



Hitzarmen Kolektibo hau Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos S. A. (aurrerantzean ET / FV) Sozietate Publikoaren Zuzendaritzaren ordezkariak eta, langileen aldetik, ELA, CCOO, UGT, LAB, ESK eta CGT Zentral Sindikalek itundu dute.

LEHEN KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Euskal Herriko Autonomia Erkidegoaren eremuan enpresaren jarduera garatzen duten ET / FVko lan-zentru eta egoitza guztietan jarriko da indarrean, jadanik eratuta dituenetan eta aurrerantzean era ditzakeenetan.

2. artikulua.– Langileen-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau I. Eranskinean biltzen den plantilako langile guztiei dagokie.

3. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmen honen iraupena 2003ko urtarrilaren 1etik 2003ko abenduaren 31ra bitartekoa izango da, sinatzen den eguna kontuan hartuko ez delarik, bere atal edo kontzepturen batean beste irizpide berezirik ezartzen ez bada.

Hitzarmen Kolektibo hau bere ordezeko berri bat indarrean sartu arte luzatuko da eta automatikoki salatuko da 2003ko urriaren 1ean.

4. Artikulua.– Hitzartutako baldintzen helburua eta izaera.

Hitzarmen Kolektibo honen arau eta erabakiek ET / FVn zerbitzua betetzen duten langileen lan harremanak arautuko dituzte, indarrean dagoen bitartean.

Hitzarmen honen baldintzek multzo osoa eta zatiezina osatzen dute. Beraz, arau bat ere ez da indarrean sartuko guztiak batera ez badira onartzen.

Hitzarmen honetan ezartzen diren hobekuntza ekonomikoak beste lege-arau edo arau konbentzional baten bidez onar zitezkeen ordain altxapenak xurgatu eta konpentsatuko ditu. Xurgapena konpentsatzeko Hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz sortutako

egoera eta beste edozein arairen aplikazioak sortutako egoera alderatuko dira oro har eta urteko zenbaketa kontuan hartuz.

Administrazio Publikoak Hitzarmen hau onartuko ez balu edo klausularen bat aldatuko balu, edo dagokion Jurisdikzioak hauetako bat edo hauetako batzuk balio gabe aldarrikatuko balitu, indarrik gabe geratuko da bere osotasunean eta Batzorde Negoziatzaileak bere edukia berraztertu egin beharko du.

5. artikulua.– Langileen konpromisoak.

Hitzarmen hau indarrean jartzeak orokorrean eta aurrekoekin alderatuz dakartzan hobekuntzen truke, langileek ondorengo konpromisoak hartzen dituzte:

1.– Lanaren antolamenduaren araberrako produktibitatearen igoera orokorra.

2.– Absentismoaren jaitsiera.

3.– Bi alderdiek onartzen dute eta adosten dute EuskoTrenek, bezeroaren beharretara egokitutako kalitate zerbitzua eskaintzeko, une bakoitzean sortzen den zerbitzu eskaerari erantzun azkar bat emateko gaitasuna emango dion ahalmen antolatzailer malgua behar duela, Hitzarmen honetan ezartzen diren prozedura eta arauak kaltetu gabe.

4.– Era berean, instalakuntzen eta giza baliabideen optimizazio hobea lortzearen, lana baldintza desberdinetan egiteko aukera emango duten formulak egokitzearren beharra onartzen da, gaur egungoak osatuz eta denen artean itunduz.

6. artikulua.– Lehenespen Arautzailea.

Hitzarmen honen arauak lehentasun eta hobespen izaeraz jarriko dira indarrean beste edozein arau edo lege-xedapenaren aurrean.

Aipatzen ez diren kasuetan Arautegi Nazionala, Langileen Estatutua eta goragoko lerruneko edozein arau aplikatuko da.

BIGARREN KAPITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

7. artikulua.– Irizpide orokorrak

Kapitulu honen xedea ET / FVko langileentzako baldintza ekonomikoak finkatzea da.

Sozietate Publiko honetako langileen ordainsariak 2003ko urtean %2 igoko dira.

Halaber, 367.043,- eurotako fondoa sortuko da, aurretik aipatutakoa osatzeko, aldi baterako plusetan eta kontzeptu aldaturretan, hori guztia garatuko diren lana antolatzeko sistemen aldaketan ondorioz, zertarako eta modernizazioari, arrazionaltasunari eta zerbitzua eskaintzerakoan lortu beharreko ekoizpenari eta kalitateari dagokionez aukera gehiago lortzeko.

