

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Gasteizko Hiri Garraioak, SA -TUVISA- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkaritza. Honen bidez ebatzen da 2014-2015-2016 Gasteizko Hiri Garraioak, SA -TUVISA- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001302011981.

#### AURREKARIAK

2014ko uztailaren 24an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariek, 2014ko ekainaren 12an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- diognarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko irailaren 24a

*Arabako lurralde ordezkaritza*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, SA**

2014-2016 Hitzarmen Kolektiboa

## I. KAPITULUA

**1. artikulua. Xedea eta aplikazio eremua**

Hitzarmen honen xedea "Transportes Urbanos de Vitoria, SA" (TUVISA) enpresaren eta haren udal langileen arteko lan harremanak arautu behar dituzten arauak ezartzea da. Langile horien jardura arautzen duite hitzarmen honek eta, xedatuta ez dagoen guztian, Vitoria-Gasteizko Udaleko Funtzionarioen Lan Baldintzak arautzen dituen Hitzarmenean itunduta dauden baldintzek, TUVISAko lan kontratupeko udal langileei aplikatu ahal bazaizkie, eta xedatuta ez dagoen guztian Langileen Estatutua aplikatuko da.

Egiten diren aldaketak, –soldataren igoera edo jaitsiera, urteko lanaldia luzatu edo laburtzea, erretiroa alderdi guztietan, bizi aseguru eta ezintasuna, lizentziak eta baimenak, hizkuntz eskubideak–, laneko segurtasun eta osasunaren arloan aplikatu behar den guztian eta hitzarmen hau indarrean jartzen denetik Vitoria-Gasteizko Udalaren hitzarmen esparruan gertatzen diren sindikatu eskubideei dagokienez, goraka zein beheraka gertatzen diren, eta lan kontratupeko langileei aplikatzen bazaizkie, berehala txertatuko dira hitzarmen honetan.

Aldaketa horiek egiteko mekanismo honi jarraituko zaio: Aldaketa baten berri izanez gero, hitzarmenaren batzorde paritarioak 15 eguneko epean bilera egingo du hitzarmenean bidezkoak diren aldaketak erabakitzeko. Hala, udalaren hitzarmen esparruan gertatzen diren aldaketak TUVISA aplikatuko dira.

TUVISAren hitzarmenean modu horretan egiten diren aldaketak eta Udalaren hitzarmen esparruan egiten diren aldaketak –artikulu honetan araututako mekanismoa abiarazi zuten horiek– data bereberean aplikatuko dira.

**2. artikulua. Indarraldia**

Akordio honek 2014ko urtarrilaren 1etik 2016ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du.

Sinutzen duten alderdietako batek berak ere ez badu hitzarmenaren amaiera iragartzen, ondoz ondoko urtebeteko epeetan luzatzen dela ulertuko da. Alderdi biek elkarri dei egingo diote 2016ko irailean hitzarmenaren berrikuspenerako negoziazioak hasteko, eta hitz eman dute negoziazio prozesu horretan errespetuzko, konfiantzazko, zuhurtziazko eta negoziazioen arloko fede oneko giroa mantenduko dutela, alde horretatik zerbitzuen funtzionamendu normala bermatuta.

Alderdietako batek hitzarmenaren amaiera iragarri gero, idatzizko jakinarazpen bidez helarazi beharko dio beste alderdiari, 2016ko irailean edo, luzapenik egonez gero, dagokion urteko irailean.

Indarraldia amaitzean, ultraaktibitateari eutsiko dio hitzarmen kolektibo honek, hau da, adostutakoa aplikatzen jarraituko da, hitzarmena berritzeagatik ordeztan den arte.

**3. artikulua. Langileria eremua**

Hitzarmen hau Enpresako langile guztiei aplikatuko zaie, baita Hitzarmena indarrean dagoen bitartean lanean hasten den orori ere, Kudeatzailearen karguari izan ezik

**4. artikulua. Gizarte Segurantza, langileen mutualitatea eta zerga politika**

Hitzarmen honetan ezartzen diren baldintza ekonomikoek, Gizarte Segurantzaren, Langileen Mutualitatearen eta Zerga Politikaren araubideetan izango dute eragina, une bakoitzean indarrean dauden xedapenek ezarritako moduan eta zenbatekoan

**5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan itundutako lanbaldintzek eta baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honen indarraldian aplikazio orokorreko legezko xedapenen ondorioz gertatzen diren hobekuntzek –ekonomikoek edo lan arlokoek– hitzarmenean eragina izango

dute soilik osorik eta urteko zenbaketan kontuan hartuta, hemen itundutakoak gainditzen dituztenean.

#### **6. artikulua. Lotespena**

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu

6-bis artikulua. Soldata-araubidearen aplikaziorik eza. Aldeetako bakar batek ezin izango du hitzarmen kolektiboa aldatu, ezta hitzarmena bere aldetik aplikatu, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua oinarri hartuta, eta gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko bidea PRECO izango da. Arbitrajea erabiliko da soilik Zuzendaritzaren eta langileen ordezkariak hala erabakitzen badute, alderdien gehiengoz.

#### **7. artikulua. Hitzarmenaren interpretaziorako eta zaintzarako batzordea**

Hitzarmenaren interpretaziorako eta zaintzarako batzordea Hitzarmenaren Negoziazio Batzordea bera izango da

#### **8. artikulua. Aldeko aplikazioa**

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza guztiei dagokienez, zentzuaren eta irispidearen aldetik, iluntasun, anbiguotasun eta zalantza kasuak direnean, langileentzat onuragarrienak izateko moduan interpretatu eta aplikatu beharko dira, betiere, Jarraipenerako Batzorde Paritarioari kontsulta egin ostean

#### **9. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura**

1. Interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari dagokienez Hitzarmen honen aplikazio eremuaren barruko langileei eragiten dioten eztabaida guztiak Jarraipenerako Batzorde Paritarioari jakinaraziko dizkiote alde aurretik alderdi biek, ebazpena eman dezan.

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

3. Lan baldintzak nabarmen aldatzen badira, legezko izapidea amaitu ondoren akordiorik lortu ez bada, bi alderdiek fede oneko negoziazio aldia hasiko dute. Hamabost eguneko aldi hori amaitutakoan ere akordiorik ez badago, bi alderdiek espediente PRECO IIren bitartekotza prozedura mende jarriko dute.

## II. KAPITULUA

#### **10. artikulua. Lanaren antolaketa**

Enpresaren Kudeatzaitzaren edo hark eskuordetutako pertsonarena da lana antolatzeko gaitasuna eta ardura, egoki irizten dion moduan eta langileen eskubideak errespetatuz, zerbitzua erabiltzailearentzat baldintza onuragarrienetan emanez. Nolanahi ere, txanda-aldaketak edo antolamenduak eragindako plantillaren mugigarritasunak behar adinako aurretiaz jakinaraziko zaizkie Batzordeari zein eraginpeko langileei. Haiek, aldaketekin ados ez badaude, Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari aurkeztu ahal izango diote azter dezan

#### **11. artikulua. Zerbitzugintza**

Ekoizleek kontratatu zituzteneko lanean emango dituzte beren zerbitzuak. Dena den, ekoizle guztiek, nagusiek hala adieraziz gero eta premia egonez gero, nagusiek eskatutako baldintzetan emango dituzte beren zerbitzuak, betiere goragoko edo behegoko kategoriari buruzko indarreko legediari jarraiki.

Enpresak hala eskatuta goragoko kategoriako lanak egiten direnean, langileak haren kategoriari dagokion lansariaren eta esleitutako eginkizunari dagokion kategoriaren arteko diferentzia jasotzeko eskubidea izango du.

Ekoiaren jardueraren premiazko edo aurreikusi ezinezko beharrak direla-eta, enpresak langile bati hark duen kategoria baino beheragoko eginkizunak betetzeko agindu behar badio, beharrezkoa den denboraz soilik jarduteko aginduko dio, eta langileak duen lanbide-kategoriari dagozkion lansaria eta eskubideak gorde beharko dizkio. Horrez gain, enpresak langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko die.

### III. KAPITULUA

#### **12. artikulua. Kontratazioak eta kaleratzeak**

Enpresako Kudeatzaileak beharrezkotzat jotzen dituen langileak kontratatzeko ahalmen osoa du, indarreko xedapenen arabera

Probaldia baloratzeko eta bidezkoa izanez gero atzera jotzeko eskumenak erabiltzea kudeatzaileari dagozkio. Balorazio horretan kontuan hartu beharko dira enpresako sindikatuen ordezkariak nahiz baloratu beharreko pertsonaren nagusi hierarkikoek horri buruz aurkeztu beharko dituzten txostenak.

#### **13. artikulua. Hautatzeko prozedurak**

Hautaketa prozeduretan, egin beharreko proben eta bete beharreko eginkizunen arteko egokitasuna zainduko da. Horretarako, ezagutza orokorreari edo espezifikoei buruzko probak bildu ahal izango dira, baita teorikoak edo praktikoak, test psikoteknikoak, hautatzeko prestakuntza-ikastaroak, praktikaldiak eta hautaketa prozesuaren objektibotasuna, arrazoi-zkotasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egokitzat jotzen dituzten beste sistema guztiak. OLOaren maila 14 edo goragokoa den lanpostuen hautaketa prozesuetan elkarriketa ere egon ahal izango da

Lanpostuen deialdien prestakuntza eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko dira.

Hautaketa-epaimahaietan TUVISAren ordezkariak sindikalak izendatutako langileen ordezkari bat egongo da kide gisa.

#### **14. artikulua. Enpresan sartzea**

TUVISA lanera sartzeko deialdi publikoa egingo da, honako sistema hauetako baten bidez: lehiaketa, oposizio-lehiaketa edo oposizio librea; nolahi ere, sistema horietan printzipio hauek bermatuko dira: berdintasuna, merezimenduak eta gaitasuna, baita publizitatea ere. TUVISA sartzeko oinarri orokorrak ezarri ahal izango dira, langileen ordezkariarekin ados jarrita

TUVISA urtean lanpostu bakoitzeko gutxienez hiru lanpostu hutsetik bat gordeko du.

Barneko deialdi bidez sartzeko lehiaketa, oposizio-lehiaketa edo oposizio librea soilik egingo dira. Dena delako lanpostuan orokorrean sartzeko deialdian ezarrita dauden proba berberak gainditu beharko dira. Hala ere, lanpostua barne-sustapen bidez lortu nahi duten izangaiek ez dituzte egin beharko beren jatorrizko lanpostura sartzeko eskatu zitzaizkien jakintzak egiaztatzen bideratutako probak.

#### **15. artikulua. Barne sustapena**

Langile publikoek, arau orokor gisa, barne sustapenaren bitartez beren taldearen ondoko goragoko taldeko lanpostuetarako edo dagokien taldeko lanpostuetarako sarbidea izango dute. Salbuespen gisa, 9. maila duten langileek birkalifikatutako ikuskatzaile lanpostuak estaltzeko deitzen diren barne-sustapeneko probak egin ahal izango dituzte

Barne sustapeneko probak egin ahal izango dituzte TUVISAko plantillako lanpostu batean lanean ari diren langile publiko finkoek, baldin eta lortu nahi duten lanpostura sartzeko ezarritako titulazioa eta gainerako baldintzak betetzen badituzte.

Barne sustapenerako barneko deialdia egingo da, lehiaketaren, oposizio-lehiaketaren edo oposizioaren bitartez. Hala ere, lanpostua barne sustapen bidez lortu nahi duten izangaiek ez

dituzte egin beharko beren jatorrizko lanpostura sartzeko eskatu zitzaizkien jakintzak egiaztatzen bideratutako probak.

#### **16. artikulua. Lanbide sustapena bultzatzea**

TUVISAk bere langileen lanbide sustapena bideratuko du, lanpostuak hornitzeko gaur egun dauden sistemen arabera eta enpresaren beharrianak kontuan hartuta.

Lanbide sustapenaren bultzada aldian-aldian negoziatuko da sindikatuen ordezkariekin.

#### **17. artikulua. Kontratuaren formalizazioa**

Enpresan sartzeko pertsona orok hitzarmen honetan ezarritako arauak errespetatu beharko ditu kontatua formalizatzen den unetik aurrera. Formalizatzeko unean, adierazitako hitzarmenaren ale bat emango zaio, baita aplikatu daitezkeen legezko xedapenena ere

#### **18. artikulua. Probaldia**

Enpresan sartzeko diren langileek probaldi bat igaro beharko dute beti. Probaldia bi hilabete-koa izango da langile kualifikatuen kasuan eta 15 eguneko kualifikatu gabeko langileen kasuan. Probaldian dagoen bitartean, ekoizleak bertan behera utzi ahal izango du lana edo enpresak hura kaleratu ahal izango du, aldez aurretik abisatu beharrik gabe, eta ez bata ez besteak ez dute kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Nolanahi ere ekoizleak lan egindako egunei dagokien ordainsaria jasoko du, hitzarmen honetako soldaten arabera

#### **19. artikulua. Behin betiko onartzea**

Probaldia behar bezala igaroz gero automatikoki langilea behin betiko onartuko da enpresan, eta probaldi hori langilearen antzinasunerako zenbatuko da

#### **20. artikulua. Borondatezko baja**

Langileak askatasun osoz utzi ahal izango du enpresa, baja hamabost egun lehenago eskatuta. Aurreabisurako epe hori betetzen ez badu jakinarazpenean atzeratutako egunen zenbatekoaren baliokidea den kopurua kenduko zaio bere ordainsaritik. Zehapen hori enpresak ekoizleari kitapen gisa ordaindu beharreko kontzeptuetatik kendu ahal izango zaio. Nolanahi ere, Kudeatzailtzak, zerbitzuak aukera hori ematen duen kasuetan, eskatu duten ekoizleen baja baimendu ahal izango du, aurreabisu-eperik bete gabe

#### **21. artikulua. Iraizpena**

Enpresak ekoizlea kaleratzeko eskubidea izango du, hura Langileen Estatutuko 54. artikuluan bildutako —eta Hitzarmen honetan diziplina-erregimenari eskainitako kapituluaren zerrendatutako— kasuren batean badago

### IV. KAPITULUA

#### **22. artikulua. Lanaldia**

Enpresan lan egiten dutenentzat lanaldia urteko 1.592 ordukoa izango da. Ezinbestekoak diren aparteko orduak egingo dira, besterik ez

Ez dira aplikatuko Langileen Estatutuaren 34. artikuluko arau berriak, urteko gutxiegiako lanaldiari dagokionez. Alde horretatik, akordio honetan ez da aurreikusten orduen poltsatxorik urte amaierarako, langileak ordu gutxiegi egiteagatik.

24 orduko gehiegiako lanaldia soilik aurreikusiko da. Gehiegiako lanaldi hori ordu arrunt gisa baliatu ahal izango da, lanaldi osotan, hurrengo urteko lehenengo hamar hilabeteetan; horretarako, langileak hala eskatu beharko dio enpresari, urte horretako lehenengo hilabeteetan.

Urteko lanaldia 24. orduetik aurrera gainditzen duten orduak aparteko ordu gisa hartuko dira, eta 110. artikuluan adostuta dagoenaren arabera ordaindu edo konpentsatuko dira.

Behin-behineko kontratuetan, langileak bere atsedean egutegia aldatu behar izan badu enpresaren beharrezkoengatik, eta kontratua amaitzean langilearen aldeko ordu saldoa badago, gehiegizko ordu horiek aparteko ordu gisa hartuko dira.

Honako hauek izango dira lan orduak:

Bulegoak:

Vitoria-Gasteizko Udalaren Bulegoetako lan-egutegian ezarritako ildoei eta araei jarraituz egingo da urteko egutegia.

Lanaldia nahitaez 7 ordu eta 30 minutukoa izango da. Dena den, gerta litezkeen atzerapenak baztertzeko ordubeteko malgutasuna edukiko du bai sartzerakoan bai irteterakoan; beraz ordutegia honako hau izango da:

Sarrera: 07: 00etatik 08: 00etara

Irteera: 14: 30etik 15: 30era

Sartzeko orduan gertatzen diren atzerapenak eta aurrerapenak gertatu diren egunaren ondorengo bost egunetan konpentsatu beharko dira. Lanaldia 37,5 ordukoa izango da bost lanegunetan, nahitaez, eta lanegun gutxiago dituzten aldietan hertsiki-hertsiki proportzionala den zatikoa.

Lantegiak:

Asteleheneetik ostiralera, 09: 00etatik 13: 00era eta 15: 00etatik 19: 00etara.

Lanaldi etengabeko langileak: 06: 00etatik 14: 00etara eta 14: 00etatik 22: 00etara.

Larunbateko zaintaldea. 09: 00etatik 13: 00era.

Mugimendua:

Lanaldia jarraian egingo da, zortzi orduko txandetan. Salbuespen gisa bi edo hiru zatitan banatutako lanaldiak egongo dira, zerbitzuaren egokitasunaren arabera. Bi zatitan banatutako lanaldiaren kasuan, zati horiek ezin izango dituzte inola ere sei orduak gainditu eta bi zatia gehienez hamabi orduko epean bete beharko dira, bata eta bestearen artean bi ordu egongo direla, gutxienez bazkaldu ahal izateko.

Birkalifikatutako ikuskatzaile eta begiratzailen lanaldia eta egutegia langileen ordezkariak eta enpresak itunduko dituzte. Birkalifikatutako ikuskatzaileen eguneko lanaldia 9: 30 ordukoa izango da lanaldi etengabearen, "Gautxori" zerbitzua dagoen egunetan izan ezik. Horietan, lanaldia 8,30 ordukoa izango da.

Gidari hartzaileak, enpresan egiten duten lan bizitzan, honelakotzat hartuko dira:

Lineako finkoak: Zerbitzu finkoak esleituta dauzkatenak. Zerbitzuen hileko txandaketa sistema dago. Sistema hori ezaguna da eta argitaratuta dago. Laneko egutegia eta txanden antolaketa alde aurretik ezagutzen dituzte. Horien kopurua uneoro kalkulatu da egunero izendatu beharreko zerbitzuak kontuan hartuta, eta modu batean edo bestean aldatu ahal izango da horien arabera.

Lineako ordezkari finkoak: Oporren hilabeteetan eta gehiegizko lanaldietan edo AEGatiko bajetan, etab.etan lehenengoak ordeztzen dituztenak. Beraz, lehenengoak epealdi horietan egiteari uzten dizkieten zerbitzu finko berberak dauzkate esleituta. Laneko egutegia (opor taldea eta atsedendaldi taldea) eta txanden antolaketa alde aurretik ezagutzen dituzte. Horien kopurua kalkulatzeko lineako finkoen kopurua eta oporren eta gehiegizko lanaldien sistema kontuan hartuko dira.

Zerbitzuen izendapen librea: Aurretiaz inolako zerbitzurik esleituta ez daudenak dira. Haiei, enpresak egin beharreko eguneko zerbitzua esleituko die itundutako aurrerapenaz. Zerbitzua

egunero aldatu ahal izango da. Laneko egutegia eta txanden antolaketa aldez aurretik ezagutzen dituzte. Haien kopurua baztertze bidez kalkulatu da.

Txandaz txandakako langileak: Aurretiaz inolako zerbitzurik esleituta ez daukatenak dira. Haiei, enpresak egin beharreko eguneko zerbitzua esleituko die itundutako aurrerapenaz, eta zerbitzua egunero aldatu ahal izango da. Laneko egutegia eta txanden antolaketa aldez aurretik ezagutzen dituzte. Beharrianengatik, enpresak langile horien lan txanda aldatu ahal izango du, txandaz txandakakoen taldean esleituta dauden guztien artean berdintasunez.

Langile horiek, benetan lan egindako hilabete bakoitzeko, prestutasuneko plus bat jasoko dute. Gainera, egutegian hasieran aurreikusitako txanda aldatzen zaien egun bakoitzeko, enpresak txanda aldaketagatik itundutako kopurua ordaindu beharko du.

Urtero, azaroan, hurrengo urterako txandaz txandakako taldean borondatez izena emateko aukera eskainiko da. Eskariak beharrianak baino ugariagoak badira, eskatzaile bakoitzari urteko zati bat esleituko zaio, txandaz txandakako langile aritzeko. Eskari kopurua beharrezkoa den txandaz txandakako langileen kuporako nahikoa ez bada, kupo hori enpresan ohikoa den lehentasun ordenaren arabera osatuko da.

Txandaz txandakako langiletzat hartuko diren gidarien gehieneko kopurua atal horren kopuru osoaren ehuneko 10 izango da hilabete bakoitzean. Kopuru hori zerbitzuaren beharrianengatik gainditu ahal izango da, eta enpresak horren berri eman beharko dio Enpresa Batzordeari, arrazoiak azalduta.

Txandaz txandakako langiletzat hartu ez diren baina laneko txanda aldatu zaien gidariek – egun bakar batean aldatu arren– hileko osagarria kobratuko dute kontzeptu horregatik, aurreko paragrafoan xedatuta dagoenaren arabera, aldaketa hori gertatzen den hilabetean.

Osagarri horiek ez dituzte kobratuko beren lan txanda komenentzia pertsonalarengatik edo kirol edo kultur ekitaldietan edo beste batzuetan zerbitzuak borondatez emateagatik aldatu dituztenek.

#### Bilakaera lan bizitzan zehar

Gidari bakoitza izendapen askeko ekoizle gisa hasiko da enpresan zerbitzua ematen. Enpresak, antzinasunaren hurrenkera eta bere beharrianak kontuan hartuta, ekoizle horiek lineetako ordezkotako finko eta lineetako finko bihurtzen diren edo jatorrizko taldera itzultzen diren erabakiko du, enpresaren beharrianak kontuan hartuta. Denborari dagokionez, langile guztiak berdin tratatuko ditu.”

#### Gautxori:

Gaueko hiri garraioaren zerbitzua, aldi baterako eta derrigorrezko txandaren bidez, gidari hartzaile guztien artean beteko da.

Zerbitzu hori zortzi orduko txandetan emango da. Ostiraletik larunbaterako eta larunbatetik iganderako gauetan, ostiraleko goizetik igandeko 23ak arte zerbitzua etengabe eman ahal izateko.

Jaiegunen bezperetako gauetatik jaiegunetara 0: 00etatik 8: 00etara.

Andre Maria Zuriaren jaietan, lanegunetako gauetan 23: 00etatik hurrengo eguneko 07: 00etara.

Zerbitzu hori ez da emango gauez urtarrilaren 1tik 2ra, uztailearen 10etik 11ra, abenduaren 24tik 25era eta abenduaren 25etik 26ra.

Urtezahar gauaren eta Urteberri egunaren arteko gaueko zerbitzua Urteberri eguneko 1: 00etik 8: 00etara egingo da.

