuna, istripua edo ebakuntza.

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

e) Aldi baterako Ezintasunagatiko (AE) egoeran egotea.

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

g) 85. artikuluan deskribatutako kontratu-hobekuntzari heldu dioten langileen kasuan.

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

12. Behin betiko kanporatzeen kasuak.

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

a) Interesdunak eskatuta.

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

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

13. Lan poltsen indarraldia eta azkentzea.

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

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

Poltsen jarraipena egiteko helburuarekin, batzorde paritario bat sortuko da.

87. artikulua. Eszedentziak

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

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

Langileak hautatzea

88. artikulua. Langileak hautatzea

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

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

3. Berdintasuna eta diskriminaziorik eza enpresa barruan ezin izango da langilerik diskriminatu edozein arrazoi dela-eta.

Lanpostu bakoitzeko eskatzen den titulazioa eta baldintzak biltzen badira, lana lortzeko berdintasun-printzipioa errespetatuko da, sexu edo adinagatiko diskriminaziorik gabekoa.

Lanpostu bat betetzeko deialdia egiten denean, sexua ez da aintzat hartuko, eta eskatutako lanbide-gaitasuna soilik izango da kontuan.

89. artikulua

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

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

90. artikulua

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

91. artikulua

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

92. artikulua

1. Deialdiek ezinbestean honako hauek bildu beharko dituzte:

a) Izendapena, kokapena eta lanpostuaren ordainsari-maila.

b) Lanaren baldintzak; horien artean lanpostuen zerrendetako edukiak bakarrik azalduko dira.

c) Eskerak aurkezteko epea; gutxienez egutegiko 20 egunek epea izango da, EHAAn argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita.

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

3. Deialdien ebazpenak ALHAOn argitaratuko dira.

Barne sustapena

93. artikulua

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

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

94. artikulua

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

95. artikulua

Barne-sustapen bidezko sarbidea lehiaketa-oposizioaren bitartez egingo da sartzeko deialdian ezarritako proba berak gainditu beharko dira. Hala ere, barne-promozioko lanpostua lortu nahi duten langileek ez dituzte egin beharko jatorrizko lanposturako eskatzen diren jakintzen egiaztapen-probak.

96. artikulua. Telelana

Aurreko hitzarmenetan jada lan-ordutegi malgu bat ezarrita aplikatu denaren ildotik, eta abiapuntutzat hartuta telelana tresna malgu bat eta teknologia berrien ondoriozko lan-antolamenduko modu berritzaileetako bat dela, zeinak ahalbidetzen baitu lan-jardueraren zati bat ohiko lantokia ez den beste leku batean egitea, eta alde batera utzi gabe Langileen Estatutua-ren 13. artikuluan urrutiko lanari buruz jasotako aurreikuspenei dagokien aplikazioa, proiektu pilotu bat garatzen da Gazteriaren Foru Erakundearen telelan-sistema bat ezartzeko hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Proiektu hori gaiari buruz dagoen legerian, gomendioetan eta erreferentziazko dokumentazioan oinarrituko da, eta, programa etorkizunean formalki ezartzeko, fase hauek izango ditu: bideragarritasun-azterketa; hautaketa-irizpideak eta prozedurak garatzea; plan pilotuko langileak biltzea; proiektua diseinatu eta abian jartzea; proiektua ebaluatzea.

Plan pilotuak funtsezko alderdi hauek jaso beharko ditu:

- Urrutiko lana antolakuntzaren aldetik bideragarria den kasuetan.
- Telelana borondatezkoa eta itzulgarria izatea, bai langilearentzat, bai enpresarentzat.
- Aurreabisuen erregimenari eta maiztasunari dagokienez beharrezkoak diren lanaldi presentzialak arautzea.
- Lanaldia betetzeari eta urrutiko lan-prestazioaren edukiari buruzko kontrol-mekanismoak.
- Urrutiko lan-prestazioan inplikaturako kontsumo pribatuen kostuen eragina eta bitartekoen hornidura.
- Urrutiko lanaren ingurunean lan-arriskuen aurrean babesteko alderdi espezifikoak.
- Planean parte hartzen duten langileen legezko eta hitzarmenezko eskubide-berdintasuna, parte hartzen ez dutenekiko.

VI kapitulua. Aseguru kolektiboa; elkarkidetzak; San Prudentzio
Lan Fundazioa; txanda kontratua; erretiro aurreratua

97. artikulua. Aseguru kolektiboa

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

BIZI ASEGURUA	
Heriotza eta Ezintasun Iraunkor Absolutua	72.000,00 euro
Ezintasun Iraunkor Osoa	45.000,00 euro
ISTRIPU ASEGURUA	
Heriotza	106.500,00 euro
Ezintasun Iraunkor Absolutua	135.000,00 euro
Ezintasun Iraunkor Osoa	125.000,00 euro
Ezintasun iraunkor partziala	115.000,00 euro gehienez

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

98. artikulua. Pentsio planak eta Elkarkidetza

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

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

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

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

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

99. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

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

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

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

100. artikulua. Erretiro partziala

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

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

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

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

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

101. artikulua. Borondatezko erretiro aurreratuagatiko lanaldi-murrizketa

Lanaldiaren eta soldataren ehuneko 25etik ehuneko 75era bitarteko baimena/murrizketa ezartzen da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 215. artikuluan ezarritakoaren arabera, gehienez 17 hilabeterako, Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztientzat.