2003. urterako soldata-taulen balore ekonomikoak ondorengo atal bakoitzean garatuko direnak izango dira.

8. artikulua.– Balorazio-soldata.

Balorazio-soldata kontzeptupean ondorengo kantitateak banatuko dira, urteko hamabi hilekotan, soldata-maila bakoitzeko:

EURO / HILEAN

2003

10. Maila 1.703,53

9. Maila 1.604,40

8. Maila 1.510,21

7. Maila 1.417,00

6. Maila 1.352,03

5. Maila 1.283,84

4. Maila 1.215,95

3. Maila 1.165,01

2. Maila 1.114,05

1. Maila 1.063,08

9. artikulua.– Antzinasuna.

ET / FVko langileek urtean hamabi hilekotan jasoko dute ondoren zehazten den osagarria Enpresan daramaten lau urteko epe bakoitzeko.

Antzinasun osagarri hau lau urteko aldi bakoitza betetzen den seihileko naturalaren lehen egunetik hasita ordainduko da.

EURO LAU URTEKO

2003

10. Maila 41,59

9. Maila 39,43

8. Maila 35,96

7. Maila 32,25
6. Maila 32,25
5. Maila 32,25
4. Maila 28,67
3. Maila 28,67
2. Maila 27,25
1. Maila 27,25

10. artikulua.– Aparteko ordain-saria.

Aparteko ordain-sari gisa, ondorengo balore taulako soldata-mailaren araberako 2 hileko emango zaizkio langile bakoitzari, antzinasuna ere gehituz. Urte bakoitzeko ekaina eta abenduko nominetan kobratuko dira, lehena urtarrila-ekaina epeari dagokiolarik eta bigarrena uztaila-abendua epeari.

EUROAK

2003

10. Maila 1.703,53
9. Maila 1.604,40
8. Maila 1.510,21
7. Maila 1.417,00
6. Maila 1.352,03
5. Maila 1.283,84
4. Maila 1.215,95
3. Maila 1.165,01
2. Maila 1.114,05
1. Maila 1.063,08

11. artikulua.– Ardura plusa

Zuzendaritzak, Hitzarmen honen ordainekiko arrazionaltasun eta proportzionaltasun muga batzuen barru, ardura edo prestasun handiagoko karguak izan eta aparteko

lanaldia, atsedenari kendutako orduak eta abar kobratzen ez duten langileei ordaindu egingo die kontzeptu hauen bitartez.

Kontzeptu hau ezartzen diren helburuen betetze maila, Enpresaren egitasmoan taldearen integrazioa, lortutako emaitzak eta abar kontuan hartuz, Zuzendaritzak LPBean sartuta ez dauden langileei buruz egiten duen Azterketaren emaitza da.

Kontzeptu hauen kobrantza bateragarria da gaukotasun prima eta larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteagatik jasotzen den primaren kobrantzarekin, zerbitzu koadroaren arabera baldintza horietan lan egiten duten langileentzat, 10. mailako langileriarentzat izan ezik.

Kontzeptu honen zenbatekoa, guztira, ezin izango da 2002. urtean ordaindutako zenbatekoa baino altuagoa izan, alderatzen diren aldi bietan berdintasuna lortzeko, langileen kopurua eta hauen antzinasunari dagokionez, baita lanaldiari zein gainerako lan baldintzei dagokienez ere.

12. artikulua.– Prestasun plusa

Kontzeptu hau, aurrekoarekin bateragarri ez dena, soldata-kontentsazio irizpideen emaitza da, eta beraz, beste soldata-mailetako langileen artean ere bana daiteke, beti ere alderdien arteko adostasuna baldin badago.

Kontzeptu honen zenbatekoa, guztira, ezin izango da 2002. urtean ordaindutako zenbatekoa baino altuagoa izan, alderatzen diren aldi bietan berdintasuna lortzeko, langileen kopurua eta hauen antzinasunari dagokionez, baita lanaldiari zein gainerako lan baldintzei dagokioenez ere.

13. artikulua.– Txartel salmentaren prima.

Kontzeptu hau jasotako diru-kantitate edo bidean zehar saldutako tituluen arabera kobratuko da.