#### Gaueko lanaldia:

Gaueko lanaldiko langileek 8 orduko lanaldi bakarra izango dute eta tartean 30 minutuko atsedenaldia.

Hiru txandatan banatutako lanaldia.

Hiru txandatan banatutako lanaldia lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera arautuko da beti.

Zerbitzu bereziak: Zerbitzu horiek betetzen dituztenek lanaldi jarraian edo bi zatitan banatutakoan lan egingo dute. Zerbitzu horiek boluntarioen bidez egingo dira, eta boluntario nahikorik ez badago, gidari-hartzaileek emango dute zerbitzu hori, kasu bietan txandaka.

Zerbitzu berezietako gidariak: Zerbitzu jakinak esleitzen zaizkie.

Zerbitzu bereziak langile boluntarioek emango dituzte, enpresan duten antzinasunaren ordenaren arabera. Boluntario horiek urteko konpromisoaren bitartez aurkeztuko dira.

Orden horren gainean lehentasuna izango dute enpresako Zerbitzu Medikoak ezarritako aginduek. Zerbitzu horrek dokumentazio mediko nahikoa gorde beharko du langile bakoitzaren espediente medikoan, bere txostena abalatu ahal izateko. Agindu horiek idatziz emango dira eta behin-behinekoak izango dira. Beharrezkoa den denbora iraungo dute, langilea sendatzen den arte. Langileak hobera egiten badu edo sendatzen bada, jatorrizko lanpostuan birkokatuko da.

Zerbitzu berezietarako izenemateak horretarako ezarrita dagoen eskari-ereduarekin egingo dira. Eskariaren kopia jasoko dute enpresak, Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta interesdunak berak eta enpresak medikuak. Azken horrek kopia hori jasoko du medikuaren aginduz egindako eskaria bada.

Medikuen txostenetako aginduak txostenak egiten diren unetik aplikatuko dira.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen hiru hilean behingo bileretan agindu medikoen berri emango da, eta une horretan emango zaio jasotako txostenaren kopia. Segurtasun eta Osasun Batzordea txostenaren jarraipena egiteaz eta txostena betetzeaz arduratuko da...

Enpresak, justifikatutako arrazoiengatik, boluntarioen zerrendatik baztertu ahal izango ditu beren betebeharrak behar bezalako ardurarekin egiten ez dituzten langileak. Enpresak eskatzen zaizkion frogak batzorde paritario bati eman beharko dizkio. Enpresak eta sindikatu bakoitzeko kide batek osatuko duten batzorde horretan, langileak bere burua defendatzeko egokitzat jotzen duen guztia alegatu ahal izango du.

Agindu mediko horiek kontuan hartu ondoren zerbitzu berezietarako boluntario nahikorik ez badago, enpresak antzinasunaren irizpidearen arabera beteko ditu bere beharrianak.

Aparkalekuak:

Goizeko, arratsaldeko eta gaueko txanden bidez.

Garabiak:

Urteko egutegia egingo da zerbitzuaren beharren arabera.

Txandakatzea egiterakoan, irtetera doan langileak ezin izango du bere lanpostua utzi hurrengo txandako langilea iritsi arte, edo ahalik eta azkarren haren ordeztu jarriko dena iritsi arte. Kasu horretan gehiegizko lanaldia legezko gainordainketekin ordainduko zaio.

Atsedenen eta lan txanden txandakatzeen urteko egutegia.

Enpresak atsedenaldien eta lan txanden txandakatzeen egutegia egingo du langile bakoitzarentzat urtean behin, aurreko urteko azaroaren 15a baino lehen. Langile hasi berriei lehenengo lan-astea emango zaie beren egutegia

Lan egutegia aldatzeko, beren beregi akordioa egin beharko dute enpresak eta interesa duen langileak.

Itundutako egutegietan ezin izango da malgutasuna aplikatu, soilik langileak bere kabuz eskatzen edo onartzen dituen aldaketak.



Aurreko paragrafoko arauaren salbuespen bakar gisa, artikuluko honetako "Txandaz txandakako langileak" paragrafoan bilduta dagoena ezartzen da.

### 23. artikulua. Benetan egindako lana

Laneko arropa, materialak eta lanerako gainerako tresnak jasotzeko, txukuntzeko, edo gordetzeko behar den denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da.

Benetan egindako lantzat hartuko dira lanaldi arruntaren barruan egiten diren arauzko gela-dialdiak, lekualdaketak eta segurtasun eta higieneari buruzko arauetatik nahiz lanaren beraren antolaketatik eratorritako bestelako etenak.

Benetan egindako lantzat ere hartuko da lanalditik kanpo epaiketetara joateko beharrezkoa den denbora, langileari lekuko gisa dei egiten diotenean edo agintariek lanaldian jazotako gertakariengatik eginbideak egiteko eskatzen diotenean.

### 24. artikulua. Lanaldi etengabea

Transportes Urbanos de Vitoria, SA (TUvisa) udal enpresak agindutako zerbitzu publikoa beteko duela bermatzeko, amaitutako hitzarmenaren aurretik egiten zen lanaldi etengabeari eusteko, eta Enpresak ardurarik izan ez dezan organo eskudunen aurrean eta Hitzarmenean ezarritako soldatak baino kostu handiagoak egon ez daitezten, Negoziazio Batzordea osatzen duten Enpresaren eta ekoizleen ordezkarietarako, honako ondorio eta erabakiak ezarri eta hartu dituzte:

Hiriko garraio kolektiboa Administrazio Kontseiluaren aginduei jarraituz egitea, Gasteizko biztanleen garraio-beharren eta Enpresaren baliabideen arabera. Mugimenduko Ataleko langileek goizeko 05:00etatik 23:00etara emango dituzte zerbitzuak, astelehenetik ostiralera, egun biak barne. Goizeko 05:00etatik 24:00etara larunbatetan eta jaiegun bezperetan eta goizeko 08:00etatik 23:00etara igande eta jaiegunetan. Mugimenduko ataleko langileak, lanaldi etengabearen zortzi orduko txandatan lan egiten dutenean, txanda hauetan arituko dira.

TXANDA	LANEGUNAK	LARUNBATAK ETA JAIEGUNEN BEZPERAK	IGANDE ETA JAIEGUNAK
Goizez	05:00 - 13:00	05:00 - 13:00	08:00 - 15:00
	06:00 - 14:00	06:00 - 14:00	
	07:00 - 15:00	07:00 - 15:00	
Arratsaldez	13:00 - 21:00	13:00 - 21:00	
	14:00 - 22:00	14:00 - 22:00	
	15:00 - 23:00	15:00 - 24:00	15:00 - 23:00

Dagoen eskariari ahalik eta ondoen erantzuteko, txanden hasiera eta amaiera gutxi gorabehera hogeita hamar minutu atzeratu edo aurreratu ahal izango dira, lehenengo txandan eta azken txandan izan ezik.

Mugimenduko ataleko langileak, lanaldi etengabearen lan egiten dutenean, bi txandatan arituko dira eta bakoitzarengatik zortzi ordu zenbatuko dira urteko lanaldiari begira, eta gehiegizko eta gutxiegizko lanaldiak txandakako txanden eta zerbitzuen indarreko sistemarekin konpentsatuko dira. Gaueko zerbitzua 8 orduko lanaldi etengabearen egingo da.

Zerbitzua aurreko paragrafoan adierazitako baldintzetan ematen duten mugimenduko ataleko langileek hitzarmen honetako Soldata Taulan ezarritako ordainsari guztiak jasoko dituzte.

Andre Maria Zuriaren jaietan, lanaldia 08:00etan hasi eta 23:00etan amaituko da.

Lanaldi-araubidea, ezarritako lan-ordutegiarekin batera, "Transportes Urbanos de Vitoria, SA (TUvisa) udal-enpresari agindutako hiri garraioen zerbitzu publikoa behar bezala betetzearen menpe dago, eta bi alderdiek hori betetzeko konpromisoa hartu dute.

### 25. artikulua. Ibilbide orria Likidazioa

Gidarihartzaileek eta kobratzaileek, lanaldia amaitzean, Ibilbide-orrialikidazioa ikuskatzaileari emango diote, eta zerbitzuan gertaturiko gorabeheren berri emango diote. Gidarihartzaileek

eta kobratzaileek goizez lan egiten dutenean arratsaldez aurkeztu ahal izango dituzte Ibilbide-orriaklikidazioak bulegoetan edo ikuskatzaileari eman ahal izango dizkiote hurrengo eguneko lanaldia hasi baino lehen. Zerbitzuan gertaturiko gorabeherak beti jakinaraziko zaizkio ikuskatzaileari arratsaldeko lanaldia amaitzean. Ezbeharrik gertatzen bada gidariak ikuskatzaileak emandako parte sinatu ahal izango du zerbitzua hasi duen lekuan edo zerbitzua hasten den lekuan, edo bulegora joango da hori sinatzera 24 orduren barruan. Ezbeharren inprimakiak eta parteak eskuratuko dira ahal den neurrian Enpresaren bulegoetara joan behar izatea saihesteko

#### **26. artikulua. Asteko atsedenaldia**

Hiri garraioko zerbitzu publikoa etenik gabe lanegun, larunbat, igande eta jaiegun guztietan ematen denez, igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileen atsedenaldia asteko beste egun batean baliatuko da, lan egin den egunaren aurretik edo ondoren, horretarako ezarritako indarreko lan egutegiaren arabera. Ematen duten zerbitzua dela-eta igandean edo jaiegunean lan egin behar duten langileek, dagokien atsedenaldi arrunta hartzeaz gain, denbora-tarte horretan lan egindako ordu bakoitzeko honako formula honen arabera kalkulaturako zenbateko osagarri bat jasoko dute:

$$\frac{OLO \times 16 \times 0,5}{}$$

Urteko lanaldia

**27. artikulua. Zerbitzu bereziak emateko enpresak atsedenaldia dagokien ekoizleak kontratatzen dituztenean, eta langilea lanera aurkeztu ondoren eguraldi txarrarengatik, etab. engatik zerbitzu berezi horiek eten egiten badira, eraginpeko langileek jaieguneko aparteko hiru orduri dagokien ordainsaria jasoko dute**

Enpresaren premiak direla-eta atsedena dagokion ekoizle bati lan egiteko deitzen zaionean, hori konpentsatzeko eguna aukeratu ahal izango du langileak eta aurretik edo ondoren dagokion beste atsedenaldi bati erantsi ahal izango dio, betiere enpresari behar beste denbora lehenago jakinarazten badio eta zerbitzua betetzeko eragozpena ez bada.

#### **28. artikulua. Lanaldi bereziak**

Abenduaren 24an eta 31n mugimenduko ataleko langileek 20: 30ean amaituko dute beren lanaldia, horretarako, lineak hasten diren lekutik 20: 00etan aterako da azken zerbitzua. Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean, honako zerbitzu hau emango da: arratsalde: 16: 00ak eta 23: 00ak bitartean.

Uztailaren 10ean (San Kristobalen jaia), arratsaldeko mugimenduko ataleko zerbitzua 21: 00etan amaituko da; horretarako, lineak hasten diren lekuko azken zerbitzua 20: 00etan, 20: 15ean eta 20: 20ean izango da, goizeko txandaren erreleboa ordubete lehenago egingo da.

Lantegietan, San Kristobalen, Andre Maria Zuriaren eta Olarizu egunaren jaietan lanaldia 9: 00etatik 13: 00etara bitartekoa izango da eta plantillaren ehuneko 50ek atsedena hartuko du. Horretarako, kategoriak modu proportzionalean banatuko dira.

Egun horietako lanaldiak ordutegi errealean arabera zenbatuko dira, hau da, benetan lan egindako orduen arabera, urteko lanaldiari begira.

### V. KAPITULUA

#### **29. artikulua. Soldata**

Soldataren kontzeptua eta arauak hitzarmen honetan ezarriko dira.

A taldeko langileen soldataren zenbatekoa gehienez ere E taldekoentzat ezarritakoa halako 3 izango da.

Langileak, sartzeko eskatzen zaien titulazio mailaren arabera, alde hauetan antolatuko dira:

A taldea: Doktore, lizentziatu, ingeniari edo arkitekto titulua edo baliokidea.

B taldea: Ingeniari tekniko, unibertsitateko diplomadun edo arkitekto tekniko titulua, 3. mailako lanbide heziketako titulua edo baliokidea

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

D taldea: Eskola graduatuko titulua, 1. mailako lanbide heziketa edo baliokidea.

E taldea: Eskola ziurtagiria.

Enpresako langile guztien irabazien likidazioak hilabete naturalen arabera egingo dira Caja Vital-Vital Kutxaren bitartez, Caja Laboral-Euskadiko Kutxa edo dagokion banku-erakundearen bitartez, hilabete bakoitzaren 24an edo, hori jaieguna izanez gero, ondoko hurrengo lanegunean.

Langilearen ordainsaria benetan ordaintzen den unean nominan horretarako ezarritako jaso izanaren ziurtagiria sinatuko dute langileek. Ziurtagiri horren helburua Enpresak zenbatekoa ordaindu duela justifikatzea da, eta ez du inola ere likidazioarekiko adostasuna adierazten. Egindako likidazioarekin ados ez badago, langileak dagokion berrikustea egitea eskatu ahal izango du.

Dirua behar duten langileek, hilabete bakoitzaren 15etik 20ra bitartean hileko soldataren ehuneko 50aren aurrerapena eskatu ahal izango dute, eta zenbateko hori dagokion hilabeteko likidaziotik kenduko zaie.

TUVISAko langileek jaso ahal dituzten ordainsari-kontzeptuak honako hauek dira:

Soldata.

Antzinasuna.

Antzinasun-osagarria.

Dedikazio berezia

Aparteko ordainsariak

Parekatze-plusa

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina

Kutxan entregatzea.

2 txandatan banatutako lanaldia

3 txandatan banatutako lanaldia.

Hartu gabeko bitarteko atsedena.

Behar baino lehen hasteagatiko plusa.

Ordutegi osagarria, produktibitate-osagarria, eginkizunak betetzeagatikoa.

Gautxoriagatiko ordainsariak.

Igandetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko primak.

Gaueko lanaren plusa.

Lan arriskutsu, nekagarri eta toxikoengatikoa.

Txandakako langileen prestutasun plusa

Txanda aldaketaren plusa.

### **30. artikulua. Nominen berregituraketa**

Langileen nominetan ezarritako ordainsarien eskemaren araberako ordainsarikontzeptu guztiak azalduko dira.

### **31. artikulua. Ordainsarien igoerak**

1. artikulua aplikatzearen ondorioz gertatzen direnak

### **32. artikulua. Antzinasuna:**

TUVISA enpresako langileen antzinasuna enpresan onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hiru urtekoen bitartez gauzatuko da.

Langile mugagabeen eta behin-behinekoen hirurtekoak sorrarazteko eta likidatzeko edozein Administrazio publikotan benetan emandako zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko da, bai karrerako funtzionario gisa, bai zuzenbide administratiboan edo lan zuzenbidean kontratutako langile gisa, kontratazio hori dokumentuen bitartez egiaztatu bada edo ez.

Hirurtekoa burutzen den unean langile publikoa dagoen taldearen arabera sortuko eta ordainduko da hirurteko hori.

Urteko antzintasuna

TALDEA	HIRURTEKOAREN BALIOA EUROTAN 2014
A	813,12
B	632,80
C	590,24
D	474,24
E	418,08

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

1990ean EUFALEBArekin lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak homologatzeko ituna egin zen. Itun hark, antzintasunari zegokionez, ordura arte indarrean zegoen antzintasun-sistema ordezkatu zuen. Lehen hirurtekoetan kalkulaturiko antzintasunagatik jasotzen zen gehiegizko zenbatekoaren ordeza, EUFALEBAk, antzintasun-osagarri bat ezarri zien gehiegizko zenbateko hori jasotzen zuten langileei. Zenbateko hori ezin izango da irentsi eta urtero berrikusiko da, Hitzarmenean soldatentzat adosten den ehuneko berean.

### 33. artikulua. Dedikazio bereziko tarteko osagarria

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

Luzatutako lanaldiaren modalitatea.

Erabateko prestutasunaren modalitatea.

Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestutasunarekin.

Kontseiluak onartu baino lehen, sindikatueta ordezkariekin negoziatuko da.

### 34. artikulua. Luzatutako lanaldiaren modalitatea

Luzatutako lanaldiaren modalitateak urtean benetan 93 ordu gehiago egitea saritzen du. Orduak lanaldi zatituko erregimenean eta txandakako erregimenean egin daitezke, eta larunbatetako eta jaiegunetako lana zenbatu daiteke, enpresak Lanpostuen Zerrendan hala zehazten badu, irizpide murriztaile eta bereizgarri jarraiki, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren.

Luzatutako lanaldia duten lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldataren ehuneko 10 jasoko dute.

### 35. artikulua. Erabateko prestutasunaren modalitatea

Erabateko prestutasunaren modalitateak honako hau dakar berekin:

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

Lanpostu baten titularrak bere lanalditik kanpo ordutegi malguan bere lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko erabateko prestutasuna izan beharko du eta eskatzen

zaionean lanpostuan egon, zerbitzuaren premiek edo larrialdi egoerek hala agintzen badute. Lekualdatzeak eta antzeko beste agindu batzuk ere bete beharko ditu.

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

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

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

Erabateko prestutasuna eduki behar duten lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldataren ehuneko 20 jasoko dute.

### **36. artikulua. Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestutasunarekin**

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

Erabateko prestutasuna duten luzatutako lanaldiko lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldataren ehuneko 25 jasoko dute.

### **37. artikulua- Baldintzak betetzea**

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

### **38. artikulua. Aparteko ordainsariak**

Aparteko ordainsarien kontzeptua, erregulazioa, egitura eta zenbatekoa dagokion araudian zehazten dira

Enpresako langileek aparteko 4 ordainsari jasoko dituzte martxoan, ekainean, irailean eta abenduan, eta horiengatik soldata tauletan ezarritako zenbatekoak gehi antzintasuna eta antzintasun osagarria ordainduko zaizkie. Ordainsari horiek jasotzeko ekoizleak enpresan alta emanda egon beharko du urtarrilaren 1ean. Altaren ondoren ematen dutenek lan egindako denborari dagokion zati proportzionala jasoko dute. Ordainsari horiek taulako urteko soldataren barnean hartuta daude.

Aparteko ordainsariak dagokion hilabetearen 24an ordainduko dira.

### **39. artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina**

Kontzeptu horregatik 2014. urterako 543,20 euroko ordainsaria ezarri da kobratze-lanak egiten dituzten langileentzat, 16 pagatan banatuta, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera

### **40. artikulua. Kutxan entregatzea**

Aparkalekuko kobratzaileek, baita aldi berean kobratze-eginkizunak egiten dituzten gidarihartzaileek ere, jasotako dirua Caja Vital-Vital Kutxan edo Caja Laboral-Euskadiko Kutxan entregatzeagatik, 1.390,40 euro (lan egindako 199 egun bider 6,9869 euro) jasoko dituzte 2014an, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera. Dirua bi egunetan behin entregatu ahal izango dute, baita hiru egunetan behin ere, tartean igande edo jaiegunen bat badago, egun horietan Caja Vital-Vital Kutxa edo Caja Laboral Popular-Euskadiko Kutxa itxita baitago. Kopuru hori 16 hiletan ordainduko da

**41. artikulua. Lanaldi zatitua:**

Lanaldi zatituan lan egiten duten lantegietako langileek eta zerbitzu berezietako gidariek 9,92 euro gordin jasoko dituzte 2014an, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera, lanaldi zatituan lan egindako lanegun bakoitzarengatik

**42. artikulua. Baliatu gabeko tarteko atsedenaldea (ogitartekorako denbora):**

Lanaldian jarraituko sei ordutik gorako denbora tartea duten langileek, ogitartekorako 20 minutuko atsedenaldea hartzeko eskubidea izango dute, gaueko langileentzat ezarritakoa salbu. Lanaren antolamendua dela-eta langileak ezin badu tarteko atsedenaldea (ogitartekorako denbora) baliatu, enpresak honako formula honen arabera zenbatekoaren eguneroko konpentsazio ekonomikoa eman beharko dio:

$$\frac{\text{OLO}}{\text{Urteko lanaldia}} * \frac{\text{Ogitartekorako denbora}}{60}$$

**43. artikulua. Behar baino lehen hasteagatiko plusa, ordutegi plusa, produktibitate plusa, eginkizunak betetzeagatiko eta gehitzeagatiko plusa**

Behar baino lehen hasteagatiko plusa. Mugimenduko ataleko langileek 3,32 euroko plusa jasoko dute lanaldia 7: 00ak baino lehen hasten duten egun bakoitzeko 2014an, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera.

Ordutegi plusa: Gidari/hartzaileek, ikuskatzaileek, garabi gidariek eta jagole/kobratzaileek 58,67 euroko plusa jasoko dute 2014an hileko hamabi soldatatan, ordutegiaren aldaketagatik. Hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera.

Produktibitate-plusa: Administrazio departamentuak 58,67 euroko plusa jasoko du 2014an hileko hamabi soldatatan, produktibitateagatik. Hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera.

Eginkizunak betetzeagatiko eta gehitzeagatiko plusa: Lantegiko langileek 58,67 euroko plusa jasoko dute 2014an hileko hamabi soldatatan, lanaldiaren barruan haien lanpostuari ez dagokion eginkizunak betetzeagatik. Hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikuluaaren arabera.

Adierazitako osagarriak eta plusak ezin izango dira irentsi.

**44. artikulua. Gautxori zerbitzua:**

Zerbitzu hori benetan egiteagatik langileek gau-plusak eta jaiegun-plusak jasoko dituzte, hitzarmeneko taulen arabera hala dagokienean. Horretaz gain, zerbitzu horrentzat plus berezia ezarri da. Plus hori honako formula honen arabera kalkulatu da:

$$\frac{\text{OLO}}{\text{Urteko lanaldia}} * 1,30$$

Berariazko plusa, Gautxoriari eta gaueko lanaren plusari dagokiona, ez dira kobratuko zerbitzu hori benetan egin ez bada, aurretiaz esleituta egon arren.

Lanerako Ezintasun Iragankorrarengatik edo edozein motatako lizentziengatik Gautxori zerbitzua dagokienean egin ezin duten langileek zerbitzu hori berreskuratu ahal izango dute, hala eskatuz gero, ahal bezain laster zerbitzu esleipenaren barruan.