Lanaldi-murrizketa horri kalterik egin gabe, erretiro partziala baliatzen den bitartean, enpresak eta langileak lanaldi osoan lan eginez gero legokiokkeen kotizazio-oinarriaren arabera kotizatuko dute. (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 215.2 f artikulua).

Baimen hori gutxienez murrizketa-eguna baino hilabete lehenago eskatu beharko da.

101 bis artikulua. Erretiro aurreratuagatiko prima

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

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

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

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

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

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

3. Hileko sariaren zenbatekoa urteko ordainsari osoaren hamabirena izango da.

4. Artikulu hau xedapen iragankorrean adierazitakoaren arabera azkenduko da.

102. artikulua. Ezintasun iraunkor osoa eta/edo partziala

Ezintasun iraunkor osoa edo partziala deklaratzeko ez du berez lan-kontratua azkenduko.

Ezintasun osoa eta/edo partziala aitortzen bada, lan-kontratu mugagabea dutenek zerbitzu aktibora itzultzeko eskubidea izango dute, beren ezintasunarekin bat datorren lanpostu edo plaza batean, honako erregulazio honen arabera:

Lehenengoa. Plantillako langile finko guztiek izango dute eskubidea, baldin eta ohiko lanposturako ezintasun osoa edo partziala aitortzen bazaie, gaixotasun arruntagatik, lanbide-gaixotasunagatik edo lan-istripuagatik.

Bigarrena. Ohiko lanposturako ezintasun osoa edo partziala onartzen zaien 55 urtetik beherrako langileek, beste lanpostu batean kokatu nahi badute, idatziz eskatu beharko dute, gehienez ere lau hilabeteko epean, ezintasuna deklaratzeko den egunetik aurrera.

Hirugarrena. Aurreko atalean ezarritako lau hilabeteko epea igaro ondoren, beste lanpostu batera itzultzea eskatu ez duen langileak horretarako eskubidea galduko du, eta Gazteriaren Foru Erakundeak ofizioz ordainduko dio kalte-ordainaren aldea, ezintasun iraunkor oso edo partzialari buruzko ebazpenaren egunean indarrean zeuden zenbatekoekin, eta harekin duen edozein lan-lotura galduko du.

Laugarrena. Birkokatzea aukeratzen duen langileak eskubidea izango du, eskaera sartzen denetik bi hilabeteko epean, aitortutako ezintasun iraunkor osoarekin edo partzialarekin bateragarriak diren eginkizunak dituzten lanpostuen plaza hutsak eskaintzeko, bere titulazio-taldekoak, titular den eskala berekoak edo beheragoko edo goragoko hurrengo taldekoak (eskatutako titulazioa betetzen badu).

Bosgarrena. Adierazitako baldintzetan lanpostu hutsik ez badago, Gazteriaren Foru Erakundeak berariaz jakinaraziko dio langileari bi hilabeteko epean, eta eskaera erregistratzen denetik urtebeteko epean beste eskaintza bat egin beharko du. Epe hori amaituta, ezin bada Ezintasun Iraunkor Osoaren edo Partzialaren Ebazpenarekin bateragarriak diren lanpostu hutsen eskaintza egin, bigarren saiakera bat egingo da hurrengo urtean. Saiakera horrek ere huts egiten badu, hirugarren eta azken saiakera bat egingo da, eta hori ere huts egiten badu, Gazteriaren Foru Erakundeak aseguru likidatuko du Ezintasun Iraunkor Osoari buruzko Ebazpenaren egunean itundutako zenbatekoaren arabera, eta birkokatze-espeditatea amaituko da. Urtean zehar adierazitako ezaugarrietako lanpostu hutsen bat sortzen bada, langileari eskainiko zaio.

Seigarrena. Langileari lanpostu hutsen aukerak bi hilabeteko epean aurkeztu bazez, ez badu hautatzeko aukera egiten, aurkeztutako proposamenak baztertzen dituela ulertuko da, eta ez onartzeko arrazoiak idatziz aurkeztu beharko ditu bi hilabeteak amaitu eta hilabeteko epean. Izapide horiek betetzen ez badira, birkokatze eskaeran atzera egin dela ulertuko da, eta hitzarmenean itundutako kapitala ordainduko da, ezintasun iraunkor oso edo partzialagatik suntsiarazpen-daren balioarekin, eta Gazteriaren Foru Erakundearekin edozein lan-harreman galduko da. Ez onartzeak, horretarako aurkeztutako idazki baten bidez egiaztatuta, ezinbesteko arrazoiak edo eskaintako lanpostuak betetzeko ezintasun fisikoa justifikatzen baditu, Gazteriaren Foru Erakundeak plazen bigarren eskaintza bat egingo du aurreko eskaintzatik urtebeteko epean, eta bigarren eskaintza horrek lehenengo eskaintzarako ezarritako eskakizun berberak bete beharko ditu.

Zazpigarrena. Birkokatze gehieneko epea Gazteriaren Foru Erakundearen erregistroan sartzeko eskaeraren ondorio-datatik hiru urtera amaituko da.

Zortzigarrena. Birkokatutako langileak ezintasun osoa edo partziala aitortu arte aitortutako hiru urteko eutsiko die, eta, une horretatik aurrera, hiru urteko guztiak kobratuko ditu hasieratik, birkokatu den lanpostuaren titulazio-taldeari dagokion hiru urtekoaren prezioarekin.