Trenetan ikuskatze funtzioa edo gidari-kobratzaile lana betetzen duten langileei dagokie eta ondorengo baldintzen arabera ordainduko zaie prima hori:

a) Trenetan ikuskatze funtzioa.

– Txorierriko lineetan, bidean jasotako kopuruaren %14,58.

– Bilbao-Hendaia linean eta adarretan, %11,66 aplikatuko da diru kopuru berean.

Dena den, tarifa igoera bat gertatuko balitz, portzentaia hori kopuru berdinean jaitsiko litzateke, horrela langileek orain arteko diru kopuru berdina jaso dezaten. Izan ere, portzentaia hori Hitzarmenaren igoeran gehituta dago jadanik.

b) Gidari-kobratzailea

– Gidari-kobratzaileak 0,01325 euro jasoko ditu saldutako txartel arrunt bakoitzeko.

– Leioan egoitza duten langileek hamar txartel arrunten balioa jasoko dute saldutako bonobus bakoitzeko.

– Urolako autobus zerbitzuan txandak egiten dituzten langileek bi txartel arrunten balioa jasoko dute saldutako txartel bakoitzeko.

Prima hau kalte-diruaren ordezkua da eta txartelen salmenta eta horren aurretik eta ondoren burutzen den eragiketa osagarrien ordaintzat hartzen da.

14. artikulua.– Absentismo gehigarrikoen prima.

Absentismo gehigarrikoen primak lan txandei, lana burutzeko egoitzei, zerbitzu koadroen aplikazioari eta abarri buruzko definizio ezaren egoera konpentsatzeko izango dira.

Prima hau, batik bat, absentismo egoerak betetzen aritzen diren langileek jasoko dute, hau da:

1) Zerbitzu Koadroan hilean absentimoko hiru egun gutxienez dauzkaten langileek kobratuko dute prima hau, lanbide-kategoria alde batera utzita.

2) Halaber, lanpostuan Absentismoko gehigarri-izendapena duten langileei ere prima hau ordainduko zaie.

3) Bestalde, oporretarako gehigarriak diren langileei prima hau ordainduko zaie, oporraldia hasterakoan, bete beharreko oporretako txandak grafiatuta ez dituzten hilabeteetan, edota zerbitzuak hala eskatuta, grafiatuta dauzkaten txandak ezin dituztenean bete. Kasu hauetan, absentismoko gehigarritzat hartuko dira ondore guztietarako.

Primaren zenbatekoa hileko 71,40 eurotako izango da. Prima hau bateraezina izango da txanda aldaketarekin.

15. artikulua.– Gidatzeko baimenaren prima.

Kontzeptu hau antolakuntzari buruzko arrazoiengatik eta Zuzendaritzaren irizpidearen arabera aplikatuko zaie traktore, tren-unitate, lanerako tren, autobus eta langileriaren garraiorako ibilgailuak gidatu behar diren zentru kolektiboetara eta pertsonetara.

Edonola ere, baimenak prestakuntza eta gaitasun progak eskatuko ditu aurrez.

Aipatu ibilgailuak gidatzeko baimena duten pertsonetara eta baimen hori indarrean dagoen bitartean, hileko 19,40 euro jasoko dituzte eta beste 3,26 euro gidatze funtzioa burutzen den egun bakoitzeko.

Tailerretako langileen funtzioen artean material mugikorra gidatzea ere sartzea erabaki da, gidatze hori tailerraren eremuan egiten bada (kotxe tokien barrualdea, trenbide lautada eta probetarako bidea). Prima hau, gidatzea trenbide orokorrean burutzen den kasuetan jasoko da.

Halaber, geltoki nagusietako edota trenen egoitza - geltokietako langileen funtzioen artean material mugikorra gidatzea ere sartuko da, gidatze hori geltokiaren eremuaren barruan egiten bada.

Bi kasuetan, aurretik prima hau jaso ohi duten langileek bermatuta izango dute prima finkoaren kobrantza "berme pertsonala" kontzeptuaren baldintzetan.

Bideko arduradunek eta lehen mailako langileek lanerako trenak gidatuko dituzte eta trenbidearen kontserbazio mekanizatuko langileek, langileria, ordezeko piezak eta abarrak garraiatzeko furgonetak. Kasu hauetan gidatzearen prima jasoko dute.

16. artikulua.– Gaukotasunaren prima.