2014an, ostiraletako zerbitzuagatik 345,20 euro, kontzeptu guztiak barne. Larunbatetako eta jaiegunen bezperetako zerbitzuagatik 412,88 euro, kontzeptu guztiak barne. Hurrengo urteetan kopuru horiek eguneratu egingo dira 1. artikuluaaren arabera. Gabon zaharreko Gautxoria egi-teagatik 129,99 euroko haborokin berezia gehi aurrekoa jasoko dira.

Gautxoriari dagokion ordainsaria larunbatetan eta jaiegun bezperetan, 2014rako

GORABEHERAK	KOPURUA	PREZIOA	ZENBATEKOA
Gaueko lana	8,00	4,23	33,84
Gautxori	8,00	22,00	176,00
Jaiegunekoa	8,00	8,46	67,68
Gorabeherak guztira			277,51
Lanaldiko orduen prezioa	8,00	16,92	135,36
Ordainsariak, guztira			412,88

Gautxoriren ordainsaria ostiraletan 2014

GORABEHERAK	KOPURUA	PREZIOA	ZENBATEKOA
Gaueko lana	8,00	4,23	33,84
Gautxori	8,00	22,00	176,00
Gorabeherak guztira			209,84
Lanaldiko orduen prezioa	8,00	16,92	135,36
Ordainsariak, guztira			345,20

#### 45. artikulua. Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko prima

Igandean eta jaiegunean egindako benetan egindako lanagatik soldata-tauletan 8 orduko lanaldiagatik ezarritako zenbatekoa ordainduko da. Antolamenduaren gorabeherak edo jarduera sindikala direla-eta lanegunean ezarritako atsedeguna igandera edo jaiegunera aldatzeagatik, prima hori ordainduko da. Jaiegunetan lan egiten duten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 50eko igoera edo konpentsazioa jasoko dute

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

#### 46. artikulua. Gaueko lana:

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

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

#### 47. artikulua. Lan nekagarria, toxikoa eta arriskutsua

Nekagarritasuna: Nekagarritasunagatiko haborokina jaso ahal izango da beharrezko babes neurriak hartu arren egiten diren jarduerak kalteak sor ditzaketenean: zaratengatik, bibratioengatik, kearengatik, gasengatik, usainengatik, behe-lainoengatik, airean esekita dauden hautsengatik edo jarduerarekin zerikusia duten beste substantziengatik.

Toxikotasuna: Toxikotasunagatiko haborokina jaso ahal izango da beharrezko babes-neurriak hartu arren gizakien osasunerako kaltegarriak diren produktuen eraginpean lan egiteko arriskua dagoenean.

Arrisku-plusa: Arriskugarritasunagatiko haborokina jaso ahal izango da beharrezko babes-neurriak hartu arren lanean dauden pertsonen osotasun fisikoa arriskuan jartzen duten jarduerak egiten direnean.

Lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuak egiten dituzten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko tartean dauden egoeren arabera zehaztutako batz besteko denboraren pareko igoera edo konpentsazioa jasoko dute. Hala,

Tartean zirkunstantzia bakarra badago: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 20ko igoera

Bi zirkunstantzia gertatzen badira: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 25eko igoera.

Hiru zirkunstantzia gertatzen badira: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 30eko igoera.

Gauetz lan nekagarriak, toxikoak edota arriskutsuak egiten dituzten langileentzat honako era honetan igoko da adierazitako ehunekoa:

Gaueko ordutegian aldagai bakarra tartean badago: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 30eko igoera.

Gaueko ordutegian bi aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 35eko igoera.

Gaueko ordutegian hiru aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 40ko igoera.

Lan nekagarriak, toxikoak edota arriskutsuak egiten dituzten langileek gauean eta jaiegunean egiten badituzte, honako era honetan igoko da adierazitako ehunekoa:

Jaieguneko ordutegian aldagai bakarra tartean badago: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 70eko igoera.

Jaieguneko ordutegian bi aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 75eko igoera.

Jaieguneko ordutegian hiru aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 80ko igoera.

Jaieguneko ordutegian lau aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko ehuneko 85eko igoera.

#### **48. artikulua. Ostiraletako eta Andre Maria Zuriaren jaietako lanegunetako zerbitzuagatiko ordainsaria**

2014rako 345,20 euro izango da —kontzeptu guztiak barne— eta larunbateko eta jaiegunaren bezperako zerbitzuagatik 412,88 euro, kontzeptu guztiak barne. Hurrengo urteetan kopuru horiek eguneratu egingo dira 1. artikulua araberaren arabera

#### **49. artikulua. Gidatzeko baimen berezia ordaintzea**

Gidatzeko baimena ordainduko zaie TUVISAko langileei, beren eginkizunak direla-eta baimen bereziak behar badituzte, baimen berezia izateagatik berritzeko hiru edo bost urteko epea dutenean, hau da, berritzeko hamar urteko epe arruntetik beherakoa dutenean. Berritzeko epe arrunta langilearen adinaren eraginez murrizten bada, aldiz, enpresak ez du kalte-ordainik ordaindu beharko, salbu eta langilearentzat nahitaezkoa bada lanpostuan jarduteko beharrezko gidabaimena epe laburragoan berritzea

Enpresak esanbidez adierazi du puntukako gidabaimenari buruzko aseguruak aztertuko dituela. Jarraian, lanpostuan jarduteko ibilgailuak gidatu behar dituzten TUVISAko langileentzat horrelako aseguruak kontratatzea edo ez erabakiko du.

#### **49.2. artikulua. Gidarientzako lanbide gaikuntzako ikastaroa**

Indarreko legediak lanbide gaitasunaren ziurtagiria eskuratzea agintzen dien langileek ziurtagiri hori lortzeko eta mantentzeko eskubidea eta betebeharra izango dituzte. Lanbide gaitasunaren ziurtagiria lortzen ez bada edo galtzen bada, baliteke lan kontratua suntsiaraztea lanpostuaren berezko zereginak betetzeko bat-batean sortutako ezintasunarengatik.



Lanbide gaitasunaren ziurtagiria lortu eta mantendu behar duten langile guztiei enpresak ikastaroaren tasak eta matrikularen zenbatekoa ordainduko dizkie, berritu behar den bakoitzeko deialdi bakarrean.

Ordu konpentsazioa. Lanbide gaitasunaren ziurtagiria lortu eta mantendu behar duten langile finkoek orduz ordu konpentsatuko dute ikastaroa lortzeko prestakuntzako denbora, berritu behar den bakoitzeko deialdi bakarrean.

Finkotasun kontraturik gabeko langileek, enpresarentzako zerbitzuan lanbide gaitasunaren ziurtagiria ziur erabiliko ez dutenez, lanbide gaitasunaren ziurtagiria lortzeko prestakuntzako denbora konpentsatuko dute, berritu behar den bakoitzeko deialdi bakarrean, lan egindako urte bakoitzeko 7 ordu edo zati proportzionala.

#### **50. artikulua. Ordaintzeko agindua**

TUVISAko langileen ordainsariak ordaintzeko aginduak lehentasuna izango du egin beharreko beste edozein ordainketaren aurretik. Agindu horrek berariazko erabakien bitartez arautuko du ordaindu behar ziren eta ordaindu ez ziren zenbatekoak interesdunek jaso ahal izateko ordezkotza prozedura

Bi alderdien ordezkartzek honako hau adierazi dute: indarreko tarifetan egiten diren aldaketek ez dute eraginik izango hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoetan.

### VI. KAPITULUA

#### Gizarte onurak

#### **51. artikulua. Garraio-txartela langileentzat eta onuradunentzat**

Enpresako langileek, jardunekoek zein erretiratuek, enpresak ezarrita dituen lineatan doan bidaiatzeko eskubidea izango dute

Era berean, jardunean dauden ekoizleen emazteek, seme-alabek eta gurasoek doan bidaiatu ahal izango dute enpresaren lineatan, betiere titularrarekin bizi badira eta haren kontura. Horretarako, besterenezina den identifikazio-txartela emango zaie.

#### **52. artikulua. Enpresan irauteagatiko saria**

Enpresan segidako 25 urte lan egin duten langile guztiek honako sari hau jasoko dute: OLOaren arabera ordainsaria, gehi antzinasuna, antzinasun-osagarria, parekatze-plusa, produktibitate plusa, ordutegi-plusa eta dagokion lanbide-kategoriaren arabera eginkizunak betetzeagatiko plusa zati 14.

#### **53. artikulua**

Garajeko edo garabiko gidarihurtzaille bati, gidabaimenaren berrikuspenean proba psiko-teknikoak ez gaitzazkatik gidabaimena kentzen zaionean, lana emango zaio beste lanpostu batean, egoera horrek irauten duen bitartean

Gidabaimena kentzeak gidari profesionali bereziki eragiten diela kontuan izanik, bi alderdiek honako hau adostu dute:

Oro har.

Hitzarmen honen eraginpean barne harturiko enpresaren kontura egiten den zerbitzua dela-eta izandako edo haren ondoriozko gidabaimenaren eteteak ez du berez eragingo lan-harremana etetea edo iraungitzea. Egoera honen eraginpeko langileek soldata errearen ehuneko 100 jasotzen jarraituko dute eta enpresak agintzen dizkien lanak egin beharko dituzte, bertako ohiko zereginen barruan. Abantaila horretatik kanpo geratuko dira:

Epai irmoan deklaraturiko mozkerria dela-eta gidabaimena kendu zaien langileak.

Gidabaimena kendu zaien langileak, betiere enpresako ibilgailua lanalditik kanpo erabiltzen ari zirela izandako istripuaren ondorioz bada.

Bi urteko epealdian berriro gauza bera egiten badu.

Gidabaimena 6 hilabetetik gorako aldirako kentzen bazaio, Administrazio Kontseiluak, hitzarmeneko Batzorde Mistoari entzun eta uneko zirkunstantziak aztertu ondoren, egoki irizten diona erabakiko du.

Gidabaimena lanean ari ez dela ezarritako zigorragatik kentzen bazaio, langileak eszedentzia eskatu ahal izango du lanpostua gordetzeko eskubidearekin. Jarraian, Administrazio Kontseiluak, hitzarmeneko Batzorde Mistoari entzun ondoren eta uneko zirkunstantziak eta lan arloko indarreko legedia aztertu ondoren, egoki irizten diona erabakiko du.

Abantaila horretatik kanpo geratuko dira:

Epai irmoan deklaraturiko mozkorkeria dela-eta gidabaimena kendu zaien langileak, istripuan biktimarik izan bada.

Bi urteko denboraldian berriro gauza bera egiten badu.

Borondatez.

Sistema honi modu boluntarioan atxikitzen zaizkion gidarien kontura gidabaimenik gabe egotea estaliko duen aseguru poliza kontratatuko du enpresak. Primaren zenbatekoa zehaztu beharreko aparteko ordainsarrietatik kenduko zaie, eta gidabaimena erretiratuz gero, kontrataturiko estaldura gutxienez 1.000 euro izango da hileroko, gutxienez bi urtez. Polizaren hartzailea kasu bakoitzean dagokion gidaria izango da, eta onuradunak gidaria eta enpresa. Gerta litezkeen kalte-ordainak abonatzeko kontua enpresa titularra deneko bat izango da.

Hurrengo paragrafoetan ezarritako kasuetan izan ezik, TUVISAk gidabaimena kentzearen ondorioz ematen diren kalte-ordainen ehuneko 100 jasoko du

Sistemari borondatez atxikitako langileen kasuan, gidabaimena aldi baterako kentzeak ez du berez lan-kontratua etetea edo iraungitzea eragingo. Egoera horren eraginpeko langileak beste lanpostu batzuetan ezarriko dira aldi baterako eta honako hau jasoko dute: destinoko lanpostuari dagokion benetako soldataren ehuneko 100. gainera, enpresaren ohiko lanen artean enpresak agindutakoak egin beharko dituzte. Horrez gain, aldi baterako gidabaimenaren etenaldi horren lehenengo sei hilabeteetan langile horiek osagarri pertsonal irensgarri bat jasoko dute. Osagarri hori, destinoko lanpostuaren eta jatorriko lanpostuaren arteko aldea izango da. Paragrafo honetan bildutako onurak jasotzetik salbuetsita egongo dira honako hauek:

Epai irmoan deklaraturiko mozkorkeria dela-eta gidabaimena aldi baterako kendu zaien langileak.

Gidabaimena aldi baterako kendu zaien langileak, betiere enpresako ibilgailua lanalditik kanpo erabiltzen ari zirela izandako istripuaren ondorioz bada.

Kontrataturiko polizaren araudiaren arabera aldi baterako gidabaimena kentzearen egoera estalita ez duten langileak.

Beste lanpostu batean kokatetik salbuetsita dauden langileen kasuan, haiek jasoko dituzte gidabaimena aldi baterako eteteagatik edo kentzeagatik sorturiko kalte-ordainak osorik.

Langile guztiek aukeratu beharko dute hasieran babes orokorraren eta borondatezkoaren artean. Bi sistemak bateraezinak eta elkarrekiko baztertzailak dira.

Langile bakoitzari, egindako aukeraren arabera, araubide bat edo bestea aplikatuko zaio, eta ezin izango du inola ere: gidabaimena kentzea eragiten duen egoera gertatu ondoren babes-sistema aldatu, edo haien zati bat aplikatu edo modu osagarrian aplikatu.

Enpresak babes sistema aukeratzeko ezarritako epean langileak ez badu esanbidez aukerarik egin, sistema orokorra aukeratu duela hartuko da aintzat.

**54. artikulua. Kontsumorako maileguak**

2014. urterako aurrekontutik 34.734,33 euro gordeko ditu enpresak langileei interesik gabeko kontsumorako maileguak emateko, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da testu honetako 1. artikulua araberara. Maileguak emateko beharrezkoa izango da justifikatutako arrazoia eta premia larria egotea, eta nominan 48 hilabetez eginiko atxikipenen bitartez itzuliko da. Langile bakoitzari honako hau emango zaio gehienez, eurotan:

Ohiko etxebizitza erosteko	9.015,00
Etxebizitza erosteko kreditua amortizatzeko	6.010,00
Hainbat beharretarako	3.005,00

Aurrerakinak premia larriari eta presazkoei erantzuteko emango dira eta horiek emateko Batzordeak entzunaldia eta txostena egingo du, alde aurretik aurkeztutako aurrerakin-eskaera bakoitzari buruz. Premia larri eta presazkotzat lehenengo etxebizitza erostea hartuko da beti

Honako hauek hartuko dira beharrezko kasuen arrazoitzat:

Eskatzailearen ezkontza.

Eskatzailearen dibortzioa, banaketa edo ezkontza-deuseztasuna.

Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

Seme-alaben jaiotza.

Eskatzailearen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.

Etxebizitza zaintzeko beharrezko eta nahitaezko lanak egitea.

Langileak bizilekua lan egiten den herrira aldatzea.

Sukaldeko edo komuneko altzariak erostea.

Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketetatik eratorritako matrikula-gastuak.

Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste egoera batzuk.

**55. artikulua. Gizarte eta osasun laguntza**

Gizarte laguntzarako ere urteko 6.186,64 euroko fondoa sortu da 2014rako. Urtero, kopuru hori handitu egingo da Lan Ekonomatuko kopuruekin, bigarren xedapen gehigarriaren arabera. Ateratzen den kopurua hurrengo urteetan ere eguneratuko da hitzarmen honetako 1. artikulua araberara

Kopuru horiek handitu egingo dira ekonomaturako aurreikusitako kopuruekin, bigarren xedapen gehigarrian azaltzen den moduan (ekonomatua).

Funts hori gaixotasunak edo Gizarte Segurantzak estaltzen ez dituen eta langileak edo haren adin txikiko seme-alabek behar dituzten hainbat tratamenduk (dislexia, mintzarena berreskuratzea, alkoholismoa, drogamenpekotasuna) eragindako aparteko gastuak ordaintzeko izango dira.

Laguntza horiek emateko arlo horretan eskumena duen teknikariaren txostena beharko da, txosten horretan tratamenduaren beharra zehaztu beharko duela. Bestalde, Enpresako Kudeatzaileak onartu beharko du, Enpresa Batzordearen entzunaldiaren eta txostenproposamenaren ondoren.

**56. artikulua. Ikasketa bekak**

Batzorde Mistoari (TUVISA/Batzordea) eutsiko zaio ikasketa-bekak emateko irizpideak, beka horien hartzaileak eta zenbatekoak proposatzeko, eta aldatzen ez badira, gaur egun indarrean dauden irizpideei eutsiko zaie

a) Ikasketa beka:

2014 urtean 16,58 euroko partida ezarriko da enpresan jardunean dagoen pertsona bakoitzeko, eta partida hori emateko Batzorde Mistoaren (TUVISA-Batzordea) proposamena hartuko da aintzat. Diru kopuru hori hurrengo urteetan eguneratuko da hitzarmen honen 1. artikulua arabera.

#### **57. artikulua. Borondatezko erretiroa**

Langileek borondatezko erretiroko prima bat jasotzeko eskubidea izango dute hurrengo artikuluan ezarritako zenbatekoekin, betiere:

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

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

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

Hileko ordaintzen kopurua zehazteko, gorago aipatu diren baldintzetako bat betetzen ez duten langileei derrigorrezko erretirorako urtebete gutxiago falta zaiela kontsideratuko da, dena delako kasuan eska dakiekeen aurretiazko izapidea egin beharra izanagatik ere, adin hori betetzen duten egunean erretiratu ahal dutenean izan ezik.

Artikulu honetan ezarritakoa aplikatzeari dagokionez Jarraipenerako Batzorde Paritarioak etorkizunerako gomendioak aztertu, ebaluatu eta egingo ditu.

#### **58. artikulua. Aurretiaz erretiratzeagatik prima**

Primaren zenbatekoa honako eskala honen arabera kalkulatu da, betiere urteko ordainsari oso gordinei dagokienez, eta ordainsari hori hilabeteetan hainbanatuta, urtetik urtera:

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

Derrigorrezko erretiroa hartzeko adinera iristeko 5 urtetik gora falta direla hartzen bada erretiroa, saria ordaintza gordin osoari dagozkion 21 hilerokoa izango da.

Kalte-ordain hori enpresan azken 15 urteetan gutxienez 10 urtez benetan lan egin duten aldi baterako eta bitarteko langileei aplikatu ahal izango zaie.

#### **59. artikulua**

Enpresak 64 urterekin borondatez erretiratzeko aukera emango du legez koefiziente zuzentzailea aplika ez dadin ezarritako baldintzetan, horrek 1) idatz-zatian adierazitako sarian inongo eraginik izan gabe.

Txanda-kontratua.

Txanda-kontratuaren bidez erretiro partziala hartzeko, 2013ko martxoaren 21eko "Transportes Urbanos de Vitoria-Gasteiz, SA (TUVISA) enpresako akordio kolektiboa erretiro partzialari buruz 2013-2018" akordioari jarraituko zaio.

Lehenengoa. Erretiro partzialari buruzko akordio hau indarrean egongo da sinatzen denetik 2018ko abenduaren 31ra arte (egun hori barne).

Bigarrena. Gizarte Segurantzaren sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamabigarren azken xedapenak, martxoaren 15eko 5/2013 Errege Dekretuak emandako idazkeran, hau xedatzen du:

“2. Erretiro-pentsioaren erregulazioa aplikatzen jarraituko zaie, pentsio modalitate guztietan, eskuratzeko baldintzetan eta prestazioak zehazteko baldintza eta arauetan, lege hau indarrean sartu aurretik indarrean zeudenetan, 2019ko urtarrilaren 1a baino lehenago sartuko diren erretiro-pentsioei, honako kasu hauetan:

c) 2013ko apirilaren 1aren aurretik erretiro partzialeko pentsioa eskuratu dutenei, bai eta data hori baino lehenago edozein eremutako hitzarmen kolektiboetan edo enpresako akordio kolektiboetan jasotako erretiro partzialeko planetara atxikitako pertsona guztiei, alde batera utzirik erretiro partzialaren eskuratzeari 2013ko apirilaren 1aren aurretik edo data horren ondoren gertatu den.”

Hirugarrena. Enpresa honetako langileek, langilearen eta enpresaren akordio baten ondoren, erretiro partzialera atxiki ahal izango dira, aldi berean txanda-kontratu bat sinatuz, Gizarte Segurantzaren sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea indarrean sartu aurretik indarrean zeuden baldintzekin.

Txanda-kontratuaren barne-funtzionamendua lan-kontratupeko langileei aplikatu dakiekeen Gasteizko Udalaren hitzarmen-esparruan ezarritakoa izango da.

#### **60. artikulua. Bizi- eta ezintasun-asegurua**

TUVISAk Aseguru Poliza bat kontratatuko du langileen heriotzaren edo erabateko baliaezintasun iraunkorraren eta guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuei aurre egiteko edota zuzenean egingo die aurre. Langileak enpresan baja hartzen badu, erabateko baliaezintasun iraunkorraren estaldura, estaldura orokorraren bikoitza izango da.

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

Lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna dela-eta guztizko baliaezintasun iraunkorra aitortzen zaien behin-behineko langileek, halaber, estaldura orokorraren bikoitza jasotzeko eskubidea izango dute.

Guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuan estaldura orokorraren bikoitza jasotzeko eskubidea onartzeko gehieneko adina 60 urte dira, adin horretan borondatezko erretiroa hartzeko legezko betekizunak biltzen ez dituzten lan-kontratupeko langile mugagabeen kasuan izan ezik, kasu horretan estaldura orokorraren bikoitza ordainduko zaiela.

Estaldura gutxienez 48.600,00 eurokoa izango da. Kapital bikoitza istripuak eragindako heriotza-kasuetan, eta kapital hirukoitza trafiko istripuen kasuetan, polizaren egungo baldintzen arabera. Nolanahi ere, ordainketa-irizpideak Polizaren irizpideak izango dira. TUVISA ez da arduraduna izango polizan bildu ez diren istripuen kasuan.

Bizitza Aseguruko polizan ezarritako baldintza orokorrak sindikatu-ordezkaritzari helaraziko zaizkio.

#### **61. artikulua. Ezintasun osoa edo partziala, jarduneko zerbitzura itzultzea**

Ezintasun osoa edo partziala aitortzen bada, langile mugagabeek jarduneko zerbitzura itzultzeko eskubidea izango dute beren ezintasunarekin bat datorren lanpostuan, betiere ez badituzte 55 urte bete, honako araudi honi jarraiki:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VII. KAPITULUA

### **62. artikulua. Diziplina-araubidea**

Dagokionean ekoizleak saritzeko edo diziplina bidez zigortzeko ahalmena (horren guztiaren berri Enpresa Batzordeari emanda) enpresarena da, eta ez beste inorena

### **63. artikulua. Hutsegiteak**

Langile guztiek izango dute beren egitekoa betetzeko erantzukizuna buru hurrenaren eta Enpresaren aurrean. Hutsegiteak lau kategoriatan sailkatuko dira: Arinak, larritasun gutxikoak, larriak eta oso larriak. Goragoko kategoriakoek ere erantzukizuna izango dute beraien agindupeko langileek egindako hutsegiteen berri ematen ez badute, hutsegite arinak barne

### **64. artikulua. Hutsegite arinak. Hutsegite arinak dira:**

Garbitasunekoak, uniformeak behar ez den bezala erabiltzeagatikoak, baita Zerbitzutik kanpo erabiltzeagatikoak ere, lanera behin berandu iristea mugimenduko atalekoa ez den langilea izanik.