Bederatzigarrena. Birkokatu zen lanposturako ezintasun oso edo partzial berri bat gertatzen bada, polizak lehen ezintasunean ezartzen zuen zenbatekoaren eta bigarreanean ezarritako zenbatekoaren arteko aldea jasoko du.

Hamargarrena. Gazteriaren Foru Erakundeak ez badio langileari lanpostu hutsen proposamenik egiten (bat ere ez dagoelako edo horien berri ez duelako), birkokatzeko ezarritako epea urtebetez luzatuko da.

Hamaikagarrena. Atal honen jarraipen- eta balorazio-batzorde bat eratu da, atal hau erakundearen errealitatera egokitzeko, eta, ondorioz, atal honi egokitzeko beharrezkoak diren aldaketak proposatzeko. Batzorde hori honako hauek osatuko dute:

- Zuzendaritzak/gerentziak izendatutako 2 kide.
- Enpresa-batzordeko 2 kide.

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

103. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

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

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

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

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

104. artikulua. AEn jarraipena

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

105. artikulua. Azterketa medikoak

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

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

2. Aldizkako azterketak: gehienez 12 hilabeteko aldizkakotasunarekin derrigorrezko azterketa mediko bat egingo dute dagokion zerbitzu medikuek. Zerbitzu horrek azterketa medikoei dagokien analisi klinikoak hartuko ditu barnean. Analisi horien kostua, Gazteriaren Foru Erakundearen kargura izango da.

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

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

Segurtasun eta osasun batzordeez

106. artikulua. Eskubideak eta betebeharrak

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

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

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

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

107. artikulua. segurtasun eta osasun batzordeak

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

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

108. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordearen eskumenak eta ahalmenak

Laneko indarreko legerian ezarritakoak izango dira.

109. artikulua. Prebentzio ordezkariak

1. Prebentzioko ordezkariak enpresa batzordeak izendatzen dituen langileak izan daitezke, langileen ordezkari edo sindikatu ordezkari izan ez arren. Hilean 20 orduko kreditua izango dute.

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

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

110. artikulua

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

111. artikulua

Segurtasun eta osasunerako batzordeko kideek aho batez erabaki ahal izango dute jarduera bat bertan behera uztea segurtasuneta osasun-neurririk ezean, baldin eta neurri-urritasun horrek lehenbailehen istripua gertatzea edo osasun-arazo larriak ekar baditzake.

Inork ere ezin izango du langileak baldintza horietan jardutera behartu, egoera zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

112. artikulua

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

113. artikulua

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

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

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

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

— Ekipo eta material mota guztiak berrikusi beharra adieraztea.

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

— Plantilla prestatu beharra eskatzen duten ohitura arriskutsuak aurkitzea.

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

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

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

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

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

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

— Dibulgazio-bilerak egitea.

— Segurtasuna sustatzea.

— Kartelak eta erakusketak.

— Programa batean arreta jartzeko kanpaina intentsiboak.

— Ikastaroak eta erakustaldiak.

Jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuak

114. artikulua. Kontzeptuazioa

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

Nolanahi ere, ahalegina egingo da 115, 116 eta 117. artikuluetan deskribatutako nekagarritasun-, toxikotasun- edo arriskugarritasun-baldintzak konpontzeko, segurtasun- eta osasun-neurriak ezarri.

115. artikulua. Jarduera nekagarriak

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

116. artikulua. Jarduera toxikoak

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

117. artikulua. Jarduera arriskutsuak

Arriskutsutzat joko dira leherketengatik, erregaiengatik, erradiazioengatik edo pertsonentzat edo ondasunentzat antzeko garrantzia duten beste batzuegatik arrisku larriak sor ditzaketen produktuak fabrikatzea, manipulatzea, saltzea edo biltegiatzea helburu duten jarduerak, bai eta berehalako lesio fisikoa eragin dezaketen jarduerak ere.

118. artikulua

Jarduera batzuk toxikotzat, nekagarritzat edota arriskutsutzat hartzeari edo ez hartzeari buruz Gazteriaren Foru Erakundearen eta plantillaren ordezkariaren artean adostasunik ez badago, bi alderdiek hitzarmeneko batzorde misto paritarioari horri buruzko txosten bat igorriko diote eta batzorde horrek auzia erabaki eta ebatzi dezake.

Batzorde misto paritarioak segurtasun eta osasun batzordeari eskatu ahal izango dio txosten osagarria, baita laneko segurtasun eta osasunerako kabineteei ere.

119. artikulua

Jatorriz toxiko edo bereziki arriskutsu gisa katalogatutako jarduerak egitean segurtasun- eta osasun-baldintzak aldatzen badira, kontzeptuazio horiek berrikusi beharko dira, eta katalogazio hori ezabatu ahal izango da ezarritako neurriak egokiak badira eta lanpostuaren ezaugarri horiek ezabatzen badira.

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

1. Ordenadore-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek azterketa medikoak egiteko eskubidea izango dute. Azterketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta hortik aurrera urtean beste bat.

Garrantzi berezia emango zaie ikusmenari, mugitzeko gaitasunari eta arazo psikologikoei.