22:00ak eta 6:00ak bitarteko epean lan egindako orduak gau-lanaldi arruntaren araberako ordainketa izango dute, ondoren zehazten den moduan, soldata mailak kontuan hartzen ez direlarik:

a) Gaueko lanaldia lanaldi arruntaren %75a baino laburragoa denean.

b) Gaueko lanaldia gutxienez lanaldi arruntaren %75ekoa denean.

EURO gaueko EURO gaueko ordu

ordu bakoitzeko bakoitzeko

a) b)

1,34 2,35

17. artikulua.– Larunbat, igande eta jaiegunetako prima.

Igande eta jaietan edo larunbat eta jaizubietan lan egiten duten agente guztiak eguneko zehazturiko diru kopuruak jasoko dituzte. Lanaldia osoa izango ez balitz, kopuru hori hainbanatu egingo litzateke.

Igandeak / Jaiegunak 27,49

Larunbatak / Jaizubiak 13,74

18. artikulua.– Lanaldien arteko denboraren prima.

Prima honek zerbitzua utzi eta hurrengo egunean berriz hasi arterako 10 orduko atsedenaldiaren murrizketa konpentsatuko du. Hau gertatzen den lanaldi bakoitzeko eta lanaldien arteko tartea murriztea posiblea den lanpostuetarako, ondorengo diru kopuruak ordainduko dira:

Zenbatekoa eurotan

10 orduko atsedena dia —

9 orduko atsedena dia 4,58

8 orduko atsedena dia 9,16

7 orduko atsedena dia 13,75

19. artikulua.– Premiazko konponketa brigadak.

Premiazko konponketa brigadak helburu nagusitzat urte osoan barrena eta mantenimendu zerbitzurik ez dagoenean garraio zerbitzua ziurtatzea duten lan taldeak dira.

Lanaldiaren luzapenaren ondoriozko lanorduak ez dira P.K.B. ordu gisa ulertuko, Urteko Zenbaketaren arabera burutuko dira. P.K.B. orduak ez dira Aparteko Lanaldi gisa hartuko, baina bai P.K.B. ordu gisa, eta ez dira Urteko Zenbaketan sartuko.

Eguneko lanaldia amaitu ondoren langilearen zerbitzuak eskatzen baldin badira, egin beharreko lanordu horiek P.K.B. ordu gisa ulertuko dira.

Premiazko konponketa brigadak Mantenimendu Sailetik edo, Zuzendaritzak beharrezko ikusten baldin badu, beste edozein Sailetik datozen langile bolondresek osaturik egongo dira. Langilerik izango ez balitz, txandak egingo dira bitarteko agintariek hautatutako langileen artean, gutxienez plantila osoaren %75arekin. Derrigorrezko izaera izango du, beharrezko errotazioa gordez.

Langileria hori zehazten den sistemaren estaldura gunearen mugen barruan mensafono baten bidez aurkitzeko moduan egongo da. Honela banatuko da, lineaka:

– Bilbao, Txorierrri, Hendaia eta adarrak

Seinaleztapena : 4

Elektrifikazioa : 3

Instalakuntza finkoak : 3

Durangoko tailerra : 3

Errenteriako tailerra : 2

Lutxanako tailerra : 2

Leioako tailerra :1

Zumaiako tailerra : 1

Ordainketak.

Aurkitzeko moduan egoteagatik edo prestasunarengatik 98,77 euro ordainduko dira asteko, nahiz eta lan efektiborik ez egin.

Premiazko konponketa brigadetako langileria derrigorrez joango da dagokion Aginte Postuak eskatzen dion tokira eta mota guztietako lanak burutuko ditu, Enpresan duen lanpostuaren betebeharrak beste batzuk izanik ere.

Halaber, 17. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteagatik ematen den prima ere ordainduko da, eguneroko lanalditzat asteko batez besteko lanaldia hartuko delarik.

P.K.B. etako langileek eta Enpresako Zuzendaritzak eskatutako langile laguntzaileek 17,72 euro kobratuko dituzte lan egindako orduak PKB zerbitzu bat betetzera joaten direnean, lan ordu bezala hartuz egoitzara iristen diren unetik bertara itzuli arteko denbora.

9 ordu ezartzen dira azken PKB zerbitzutik hurrengo mantenimendu-lanaldi arruntaren hasiera arteko atsedeen denborarako. Lanaldi batekin bat egiten duten atsedeen orduak ordaindutako baimena bezala hartuko dira. Azken PKB zerbitzuaren amaiera goizaldeko hiruretan baino beranduago izaten baldin bada, hurrengo eguneko lanaldia ordaindutako baimen bezala hartuko da, eta ezin izango da aparteko orduekin konpentsatu.