Nagusiaren baimenik gabe dagokion departamentutik edo lantokitik irtetea.

Lantokietan baimenik gabe edari alkoholodunak sartzea.

### **65. artikulua. Larritasun gutxiko hutsegiteak. Hutsegite arinak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira larritasun gutxiko hutsegiteak:**

Bidaiariei tratu txarra ematea.

Hilabete batean 3 aldiz baino gehiagoz mugimenduko ataleko zerbitzuan dauden langileak lanera berandu iristea, bidaiariekin eztabaidatzea, utzikieriaz edo gogorik gabe jardutea, 24 ordutan lanera ez joatea justifikatutako arrazoirik gabe. Ordenantza, Estatutua, Hitzarmena edo Zerbitzuaren Aginduak ez betetzea, aginduak garrantzia dutenean baino ez hutsegite Larria izatera iritsi arte.

Buru nagusiak esandakoa ez betetzea; beste ekoizleen aurkako gaitz esanak edo difamazioak.

Txartelak kobratzerakoan arduragabekieriaz jokatzeko, ordaindu ez duten bidaiarien bidez egiaztatuta.

Lanorduetan erretzea, horretarako ezarritako eremuan izan ezik.

Ekoizlea etxetik kanpo egotea dagokion medikuaren baimen idatzirik gabe.

Uniformearen janzkiak edo laneko arropa zerbitzutik kanpo erabiltzea.

### **66. artikulua. Hutsegite larriak. Larritasun gutxiko hutsegiteak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira hutsegite larriak:**

Mugimenduko ataleko langileak lanera berandu iristea hilean hiru aldiz baino gehiagotan; goragoko lanbide-kategoria dutenen aurkako errespetu falta bortitzak; merezi duten errespeturik gabe bidaiariekin bortizki eztabaidatzea; bidaiariak erasotzea; berrogeita zortzi orduz ez lanera agertzea, justifikaziorik gabe; lanean eta lanetik kanpo mozkortuta egotea laneko uniformeak jantzita; aginterik ez duten enpresako langileei erasotzea eta iraintzea; arrazoirik gabe lana

uztea eta Ordenantzaren, hitzarmenaren, Langileen Estatutuaren edo Zerbitzuaren Aginduen araberako arau-haustea.

Justifikaziorik gabe behin baino gehiagotan ordutegia aurreratzea eta atzeratzea.

Enpresak baimendu duen pertsona ez den beste bati gidatzen uztea, horrek kalterik eragiten ez duenean.

Enpresari eginiko deklarazio edo txostenean gezurrak esatea.

Enpresaren uniforme edo materiala nahita galtzea edo hondatzea.

**67. artikulua. Hutsegite oso larriak. Hutsegite larriak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira hutsegite oso larriak:**

Gozagoko lanbide-kategoriakoei erasotzea edo iraintzea. Arduragabekeria edo utzikeria nabarmenak eragindako istripu larriak, Enpresaren edo bidaiarien kalterako txarteletako iruzurra prestatzen saiatzea; aurretik salduta zeuden txartelak saltzea, txartelak kobratzea eta bidaiariei ez ematea edo merkeago ematea; likidazioan atzemandako edozein hutsegite; enpresan eginiko lapurretak edo fondoak desbideratzea; ikuskatzaileek, gidariek edo zaindariek arrazoirik gabe zerbitzua bertan behera uzta.

Sabotaje-ekintzak enpresaren ibilgailuetan, erremintetan, makinetan eta eraikinetan.

Mendetasuna modu argian ukatzea edo Langileen Estatutuko, Hitzarmeneko edo Zerbitzuaren Aginduetako xedapenak sistematikoki haustea.

Lan-istripu edo gaixotasun baten ondoren sendatzen ari denean medikuak agindutakoak ez egitea, sendatze-epaia luzatzeko.

Bere burua nahita lesionatzea, eta laneko istripua izan duenaren itxurak egitea edo zerbitzutik kanpo eginiko lesioak istripuan izandakotzat aurkeztea.

Ekoizle bat bi egunez baino gehiagoz lanera agertzen ez denean eta ondoren lanera joan ez izana justifikatzen ez badu, bere lan kontratua amaitutzat joko da.

#### **68. artikulua. Zehapenak**

Hutsegite mota horietako bakoitzean ezarri beharreko zehapenak Langileen Estatutuan, Errepideko Garraioaren Lan Ordenantzan edo Arbitraje Epaian ezarritakoak izango dira

#### **69. artikulua. Prozedura**

Zehapenak ezartzeko prozedura hutsegitea egiten den unean indarreko legediak ezarritakoari eta EUFALEBA XI.eko Hirugarren Xedapen gehigarriak ezarritakoari egokituko zaio

#### **70. artikulua. Sindikatu-karguei ezarritako zigorrak**

Kargu sindikalen bat betetzen duten ekoizleak zigortzeko nahitaezkoa izango da dagokion espedientea irekitzea

#### **71. artikulua. Araudia eta zirkulazioko kodea haustea**

Langileak izango dira beren zabarkeriak eta lanbide-jardunak eraginda, Araudiaren eta Zirkulazio Kodearen arauak hausteagatik agintari eskudunek ezarritako zehapenen erantzule. Enpresak konpromisoa hartzen du ekoizleari bere aurka jarritako salaketaren berri emateko, salaketaren jakinarazpena egin eta 24 ordutan gehienez. Enpresak adierazitakoa betetzen ez badu zigorraren zenbatekoa ordaindu beharko du

Enpresak metatu ezin den 601,01 euroko fondoak ezarriko du sei hilean behin, gidari/hartzailea jardunean ari dela ezarritako zehapen judizialerako, betiere zigor horiek gidaria alkoholaren eraginpean edo trafiko seinaleak errespetatu gabe gidatzen ari zela jarritakoak ez badira, edo orokorrean jendearekin izandako liskarrek eragindakoak.



## VIII. KAPITULUA

**72. artikulua. Oporrak**

Langile guztiek eskubidea izango dute, zerbitzuko urte oso bakoitzean egutegiko 30 eguneko opor ordainduak hartzeko, edo zerbitzu aktiboan emandako denbora laburragoa bada, proportzioan dagozkien egunak hartu ahal izango dituzte

Opor-egutegiari dagokionez, 2003ko abenduaren 30eko Langile Biltzarrak adostutakoaren arabera, eta TUVISA enpresak eta langileen ordezkariak 2004ko abuztuaren 31n egindako bilkuran, opor-egutegiari eta gehiegizko lanaldiari buruzko adostasuna lortu zen eta bertan txandak txandakakoak izango zirela erabaki zen. Egutegiak zehatz-mehatz adieraziko du oporraldiaren epea, 1. eranskinean ezarritako 2. proposamenaren arabera. Egutegi hori indarrean dagoen bitartean ezin izango da aplikatu hurrengo paragrafoan ezarritakoa.

Opor-egutegiaren edo gehiegizko lanaldiaren arabera ekainetik irailera arte hilabete natural osoko oporraldia ez dagozkien gidari/hartzaileei, epe horretatik kanpo baliatu beharreko 6 egun gehiago emango zaizkie edo dagozkien zati proportzionala, oporraldia edo gehiegizko lanaldia hilabete natural batetik beherakoa denean.

Enpresaren iritziz, Zerbitzuaren premiek eta konponketa-kopuruak ahalbidetzen badute, lantegietako langileek uztailean eta abuztuan hartu ahal izango dituzte oporrak, betiere zerbitzua argiketari 1ekin, txapa-konpontzaile 1ekin eta 4 mekanikarirekin estalita geratzen bada.

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

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

## IX. KAPITULUA

**73. artikulua. Lizentziak**

Langile publikoek, aldez aurretik jakinarazita eta ondoren justifikatuta, lizentziak eskuratzeko eskubidea izango dute honako arrazoi hauengatik:

Gaixotasunagatik edo istripuagatik.

Amatasunagatik eta edoskitzeagatik.

Seme-alabak etxean hartzeagatik edo adoptatzeagatik.

Senide baten heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik.

Aitatasunagatik.

Norberaren edo senideen ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik.

Betebehar publiko edo pertsonal saihestezinak betetzeagatik.

Eginkizun sindikalak eta prestakuntza sindikalekoak egiteagatik edo langileak ordezkatzegatik.

Ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

Zentro ofizialeko azken azterketetara bertaratzeagatik.

Adingabekoak edo minusbaliatu fisikoak edo psikikoak zaintzeagatik.

Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateagatik.

Ernalketa lagunduko teknika-tratamenduak jasotzera bertaratzeagatik.

Lizentziak baliatzen diren bitartean jasotako ordainsariak

Lizentzia-aldietan jasotzen zituzten ordainsari guztiak ordainduko zaizkie langileei, baita ordainsari aldakorren zati proportzionala ere, urte osoko zenbatekoa aintzat hartuta (bazter utzita Gautxoriaren plusa, 44. artikuluan Gautxoriri buruzko idatz-zatian azaltzen den bezala, baita txandakako langileen prestutasun plusak eta txanda aldaketaren plusa, 22. artikuluan txandaz txandakako langileen idatz-zatian azaltzen den bezala).

Idatz-zati honetatik salbuetsita geratzen dira Lanerako Ezintasun Iragankorrenengatiko lizentziak, horiek 80-C artikulua arabera arautuko baitira.

#### **74. artikulua. Baimenak. Baimenak honako arrazoi hauengatik eskura daitezke:**

Norberaren kontuetarako baimenagatik.

Norberaren gauzetarako

Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkartze edo sindikatu arloetako gertakizun kolektiboetara joateko.

Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko.

#### **75. artikulua. Izatezko bikoteak**

Kapitulu honetan ezkontideen eskubideei buruz egin diren erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, lizentzia eskuratzeko, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena emanda dutelako ziurtagiria aurkeztu beharko da

#### **76. artikulua. Baimenak eta lizentziak eskatu eta ematea**

Behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik, kapitulu honetan adierazitako lizentziak eta baimenak beharrezkoa den aurrerapenarekin eskatu beharko dira idazki bidezko testu bidez, organo eskudunak erabaki dezan; nolahi ere, lizentzia edo baimena bukatu ondoren, onuradunak gehienez bost eguneko epean justifikatu beharko du.

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

Ongi justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea enplegatu publikoen 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 enpresaren hautazko eskumena denik, ezinbestean bete beharreko obligazioa baizik.

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

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

#### **77. artikulua. Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna**

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

**78. artikulua. Lantokira itzultzea lizentziak edota baimenak hartu ondoren**

Lizentzia eta baimenak baliatzeko denbora igaro denean, enplegatu publikoak bere lanpostura itzuli beharko dira, eta agiri bidez hutsegitea justifikatu beharko dute, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik

**79. artikulua. Lanera joatea, eta absentziak justifikatzea**

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

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

Mediku-altaren jakinarazpena, eman eta hurrengo lanegunean aurkeztu beharko da.

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

**80. artikulua. Gaixotasun edo istripuengatiko lizentziak**

Gaixotasun arrunta:

TUVISAko langileak gaixorik badaude edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez garatzea galarazten badie eta medikuaren txostenak eta osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute medikuaren alta jaso arte, baita aldi baterako ezintasunagatiko espedientea ordeztzeko aldi osoan zehar ere. Enpresak aukera izango du legezko berme-baliabide guztiak aldeztetik erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

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

Lanerako Ezintasun Iragankorraren ondoriozko lizentzietan, ordainsaria honela kalkulatu da:

Gaixotasun arruntan edo lanekoak ez diren istripuen ondoriozko bajetan enpresak ordaindu behar dituen soldata-osagarriak hauek izango dira:

1. Baja medikoaren 1. eta 3. egunen artean, biak barne direla, osagarria gehienez "kalkulu-oinarriaren" ehuneko 50 izango da.

2. Baja medikoaren 4. eta 20. egunen artean, biak barne direla, osagarria gehienez "kalkulu-oinarriaren" ehuneko 75 izango da.

3. Baja medikoaren 21. egunetik aurrera, egun hori barne dela, osagarria gehienez "kalkulu-oinarriaren" ehuneko 100 izango da.

Osagarri horrek, Gizarte Segurantzak aitortutako prestazio ekonomikoari gehituta, inola ere ezin izango du gainditu "kalkulu-oinarri" horren ehuneko 75 (4. eta 20. egunen artean) edo ehuneko 100 (21. egunetik aurrera).

Nolanahi ere, Gizarte Segurantzak aitortutako prestazio ekonomikoa osorik ordainduko zaio langileari, prestazioak bakarrik "kalkulu-oinarri" horren ehuneko 75 (4. eta 20. egunen artean) edo ehuneko 100 (21. egunetik aurrera) gainditu arren. Kasu horretan, ez da inolako osagarririk ordainduko.

Idatz-zati honetako 1. eta 2. epigrafeetan azaldu dena gorabehera, eta salbuespenezko egoera batzuetan –ospitaleratzeaz eta ebakuntza kirurgikoaz gain–, justifikatu ondoren, beharrezkoa

den osagarria ordainduko da “kalkulu-oinarriaren” ehuneko 100era heldu arte, baja medikoaren lehenengo egunetik; hona hemen kasu horiek:

I) Etxeko tratamendua (ospitaleko larrialdi zerbitzuetako arreta ez da salbuespenezkotzat joko).

II) 1148/2011 LEDko gaixotasun larrien I. eranskinean adierazitako gaixotasun larri guztiak.

III) Haurdunaldi arriskutsua

IV) Gaixotasun oso kutsakorrek, Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzuak epidemia arriskua dagoela edo TUVISAn eragin garrantzitsua izan dezaketenak edo lanpostua kontuan hartuta erabiltzaileengan eragina izan ahal duten gaixotasunak.

V) Sedazioa eskatzen duen proba diagnostiko intentsiboak, eta eguneko zentroetako ebakuntzak.

VI) Ezintasun iragankorreko egoerak, tratamenduengatik edo mediku-hitzorduetara joateagatik, gaixotasun kronikoengatik edo beste beharizan mediko batzuek, erakunde eskudunak behar bezala baloratu eta justifikatu dituen minusbaliotasunen ondorioz sortu badira

VII) Salbuespenezkoak ez diren gertakizun arrunten ziozko ezintasun iragankorreko lehenengo bi egoerak, baldin eta langilearen lehenengo baja hasi eta hurrengo 365 egun naturalen barruan gertatu badira, baja hori edonolako delata ere.

Lanbide gaixotasunaren edo lan istripuaren ondoriozko bajaren kasuan, “kalkulu-oinarriaren” ehuneko 100 osatzeko behar diren laguntza ekonomiko osagarriak emango ditu enpresak kasu guztietan.

Osagarri horrek, Gizarte Segurantzak aitortutako prestazio ekonomikoari gehituta, inola ere ezin izango du gainditu “kalkulu-oinarri” horren ehuneko 100.

Nolanahi ere, Gizarte Segurantzak aitortutako prestazio ekonomikoa osorik ordainduko zaio langileari, prestazioak bakarrik “kalkulu-oinarri” horren ehuneko 100 gainditu arren. Kasu horretan, ez da inolako osagarririk ordainduko.

Testu honetan aipatzen den osagarriaren “kalkulu-oinarria” ateratzeko, langileak baja medikoa hasi baino lehenagoko hilabeteetan sorrarazi dituen hileko ordainsari arruntak batu behar dira. Horrenbestez, eta ondorio honetarako, ez dira zenbatuko gidari-hartzaileek emandako “gautxori” zerbitzuei dagozkien ordainsariak, ezta hileko ordainsari arrunt ez diren beste guztiak ere.

Ez dira sartuko “kalkulu-oinarriaren” “txandakako langileen prestutasun plusa” eta “txanda aldaketaren plusa”, zeinak langilearen benetako prestutasunaren arabera ordaintzen baitira.

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

Langileak —edo hark eskuordetzen duen pertsonak— bete egin beharko ditu baja ofizialki onartzeko ezarritako izapide guztiak, indarrean den araudian ezarritakoaren arabera, eta akordio honetan horretarako ezarritako errekerimendu eta prozedura guztiak ere bete beharko ditu.

Medikuaren gomendioei jaramon egin beharko zaie.

Langilea prest azalduko da Mankomunatatutako zerbitzuko medikuntza zerbitzuek agintzen dizkioten azterketa mediko guztiak egiteko.

Langilea ezin izango da baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekin bateragarria den jarduera ordaindu edo ordaingabe aritu, dagokion diziplinazko erantzukizuna bazter utzi gabe.

Langileak ezin izango du gaixotasunaren edo istripuaren egoera nahita edo justifikaziorik gabe luzatu, dagokion diziplinazko erantzukizuna bazter utzi gabe.

Horretarako, gaixotasunagatiko bigarren baja hartzen bada, lehenengo baja bera dela ulertuko da, biek arrazoi berberak badituzte eta bien artean gutxienez lan efektiboko hilabete natural bat igaro ez bada; lan efektiboko hilabete naturalaren barruko oporraldiak ez dira zenbatuko.

Kapitulu honetan ezarritako baldintzetako batzuk ez betetzeak, ez-betetzea gertatzen den lehen egunetik aurrera eta prozesuak irauten duen bitartean, konpentsazio ekonomiko gehigarria deuseztatzea eragingo du; hortik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean ezarritako ordainsariak jasoko ditu.

### **81. artikulua. Lan-absentismoa**

Hitzarmena sinatu duten alderdiek absentismoa aztertu beharra onartu dute, eta arazo horri aurrea hartzeak honako hauek eskatzen dituela uste dute: zerbitzu medikoen funtzionamendu egokia, lanean segurtasuneko, higieneko eta giroko baldintza egokiak edukitzea eta aldi baterako ezintasunagatiko lizentzia behar bezala baliatzea, batetik, langileen osasun fisikoa eta mentala behar bezala babesteko, eta, bestetik, langilea bere lanpostuan luzaroago egon dadin.

Era berean, bi alderdiek uste dute absentismoak indize jakin batzuk gainditzeak arau-hauste handia dakarrela, eta hortaz absentismoa murriztu beharra dagoela, eraginkortasunean eta zerbitzuak behar bezala ematerakoan eragin negatiboa duelako.

### **82. artikulua. Aitatasunagatiko lizentzia**

Seme bat edo alaba bat jaiotzeagatik, hartzeagatik edo adoptatzeagatik, enpresak egutegiko 10 eguneko lizentziak emango ditu, semea edo alaba jaiotzen den egunetik edo hartu edo adoptatu beharreko semea edo alaba iristen den egunetik zenbatzen hasi eta 15 eguneko epean.

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

### **83. artikulua. Senide baten heriotza, istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatiko lizentzia**

5 laneguneko lizentzia emango da ezkontidearen edo seme-alaben heriotzaren kasuan, eta 3 laneguneko lizentzia gurasoak, anai-arrebak, aitona-amonak edo bilobak hiltzen badira.

5 egun baliouduneko lizentzia emango da ezkontidearen edo seme-alaben istripuaren, gaixotasun larriaren edo justifikatutako ospitaleratzearen kasuan, eta 3 egun baliouduneko lizentzia guraso, aitona-amonak, biloba edo anai-arreben istripu, gaixotasun larri edo justifikatutako ospitaleratzeetan.

Odolkidetasuneko lehen mailako ahaide baten (suhia, erraina eta aitagarreba-amagarrebak) heriotzaren, ospitaleratzearen edo istripu edo gaixotasun larriaren kasuan, 3 laneguneko baimena emango zaio langileari.

Ezkontzako bigarren mailako ahaide bat (koinatu-koinata) hiltzen bada, ospitaleratu baidute edo istripua edo gaixotasun larria jasaten badu, bi laneguneko baimena emango zaio langileari.

Gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatz-zatietan aipatutako lizentzia bi egun balioudun gehiagorik luzatzeko aukera izango da.

Ahaideen justifikatutako gaixotasun larrien kasuan, langileak iraupen bereko bigarren lizentzia bat eskuratzeko eskubidea izango du, baldin eta azken lizentzia amaitu zenetik jarraian 30 egun igaro badira, hori bai, ohiko bizilekutik urrun egoteagatiko luzapena aplikatu gabe.

Aurrekoari dagokionez, osasun-zerbitzuek larritzat jotzen dutena hartuko da gaixotasun larritzat.

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

#### **84. artikulua. Ezkontzeagatiko edo izatezko bikotea osatzeagatiko lizentzia**

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

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

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

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

#### **85. artikulua. Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia**

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

Artikulu honi dagokionez, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

NANA, pasaporte eta gidabaimena egitea eta berritzea, erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak, epaitegietako eta polizia-bulegoetako zitazioak.

Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide hautetsi gisa, gobernu-organoen eta haien mendeko batzordeen bileretara joatea.

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

#### **86. artikulua. Sindikatuen, prestakuntzaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia**

Eginkizun sindikaletarako, prestakuntza sindikalerako edo langileen ordezkarietarako lizentziak emango dira, XV. kapitulutik XX. kapitulura arte ezarritakoari jarraiki —bi kapituluak barne—.

#### **87. artikulua. Amatasunagatiko eta edoskitzeagatiko lizentzia**

1. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldeztatik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeko, langileak eskubidea izango du laneguneko ordu bat libre hartzeko (ordu eta erdi, erditzea anizkoitza baldin bada). Aldi hori

bi zatitan banatzeko aukera izango da, edo, horren orde, lanaldia murrizteko aukera izango da lanaldiaren hasieran edo amaieran, betiere xede horri begira.

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

Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango dute langile publikoek; bes-tela, edoskitze-orduak hartu ahal izango dituzte, egunez egun zenbatuz, emakumezko langilearen egutegiaren arabera, edo amatasun-bajaren ondoren eta osorik hartuz, edo eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batetik aurrera baliatu gabe dituzten orduak metatu ahal izango dituzte, gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak badira.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango du. Eskubide bera izango dute, baldin eta, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren hurrek ospitalean jarraitu behar badute. Lanaldia beste ordubetez murrizteko eskubidea ere izango dute, ordainsariak proportzioan murriztuta.