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

3. Bistaratze-pantailekin dedikazio eskusiboa duten langileen kasuan, lanpostuaren azterketa zehatza egingo da, eta segurtasun- eta osasun-batzordeak txostena egin ondoren, neurri zuzentzaile egokiak ezarriko dira. Neurri horien artean, atsedeen-jarraibideak eta/edo jardueraren aldaketak egongo dira. Batzordeak eratu eta hilabeteko epean, azterlanaren edukia eta egiteko egutegia aztertzen hasi beharko dute.

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

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

120. artikulua. Lan jazarpena eta genero indarkeria

1. Lan jazarpena.

a) Lan-jazarpenaren aurkako babes-neurriak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Lan-jazarpeneko egoeretan langileek duten babeserako eskubidea.

Kasu horietan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

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

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

2. Genero-indarkeria.

a) Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak.

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

Genero-indarkeriarekin lotura duten jarduera eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da, batez ere datu pertsonalak, ondorengoen datuak eta baita haren zaintza edo babespean dagoen edozein pertsonaren datuak ere.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Langile publikoengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea.

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

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

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

e) 4/2023 Legea eta 1026/2024 Errege Dekretua ezarritakoa betez, LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra bermatzeko neurrien protokolo bat egingo da.

VIII. kapitula. Prestakuntza; euskalduntzea

121. artikulua. Prestakuntza

1. Gazteriaren Foru Erakundeak, sindikatuen ordezkariaren parte-hartzearekin, prestakuntza-plan bat bultzatuko du bere zerbitzura dauden langileentzat. Plan horren helburuak izango dira barne-sustapena, gaitasunak eta karrera profesionala garatu eta zaintzea, eta teknologia berriak eta antolamendu-aldaketak aplikatzera behartzen duten trebetasunak eskuratzea. Plan hori batera egingo da urtero, eta bertan jasoko dira beharrak, bertaratze baldintzak eta abar.

2. Prestakuntza-plan horrek 12.500,00 euroko zuzkidura izango du urtean, eta KPIren arabera eguneratu ahal izango da.

3. Funts horren zuzkiduraren ehuneko 50 langileen ordezkariak adierazitako prestakuntzara bideratuko da.

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

5. Langileen prestakuntzarako funts bat ezartzen da, Batzorde Misto Paritarioaren iritziz langileen sustapen profesionala edo kulturala dakarren edozein ikasketa egin duten Gazteriaren Foru Erakundeko langileei ekonomikoki laguntzeko, betiere lehentasuna emanez beren lanpostuarekin lotura zuzena duten gaiei buruzko prestakuntzari. Ikastaro edo irakasgaien matrikula-gastuak esataliko ditu laguntzak, egiten diren ikasketen goi-mailako gradu edo lanbide-heziketako ikasketen kasuan, bai eta testu-liburu ofizialak edo, hala badagokio, dagokion katedrak gomendatutako kontsulta-liburuak ere. Laguntza hori ikastetxearen ziurtagiria aurkeztu ondoren ordainduko da. Ziurtagiri horretan egiaztatuko da, batetik, matrikulatuta egon dela, eta, bestetik, laguntzaren xede den ikasturtean edo irakasgaietan gutxienez gainditu izanaren kalifikazioa lortu duela.

Atal honetan eskuragarri dagoen zenbatekoa 750,00 eurokoa izango da, eta KPIren arabera eguneratuko da. Zenbateko hori aldakorra izango da, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa laguntza eskatzen duten eta baldintzak betetzen dituzten langileen artean banatzean ateratzen den zenbatekoa ordainduko da. Urtero deialdi bat egingo da eskabideak aurkezteko. Aldizkako langile finkoen kasuan, urte osoan egindako prestakuntza hartuko da kontuan, Gazteriaren Foru Erakundearekin egindako kontratazio-aldia edozein dela ere.

122. artikulua. Langileen hizkuntza eskubideak

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

Oro har, Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak emango ditu euskara-ikastaroetara joateko baimenak, aterpetxeetako zuzendaritzek edo Idazkaritza Teknikoko Burutzak zerbitzu zentraleri buruzko informazioa eman ondoren eta Arabako Foru Aldundiko Euskara Zerbitzuari kontsulta egin ondoren, eta Gazteriaren Foru Erakundearen antolamendu- eta aurrekontu-baliabideak kontuan hartuta.

Euskara ikasteko modalitateetara joan ahal izango diren pertsonen gehieneko kopurua langileen ordezkariarekin negoziatu ondoren ezarriko da, Gazteriaren Foru Erakundearen aurrekontu-baliabideen arabera, eta urteko gutxieneko kopurua bermatuko da.

2. Gazteriaren Foru Erakundeko langileek euskara ikasteko modalitateak.

a) Lan-ordutegiaren barruan ikastea: horrek esan nahi du langileak bere lanetik ordu kopuru jakin bat libratzen direla euskara-ikastaro batean parte hartzeko.

Lanorduetan euskarako klaseetara joan ahal izango diren langileak 5 izango dira.

b) Ikaskuntza ordu-kompentsazioarekin: horrek esan nahi du egunean bi edo hiru orduko euskara-ikastaroetan parte hartzen duten langileei denbora horren erdia lan egindako denbora gisa zenbatzen zaiela.