20. artikulua.– Hainbanapen orduak.

Lanalditik kanpoko zerbitzurik gabeko bidaietarako hainbanapen orduen zenbatekoa 4,18 euro/orduko izango da:

21. artikulua.– Aparteko lanorduak.

Aparteko lanorduak desagertarazteko helburuarekin bat etorriz, Aparte Orduak ordainduko dira, borondatezko prestasunik ez dagoen kasuetan eta Prestasun egunen kopurua egoitza horretako zerbitzuak dituen beharrei erantzuteko nahikoa ez denean. Borondatezko prestasuna dagoenean, langileak erabakiko du aparteko ordu gisa ordaintzea edo Urteko Zenbaketaren barruan sartzea.

Aparteko Orduen ordainketa ez da inoiz bateragarri izango atsedeneko derrigorrezko prestasun primaren ordainketarekin.

Aparteko lanorduen zenbatekoak ondorengoak izango dira:

EURO

9. Maila 11,05

8. Maila 10,23
7. Maila 9,73
6. Maila 8,77
5. Maila 8,22
4. Maila 8,04
3. Maila 7,90
2. Maila 7,52
1. Maila 7,39

22. artikulua.– Kalte-dirua.

Kontzeptu hau hilerro jasotako diruaren arabera eta aurrerago azaltzen den balore taularen arabera ordainduko da.

Kontzeptu hau Geltokiburu, Txartel Saltzaile eta Txartel Saltzaile funtziotan dagoen Aginte Postuko Operadore funtzioak betetzen dituzten langileek jasoko dute.

Ondorengo eskala ezartzen da:

EURO

150,25 euroatik 300,51 euro tara 3,20

300,52 euroatik 601,01 euro tara 8,23

601,02 euroatik 1.202,02 euro tara 9,88

1.202,03 euroatik 1.803,04 euro tara 15,33

1.803,05 euroatik 3.005,06 euro tara 22,31

3.005,07 euroatik 4.507,59 euro tara 26,34

4.507,60 euroatik 6.010,12 euro tara 29,75

6.010,13 euroatik 7.512,65 euro tara 33,47

7.512,66 euroatik 9.015,18 euro tara 37,22

9.015,19 euroatik 10.517,71 euro tara 40,93

10.517,72 euroatik 12.020,24 euro tara 44,61

12.020,25 euroatik 15.025,30 euro tara 52,03

15.025,31 euroatik 18.030,36 euroara 59,43

18.030,37 euroatik aurrera 66,89

23. artikulua.– Dietak.

Dietak gastuen konpentsazio izaera izango du eta, beraz, ez da legez soldatatzat hartuko.

Kontzeptu hau ondorengo baldintzen arabera banatuko da:

1.a Dieten zenbatekoak ondorengo kopuruetan finkatzen dira:

a) Egoitzatik 6 kilometro baino urrunagora egindako joan etorria 8,10 euro.

b) Egoitzatik 12 kilometro baino urrunagora egindako joan etorria 13,51 euro.

c) Egoitzatik 24 kilometro baino urrunagora egindako joan etorria 27,02 euro.

d) Egoitzatik 48 kilometro baino urrunagora egindako joan etorria 40,54 euro.

c) eta d) ataletako dietak joan etorriaren erdiko atsedendietan ere ordainduko da.

2.a Mantenimendu Sail eta Zerbitzu Zentraletako langileek 4 kilometro baino urrunagora joan eta egoitzara bazkaltzera itzultzen ez direnean kobratuko dute 1. (a) puntuan ezarritako dieta, hau da, eguerdian amaitzeko ordua arte lanean aritu eta arratsaldean, hasteko orduan, toki berean jarraitzen dutenean.

3.a Lanalditik kanpoko joan etorri eta itxaronaldi denborak hainbanapen lanaldi bezala ulertuko dira, kilometro edo frakzio bakoitzeko 5'tan, joan etorriaren luzera, lanean ari den egoitzaren eta bere lan egoitzaren artean dagoen distantzia ofiziala izango delarik. Mantenimendu Sailekoak salbuespena izango dira, bere lanaldia luzatzen den bakoitzean aparteko lanordu bezala ordainduko zaie eta.