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

#### **88. artikulua. Amatasun- eta aitatasunlizentzia erditzean**

Langileak erditzen badu, egutegiko 126 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; erditzea anizkoitza bada, berriz, 150 egun hartzeko aukera izango du. Interesdunak aukeratuko du lizentzia nola banatu, betiere sei aste erditzearen ondoren hartu behar dituela aintzat hartuta. Ama hiltzen bada, aitak lizentzia osoa edo geratzen zaion zatia baliatzeko aukera izango du.

Aurreko idatz-zatian esandakoa gorabehera, eta amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedenaldiaren kalterik gabe, aitak eta amak lan egiten badute, amaren amatasun-aldiko lizentzia-aldia hastean aitak amarekin batera edo geroago hartu ahal izango du erditu ondorengo atsedenaldi horren etenik gabeko zati bat, betiere garaia iritsitakoan lanera hasteak amari osasun-arazorik ekartzen ez badio.

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

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

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar duenean, amak edo, halakorik ezean, aitak eskatuta, ospitaleko altaren datatik aurrera zenbatu ahal izango da lizentzia. Erditzearen ondoko lehen 6 asteak zenbaketa horretatik kanpo uzten dira.

Haurdunaldiagatiko eta erditzeagatiko lizentzia idatzita eskatu beharko da, eta horrekin batera medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko da. Ziurtagiri horretan argi eta garbi jasoko da langilea erditu aurreko aldi dagoela, eta langileak baliatu gabeko denbora metatu nahi duen edo ez ere adieraziko du instantzia horretan. Gero, erditzea gertatu zen data ere egiaztatu beharko da medikuaren ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztuz.

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

Semea edo alaba hiltzen bada, prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du erditu ondoko 6 asteko nahitaezko atsedenaldia osatzeko falta diren egunetan, betiere atsedenaldi hori agortu ez bada. Giza irudirik ez duelako eta amaren sabeletik berezita 24 ordutik behera

daramalako fetuak giza nortasuna ez badu ere, aurrekoa aplikatuko da, betiere amaren sabelean gutxienez 180 egun eman baditu.

#### **89. artikulua. Emalketa lagunduko tekniketako tratamenduetara bertaratzeko lizentzia**

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

#### **90. artikulua. Adopzioagatiko edo etxean hartzeagatiko amatasun eta aitatasun lizentzia**

Haur bat legez adoptatzen edo etxean hartzen bada (adoptatu aurrekoa edo betikoa), lizentziak amatasun-bajaren iraupena izango du, eta adopzio edo harrera multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera bi aste gehiagoz luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa eratzeko eman den ebazpen judizialaren ondoren.

Langileak eta amak lan egiten badute, interesdunek aukeratuko dute lizentzia nola banatu. Biek aldi berean edo batak bestearen ondoan baliatzeko aukera izango dute, betiere etengabeko aldietan. Atsedenaldiak aldi berean baliatzen badituzte, atsedenaldi horien baturak ezin izango du aurreko idatz-zatian aurreikusitako egun kopurua gainditu.

Adopzioa atzerrian gertatzen bada, lekualdatzea ezinbestekoa bada eta horrela behar bezala egiaztatzen bada, adopzioagatiko lizentzia-aldiak horretarako beharrezko denbora hartuko du aintzat. Aldi horretan lizentzia eskuratzeko, adopzioa benetan gauzatu beharko da, eta, horrela gertatzen ez bada, hartutako denbora langilearen kargura eta kontura izango da.

#### **91. artikulua. Adingabeak, aurreko senideak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatiko lizentzia**

Legezko zaintza dela-eta, hamabi urtetik beherako haur baten edo inolako jarduera ordaindurik egiten ez duen urritu fisiko edo psikiko baten ardura hartu behar duen langileak beren lanaldiaren herena edo erdia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, aukeran, eta ordainsari guztiak, antzinasuna barne, proportzioan murriztuko zaizkio.

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

Behar bezala egiaztatutako salbuespenezko zirkunstantzietan izan ezik, lizentzia horiek hamabi hilabeteko epea izango dute. Lizentzia eragin duten zirkunstantziak nabarmen aldatzen badira, aldiz, langileak lanaldi-murriztea aldatzeko aukera izango du. Bestela, enpresari jakinaraziko dio ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela, 15 eguneko aurrerapenez jakinarazi ere.

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

Langileak oso gaixotasun larria duen lehen mailako senide bat zaindu behar badu, lanaldia ehuneko50ean murriztuko zaio hilabete batean.

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

#### **92. artikulua. Funtzio publikoarekin edo betetzen duten eginkizunarekin zuzeneko harremana ez duten zentro ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia**

Langileek daukaten eginkizunarekin edo lanpostuarekin zuzeneko loturarik ez duten gaiei buruzko ikasketak egiteko, behar duten lizentzia hartu ahal izango dute azterketa akademikoak



egitera joateko. Lizentzia urte bakoitzeko eta gai bakoitzeko egutegiko bi egunekoa izango da, denboraldi hau 2 egun gehiago luzatuko da azterketak langilearen etxebizitzatik 150 km-ra egiten badira.

### **93. artikulua. Lekualdatzeagatiko edo ohiko bizilekua aldatzeagatiko lizentzia**

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

Urtean gehienez etxe-aldaketa bat egiteko aukera izango da.

### **94. artikulua. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko lizentzia**

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

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

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

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

### **95. artikulua. Gai partikularregatiko baimen-egunak**

Norberaren eginbeharretarako lau eguneko baimena izango da, edo langileak zerbitzuan emandako denboraren zati proportzionala.

Langileak gai partikularretarako lau baimen-egun horiek zatitu ahal izango ditu gutxienez bi orduko eta gehienez lanaldi erdiko denbora-tarteetan. Ordu horiek arlo pertsonaleko eta familia-arloko gaiak eskainiko dizkie, betiere lan-unitateak etenik gabe lan egin badezake bertako langileak berrantolatuta.

Langileak baimena baliatzen hasi baino gutxienez 15 egun lehenago eskatu beharko du, eta dagokion Saileko arduradunak baimendu beharko du, zerbitzua behar bezala emango dela bermatzeko. Hala ere, bat-batean gertatzen diren kausengatik eskaria epe hori igaro eta gero egin ahal izango da.

Data zehatz batean artatu ahal direnak baino eskari gehiago metatzen badira baimen horretarako, baimenak emateko eskarien erregistroaren ordenari jarraituko zaio.

Enpresak ahalik eta lasterren jakinaraziko ditu ebazpenak, baimenak onartzen zein ukatzen diren.

Baimena hartzeak zerbitzua egitea eragozten badu, baimen hori ukatu ahal izango da; kasu horretan, ezezko erantzuna behar bezala arrazoitu beharko da eta behar beste denbora lehenago azaldu beharko da.

Baimena garaiz eta behar bezala eskatu arren urtean baimen hori erabili ezin izan bada, eskatu diren baina hartu ez diren egunak urteko lanalditik deskontatuko dira urte amaierako zenbaketan.

Bitarteko langileek eta aldi baterakoek ere baliatu ahal izango dituzte baimen-egun horiek, dagokien zati proportzionalan.

Ez da baldintzarik jarriko baimen horiek hartzeko, beste mota bateko atsedean edo opor batzuekin lotzeko edo ondoz ondoko egunetan hartzeko aukerari dagokionez.

Aurreko idatz-zatiaren salbuespen bakar gisa, urteko azken hiruhilekoan gai partikularretarako egun bat soilik hartzeko eskatu ahal izango da.

#### **96. artikulua. Norberaren interesengatiko lanaldi-murrizketa**

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

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

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

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

#### **97. artikulua. Ikasketak egiteko baimena**

Betetzen duten eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzena duten gaiei dagozkien lanbide-hobekuntzako ikastaroak egiteko baimenak eman ahal izango zaizkie langile publikoei, baldin eta prestakuntza-zentroetan ikastaro horiek egiteko onartzen badituzte.

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

Baimen horrek zerbitzuagatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin V. kapituluaren ezarritakoaren arabera.

Euskara-ikastaroetara bertaratzea salbuespen geratzen da, akordio honen XIII. kapituluaren araututakoaren arabera.

#### **98. artikulua. Bame lanbide-sustapeneko probengatiko baimena**

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

#### **99. artikulua. Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimena**

Norbere kontuetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, baina kobratzeko eskubiderik gabe.

Baimen honen iraupena gutxienez egutegiko segidako 7 eguneko izango da, eta metatutako denbora ezin izango da bi urtean behin sei hilabetetik gorakoa izan.

Salbuespen gisa, zazpi egunetik beherako baimenak emateko aukera izango da. Kasu horretan, orduko unitatea aintzat hartuta zenbatuko da deskontua.

Baimen hori eman ahal izango da langileek hautatzeko ikastaroetan edo Administrazioaren edo bestelako administrazioen eskaletara igarotzeko praktikaldietan parte hartzeko aukera izan dezaten. Halakoetan, ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen denborarako emango da baimena, eta ez du inolako ordainsaririk kobratzeko eskubiderik emango.

#### **100. artikulua. Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako talde-ekitaldietara joateko baimena**

Biltzarretara, ikastaroetara, mintegietara, sinposiumetara, topaketetara, saioetara, mahai-inguruetara, hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara, eta bestelako bilera kolektiboetara bertaratzeko (zientifikoak, teknikoak, lanbidekoak, elkargokoak, asoziatiboak, edo sindikalak), urtean 15 eguneko denboraldi zatigarriko baimenak eman ahal izango dira.

Jorratuko diren gaiak enpresarentzat interesgarriak badira, dietak, bidaia-gastuak, egonaldia eta izen-emate gastuak ordaindu ahal izango zaizkio langileari. Kasu horretan, ahalik eta denbora-tarte laburrenean, ikasitakoari buruzko eta ikasitakoa zerbitzu publikoaren mesedetan aplikatzeko aukerei buruzko txostena aurkeztu beharko du.

Langilearen intereserako eman den baimenak ez du ezein kontzepturengatik —dietak, bidaia-gastuak, egonaldia edo izen-ematea barne— inolako kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik emango. Interesdunaren kontura izango dira gastu horiek guztiak.

#### **101. artikulua. Aldi baterako eta bitarteko langileei baimenak ematea.**

98., 99.3 eta 100. artikuluetan bildutako baimenak bitarteko langileei eman ahal izango zaizkie gutxienez lanpostu berean etengabeko 6 hilabeteko antzintasuna dutela egiaztatzen dutenean

### X. KAPITULUA

#### **102. artikulua. Uniformea eta laneko arropa**

Mugimendu Ataleko honako langile hauek nahitaez eraman beharko dute uniformea zerbitzuan daudenean:

Ikuskatzaileek

Gidarihartzaileek

Gidariak

Kobratzaile/jagoleek

Bi urtean behin enpresak uniforme bat emango die ekoizle horiei. Uniforme horren osagarriak honako hauek dira:

Hirubalioko anoraka

— Txaleko bat

Neguko praka bi

Udako praka bi

Neguko hiru alkandora

Udako hiru alkandora edo polo

Neguko bi jertse

Udako jertse bat

— Sasoi arteko puntuzko jaka bat

— Neguko oinetako pare bat

— Udako oinetako edo sandalia pare bat

Hamar pare galtzerdi

— Ikuskatzaileentzat hotzetik babesteko janzki bat eta bota pare bat

Aldi baterako kontrataturiko langile guztiei uniformearen bertsio mugatua emango zaie. Uniforme hori enpresarena izango da eta kontratua amaitzean egoera onean itzuli beharko zaio. Enpresak erabili duen pertsonarentzat gordeko du etorkizunean izan ditzakeen kontratazioetarako.

Hiru hilabeteko kontratua duten behin-behineko langileak.

— Bi praka

- Bi alkandora
- Jertse bat (udakoa edo negukoa, urtaroaren arabera).

Urtebeteko kontratua duten aldi baterako langileek kontratu laburragoa duten aldi baterako langileen uniformeak jasoko dute gehi anorak bat.

Bi alderdiek adierazi dute jantzi horiek 1996. urtean erositakoak direla eta hurrengo urteetan zerrenda horri eutsiko zaiola, betiere uniformeek bideraturiko aurrekontuak ahalbidetzen badu. Aurrekontu hori 842,16 euro (gehi BEZ) izango da 2014. urtean, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da testu honetako 1. artikulua arabera.

Enpresa Batzordeak egiaztatuko du jantzien kalitatea.

Enpresa Batzordeak hiru pertsona izendatuko ditu, uniformeak eskuratzeko prozesu osoan (baldintza-orriak idazteko ere bai) parte har dezaten. Indarrean dagoen legeriaren barruan, Enpresa Batzordeko ordezkariak uniformeak osatzen duten jantzien kalitatea aukeratu dute. Erabil-bizitzaren amaieran erabiltzeko moduan ez dauden jantziak berandutu gabe ordeztu beharko dira.

Jantziak ematen direnean berriak izango dira eta uniformearen iraupen-epea amaitzen denean ekoizleak izango dira.

Uniformearen iraupen-epea amaitu baino lehen ekoizleak enpresa uzten badu enpresari eman beharko dio, eta ematen ez badiu, uniformeari geratzen zaion iraunaldiari dagokion diru-kopurua ordaindu beharko du.

Uniforme berria langileari ematen zaion unetik aurrera hori erabiliko du lanerako eta ezin izango du inola ere zaharra erabili.

Benetan egindako lanari buruz hitzarmen honetako 23. artikuluan ezarritakoari jarraiki, uniformea ez da inola ere laneko arropatzat hartuko.

### **103. artikulua. Uniformea erabiltzea**

Ezin izango dira inola ere uniformea eta uniformea osatzen duten jantziak zerbitzutik kanpo erabili, ezta ekoizlea lanera doan edo lanetik datorren denboratik kanpo ere

### **104. artikulua. Laneko arropa**

Lantegietako langileek honako jantzi hauek jasoko dituzte:

Urtero:

3 lohihurtzeko

Metalezko punta duten segurtasun-bota pare bat.

2 eskuoihal, ez bada lehorgailu automatikorik edo paperezko eskuoihalik jartzen.

Uretako jantzi bat kalera irteteko.

Bi urtez behin:

Lanerako 2 praka

Lanerako 2 alkandora

2 jertse

Gomazko bota pare 1

galtzerdi pare 10

Segurtasun-arropak: Lantegian beti egongo dira behar adina laneko eskularru baita segurtasun-betaurrekoak ere.

Gaueko garajeko gidariak honako arropa hauek jasoko ditu urtean behin:

Oihalezko 3 lohihurtzeko

Gomazko bota edo Chiruca pare 1

2 eskuoihal

Uretarako eskularruak

Bi urtez behin:

jertse 2

– Lanerako 2 alkandora

– Lanerako 2 praka pare

– 10 galtzerdi pare

Garabien ataleko gidariak honako arropa hauek jasoko dituzte urtean behin:

4 alkandora

Lanerako 2 praka

3 lohihurtzeko

3 eskuoihal industrial.

Eta bi urtez behin:

Udako jertse 1

Neguko jertse 1

Hirubalioko anorak bat

Ur-jantzi 1.

Txaleko islatzaile 1

Bortzegi, segurtasuneko bota pare 1

Segurtasun-zapatila edo -zapata pare bat.

Eskularruak (hausteagatik berritzea)

10 galtzerdi pare

Zerbitzu berezietako langileek lantegietan zaintze-lanak egiten badituzte honako hau izango dute:

– Armairua

Oihalezko lohihurtzeko bat urtean

Gomazko bota pare 1

– Gomazko eskularruak

Enpresa arduratuko da arropa horiek garbitzeaz.

Adierazitako epeak amaitu baino lehen erabilgaitz geratzen diren arropak berehala ordezkatu dira.

## XI. KAPITULUA

### 105. artikulua

Langileen sustapena Langileek beren lana garatzeko beharrezko jakintza mailari eustea sustatuko du enpresak, eta birziklatzeko eta hobetzeko ikastaroetan partehartzeko baimena emango die.

**106. artikulua. Lanbaldintzak**

Enpresak konpromisoa hartzen du lan-baldintzei buruz langileek eginiko kexa eta eskaerak berehala aztertu eta erantzuteko.

**107. artikulua**

Bildutako diruaren edo txartelen ebasketaren edo lapurretaren kasuan, langileak enpresari jakinarazi beharko dio ahalik eta azkarren, eta ez du diru hori itzuli beharko, langilearen zabor-keria edo maulagatik izan dela erabakitzen ez bada.

Dirua biltzeaz gain, enpresa ebasketan edo lapurretan galdu diren diru-xeheak (langileak jarritakoak) itzultzeaz arduratuko da, gehienez 20 eurora arte

Nolanahi ere enpresak behar diren izapideak egin ahal izango ditu, gidariei zerbitzuan ebatsitako edo lapurtutako diru-xeheen eta bilketaren zenbatekoak berreskuratzeko agintaritza eskudunaren aurrean salatu ondoren.

**108. artikulua. Kaleratzea**

Kontratua Langileen Estatutuko 52. artikuluan adierazitako arrazoi objektiboak direla medio edo diziplinako kaleratzeagatik iraingitzen bada, epai irmoak bidegabeko kaleratzea egon dela deklaratzeko badu, enpresak berriro hartu beharko du langilea

Kontratuan jasotako kausengatik, edo hitzartutako denbora agortu delako, edo kontratuaren xedea zen obra edo zerbitzua amaitu delako, lan-kontratua eteten den kasuetan, kontratu horren etetearekin ados ez dagoelako langileak demanda jartzen badu, enpresak aukera izango du langilea berriz hartzeko edota kontratuaren etetea bidegabetzat jotzen duen epai irmoaren aurrean, kalte-ordaina emateko.

**109. artikulua. Atxiloketak**

Langileari askatasuna kentzeak ez du kontratuaren edo lan-harremanaren iraingitzea ekarriko zigor-epairik ez dagoen bitartean, eta askatasunik ezak irauten duen bitartean lanpostua gordeko zaio

**110. artikulua. Aparteko orduak**

Lantegietako langileei, zerbitzuaren premiak direla-eta, lanaldi arrunta amaitu eta lanetik alde egin ondoren, premiazko lan atzerazinak egiteko eskatzen bazaie, lan horien gutxieneko iraupena hiru ordukoa izan dela hartuko da aintzat.

Laneko legerian eta Toki eta Foru Administrazioiko Langileen Enplegu Baldintzak arautzen dituen X. Akordioaren (EUFALEBA) 1. tituluko IV. kapituluko araudian ezarritako mugak aplikatuko dira.

EUFALEBA X. akordioaren 44. artikuluan ezarritakoari dagokionez honako hau ezarri da: sei hilabeteko epean lan-unitate bakoitzean eginiko aparteko lanorduen batezbesteko hileko zenbaketa —txandakako lan-sistemaren ondorioz eginikoak eta zerbitzuari kalterik eragin gabe eten ezin daitekeen kasuetan eginikoak izan ezik— TUVISAko indarreko lanaldiari dagozkion orduen parekoa edo handiagoa bada, eta dagokion azterlanean frogatzen bada errendimendua, produktibitatea eta lan-antolamendua egokiak direla, plantillan lanpostu berriak sortuko dira. Lanpostu horien eginkizunak berak izango dira eta kopurua ezartzeko aparteko ordu guztiak zati lanaldia osatzen duten urteko orduak egingo da.

Prozedura. X. Akordioaren 38. artikuluan xedaturikoaz gain, honako izapide hauek egingo dira:

Aparteko orduak egiteko alde aurretiko baimen-eskaera arrazoitua.

Eskaera hori Langileen Batzordeari jakinaraztea.

Langileen Batzordeari jakinaraziko zaion Kudeatzailearen erabakia.

Aurreikusi ezin diren orduak edo premiazko orduak egin eta gero izapidetu ahal izango dira, betiere ordu horien hasieratik zenbatzen hasi eta 24 orduko epean.

Konpentsazioa. Orduak erantsitako taulan ezarritakoaren arabera ordainduko dira, baina langileak ordu horiek atsedeen-denborarekin konpentsatzea erabaki ahal izango du, honako era honetan:

Aparteko ordu arrunta..... 2,00 atsedeen-ordu.

Aparteko gaueko edo jaieguneko ordu bat..... 2,45 atsedeen-ordu.

Aparteko orduak egitea ezinbestekoa denean eta horiek egitea baimentzen denean, aukera emango zaie unitateko langile guztiei.

## XII. KAPITULUA

### 111. artikulua. Langileen hizkuntza-eskubideak:

Langileek euskara ikasi nahi izanez gero, XI. EUFALEBA akordioaren 164. artikuluan ezarritako baldintzak izateko eskubidea edukiko dute, betiere TUVISAk behar dituen zerbitzu iraunkorraren aldagaiak kontuan izanik eta txandek eurekin dakartzaten eskola-ordutegiei buruzko mugapenekin

### 112. artikulua. Lanorduetatik kanpoko euskara-ikastaroak

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

## XIII. KAPITULUA

Langileen osasuna, segurtasun eta osasun batzordeak, prebentzio-ordezkarriak, laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

### 113. artikulua.– Laneko arriskuen prebentzioa

Lan-arriskuen prebentzioa Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuaren bitartez emango da (EABPZ), horren onuradun diren erakundeei Lan-arriskuen Prebentzioaren arloan zerbitzu hori eskaintzeko eratu baitzen. Gaur egun EABPZaren erabiltzaileak honako hauek dira: Vitoria-Gasteizko Udala, udal enpresak eta erakunde autonomoak

EABPZak diziplina-arteko izaera edukiko du eta prebentzioaren arloan arituko diren teknikari espezializatuak izango ditu, Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/95 Legean aurreikusitako lau espezialitateetan: Laneko segurtasuna, industria-higienea, ergonomia eta psikosoziologia aplikatua, baita laneko medikuntza ere.

Honako hauek dira EABPZren helburuak: Laneko arriskuen prebentzioa sustatzearen alde lan egitea, arlo horretako Legeek ezarritakoaren arabera erabiltzaileei dagozkien jardunetan aholkua eman eta lagunduz.

EABPZren onuradun gisa, TUVISAk konpromisoa hartzen du Udaleko Zuzendaritza Batzordeak ezartzen dituen kuotak ordaintzeko. Kuota horiek urtebetekoak izango dira. Horrez gain, EABPZren funtzionamendua arautzen duten Barne Araubideko Arauak betetzeko konpromisoa ere hartzen du.

TUVISA, Vitoria-Gasteizko Udalaren Enpresa-arteko Zerbitzuaren barruan egongo da, edo etorkizuneko Prebentzio-sistemetan, Vitoria-Gasteizko Udaleko langileek dituzten baldintza beretan.