Euskara-eskoletara ordu-kompentsazioarekin joan ahal izango diren langileak 5 izango dira.

c) Ikaskuntza lan-ordutegitik kanpo: horrek esan nahi du ikaskuntzari eskainitako denbora guztia langileek hartzen dutela beren gain, eta IVA Pek edo Gazteriaren Foru Erakundeak bere gain hartzen du matrikularen kostua.

d) Ikaskuntza-modalitateetan sartzeko ezinbesteko baldintza da langileak Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura egotea, gutxienez, egiten duten ikaskuntza-ikastaroaren iraupen berean. Aldizkako langile finkoen kasuan, iraupen iraunkorreko langiletzat hartuko dira, aktibazioa/deialdia edozein dela ere.

3. Modalitateak hautatzeko irizpideak, lan-ordutegiaren barruan eta ordu-konpentsazioarekin.

Euskara-ikastaroetara joateko lehentasunak zehazteko, irizpide hauek erabiliko dira:

a) Derrigortasun-data esleituta duen lanpostu bat betetzen duten langile finkoak. Horien artean, honako hauek izango dute lehentasuna:

a.1) Lanpostuan eskatzen den hizkuntza-eskakizuna baino lehenagoko eskakizuna egiaztatuta duten langileak.

a.2) Lanpostuan eskatzen den hizkuntza-eskakizuna (bi gradutan) egiaztatzen duten langileak.

a.3) Beren lanpostuan eskatzen den hizkuntza-eskakizunaren hiru gradu egiaztatzen dituzten langileak.

b) Derrigortasun-datarik gabeko lanpostu bat betetzen duten langile finkoak. Horien artean, aurreko puntuan adierazitakoaren arabera lehentasuna ezarriko da.

c) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta duten langile finkoak, baldin eta goragoko hizkuntza-eskakizuna egiaztatu nahi badute.

d) Behin-behineko langileak, aurreko puntuetan ezarritako lehentasun-hurrenkeraren arabera.

Irizpide horiek aldi bakoitzerako ezarritako kupoa estali arte aplikatuko dira.

4. Zerbitzu zentraletako langileek, era berean, Gazteriaren Foru Erakundeak garatutako programa batean parte hartu ahal izango dute, herritarrei eta erabiltzaileei zuzeneko arreta emateko euskararen komunikazio-trebetasunak sustatzeko. Gazteriaren Foru Erakundeko gainerako langileek programa horretan parte hartu ahal izango dute, Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak baimena eman ondoren.

5. Jarraipenari, aprobetxamenduari eta azterketei dagokienez, Arabako Foru Aldundiko langileek euskara ikasteko, mantentzeko eta erabiltzeko oinarrizko araudia onartzen duen Diputatuen Kontseiluaren uztailaren 5eko 44/2005 Foru Dekretua hartuko da kontuan.

6. Azkenik, ezartzen da euskara ikasteko modalitatearen barruan, lanaldiaren barruan, ezin izango dela ikasturte bakoitzean behin baino gehiagotan errepikatu. Euskara-ikasketen modalitatean, lanalditik kanpo eta ikaskuntza-prozesu osoan zehar, ordu-konpentsazioa hiru mailatan errepikatu eta berriz baliatu ahal izango da: bat, lehen erdian, eta bi, bigarrenean.

123. artikulua. Gazteriaren Foru Erakundean euskara normalizatzeko plana, VII Plangintzaldia (2023-2028)

1. Aplikazio-eremua.

Gazteriaren Foru Erakundearen erabilera-plana arlo guztietan ezarriko da:

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

2. Indarraldia.

2023ko urtarrilaren 1ean hasi zen zazpigarren planifikazioaldia eta 2027ko abenduaren 31n amaituko da. Beraz, normalizazio-plan horren indarraldiak Gazteriaren Foru Erakundearen Administrazio Kontseiluak onartzen duen unetik planifikazioaldiaren amaiera arte iraungo du.

3. Neurriak.

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

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

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

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

a) Lanpostu hutsei eta aurki gertatuko diren erretiroei derrigorrezkotasun-datak ezartzea.

b) Erabilera bultzatzeko mikroplanak ezartzea derrigorrezkotasun data beteta duten lanpostuen titularrentzat, betiere dagokion profila egiaztatu badute.

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

Atal sindikaletako afiliatuak

124. artikulua

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

125. artikulua

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

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

126. artikulua

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

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

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

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

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

127. artikulua

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

128. artikulua

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

129. artikulua

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

Atal sindikalak, oro har

130. artikulua

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

131. artikulua

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

132. artikulua

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

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

b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, afiliatu guztien gizarte- eta langaietarako legezko ordezkari-izatea eta gauzatzea, haiek erabil ditzaketen bestelako legezko ordezkari-izateko moduak bazter utzi gabe. atal sindikalen esku horrelako ordezkari-izateko besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratuz, edozein afiliatuen izenean eta ordezkari-izatean, afiliatuek nork bere aldetik egin ditzaketen jarduerak bazter utzi gabe.