### 114. artikulua. Segurtasuna eta osasuna

Enpresak, indarreko Ordenantza helaraziko die Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideei. Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da Segurtasun eta Osasuneko Ordenantza orokorrean ezarritakoaren arabera. Segurtasun eta Osasun Batzordeak aztertu beharrezkotzat jotzen

dituen gaiei buruz adierazitako batzordeko kideek lanaldian zehar egiten dituzten jardunak erraztu egingo ditu enpresak.

Osasun-azterketa. Enpresako langileei osasun-azterketa bat egingo zaie urtean, Enpresako Medikuntzako Enpresa-arteko Zerbitzuan. Azterketa horren emaitzak langileari emango zaizkion osasun-kartiletan adieraziko dira. Osasun-azterketa egiteko erabilitako denbora lan egindako denboratzat hartuko da, azterketa hori lanaldiaren barruan egin ezin denean. Hori egiteagatik lau orduko konpentsazioa emango zaio langileari.

Enpresak, Segurtasun eta Osasun Batzordearekin batera, Segurtasunari eta Osasunari buruzko arauak errespetatu eta gauzatzen direla zainduko du.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak Enpresa Batzordeko kide ez direnean, Enpresa Batzordeko kideek jasotzen duten zenbatekoaren baliokidea den laguntza jasoko dute.

#### **115. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna aplikatzea**

Laneko arriskuen prebentzioaren arloko arau-esparrua aplikatzeari dagokionez, TUVISAk honako hauen bitartez egingo du laneko arriskuen prebentzioa: Udaleko EABPZren eginkizunetan prebentzio-jarduera integratuz, eta TUVISAko langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartuz

#### **116. artikulua.– Lan Arriskuen Prebentziorako Plana**

TUVISAko lan arriskuen prebentzioa Udalaren kudeaketa-sistema orokorrean gehitu beharko da, bere baitan dituen jarduera guztietan nahiz bere hierarkia-maila guztietan; horretarako, Lan Arriskuen Prebentziorako Plan bat ezarri eta aplikatuko da.

Lan Arriskuen Prebentziorako Planak honako gauza hauek izan beharko ditu: antolamendu-egitura, betebeharrak, eginkizunak, praktikak, prozedurak, prozesuak, eta TUVISA prebentzioa bermatzeko beharrezkoak diren baliabide guztiak.

Prebentzio-planak kudeaketarako eta aplikaziorako erabiliko dituen tresna nagusiak Laneko Arriskuen Ebaluazioa eta Prebentzio Jardueraren Plangintza izango dira, honako modu honetan:

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

Prebentzio jardueraren plangintzaren xedea Laneko Arriskuen Ebaluazioak jakinarazitako arriskuak deuseztatzean, txikitzean edo kontrolatzean datza. Prebentzio-jarduerak ekiteko epea, arduradunen izendapena eta beharrezkoak diren giza baliabide eta baliabide materialak zehaztu beharko dituzte, eta TUVISAko prebentzio-jarduera horien jarraipen etengabea egingo du.

#### **117. artikulua. Segurtasun eta Osasun Batzordea**

Segurtasun eta Osasun Batzordea partaidetzako kide anitzeko organo paritarioa da; bere betebeharra TUVISAko arriskuen prebentzioaren arloan egiten dituen jarduerari buruz aldiro galdetzea eta horiei buruzko proposamenak egitea da.

TUVISAk 50 langile edo gehiago dituenean Segurtasun eta Osasun Batzordea osatuko da.

Segurtasun eta Osasun Batzordea, alde batetik, TUVISAko Prebentzio-ordezkarri guztiek osatuko dute eta, beste aldetik, Enpresa Arteko Prebentzio Zerbitzuaren ordezkariek, prebentzio-ordezkarrien kopuru berean.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen batzarretan Ordezkarri Sindikalek eta aurreko paragrafoan adierazitako osakeraren barnean ez dauden Udaleko prebentzioaren arduradun teknikoek parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe. Baldintza beretan parte hartu ahal izango dute, organo honetan eztabaidatzen diren gaiei buruzko prestakuntza berezia edo informazioaren



berri duten langileek, edo Enpresa Arteko Prebentzio Zerbitzuaz kanpoko teknikariek, betiere Batzordeko zenbait ordezkariak hala eskatzen badute.

Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta Batzordeko ordezkarietako batek eskatzen duen bakoitzean.

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek beren zeregina gauzatzekoan sartuko duten denbora ohiko lanaldiaren barrukotzat joko da xede guztiei begira, eta une oro hurreneko buruari eman beharko zaio horren berri.

#### **118. artikulua. Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak**

Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

TUVISA arriskuak prebenitzeko planak eta programak landu, abian jarri eta ebaluatzerakoan parte hartzea, jazarpen moralaren eta/edo sexualaren alorreko jardun-protokoloak lantzea barne. Horretarako, Batzordearen barruan honako hauei buruzko proiektuak eztabaidatu egingo dira, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez: lanaren plangintza, antolamendua eta teknologia berrien ezarpena, indarreko legerian biltzen diren babes- eta prebentzio-jarduerak antolatu eta garatzea, eta prebentzio-alorreko prestakuntzari buruzko proiektua eta antolaketa.

Arriskuak benetan prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, TUVISAri baldintzak hobetzeko edo akatsak konpontzeko proposamena eginez.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak, bere eskumenak baliatuz, ahalmen hauek izango ditu:

Lantokian arriskuen prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzea, horretarako egokitutako jotzen dituen bisitaldiak eginez.

Bere zereginak betetzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko agiri eta txosten guztien berri izatea, baita, hala badagokio, prebentzio zerbitzuak egiten dituenak ere.

Langileen osasun edo osotasun fisikoa kaltetzen duten faktoreen berri izatea eta faktoreok aztertzea, kalte horien arrazoiak neurtu eta dagozkion prebentzio-neurriak proposatzeko.

Prebentzio Zerbitzuaren urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.

Istripua izateko edo osasuna kaltetzeko arrisku larria eta berehalakoa duten langileen jardura geldiaraztea. Akordio hori TUVISAri eta Lan Administrazioako Agintaritzari jakinaraziko zaie lehenbailehen, eta horrek erabakitako geldiaraztea berretsi edo bertan behera utziko du, 24 orduko epean.

#### **119. artikulua. Prebentzio-ordezkariak**

TUVISAko prebentzio-ordezkariak langileen ordezkariak dira, eta lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, berariazko eskumenak eta ahalmenak dituzte.

Langileen aldeko Prebentzio-ordezkariak Langileen Batzordeko kideek izendatuko dituzte. Izendatutako ordezkarien kopurua TUVISA osatzen duten pertsonen arabera izango da.

Hautatuak ez diren prebentzio-ordezkariak 40 orduko kreditua izango dute hilean, lan-arriskuen alorrean bete beharreko eginkizunetarako.

Aurreko idatz-zatian adierazitakoa gorabehera, Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Enpresa Arteko Prebentzio Zerbitzuak (EABPZ) arrisku-prebentzioaren alorrean egindako bilera guztiei dagokien denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da, aipatutako ordu-kreditua alde batera utzita.

Beren funtzioak betetzeko behar dituzten prebentzio-alorreko beharrezko baliabideak eta prestakuntza eskaini beharko dizkie TUVISAk Prebentzio-ordezkariari. Prestakuntzan emandako denbora lan-denboratzat hartuko da xede guztietarako. Gainera, eta eginkizun horiei begira, Prebentzio-ordezkariak prestakuntza-ikastaroetara, jardunaldietara edo ekitaldietara

bertaratzeko lizentziarako eskubidea izango dute, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu ondoren. TUVISAk bere gain hartuko ditu izen-ematearen eta matrikularen gastu guztiak.

#### **120. artikulua. Prebentzio-ordezkarien eskumenak eta ahalmenak**

Prebentzio-ordezkariek honako eskumen hauek dituzte:

Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuarekin (EABPZ) lankidetzan aritzea prebentzio-ekintza hobetzeko.

Langileen lankidetzatza sustatzea lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia gauzatzeko.

Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuaren (EABPZ) kontsultak jasotzea lan-arriskuen prebentzioaren alorreko gaien inguruko erabakiei buruz, erabaki horiek gauzatu aurretik.

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

2. Prebentzio-ordezkariek honako ahalmen hauek dituzte:

Teknikari eta ikuskatzaileei laguntzea, lan-arriskuei buruzko araudiak betetzen diren egiaztatzeko TUVISA n egiten diren bisitaldi eta egiaztapenetan. Teknikari eta ikuskatzaile horiei guztiei egokitzat joko dituzten oharrak egiteko aukera izango dute.

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

TUVISAk Prebentzio Delegatuei langileen osasunean eragindako kalteei buruzko informazioa eman behar die, informazio horren berri izan bezain laster. Prebentzio-ordezkariek gertaeren tokian azal daitezke, lanalditik kanpo bada ere, gertaera horien zirkunstantzien berri izateko.

Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuko (EABPZ) laneko arriskuen prebentzioaren alorreko arduradunaren eskutik informazioa jasotzea, TUVISA n babes- eta prebentzio-jardueren ardura dutenen informazioei buruz.

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

Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuari (EABPZ) prebentzio-alorreko neurriak eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko mailak hobetzeko neurriak har ditzan eskatzea. Horretarako, TUVISA ri eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari proposamenak egiteko aukera izango du, Batzordean eztabaida daitezen.

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

#### **121. artikulua. Laneko ekipamenduak eta babes-bitartekoak**

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

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

3 Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuak (EABPZ) haien esku utzitako babes-ekipamendu individualak erabili behar dituzte nahitaez langileek; erabiltzen ez badituzte, dagokion diziplina-espedientea irekiko zaie.

#### **122. artikulua. Osasunaren zaintza**

Lanean prebentziorako eraginkorra izango den osasun-zaintzako eredu bat ezartzeko, enpresak honako hauek hartu beharko ditu kontuan:

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

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

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

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

Aldez aurreko edo sarrerako osasun-azterketa: nahitaezkoa izango da eta langilea TUVISA-n onartu aurretik egingo da.

Aldizkako osasun-azterketa: lanpostuarekin lotuta dauden arriskuen arabera egingo dira berariazko Protokoloa aplikatuta, eta betiere, langileak aldez aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari bere baimena ematen badiu, izaera orokorreko legezko araudiaren aplikazioa alde batera utzi gabe. Kasu horretan, aldez aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinaraziko zaio.

Azterketetan osasunerako arriskuak detektatzen badira lanpostuaren berezko eginkizunak betetzeari begira, lanpostua langileari egokituko zaio, eta hori ezinezkoa bada, lanpostuaren berezko eginkizunak gauzatzeko osasunari eragindako arriskuak deuseztatze edo murrizteko neurri egokiak hartuko dira.

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

### **123. artikulua. Jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuen kontzeptualizazioa**

Beren eginkizuna garatzerakoan langileek egiten dituzten jarduerak toxikotzat, nekagarritzat 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

### **124. artikulua. Jarduera nekagarriak**

Jarduera nekagarritzat hartuko dira zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, esekidura-hauts edo bestelako substantzien ondorioz eragozpenak eragiten dituztenak, baita etengabean egiten direlako gainkarga ekar dezaketen jarduerak ere: jarrera deserosoetan etengabe lan egitea, behin eta berriz pisuak altxatzea eta behartutako mugimenduak, esaterako

### **125. artikulua. Jarduera toxikoak**

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

### **126. artikulua. Jarduera arriskutsuak**

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

### **127. artikulua. Segurtasun-neurriak ezartzea**

Edonola ere, segurtasun- eta higiene-neurri egokiak ezarriz, aurrez aipatutako egoera nekagarri, toxiko eta arriskutsuak konpontzeko ahaleginak egingo dira

### **128. artikulua. Desadostasunak konpontzea**

Jarduera batzuk toxikotzat, nekagarritzat edota arriskutsutzat hartzeari edo ez hartzeari buruz TUVISAren eta langileen ordezkari legalaren artean adostasunik ez badago, bi alderdiek Jarraipen Batzorde Paritarioari horri buruzko txosten bat igorriko diote; Batzorde horrek auzia

erabaki eta ebatzi dezake, eta nahi izanez gero, Segurtasun eta Osasun Batzordeari txosten osagarria eskatuko dio

#### **129. artikulua. Katalogazioak berrikustea**

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

#### **130. artikulua. Amatasuna babestea**

Arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: haurdun dauden edo berriki erditu diren langile publikoek beren edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketean agente edo laneko prozedura edo baldintzekiko duten esposizioaren nondik norakoa, maila edo irau-naldia zehaztea.

Arriskuen ebaluazioak aditzera ematen badu langile horien segurtasuna eta osasuna arris-kuan daudela edo egoera horrek langile horien haurdunaldian edo edoskitzealdian eragin nega-tiboa izan dezakeela, TUVISAk beharrezko neurriak hartuko ditu langile horiek arrisku horretatik baztertzeko, eraginpeko langileen baldintzak edo lanaldia aldatuz.

Lanpostua edo lan-denbora egokitu ezin bada, edo egokitu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke, haurdun dagoen langilearentzat edo fetuarentzat, medikuak behar bezala egiaztatuta, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, hain zuzen ere, langilearen egoerarekin bateragarria dena.

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

Aurreko idatz-zatietan xedatutakoa edoskitzealdian ere aplikatuko da, lan-baldintzek emakumearen edo seme-alabaren osasunean eragin negatiboa izan badezakete, eta Gizarte Segurantzaren erregimen aplikagarrian langilearen ardura duen medikuak egiaztatzen badu.

#### **131. artikulua. Gautxoriko segurtasuna**

Enpresak tarifak aldatuko ditu, batetik, gaueko txartela diru-poltsa elektronikoarekin or-daindu ahal izateko, eta, bestetik, txartela esku-dirutan ordaintzearen prezioa handitzeko, hartara jendeak diru-poltsa elektronikoa erabil dezan.

Segurtasun-sistema bat egongo da eta honako hauek izango dira sistema horren oinarriak:

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek aukeraturiko segurtasun-itxidurak instalatzea, autobus berrietan bakarrik.

Bideo-grabaketa duen telebista zirkuitu itxia instalatzea (soinua grabatzeko aukerarekin) gaueko zerbitzua egingo duten ibilgailu guztietan.

Zerbitzuan zehar Udaltzaingoaren eta Ertzaintzaren zaintza berezia.

Segurtasun hobekuntzek martxan egon beharko dute 2007ko lehen hiruhilekoan.

Enpresak dagoen arriskura egokituko du uneoro segurtasuna. Horretarako, jarraipen batzorde paritarioa eratuko da eta honako hauek izango dira batzordeko kideak: TUVISAko ordez-kari bat, Udaltzaingoaren ordez-kari bat, Enpresa Batzordeko kide bat, eta Laneko Segurtasun eta Osasun batzordeko ordez-kari bat. Azken horrek egoeraren balorazioa egingo du aldizka.

### XIV. KAPITULUA

Laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

#### **132. artikulua. Laneko jazarpenaren aurkako babes neurriak**

Pertsona guztiek beren duintasuna aintzat hartzeko eta duintasun horren errespetua jasotzeko eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, enpresa honek prebentzioaren bitartez

lan egiteko kezka eta konpromisoa adierazi du, langileen jazarpen sexuala edo morala —lan-jazarpena, oro har— saihesteko.

Horren haritik, gerta daitezkeen egoerak detektatzeko beharrezko jardun-protokoloak lantzeko konpromisoa hartu du, edozein modalitatetako jazarpen-portaerak (jazarpen sexuala eta jazarpen morala) saihesten laguntzeko.

2002ko irailaren 23ko Europar Parlamentuko eta Kontseiluko 2002/73/EE Zuzentarauak honela definitzen du "sexu-jazarpeneko" egoera: pertsonak nahi izan gabe pertsona horren duintasunaren aurka egiten den ahozko sexu-portaera, ez-ahozkoa edo fisikoa, eta bereziki ingurune larderiatsuan, umiliagarrian eta iraingarrian sortzen dena.

Europar Batasunak, berriz, honela definitzen du "sexu-jazarpena": portaera umiliagarri, iraingarri, larderiazko edo indarkeriazkoak, edo lan-ingurunean langileen bizitza pribatuan bi-degabe sartzea, duintasunaren aurka eginez, hau da, pertsona edo pertsona horrek egindako lana gutxietsiz, eta ondorioz eraginpeko pertsonari kalte psikikoak eta/edo fisikoak eraginez.

### **133. artikulua. Laneko jazarpen-kasuetarako jardun-protokoloa**

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

Alde horretatik, 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 Giza Baliabideen arduradunari, gertaerak ahalik eta zehatzen azalduz. Langileak egokitzat jotzen badu, ordezkari sindikalei salaketa horren kopia helaraz diezaieke.

Salaketak informazio-espeditentea irekitzea dakar berekin, gertaerak argitzea ahalbidetzeko. Horretarako, salatutako gertaerak argitzeko beharrezkoak diren pertsona 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-erantzukizuna ezarriko da eta, hala badagokio, zigor-erantzukizuna.

Gertaerak egiaztatzeko modurik ez badago, salaketa jarri duen langilearen aurkako errepre-saliarik ez da hartuko.

Egozteak faltsuak direla modu frogagarrian egiaztatzen bada, dagokion diziplina-espeditentea irekiko da.

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

### **134. artikulua. Laneko jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea**

Kasu horietan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

Informazio-espeditentea izapidetzen den bitartean, salaketa jartzen duenari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, unean uneko aukeren arabera eta horri buruzko erabakia hartu arte, Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

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

### **135. artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak**

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

**136. artikulua. Genero-indarkeriako egoeretan langileek duten babeserako eskubidea**

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

Lanaldia murriztea, aldi berean eta proportzioan ordainsaria murriztuz, biktimaren aldeko babes-agindu judizialak irauten duen bitartean, Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

Lanaldia berrantolatzea, ordutegia edo ezar daitezkeen bestelako sistema alternatiboak egokituz, Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

Ordutegi malgua ezartzea, bere beharren arabera eta Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

Lantokiz aldatzea, eskuragarri dauden aukeren arabera.

Eszedentzia-egoera eta lanpostua gordetzeko eskatzea, legeak ezarritakoaren arabera.

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

**137. artikulua. Langileengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea**

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

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

## XV. KAPITULUA

Sindikatu kide izateko, ekintza sindikalerako, ordezkarietarako, partaidetzarako, biltzeko eta negoziazio kolektiborako eskubidea baliatzeko araubidea

**138. artikulua. Berme sindikalak**

Sindikatu kide izateko, ekintza sindikalerako, ordezkarietarako, partaidetzarako, biltzeko eta negoziazio kolektiborako eskubidea baliatzeko Euskadiko Administrazioaren Langileen Enplegu Baldintzak arautzen dituen Akordioan eta aplikatutako den gainerako legerian ezarritakoa hartuko da kontuan

**139. artikulua. Askatasunez sindikatzeko eskubidea**

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

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

**140. artikulua. Babes sindikala**

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

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

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

Sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko berezko jardueretan parte hartzeagatik, langilea zigortzea, bere lanpostutik kentzea edota beste edozein erataria kaltetzea.

Sindikatu batean parte ez hartzeak edo sindikatu bat uztearen eskakizunak lanpostua baldintzatzea.

Lanean jarraitzeko aukera sindikatuetan ez afiliatzearen edo sindikatuan baja ematearen baldintzapean jartzea.

#### **141. artikulua. Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtasunak**

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

### XVI. KAPITULUA

Ekintza sindikalerako eskubidea: egitura, eremua eta subjektua

*Lehenengo atala. Ekintza sindikalaren egitura eta eragin eremua*

#### **142. artikulua. Ekintza sindikalaren egitura**

Langileek lan egiten duten enpresako zerbitzuan bertan eta hortik kanpo, dagokien jarduera sindikalean parte hartzeko, eta sindikatu bateko kide izateko eta bertako jarduerak egiteko eskubide osoa dute, Askatasun Sindikalaren abuztuaren 2ko 11/1985 Legean ezarritakoa errespetatuz eta betez.

Aurreko paragrafoan adierazitakoari dagokionez, Erakundeen barruan ekintza sindikalerako eremu materializat hartuko da lantokia; Erakunde horretako egoitzak, zein haren menpe dagoen bestelako bulego, establezimendu, lantoki edo lokalak ekintza sindikala egiteko lekutzat hartuko dira, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean egon.

Aurreko idatz-zatian adierazitakoaren ildotik, enpresa osoan ordezkartza handiena duten Sindikatuetak Atal Sindikalek osatzen dutena izango da enpresetako ekintza sindikalerako antolamendu-esparrua.

*Bigarren atala. Atal sindikalak, orokorrean*

#### **143. artikulua. Atal sindikalen eraketa**

Legez onartutako sindikatuetan afiliatutako langileek atal sindikalak sortu ahal izango dituzte.

Kapitulu honetako lehen atalean ezarritakoaz gain, atal sindikalek Hitzarmenean onartu zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiaztatu beharko dute dagokien Erakundearen aurrean kide diren sindikatuak TUVISA egindako hauteskunde sindikaletan hautatu diren ordezkartza-organoetako kideen ehuneko 10 lortu dutela, edo enpresan jarduten duten langileei dagokienez gutxieneko afiliazio-ehunekoa dutela, honako eskala honen arabera.

LANGILE KOPURUA	AFILIATUEN GUTXIENEO EHUNEKOA
6 baino gutxiago	ehuneko 75
6 eta 30 artean	ehuneko 50
31 eta 100 artean	ehuneko 20
101 baino gehiago	ehuneko 15

#### **144. artikulua. Atal sindikalen bermeak, ahalmenak, eginkizunak eta eskumenak**

Aurreko artikuluan adierazi diren atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahalmen, berme, eginkizun eta eskumen hauek izango dituzte:

Kide diren Sindikatuaren eta horren afiliatuen interesak ordezkartzea eta babestea.

Ordezkarri sindikalen bitartez, afiliatu guztien gizarte- eta lan-gaietarako legezko ordezkari izatea eta babestea, afiliatuek erabil ditzaketan bestelako legezko ordezkari-moduak bazter utzi gabe.

Atal Sindikalen esku horrelako ordezkari uzteak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratuz, edozein afiliaturen izenean eta ordezkari izan, afiliatuek nor bere aldetik egin ditzaketan jarduerak bazter utzi gabe.

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

Enpresako Erakundeko langileen gizarte- eta lan-aldarrikapenak bildu, eta agintaritzari, bertako organo eskudunari eta hautatutako ordezkari-organoei aurkezteko ahalmena dute, hitzarmen honetan ezarritako bideen arabera.

Beren ekimenez, entitateko langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan Atal Batzordeak eta delegatu edo ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko.

Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren alorrean interesa duten informazioak, prentsa, propaganda eta argitalpenak egitea, erakustea eta hedatzea.