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

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

e) Gazteriaren Foru Erakundeko langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa jasotzea. Horretarako, Atal batzordeek eta delegatu edo ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko, behar den tokian azalduz eta ahozko eskaera eginez soilik, erreserben eta ez-abusua- ren mugen barruan; beraz, horretarako ez dute zertan eskaerarik egin edo baimen idatzirik lortu. Horren haritik, gai horiekin zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zerbitzuetako buruzagitzak beren eskura jarri beharko dituzte agiri horiek, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokituz har daitezkeen bermeak bazter utzi gabe, baita eskatzaileek lanbide-erreserbaren betebeharra ez betetzeagatik izan ditzaketen erantzukizunak bazter utzi gabe ere.

f) Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren, lanbidearen, gizarte eta politikaren, edo kulturaren alorretan interesa duten informazioak, prentsa, propaganda eta argitalpenak egitea, erakustea eta hedatzea. Horretarako, Gazteriaren Foru Erakundeak iragarki-taulak eta mahaiak jarriko ditu atal sindikalaren eskura, Gazteriaren Foru Erakundeko lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taula eta mahaien kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokitu zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko. Era berean, Gazteriaren Foru Erakundeko agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko argitalpenak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu horrelakoak eskatuko dizkion atal sindikalaren eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidurak materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

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

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

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

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

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

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

m) Askatasunez, beren jardura-esparruari dagozkion gaiei buruzko iritzia ematea.

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

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

Atal sindikaletako afiliatuak

133. artikulua

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

134. artikulua

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

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

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

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

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

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

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

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

Ordezkarikari sindikalak

135. artikulua

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

136. artikulua

Ordezkarikari sindikalek honako eginkizun eta eskubide hauek izango dituzte:

a) atal sindikalari dagozkion eskumenak gauzatzea.

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

c) Atal sindikalaren batzordearen eta afiliatu guztien bilerak deitzea.

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

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

Horretarako honako hau beharrezkoa da:

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

— Gazteriaren Foru Erakundeak txanda-baimen osoa edo partziala emango du, ezarritako baldintzak betetzen dituen sindikatu bakoitzeko ordezkari sindikal batek gehienez ere.

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

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

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

Langileek ordezkaritza kolektiborako duten eskubideari
buruz; ordezkaritza mailak eta organoak

137. artikulua

Hitzarmen honen 131. artikuluan xedatutakoari jarraiki, langileen ordezkaritza kolektiboa egiaztatutako atal sindikalek egingo dute, baita hautatutako ordezkaritza-organoei ere.

Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak

138. artikulua. Bermeak eta ahalmenak

Hautatutako ordezkaritza-organismoetako kideek honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

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

b) Batzordeari dagozkion arloetan bere iritzia askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Horretaz gain, lanbide, lan edo gizarte arloko interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, Gazteriaren Foru Erakundeari jakinarazi ondoren. Horretarako, Gazteriaren Foru Erakundeak iragarki-taulak jarriko ditu enpresaren lantoki guztietan, leku egokietan eta ondo ikusteko moduan. Taula horiek Gazteriaren Foru Erakundeko hautatutako ordezkaritza-organoei soilik erabiliko dituzte, gorago adierazitako informazioak erakusteko. Iragarki-aula horien kopurua, tamaina eta banaketa lantokiaren neurri eta egiturarako egokiak izango dira, taula horietan jartzen den iragarkia zabala izatea bermatzeko moduan. Era berean, Gazteriaren Foru Erakundeko agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko informazioak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu hautatutako ordezkaritza organoen eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidurak materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

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

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

Era berean, organoko presidente (edo Idazkari) kargua duen ordezkaritza-organoko kideak hilean 10 ordu gehiago eduki ahal izango ditu kargu hori betetzeko.

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

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

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

139. artikulua. Gaitasuna

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

140. artikulua. Eskumenak

Hautatutako ordezkaritza organoek honako eskumen hauek izango dituzte:

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

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

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

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

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

Langileek parte hartzeko duten eskubideari buruz

141. artikulua

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

142. artikulua

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

143. artikulua

Plantillaren ordezkaritza 131. artikuluan adierazitako gutxieneko ordezkatzeko-maila duten hautatutako ordezkaritza-organoei edota atal sindikalei osatuko dute. Plantillaren ordezkaritza atal sindikalekoek izaera eksklusiboarekin osatzeko aukera edukiko dute, orokorrean hautatutako ordezkaritza-organoetako kideen gehiengoak izatera iristen direnean edo gutxienez Gazteriaren Foru Erakundeko langileen ehuneko 50en babesa eskuratzen dutenean.

144. artikulua

Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkariak hautatutako ordezkaritza-organoei edota atal sindikalei izango dituzten bilerak, hilabetearen behin egingo dira, gutxienez.

145. artikulua

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

146. artikulua

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

Eskubide hori hamabost eguneko epean gauzatu ahal izango da.

147. artikulua

Hautatutako ordezkari-tza-organoak Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkarien irizpidearekin ados ez badaude, ados jarrita, batzorde misto paritarioari kontsulta egin ahal izango zaio.

Desadostasunik izanez gero, bi alderdiek PRECORA jotzeko konpromisoa hartzen dute, hiru hilabeteko garapenaren ondoren ebatzi ez diren gatazkak konpontzeko.

148. artikulua

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

Langileek biltzeko duten eskubideari buruz

149. artikulua

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

150. artikulua

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

151. artikulua

Delegatu Sindikalek deitu ahal izango dituzte atal sindikaleko afiliatuen bilerak.

152. artikulua

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

153. artikulua

Honako hauek dute Gazteriaren Foru Erakundeko langileen bilerak deitzeko eskubidea:

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

154. artikulua

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

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

155. artikulua

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

156. artikulua

Ez da inolako mugarik izango lanalditik kanpo bilerak egiteko, instalazioen eta bulegoen segurtasuna izan ezik, eta bilera egiteko lekuak irekita daudenean edo irekitzeak zailtasun handirik ez dakarrenean edo zailtasun horiek erraz konpon daitezkeenean izan ezik.

Langileek negoziazio kolektiborako duten eskubideari buruz

157. artikulua

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

158. artikulua

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

2. Mahaia horrek Gazteriaren Foru Erakundeko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmen erregulatzaileraren proposamena negoziatuko du.

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

159. artikulua

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

1. Negoziatio-mahaiaren osaera paritarioa izango da.

2. Mahaiaren erabakiak mahaia osatzen duten kideen gehiengoz hartuko dira.

3. Akordioek mahaiko alderdi bakoitzeko botoen gehiengoa eskatuko dute; langileen aldetik ordezkaritza-ehunekoa langileen batzordean edukiko den ehunekoaren baliokidea izango da.

X. kapituluua. Diziiplina araubidea**160. artikulua. Diziiplina-araubidea**

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

1. Hutsegiteak.

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

a) Falta arinak izango dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 11/2022 Legearen XII. tituluaren ezarritakoak.

b) Falta astunak izango dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 11/2022 Legearen XII. tituluaren ezarritakoak.

c) Falta oso astunak izango dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 11/2022 Legearen XII. tituluaren ezarritakoak.

2. Zigorrak.

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

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

Kaleratzeko zigorra hutsegite oso larriak egiteagatik soilik jarriko da.

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

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

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

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

b) Zigorrezko prozedura:

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

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

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

Hutsegite arinen ondorioz zigorrek ezartzeko orduan, ez da derrigorrezkoa izango alde zuzenetik espedienteak bideratzea, erruztatuari entzuteko izapidetza kasuan izan ezik.

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

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

Xedapen gehigarriak

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

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

a) Urte bakoitzeko irailaren 1etik abenduaren 31ra arte, negoziatzeko ahalmena duen edozein ordezkariak hitzarmen kolektiboak barnean hartzen dituen materia horien berraztertzea edo gai berriak hitzarmenaren sartzea eska diezaieke negoziatzeko ahalmena duten gainerakoiei.

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

b) Errekerimendu hori egin ondoren, negoziazio mahaiak gai horien negoziazioa amaitu beharko du, egun horretatik zenbatzen hasi eta hiru hilabeteko epean, gehienez.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Enplegu-politika.

Erakundearen enplegu-mahai paritario bat sortuko da, langileen eta Institutuaren ordezkariak osatua, helburu hauekin:

- Plantillaren balorazio-azterketa mantentzea eta eguneratzea, baita lanpostuen zerrenda ere.
- Lan-poltsen bilakaera urtero aztertzea, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

8. Enplegua sortu eta banatzearen aldeko neurriak.

a) Aparteko orduak kentzea: aparteko orduak salbuespenez egitea denboran konpentsatuko da, kontratazio osagarriarekin edo ahal diren kasuak ordeztuz.

b) Erretiroa:

Gazteriaren Foru Erakundeak unean-unean eman beharko dio hitzarmenaren negoziazio Batzorde Mistoari gertatzen diren erretiroen, gertatzen diren lanbide-kategorien eta lanpostu hutsak betetzeko epearen berri, hala dagokionean. Batzordeak horri buruzko txostena egin ahal izango du.

c) Bateragarritasuna: lege dagokion kasuetan bateragarritasuna onartzeko, langileen ordezkaritza-organoaren txostena beharko da.

9. Mutua Foral.

Gazteriaren Foru Erakundeak aldizkako langile finkoen ondoriozko inguruabar espezifiko guztiak foru-mutualitatearekin zehazteko konpromisoari eusten dio. 10. Foru elkarkidegoa.

Xedapen iragankorra

Alderdiek adostu dutenez, hitzarmen honen 101.bis artikuluan araututako erretiro aurreratuagatik prima subsidiarioa eta aldi baterakoa da, eta hura aitortzeko eta ordaintzeko, ezinbestekoa da esparru erabat operatibo bat egotea, aukera emango duena belaunaldi-erleborako eta lanaldia murrizteko mekanismo arruntak gauzatzeko, erretiro partzialari edo borondatezko erretiro aurreratuari lotuta. Horrenbestez, prima horrek estaldura-neurri iragankor gisa baino ez du balio, harik eta, Gazteriaren Foru Erakundearen eremuan, lan-merkatutik pixkanaka irteteko antolaketa-figurak funtzionatzen hasi arte, baldin eta figura horiek legez aplikagarriak badira eta langileentzat guztiz eraginkorrak badira.

Zehazki, 101.bis artikulua automatikoki eta ondoriorik gabe geratuko da, honako bi baldintza hauek metatzen diren unetik, aldi berean eta eraginkortasunez:

1. Gazteriaren Foru Erakundeko lan-kontratuko langileei txanda-kontratua erabat aplikatzea, legezko bermearekin, erretiro partzialerako eta erleborako unean-unean eska daitezkeen baldintzetan.

2. Hitzarmen honen 101. artikuluan araututako borondatezko erretiro aurreratuaren ondoriozko lanaldi-murrizketaren eraginkortasun osoa.