Horretarako, enpresak iragarki-eta jarriko ditu atal sindikalen eskura, enpresako lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituko zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publikitate onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko.

Gainera, dagokion enpresaren 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 hornidura materialaren funtzionamendu normalari kalterik eragiten ez badiu.

Erakundeak utzitako lokal bat ekintza sindikaletarako erabiltzea. Lokalaren ezaugarriek eta ekipamenduak edukierari, hornidura materialari eta kokapen fisikoari dagokienez ager daitezkeen beharrei erantzun diete. Horretarako aukera badago, lokalaren erabilera eskusiboa eta baztertzaila izango da, betiere atal sindikalak 143.2 artikuluan (atal sindikalen egituratzea) azaltzen den eskalan agertzen diren mugak gainditzen baditu. Nolanahi ere, enpresako langileen kopurua 500etik gorakoa denean, ehuneko 20ko kide kopurura iristen diren atal sindikalek izango dute lokal bat eskuratzeko aukera. (250 langiletik gora dituzten enpresa edo lantokietan sindikatuak beren jarduerak garatzeko lokal bat erabili ahal izango dute).

Bilerak eta biltzarrak deitzea eta egitea, afiliatuekin edo enpresako langile guztiekin zein hainbatekin, lanaldian zehar edo lanalditik kanpo, enpresaren instalazioetan edo horietatik kanpo, akordio honetan biltzeko eskubidea gauzatzeko ezarri diren betebeharrak betez.

Aholkulariak erabiltzea, beren eskumenak gauzatzekoan egiten duten edozein jardueratan.

Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko osasun eta higie baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak –enpresaren eskumeneko gaiak– enpresako ebazpen organoei adieraztea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez.

Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko m) letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko; titulu honetako XVIII. kapitulu (Partaidetza Eskubidea) ezarritakoa kontuan hartuta.



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

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

#### **145. artikulua. Ordezkaritza sindikalak**

Enpresa Batzorderako edo enpresako ordezkaritza-organorako hauteskundeetan botoen ehuneko 10 lortu duten sindikatuen atal sindikal bakoitzak izango dituen delegatu sindikalen kopurua honako eskala honen arabera zehaztuko da:

250-750 langile: bat

751-2.000 langile: bi

2.001-5.000 langile: hiru

5.001 langiletik gora: lau

Botoen ehuneko 10 lortu ez duten sindikatuen atal sindikalek ordezkaritza sindikal bakarria izango dute.

#### *Hirugarren atala. Atal sindikaletako afiliatuak*

#### **146. artikulua. Atal sindikaletako afiliatuak**

Dagokien atal sindikalaren afiliatutzat hartzen dira enpresan jarduten duten eta atal sindikal batean izena emanda dauden, kuotak ordaintzen dituzten eta atal sindikal horren ziurtagiria duten langileak.

Hitzarmenaren jarraipenerako Batzorde Paritarioak ezarriko du atal sindikal bakoitzeko afiliatuen kopurua egiaztatzeko sistema, honako orientazio-irizpide hauen arabera:

Datu pertsonalen babesari buruz indarrean dagoen araudia betetzea.

Igorritako informazioa egiaztatzeko mekanismoak ezartzea, ausazkoak edo laginen bidezkoak.

Datuak egiaztatzen dituen arduradunaren identifikazio zehatza.

Emandako informazioa egiaztatzen duten dokumentuak aurkezteko baldintzak ezartzea: finantza-erakundearen ziurtagiriak, akta notarialak, etab.

#### **147. artikulua. Afiliatuen eskubideak**

Enpresan egiaztatutako atal sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

Beren afiliazio sindikalagatik lanean jasan ditzaketan abusuzko edo diskriminaziozko ekintzen edo ekintza kaltegarrien aurrean enpresaren babes ematea.

Beren Erakunde Sindikalak adostuta, hitzarmen honen esparruan eginkizun sindikalak betetzeko liberatuta geratzea.

Laguntza, babes ematea eta entzunaldi sindikalak jasotzea, behar den moduan eta dagokien enpresaren aurrean, diziplina-araubidea osatzen duten fase guztietan, eta interesdun guztiei dagokien babes- eta entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

Sindikatuak izendatuta, sindikatu hori ordezkatzea edo horren edozein agindu sindikal betetzea, zerbitzuan zein zerbitzutik kanpo, enpresan eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Afiliatuek bost laneguneko lizentzia izango dute, lanaldian zehar prestakuntza sindikalaren ikastaroetara edo kide diren sindikatuko biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Lizentzia

hartu baino 48 ordu lehenago iragarri beharko dio Erakundeari. 143.2 artikuluan aurreikusitako atal sindikaletako afiliatuentzat lizentzia horiek ordainduak izango dira.

Biltzea, lanorduen barruan zein kanpoan eta lantokian zein kanpoan, Akordio honetan ezarritakoaren arabera.

Interpretazio, Zaintza eta Adiskidetze Batzorde Paritarioan eta horren babesean sortutako Esparru Protokoloaren Negoziazio Batzordean batzordekide edo aholkulari gisa parte hartu behar dutenean, beren lanpostuan ordezkotzat jartzea, bere ordainsarrietan eraginik izan gabe. Langileak batzordekide edo aholkulari gisa aritzeko behar adina denbora izango du, Akordio honetan ezarritako baldintzak aintzat hartuta.

*Laugarren atala. Atal sindikaletako batzordeak.*

#### **148. artikulua. Atal sindikalaren batzordea**

Hitzarmen honetako 143.2 artikuluan (Atal sindikalen eraketa) ezarritako baldintzak betetzen dituen atal sindikal bakoitzari dagokion atal sindikalaren batzordea kide anitzeko organoa da, eta horren afiliatuen zuzendaritzaren, ordezkaritzaaren, negoziazioaren, mobilizazioaren eta babesaren ardura hartzen du. Atal sindikal hori kide den sindikatuak bere gain hartzen ditu batzorde hori osatzea, kide kopurua zehaztea, antolatzea eta haren funtzionamendua

#### **149. artikulua. Atal sindikalaren egitura edo osaera aldatzea**

Dena dela, enpresan egiaztatutako atal sindikala duen sindikatuak enpresari jakinarazi beharko dio atal sindikalaren batzordea osatu dela eta horren kideen izenak, baita batzorde horretan gerta daitekeen beste edozein aldaketa ere

#### **150. artikulua. Atal sindikalaren batzordearen ahalmenak, bermeak, eginkizunak eta esku-menak**

Atal sindikalaren batzordeari dagokio hari esleitutako ahalmen, berme, eginkizun eta esku-menaren jardun kolegiatua. Horretarako ahalmen juridiko osoa izango du, ekintza administratibo edo judizial egokiak gauzatzeko, betiere bere kideen gehiengoaren erabakiari jarraituz

#### **151. artikulua. Atal sindikalaren batzordearen bermeak eta ahalmenak**

Atal sindikalaren batzordeko kideek, atal sindikalaren batzordeko afiliatuen legezko ordezkariak diren aldetik, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

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

Dagokien lanaldiaren barruan, hilero ordu sindikalak izatea ekintza sindikalak egin ahal izateko, ordainsarian murrizketarik izan gabe eta hautatutako ordezkaritza-organismoetako kide izateagatik izan ditzaketenak bazter utzi gabe, betiere honako eskala honen arabera:

ERAKUNDEAREN ZERBITZUAN DAUDEN LANGILEEN KOPURUA	ATAL SINDIKALEAN AFILIATUKO DEN GUTXIENEO EHUNEKOAK	ATAL SINDIKALAREN BATZORDEKO KIDEAK, ORDU SINDIKALETARAKO ESKUBIDEAREKIN	ORDU SINDIKALEN KOPURUA, HORIETARAKO ESKUBIDE DUEN KIDE BAKOITZEKO
6 baino gutxiago	ehuneko 75	1	5
6 eta 30 artean	ehuneko 50	2	5
31 eta 100 artean	ehuneko 20	3	10
101 eta 250 artean	ehuneko 15	4	15
251 langiletik gora	ehuneko 10	5	25

Enpresak bere zerbitzuan 30 langile baino gehiago ditutenean, aurreko eskalaren gutxieneko ehunekotik gorako afiliatu kopurua duen atal sindikalak batzordeko beste kide bat hartu ahal

izango du (ordu sindikalak hartzeko eskubidea izango du), gutxieneko ehuneko hori berdintzen duen afiliatu kopuru bakoitzeko.

Ordu sindikalen kontura, hautatutako ordezkari-organoen bileretan parte hartzeko aukera izatea (hitzarekin), horiek horretarako alde aurreko onespina eman ostean.

Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, lansariak inola ere murriztu gabe, atal sindikal bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatu direlako. Horretarako, nahikoa izango da Erakundeko arduradun gorenari metatze horien berri ematea, idazki bidez.

Askatasunez, beren jarduerarekin zerikusia duten iritziak ematea, banaka edo taldeka.

Abstentzioa edo errefusatzeari onartuko zaie, baldin eta diziplina-espeditente batean Instruk-tore edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

#### *Bosgarren atala. Ordezkari sindikalak*

### **152. artikulua. Ordezkari sindikalak izendatzea**

143.2 artikulua araberaren egiaztatutako atal sindikaletan, dagokion sindikatuak ordezkari sindikal bat edo batzuk izendatzeko ahalmena izango du

### **153. artikulua. Ordezkari sindikalen eginkizunak eta eskubideak**

143.2 artikulua araberaren egiaztatutako atal sindikaletako ordezkari sindikalek, enpresako langileen ordezkari-organoen eginkizunak eta eskubideez gain, honako eginkizunak eta eskubide hauek izango dituzte:

Enpresak bere langileen ordezkari-organoen eskuetan jartzen duen informazio eta dokumentazio bera hartzeko eskubidea izango dute, eta legez dagokion gaietan lanbide-isiltasuna gorde beharko dute.

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

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

Dagokion atal sindikalari esleitutako eskumenak gauzatzea.

Beren sinadurarekin atal sindikalak iragarki-tauletan erakusten duena bermatzea.

Afiliatu guztien bilerak deitzea.

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

Ordainsarietan murrizketarik sortu gabe, lanalditik hilean 20 ordu sindikal hartzeko eskubidea, baldin eta atal sindikalak 100 afiliatu baino gehiago biltzen baditu, eta 100 afiliatu gehiagorengatik 20 ordu sindikal gehigarri hartuko dituzte. Aurreko guztiak hautatutako ordezkari-organoko kide izateagatik dagozkion ordu sindikalak aparte utzi gabe.

### **154. artikulua. Ordu sindikalak metatzeagatik liberazioa**

Beste erakunde batean orduak metatzeagatik sindikatu bateko kide baten liberazioa, 125 langile baino gehiago dituzten erakundeetan bakarrik gertatuko da; helburu horretarako, pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu metatu beharko dira. Erakundeetan bertan orduak metatzeagatik kide bat liberatzeko nahitaez 1.350 ordu metatu beharko dira.

Liberazio eskubidea baliatu nahi duen langileak bere zerbitzuak eskaintzen dizkion enpresari jakinarazi beharko dio, honakoarekin batera:

Adierazitako ordu kopurua borondatez lagatzen dutela biltzen duen aitortpena, honako hauena: Langile Batzordeko kideak, Enpresa Batzordeko kideak, edota Erakundeetako eta horien Sindikatuko ordezkari sindikalak. Orduak lagatzeko prest egon beharko dute horiek guztiek.

Liberazio-eskakizuna egin duenari orduak uzteko prest dauden kideen –Langile Batzordekoak, Enpresa Batzordekoak, langileen ordezkariak, Ordezkari sindikalak– sindikatuak egindako ziurtagiria; bertan, langileek aipatutako organoetako kideak direla egiaztatuko da, eta dagozkien urteko ordu kopuruen kreditua ere agerraraziko da, erabili edo laga ez den kreditua aipatuta.

Ordu sindikalak hartu ahal izateko, 48 orduko aurrerapenarekin emango zaio horren berri goragoko hierarkikoari, zerbitzu publikoen prestazio eta antolaketa zuzena bermatzeko.

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

## XVII. KAPITULUA

### Ordezkaritza kolektiborako eskubidea

#### *Lehenengo atala. Ordezkaritza mailak eta organoak*

#### **155. artikulua. Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea.**

Hautatutako ordezkari-organok izango dira enpresako langileen ordezkari kolektiboak, langileen Batzordeak

#### *Bigarren atala. Bermeak, ahalmenak, gaitasuna eta eskumenak*

#### **156. artikulua. Ordezkaritza-organotako kideen bermeak eta ahalmenak**

Hautatutako ordezkari-organotako kideek, langileen batzordeetako kideek, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

Langileen Batzordeko kideren bati diziplina-erantzukizuna ezartzen bazaio, Langileen Batzordeari entzutea, prozedura horretan arautzen den interesdunari entzutea alde batera utzi gabe.

Jorratzen dituzten ordezkari-arloetan beren iritziak askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Gainera, lanbide-, lan- edota gizarte-arloko interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.

Horretarako, enpresak iragarki-taulak jarriko ditu, enpresaren lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan aurrez adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabaltzeko. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituko zaizkie, haietan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko.

Beren ordezkari-eginkizunak garatzearekin lotura duten arrazoiengatik ezin izango zaie diziplina-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.

Zehapen oso larrien berri izatea.

Absentismo-indizeen estatistikak, horien arrazoiak, lanean jasandako istripuak, laneko gaixotasunak eta horien ondorioak, ezbeharren indizeak, laneko baldintzen ikerketa bereziak edo aldizkakoak, eta erabiltzen diren prebentziorako mekanismoak ezagutzea.

Zerbitzu publikoen hobekuntzarako neurriak ezartzea.

Ordezkatutakoei beren eskumeneko gai guztiei buruz informatzea.

Honako gai hauek ezagutzea eta horiei buruz entzuna izatea:

Lanaldia eta lan-ordutegia ezartzea.

Baimen, opor eta lizentziei buruzko araubidea.

Ekoizpen-osagarri kontzeptu gisa langile bakoitzak jasotzen dituen kopuruak.

Bere lanaldiari dagozkion hileko orduetatik kopuru jakin bat (40 ordu hilean) bere ordezkaritza-eginkizunetarako gordetzea, ordainsaria murriztu gabe.

Era berean, lehendakari edo idazkari hautatutako ordezkaritza-organoko kideak hilean 15 orduko kopuru osagarria eduki ahal izango du kargu horren ardura hartzeko.

Adierazitako bi ordu-esleipen mota horien zenbaketan ez da kontuan izango enpresako organoekin eginiko bileretara edo enpresak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ezta negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

Erakundeak beren esku utzitako lokala beren jarduerarako erabiltzea. Edukierari, hornidura materialari eta kokapen fisikoari dagokienez ager daitezkeen beharrei erantzuteko moduko ezaugarri eta ekipamenduak bilduko ditu lokal horrek.

#### **157. artikulua. Gaitasuna**

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

#### **158. artikulua. Eskumenak**

Hautatutako ordezkaritza organoei honako eskumen hauek izango dituzte:

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

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

TUVISAko ebazpen-organoei proposatzea eta haiekin negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez, honako gai hauek: langile arlokoak, laneko osasunaren arlokoak eta arriskuen prebentzioaren arlokoak, eta bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen ingurukoak, hau da, TUVISAren eskumeneko gaiak.

Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko letran adierazitako gaitan edozein erabaki hartzeko; XVIII. kapituluan (Partaidetza Eskubidea) ezarritakoa kontuan hartuta.

#### **159. artikulua- Ordezkaritza sindikalarentzako dirulaguntzak**

Ordezkaritza sindikalari 426,28 euro emango zaizkio ordezkari sindikal bakoitzeko 2014an eta hurrengoetan.

Indarrean dagoen Langileen Araudiaren arabera eraturako atal sindikalei 426,28 euro emango zaizkie 2014an eta hurrengoetan. Zenbateko hori ordainketa bakar batean emango da eta horren gastua justifikatu egin beharko da hurrengo urteko ordainketa jaso baino lehen. Bi kasuetan zenbatekoak ikuskatu egingo dira indarreko legeriari jarraiki.

### XVIII. KAPITULUA Parte hartzeko eskubidea

#### **160. artikulua. Parte hartzeko eskubidea**

Langileek, atal sindikalen edota hautatutako ordezkaritza-organoen bitartez, administrazio borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzeko eskubidea izango dute, honako helburu hauekin: langileen inguruko edozein erabaki hartzea, laneko osasun baldintzen,

arriskuen prebentzioaren eta asistentzia-araubidearen, gizarte-aurreikuspenaren eta gizarte segurantzaren arloan, enpresaren eskumena diren gaietan

#### **161. artikulua. Elkarrizketa**

Aurreko artikuluan adierazitakoari dagokionez, enpresak kudeatzailea edo hark eskuordetzen duena izendatuko du hizketakide gisa

#### **162. artikulua. Ordezkaritza**

Langileen ordezkaritza hautatutako ordezkaritza-organoen edota TUVISA ordezkaritza duten atal sindikalen esku egongo da, Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera

#### **163. artikulua. Bilera**

Enpresako ordezkariek hautatutako ordezkaritza-organoekin edota atal sindikalekin izango dituzten bilerak, alderdiek erabakitako aldizkakotasunarekin egingo dira, gutxienez

#### **164. artikulua. Gai-zerrenda**

Hautatutako ordezkaritza-organoek eta/edo atal sindikalek aurreko artikuluan adierazitako bileren gai-zerrendaren eraketan parte hartzeko eskubidea 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.

Atal sindikalek eta/edo hautatutako ordezkaritza-organoek haiei buruzko nahi adina gai utzi ditzakete mahai gainean, haien ustez sakon aztertu behar direlako eta/edo txostena igortzea behar dutelako, haien ustez datuak falta direlako, edo behar bezala ebazteko garrantzitsuak izan daitezkeen aurrekariak falta direlako.

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

### XIX. KAPITULUA Biltzeko eskubidea

#### **165. artikulua. Lanaldian biltzeko eskubidea**

Langileek biltzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako bete-behar eta baldintzekin.

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

Sindikatu Atal bateko kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira –ezain ordainsari alde batera utzi gabe– honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

ERAKUNDEKO LANGILE KOPURUA	URTEKO ORDU- KOPURUA
30 arte	5
31 eta 100 artean	8
101 eta 250 artean	11
250 baino gehiago	14

#### **166. artikulua. Bilera deitzeko legitimitatea**

Ordezkariek deitu ahal izango dituzte atal sindikaleko afiliatuen bilerak.

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

Erakunde sindikalek, zuzenean nahiz delegatu sindikalen bitartez.

Hautatutako ordezkartzako organoak.

Edozein langilek, baldin eta gutxienez eraginpean hartutako taldearen ehuneko 40 badira.

#### **167. artikulua. Bilerak lanorduetan**

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

Eskaera berrogeita zortzi lanorduko gutxieneko aurrerapenarekin egitea, salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Bilera egiteko ordua eta tokia adieraztea.

Bilera-deia egiteko baimena dutela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.

Gai-zerrenda.

Baimen-eskaera erregistratu eta ondorengo hogeita lau orduetan Kudeatzaileak idazkirik aurkezten ez badu horren aurkako arrazoiak emanez, bilera egin ahal izango da, bestelako baldintzarik gabe.

Bilera orokorrak egin daitezke edo, bestela, zerbitzuka, sailka edo lantokika.

#### **168. artikulua. Bilerak lanorduetatik kanpo**

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

### XX. KAPITULUA

#### Negoiazio kolektiborako eskubidea

#### **169. artikulua. Lanbaldintzak zehazteko parte hartzea**

Langileek lan-baldintzen zehazpenean parte hartzeko eskubidea izango dute, aplikatu daitezkeen legeriaren eta akordio honen arabera.

### XXI. KAPITULUA

#### Laneko egonkortasuna eta enpleguaren kalitatea

#### **170. artikulua. Behin-behinekotasuna mugatzea**

Kudeaketaren eta herritarren arretaren eraginkortasuna eta kalitatea bermatzeko, TUVISAk salbuespen gisa behin-behineko langileak kontratatuko ditu, beharrezkoa den denborarako eta horri buruzko indarreko legeriaren arabera.

Horretarako, TUVISAk berdintasun-, merezimendu-, gaitasun eta publizitate-irizpideen arabera eginiko hautaketa-prozesuetako zerrendak izango ditu. Zerrenda horiek lan-poltsa moduan erabiliko dira, dagokien hautaketa-prozesutik sorturiko hierarkia errespetatuz.

TUVISAk kontratazio-zerrenden berri emango du aldizka Enpresa Batzordearen bileretan.

Plantillan dauden behin-behineko langileen kopurua, oro har, ez da egiturazko lanpostuen ehuneko 6 baino handiagoa izango; horretarako, hitzarmen hau sinatu eta hurrengo 3 urteko epean aipatutako gehieneko ehuneko osatzeko behar diren lan-eskaintzak deitzeko konpromisoa ezartzen da.

Urtero, TUVISAk enpresan dagoen aldibaterakotasunari buruzko txosten bat egingo du; bertan eremu bakoitzeko ezaugarriak, bilakaera eta zuzentzeko hartu beharreko neurriak azalduko dira. Txostena Jarraipen Batzorde Paritarioan eztabaidatuko da.

### XXII. KAPITULUA

#### **171. artikulua. Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea**

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

eskudunak eginiko lanpostuen deialdiaren Negoziazio Mahaian, aurrekontua hornituta duten lanpostu guztiak estaltzeari buruz jardungo da

Enpresak, bestalde, kontratazioak mugatzeko konpromisoa dauka, batez ere bereak diren jardueretan; beraz, zerbitzu osagarrietatik bereiziko ditu jarduera horiek.

TUVISAK egindako kontratu publikoen administrazio-baldintzen orrietan azpikontrataturako enpresek Lan Arriskuen Prebentziorako Legea betetzen dutenaren bermea jasoko du.

1. Era berean, TUVISAK honako ondorio hauek abian jarriko ditu:

Orokorrean:

Bere zerbitzuen kanpoko kontratazioak mugatzea.

Enpresa azpikontratatuarekin alderatuta, enpresa kontratistek egin dituzten azpikontratazioen ehunekoak kontrolatzea.

Lege-araudia betetzen dela zaintzea.

Kontrataturako eta azpikontrataturako langileen eskubide kolektiboak bermatzea, eta sektoreko hitzarmenetan ezarritako ordainsariak bermatzea.

Kontratu publikoen orrietan ezarritako administrazio-baldintzak betetzen direla zaintzea; esaterako, Lan Arriskuen Prebentziorako Legea betetzeari buruzkoak.

Enpresa kontratatzaileek langileak ordezkari ditzaten ahalbidetzea, betiere legeak uzten badu eta/edo sektoreko hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera.

Zehazki:

Enpresak egiturazko enpleguak izan daitezkeen zerbitzuen kontratazioa berrikusiko du, beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartuz.

Horretarako, jarduera-egutegi bat aurkeztuko zaio langileen ordezkariari aurretik adierazitako neurriak abian jartzeko; neurri horiek alderdi sinatzaileek aztertu eta onartu beharko dituzte.

#### **172. artikulua. Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena**

1. Urte bakoitzeko lehen sei hilabeteen barruan TUVISAK, kalitateari, eraginkortasunari eta enpresan zerbitzu erregularrak emateko kontrataturako enpresa guztiek baldintza-orriak eta titulu honetako aginduak betetzeari buruzko txostena jarriko du jendaurrean. Txosten hori Jarraipen Batzorde Paritarioan eztabaidatuko da.

### XXIII. KAPITULUA

#### **173. artikulua. Ezintasunen bat duten pertsonen sarrera**

Enpresan sartzeko aurkeztzen diren ezinduek gainerako lehiakideen baldintza berberak izan ditzaten sustatuko du TUVISAK.

Lan-eskaintzetan jasotzen diren lanpostuen ehuneko 5 gutxienez ezintasunen bat duten edo izaera hori legez onartua duten pertsonentzat gordeko da.

Horretarako, eta ezintasunak dituztenentzako hautespen-probak bermatzeko, beharrezkoak diren egokitzapenak egingo dira probak egiteko bitartekoetan.

#### **174. artikulua. Eszedentziak**

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langile finkoak eszedentzia baliatzeko eskubidea izango du, gutxienez 4 hilabetez eta gehienez 5 urtez.

Borondatezko eszedentzia onartzean lanpostua gordeko da lehenengo urtean.

Eskubide hori berriro ere eduki ahal izango du langileak berak, soilik, aurreko eszedentziaren amaieratik 4 urte igaro badira.

Enpresak 15 eguneko epean erantzun die eszedentzia-eskaerei. Enpresak aldeko erantzuna eman beharko du beti, gidabaimena aldi baterako kentzeari dagokionez.



Borondatezko eszedentzian egonik, eskatutako eta onartutako eszedentzia-aldia amaitu baino lehen berriz sartzea eskatzen badu langile batek, sartzeko eskubidea izango du plantillan lanpostu hutsik badago. Hala gertatuz gero, enpresak langilea berriz sartzeko baimena emango du.

Langileak lanera itzultzea eskatzen badu, eskaera hori onartu egingo zaio, baldin eta bere kategorian lanpostu hutsik badago. Bere kategorian ez baina beheragoko kategorian batean lanpostu hutsik bada, langileak plaza hori hartu ahal izango du eta dagokion soldata jaso, bere kategoriako lanpostu bat hutsik geratu arte.

Langileak okupatzen zuena baino beheragoko kategorian bateko lanpostua hartzea aukeratzen badu, borondatez hartutako aukerari dagokion ordainsaria soilik jasotzeko eskubidea izango du.

Lanpostuan berriz sartzeko eskaria, kausa horren ziozko eszedentzia-aldia amaitu baino lehenagoko hilabetearen barruan egin beharko da.

Eskaria egiten ez bada edo epetik kanpo egiten bada, langileak bere lanpostuari uko egin diola ulertuko da eta plantillan baja izango da.

Behar bezala justifikatutako kasuetan, enpresak gutxienez sei hilabetezko luzapenak emango ditu, baina hasieran emandako eszedentziak eta egon daitezkeen luzapenek, orotara, ezin izango dute bost urte baino gehiago iraun. Luzapen horiek hasierako eszedentzia edo luzapena amaitu baino hamabost egun lehenago gutxienez eskatu beharko dira.

Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen edo bigarren mailako senide bat zaintzeko eszedentzia, senidea bere kabuz moldatu ezin bada adinekoa delako, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako eta ordainpeko jarduerarik ez badu.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Langileek gehienez bi urteko eszedentziarako eskubidea ere izango dute odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen edo bigarren mailako senide bat zaintzeko, betiere hura ezintasuna, adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke eta ordainpeko jarduerarik ez badu.

Idtz-zati honetan jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

Era honetako eszedentzia batean dagoen bitartean langileak beste senitarteko bat zaintzen hasi behar eta horretarako eskubidea baldin badu, aurreko eszedentzia amaitutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Arazoi horiengatik egiten den eszedentzia-eskaria behar bezala justifikatuta egon beharko da.

Puntu honetan azaldutako arrazoiengatik eszedentzia baliatzen ari den denboran ezin izango da norbere kontura edo besteren kontura beste jarduerarik egin.

Langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du, bereziki berriz ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari.

Halaber, langileak, kasu bietan, idatz-zati honetan oinarrituta emandako eszedentziak irauten duen bitartean bere lanpostua erreserbatuta izateko eskubidea izango du. Erreserbako

epealdi hori igarotakoan, langileak lanera itzultzea eskatzen badu, eskaera hori onartu egingo zaio, baldin eta bere kategorian lanpostu hutsik badago. Bere kategorian ez baina beheragoko kategoria batean lanpostu hutsik bada, langileak plaza hori hartu ahal izango du eta dagokion soldata jaso, bere kategoriako lanpostu bat hutsik geratu arte. Langileak okupatzen zuena baino beheragoko kategoria bateko lanpostua hartzea aukeratzen badu, borondatez hartutako aukerari dagokion ordainsaria soilik jasotzeko eskubidea izango du.

Kasu bietan, lanpostuan berriro sartzeko eskaria, kausa horren ziozko eszedentzia-aldia amaitu baino lehenagoko hilabetearen barruan egin beharko da. Eskaria egiten ez bada edo epetik kanpo egiten bada, langileak bere lanpostuari uko egin diola ulertuko da eta plantillan baja izango da.

#### Genero-indarkeriatik eszedentzia

Eszedentzia hori hartu ahal izateko, genero-indarkeriaren egoera egiaztatu beharko da, biktimaren aldeko babes-agindu judizialaren bitartez.

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

Eszedentzia hori zerbitzuak gutxieneko denbora batean eman gabe ere emango da, eta ez da egongo gutxieneko eperik eszedentzia horretan egoteko. Lehenengo bi hilabeteetan ordainsaria osorik jasoko da.

Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen ari ziren lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute langileak.

Langileak lanera itzultzea eskatzen badu, eskaera hori onartu egingo zaio, baldin eta bere kategorian lanpostu hutsik badago. Bere kategorian ez baina beheragoko kategoria batean lanpostu hutsik bada, langileak plaza hori hartu ahal izango du eta dagokion soldata jaso, bere kategoriako lanpostu bat hutsik geratu arte.

Langileak okupatzen zuena baino beheragoko kategoria bateko lanpostua hartzea aukeratzen badu, borondatez hartutako aukerari dagokion ordainsaria soilik jasotzeko eskubidea izango du.

Eszedentziaren lehenengo sei hilabeteak zenbatu egingo dira igoeratarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

Hitzarmen kolektiboak ezartzen dituen beste egoera batzuetan ere har dezakete langileek eszedentzia, lan-utzialdiaren araubidea eta ondorioak hark xedatzen dituenak direla.

#### — Klausula gehigarriak—

Lehenengoa. Hiru zatitan banatutako lanaldia. Lanaldi hori langileek eskuratutako eskubideak errespetatuz egingo da eta langile boluntarioekin soilik, eta boluntariorik ez badago langile mugagabe berriek beteko dituzte lanpostu huts horiek boluntarioekin edo langile mugagabe berriekin bete arte. Gehienez bost langile egongo dira kontratu mota horrekin zerbitzuak betetzeko eta hiru gehiago horien absentiak betetzeko.

Hiru zatitan banatutako lanaldia 17,30 euroekin konpentsatuko da 2014. urtean, eta hurrengo urteetan kopuru hori eguneratu egingo da 1. artikulua arabera.

Era berean, lan hori egiten duten langileek atsedena hartuko dute Larunbatetan, Igandeetan eta Jaiegunetan, salbu eta beren lanaldia osatzeko egun horietan lan egitea ezinbestekoa bada.

Enpresako Oporren Egutegia bazter utzi gabe, langile horiek abuztuan hartuko dituzte beren oporrak, eta sistema hori betetzeko konpromisoa hartu duten langileekin soilik aldatu ahal izango dituzte.

Bigarrena. Laneko ekonomatua. Partida hau gizarte-laguntzari edo osasun-laguntza osagarriari eskaintzeko aukera ez dagoen bitartean, 2000ko abenduaren 1ean enpresan altan zeuden langileei (1999ko abenduaren 1aren aurreko kontratuarekin) ordaindu ez zaizkien kuotak nominan ordainduko zaizkie —salbuespen gisa— sari ez-finkagarri bakar baten bitartez..

Kontzeptu horregatik langileek edozein urtetan gehienez ere 2013an jaso zutenaren pareko kopuru bat kobratuko dute. Helburu horrekin, enpresan edozein arrazoirengatik baja diren langileei dagokien zatia gizarte-laguntzari edo osasun-laguntza osagarriari dagokion partidan sartuko da.

Halaber, kontzeptu hori jasotzeko eskubidea izanik idatzizko eskari baten bidez uko egiten dioten langileei dagokien zatia ere gizarte-laguntzari edo osasun-laguntza osagarriari dagokion partidan sartuko da.

2013ko ekitaldiari esleitutako kopurua 14.296,14 euro izan zen.

Hirugarrena. Zerbitzuen jaieguna: Xede horrekin aurrekontuetan orain arte urtero bildutako kopurua igo egin zen 1997tik aurrera. Hain zuzen ere, 797,98 euro gehitu zitzaizkion Laguntza Sanitarioko Gizarte Fondoan bildutako kopuruari.

Laugarrena. Pentsio sistema osagarrietarako ekarpena:

Prestazio pasiboen babes sistema osagarria.

Elkarkidetzak. Pentsio Osagarrien Sistema

Elkarkidetzako Pentsio Sistema Osagarrietara atxiki beharko da enpresa, betiere langileak pentsio-sistemara atxikitzearekin ados daudela ziurtatu ondoren.

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

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

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

Kontrol Batzordeak izaera paritarioa izango du. Batzorde horren kideen ehuneko 50 enpresako kideak izango dira eta beste ehuneko 50 partaideen ordezkariak.

Bi alderdiak ados daude Prestazio Sistema Osagarri bat ezartzeko. Sistema hori pixkanaka ezarriko da.

EKARPENAK	ENPRESA	LANGILEA
2014. urtea eta hurrengoak	ehuneko 3	ehuneko 3

Langileek eta enpresak egin beharreko ekarpenak honako hauek izango dira (urteko eguneratzeak kontuan izan gabe):

	2014. URTEA ETA HURRENGOAK EURO/HILABETEA X14
A taldea	103,83
B taldea	84,77
C taldea	69,55
D eta E taldeak	58,13

Nolanahi ere, Administrazio Publikoak Pentsio Osagarrien Sistemari eginiko ekarpenen legezkotasunari buruz errekurtsoa jarri da auzitegi eskudunaren aurrean; hori dela-eta, bi alderdiek honako hau adostu dute: gai horri buruz auzitegiak ematen duen epaia onartzea eta aplikatzea, eta enpresaren ekarpenak legez kanpokotzat jotzen badira, ekarpen horiek etetea.

Bosgarrena. Garbiketa. Autobusen garbiketa-zerbitzu zuzena egiten bada, enpresak eta langileen ordezkariak adostuko dituzte zerbitzu horren lan-baldintzak.

Seigarrena. Lanpostuak gordetzea.

Transportes Urbanos de Vitoria-Gasteiz, SA enpresak eta Vitoria-Gasteizko Udalak —enpresaren akziodun bakarra den aldetik—, 2001eko irailaren 28an Udal Osoko Bilkuran sinatutako akordioaren arabera, honen bitartez konpromisoa hartzen dute enpresako plantillako lanpostuei eusteko, izaera integratua eta globala duen hiri-garraio publiko eta kolektiboaren alde egin duten apustuari jarriki.

Lanpostuei eusteko hartutako betebeharra honako hauen bitartez gauzatuko da:

Lehenengoa. Alderdien arteko akordioaren bitartez —Vitoria-Gasteizko Udala, TUVISA, eta TUVISAKo langileak—. Akordio horretan honako hau bermatzen da hirugarrenetik: enpresa-subrogazioa martxoaren 24ko 1/1995 lege-gintzako Errege Dekretuaren 44. artikuluan lege ezarritakoaren arabera egingo da. Dekretu horrek Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen du, garraio publikoko zerbitzuaren kudeaketa-sistemaren eta ustiapenaren oinordetzan aldaketa partziala edo osoa gertatuz gero dauden lan-baldintzei eutsiz, eta ondoriozko lan-presztazioa lanpostuen betetze-mailaren eraginpean geratzen da, Vitoria-Gasteizko hiri-garraioko zerbitzuaren enpresa-jardueraren barruan.

Bigarrena. Ustiapenaren emakida duen enpresak edo Toki Korporazioak eginiko balizko zerbitzuaren berrantolaketa dela-eta Gasteizko hiriko garraio publikoko zerbitzuan beren lanpostua galdu duten langileak Udal Sozietate eta Erakunde publikoetan berriz kokatzearen bitartez. Langileak berriz kokatzeko konpromisoa eraginkorra izango da zerbitzuaren ustiapenaren emakida duen enpresak kontratua aldi baterako hausten duen kasuetan ere, haustura horren arrazoia langileari egotzi ezin zaionean. Langile hori, ahal den neurrian, haren esperientzia eta prestakuntzari egokitutako lanpostu batean kokatuko da.

TUVISAKo langile hori berriz kokatutako lanpostuko ordainsariak aurretik enpresa horretan zuen lanpostuan jasotzen zituenak baino handiagoak badira, lanpostu berriko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du eta eraginak lanpostu horretan hasten den egunetik sortuko ditu.

Eraginpeko langileak Transportes Urbanos de Vitoria, SA enpresan esleitutako lanpostu berriko ordainsariak baino handiagoak baziren, bi soldaten arteko aldea Osagarri Pertsonal Iragankor eta ez-irengarri gisa ordainduko zaio eta zenbateko hori urtero igoko da udal sozietate eta erakunde publikoetako langileen ordainsariak igotzen diren ehuneko berean.

Toki korporazioak konpromisoa hartu du garraio zerbitzu publikoaren ustiapenaren aldi baterako hirugarren titularrek adierazitako kasuetan ezarritako langileen bermeak betetzen dituztela zaintzeko, egokiak diren administrazio-mekanismoen bitartez.

Bi alderdiek Enpleguari buruzko Alderdi anitzeko Mahaia eratzeko konpromisoa hartu dute. Mahai horretan Vitoria-Gasteizko hiri-garraioko zerbitzu publikoaren antolamenduari eta antolamendu-beharrei dagokionez plantillaren garapenari buruzko erabakiak alde aurretik eztabaidatuko dira.

**Eranskinak****I. eranskina 2. proposamena opor egutegia eta gehiegizko lanaldia**

TALDEA	BALIATZEKO ALDIAK		
1	Urtarrila	Uztaila	Irailaren 11tik 30era
2	Maiatza	Azaroa	Abuztuaren 1etik 20ra
3	Otsaila	Abuztua	Apirilaren 1etik 20ra
4	Martxoa	Iraila	Maiatzaren 11tik 30era
5	Martxoa	Iraila	Ekainaren 1etik 20ra
6	Ekaina	Abendua	Otsailaren 21etik martxoaren 11ra
7	Urtarrila	Uztaila	Urriaren 1etik 20ra
8	Maiatza	Azaroa	Abuztuaren 21etik irailaren 10era
9	Apirila	Urria	Ekainaren 21etik uztailaren 10era
10	Apirila	Urria	Uztailaren 11tik 31ra
11	Otsaila	Abuztua	Apirilaren 21etik maiatzaren 10era
12	Ekaina	Abendua	Martxoaren 12tik martxoaren 31ra

Ekainaren 1etik irailaren 30era bitarte hartzen diren egunak opor gisa zenbatuko dira beti.

Egutegia indarrean egongo da 2015eko abenduaren 31ra arte.

Nolanahi ere, egutegi hori edozein urtetan aldatu ahal izango da, betiere enpresak eta langileen batzarrak aldaketa horiek onartzen badituzte.

**II. eranskina. Orduko prezioa kalkulatzea**

Ordu bakoitzeko prezioa kalkulatzeko honako formula hau hartuko da oinarritzat:

$OLO * 16 / \text{Urteko lanaldia}$

Xedapen indargabetzailea

Azken xedapenetatik lehenengoa. Aurreko akordio, hitzarmen eta itunak, eta hemen xedatzen diren akordioekiko aurkakoak eta bateraezinak diren, eta akordioak mugatzen edo kontrajartzen dituzten maila bereko edo txikiagoko izaera kolektibo edo indibidualeko aginduak, akordio partzialak eta xedapenak indargabetzen dira.

2014ko soldata-taula (urteko lanaldia: 1592 ordu)

2014ko soldata-etaula (urteko lanadia: 1.592 ordu)

Kategoria	Taldia	Malla	Soldata		OLO	Parekatze-plusa		Ordugegi plusa	Produktibitate-plusa	Eginkizunak beretzagatiko eta gehitzagatiko plusa		Hirurteko plusa	Berezia	Kutxan entregatzea	Dirua erabilizagatiko kalte-ordaina	Lanaldi zatiua	Hitzamen-plusa
			Urtekoa	X16		X12	X16			X12	X16						
Giza balabideen buruzagitz	A	2	42.883,36	2.680,21					58,67								
Ofizial administrat	C	1	29.815,16	1.863,45		441,5			58,67								
Administrat laguntzalea	D	0	26.937,22	1.683,58		27,89			58,67								
Trafikoburua	B	1	41.220,51	2.576,28					58,67				644,07				
Begirtzailea	D	9	25.492,66	1.593,29				58,67									
Birkalkituko ikusatzalea	C	1	31.259,73	1.953,73					58,67								3,32
Gidari/hartzailea	D	1	26.937,22	1.683,58					58,67								3,32
Garaje gidaria	D	9	25.492,66	1.593,29				58,67									3,32
Mantentze-lanetako burua	C	7	37.900,25	2.368,77					58,67				355,31				
Ofizial mekanikaria	D	1	26.937,22	1.683,58					58,67								
Txapa, karrozena eta pinturako 1. mailako ofiziala	D	1	26.937,22	1.683,58					58,67								
1. mailako ofizial argiketaria	D	1	26.937,22	1.683,58					58,67								
Kopratzaile/zaintzailea (aparkalekuak)	E	7	22.810,70	1.425,67				58,67						86,90			
Garabi gidaria	D	8	24.154,40	1.509,65				58,67									
Piargintzako eta zerbizuetako gidari-mailako teknikaria	B	1	37.900,25	2.368,77					58,67								
Ekonomiko goi mailako teknikaria	A	2	42.883,36	2.680,21					58,67								

## 2014ko soldata-taula (urteko lanaldia: 1592 ordu)

Kategoriak	Taldeak	Maila	Hileko	Prestutasun plusa	Txanda aldatetaren plusa	2 txanda	3 txanda	Eguneko atsedenerenbora	Gaueko atsedenerenbora	Jaiegurekoa	Gaueko lanaren plusa	Nekagarritasuna	Gauron plusa	Gabon zaharreko Gaitxoria
					Eguneko	Lan egindako eguna	Lan egindako eguna	denbora	denbora	Ordua	Euro/ordu	X16	X16	X16
Giza balabdeen buruzagitza	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ofizial administratza	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administratza laguntzailea	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trafikoburua	B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Begiratzailea	D	9	-	-	-	-	-	5,64	-	8,01	4,00	-	20,82	-
Birkalkitatuak kuskatzailea	C	1	-	-	-	-	-	6,55	-	9,82	4,91	-	25,53	129,99
Gidari/hartzailea	D	1	30,00	8,80	9,36	17,30	5,64	8,46	4,23	8,01	4,00	-	22,00	129,99
Garajeko gidaria	D	9	-	-	9,36	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mantentze-lanetako burua	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ofizial mekanikaria	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Txapa, karozeria eta pinturako	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. mailako ofiziala	D	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78,02	-	-
1. mailako ofizial argiketaria	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kontratzaile/zantzailea (garajekoak)	E	7	-	-	-	-	-	4,78	7,16	7,16	3,58	-	-	-
Garabi-gidaria	D	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pilargintza eta zerbitzuetako erdi-mailako teknikaria	B	1	-	-	-	-	-	-	-	7,59	3,79	-	-	-
Ekonomia gai mailako teknikaria	A	2	-	-	-	-	-	-	-	7,16	3,58	-	-	-

Kategoria	Taldea	Maila	Oporak			Gorabeherak lizentzian								
			2 opor txanda egindako eguna	3 opor txanda egindako eguna	Jaieg. opor.	Gauko lana opor.	Gautxori opor.	Hitzarne neko plusa gorab.	2 txanda gorab. Lan egindako eguna	3 txanda gorab. Lan egindako eguna	Jaieguna Kgorab.	Gauko lana gorab. Euro/ordu	Gautxori gorab.	Apart. ord.
Giza balabideen buruzagitza	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ofizial administratza	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administratzaile laguntzailea	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trafikoburua	B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beciratzalea	D	9	-	-	0,89	0,44	2,30	-	-	-	8,89	4,45	23,12	32,03
Birkalkatutako kuskatzailea	C	3	0,37	-	1,09	0,54	2,82	3,68	-	-	10,90	5,45	28,35	39,27
Gidari hartzailea	D	0	0,37	1,03	0,94	0,47	2,43	3,68	10,39	19,22	9,40	4,70	24,43	33,84
Garajeko gidaria	D	9	0,37	1,03	0,89	0,44	1,03	3,68	10,39	19,22	8,89	4,45	28,02	36,37
Mantentze-lanetako burua	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ofizial mekanikaria	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,61	33,84
Txapa, karozeria eta pinturako 1. mailako ofiziala	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,61	33,84
1. mailako ofizial argiketaria	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,61	33,84
Kontratzaile/zaintzailea (garakalekuak)	E	7	-	-	0,79	0,40	-	-	-	-	7,96	3,98	25,07	28,66
Garabi-gidaria	D	8	-	-	0,84	0,42	-	-	-	-	8,42	4,21	26,55	30,34
Pilargintzako eta zerbituetako erdi-mailako teknikaria	B	1	-	-	0,79	0,40	-	-	-	-	7,96	3,98	25,07	28,66
Ekonomiko goi mailako teknikaria	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-