Aurreko baldintzak betetzen direnean, 101 bis artikulua indargabetuko da, soil-soilik, egitate eragilea bi baldintza horiek bete ondoren gertatu den erretiro-eskaera guztietan, indarrean dagoen araubide iragankorraren arabera aurretik sortutako eskubideei eragin gabe. Une horretatik aurrera, eskaera berrietarako, ezin izango da 101.bis artikuluko prima ekonomikorik jaso, ez aldi berean, ez hitzarmen honen 100. eta 101. artikuluetan jasotako onura edo neurrien ordez. Tresna horien artean metatzeko, ordezteko edo hautatzeko edozein aukera baztertuta geratuko da, erleboari eta lanaldi-murrizketari lotutako neurrien antolamendu bateratua eta ez-bikoiztua bermatzeko helburuarekin bat etorritik.

Azken xedapena

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

Eranskina. 2026ko soldata taula

LANPOSTUA / PUESTO DE TRABAJO	BEHIN BETIKOA / FIJOS (15 ORDAINSARI / PAGAS)			ALDI BATERAKO / PERSONAL FIJO DISCONTINUO (12 ORDAINSARI / PAGAS)					
	URTEKO GUZTIRA TOTAL ANUAL	HILEAN MENSUAL (:15)	HIRURTEKOA TRIENIO	URTEKO GUZTIRA TOTAL ANUAL	HILEAN MENSUAL (:12)	SOLDATA SUELDO	P. P. P. EXTRA	HIRURTEKOA TRIENIO	VRN*
Idazkaritza Teknikoko Burua / Jefe de Secretaría Técnica	65.849,92	4.389,99	68,86	65.849,92	5.487,49	4.389,99	1.097,50	86,08	8,19
Aterpetzeko Zuzendaria / Director/a de Albergue	59.992,44	3.999,50	68,86	59.992,44	4.999,37	3.999,50	999,87	86,08	7,40
Mantenimenduko Arduraduna / Encargado/a de Mantenimiento	54.223,82	3.614,92	68,86	54.223,82	4.518,65	3.614,92	903,73	86,08	6,50
Zerbitzu Orokorretako Teknikaria / Técnico/a de Scios. Generales	53.586,15	3.572,41	68,86	53.586,15	4.465,51	3.572,41	893,10	86,08	6,84
Medikua / Médico/a	46.577,62	3.105,17	68,86	46.577,62	3.881,47	3.105,17	776,29	86,08	5,88
Kirol Jardueretan Koordinatzaile / Coordinador/a de Actividades Deportivas	46.139,60	3.075,97	50,26	46.139,60	3.844,97	3.075,97	768,99	62,83	5,31
Gazteria Teknikaria / Técnico de Juventud	44.755,44	2.983,70	50,26	44.755,44	3.729,62	2.983,70	745,92	62,83	5,88
Agirien kudeaketako erdi-mailako teknikaria / Técnico/a medio de gestión documental	44.755,44	2.983,70	50,26	44.755,44	3.729,62	2.983,70	745,92	62,83	5,88
Zerbitzu Orokorretako Administrazioa / Administrativo/a de Scios. Generales	43.875,09	2.925,01	50,26	43.875,09	3.656,26	2.925,01	731,25	62,83	5,66
Txaluparia / Barquero/a	41.312,41	2.754,16	50,26	41.312,41	3.442,70	2.754,16	688,54	62,83	5,42
Kirol Jardueretan Espezialista / Especialista de Actividades Deportivas	41.208,13	2.747,21	50,26	41.208,13	3.434,01	2.747,21	686,80	62,83	5,09
Uretako Kirol Jardueretan Espezialista / Especialista de Actividades Deportivas Acuáticas	41.208,13	2.747,21	50,26	41.208,13	3.434,01	2.747,21	686,80	62,83	5,16
Aterpetzeko Administrazioa / Administrativo/a de albergue	40.445,14	2.696,34	50,26	40.445,14	3.370,43	2.696,34	674,09	62,83	5,45
Gazteriako Administrazioa / Administrativo de Juventud	40.445,14	2.696,34	50,26	40.445,14	3.370,43	2.696,34	674,09	62,83	5,45
Gazte-informatzailea / Informador/a juvenil	39.569,08	2.637,94	50,26	39.569,08	3.297,42	2.637,94	659,48	62,83	5,06
Mantenimenduko Ofiziala / Oficial de Mantenimiento	39.521,52	2.634,77	50,26	39.521,52	3.293,46	2.634,77	658,69	62,83	5,26
Sukaldaria / Cocinero/a	37.765,11	2.517,67	39,07	37.765,11	3.147,09	2.517,67	629,42	48,84	4,96
Muntai eta Zerbitzuetako Espezialista / Especialista de Montaje y Servicios	33.822,41	2.254,83	39,07	33.822,41	2.818,53	2.254,83	563,71	48,84	4,38
Sukaldari Laguntzailea / Ayudante de Cocina	32.996,22	2.199,75	39,07	32.996,22	2.749,69	2.199,75	549,94	48,84	4,49
Jagolea / Guarda	32.961,66	2.197,44	39,07	32.961,66	2.746,81	2.197,44	549,36	48,84	4,38
Garbiketako eta Zerbitzuetako Espezialista / Especialista de Limpieza y Servicios	32.100,89	2.140,06	35,37	32.100,89	2.675,07	2.140,06	535,01	44,21	4,33

* Errendimendu arruntaren balioa (produktibitatea) / Valor de rendimiento normal (productividad)