Zenbaketa hori zatika egingo da, hau da, tramu bakoitza aparte zenbatuz, eta hauek bateraezinak izango dira ondoren adierazten den bezala:

0 km-tik 6 km-ra

6 km baino gehiagotik 12 km-ra

12 km baino gehiagotik 24 km-ra

24 km baino gehiagotik 48 km-ra

beti ere, gehienez 3 _ hainbanapen ordu.

4.a 48 km gorako joan etorria 15 egunetan jarraian egiten den bakoitzean, asteko atsedendiez gain, soldatadun lizentzia egun bat hartzeko eskubidea izango da.

Lizentzia hori ezin izango da ekonomikoki konpentsatu.

5.a Egoera berezietan dieta kontzeptua gastu ordainduen kontzeptuaz ordezkatu daiteke.

6.a Kendu egiten dira dieta edo destakemendu gurutzatu edo biziozkoak.

7.a Mantenimendu Saila eta Zerbitzu Zentraletako langileei, Enpresak erraztutako garraio bideez baliatzen direnean eta joan etorriaren distantzia edozein izanda ere, bazkarirako 8,10 eurotako dieta eta afarirako beste 8,10 eurotako dieta ordainduko zaie, egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu egin behar bada egoerak horrela eskatzen duelako. Ez dute, beraz, c) eta d) ataletako dietarik kobratuko.

8.a Langileak eskatuz edo langile eta zerbitzuaren artean horrela adostu denean bizilekura eramaten baldin bada, ez zaio artikulua honetan aipatutako dietarik ordainduko.

24. artikulua.– Berme pertsonala.

Kontzeptu hau gaur egungo kopuru berberan ordainduko da, eta indarrean dagoen bitartean finko eta aldaezina mantenduko da.

Kontzeptu honen ordainketa sortu zuen hasierako arrazoia desagertzen baldin bada, desagertu egiten da, baita ere, jasotzeko eskubidea.

Berme pertsonalaren kontzeptua kobratzen duten langileek kontzeptu horren 24 hileko kobratzeko aukera izango dute, horren ondoren eskubide hori bertan behera geratuko delarik. Maila igoera, erretiro eta abarregatik kontzeptu hau jasotzeko eskubidea aukera hori hartu eta 24 hilabete baino lehenago etengo balitz, jasotako diru kopuruaren soberakina deskontatu egingo da. Aukera bera izango dute edozein arrazoi dela eta berme pertsonalaren kontzeptua jasotzera iristen diren langileek.

HIRUGARREN KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKUNTZA ETA LANALDIA

25. artikulua.– Lanaldia.

Lanean eman beharreko lanaldia, urte osoko zenbaketan 1.592 ordukoa izango da 2003an, bai "zerbitzu koadroetan" sartuta dauden langileen eta baita "lan egutegiaren" arabera aritzen diren langileen kasuetan. Ordu kopuru horretatik kanpo daude administrazioako langileak, zeren, "ad personam", orain arteko 1.575 orduko lanaldiarekin jarraitzen baitute.

Zuzendaritzara atxikitako langileek (idazkariak eta txoferra) behar den ordutegi eta lanaldia beteko dute, indarrean dagoen legediaren arabera. Beraz, kasu berezietan baino ez zaie 11. artikulua aplikatuko.

Koadroetan sartuta ez dauden langileak (zerbitzu orokorrak, mantentze lanak...) asteleheneetik ostiralera beteko du bere lanaldia, eta urteko lan-egutegiaren bitartez

ezarriko zaio bete beharreko ordutegi zehatza. Mantenimendu txandaren kasuan, aurretik erabaki zen bezala, astea igande eta astelehen arteko gauean hasiko da.

Zerbitzu Koadroetan sartuta ez dauden langileen kasuan, lan denboraren prestasuna lanaldiaren luzapenetan isla daiteke, zerbitzuaren irizpideen arabera, dauden beharrei erantzun ahal izateko, gehienez 40 ordu urtean, gehienez 3 egun hilean eta gehienez 6 ordu astean (bi ordu egunean gehienez). Ordu horiek zerbitzuarekin ados jarriz berreskuratuko dira (ordu x ordu), udatik, Aste Santutik eta Eguberrietatik kanpo. Prestasun edo baliagarritasun hori ez da erabiliko gaueko txandan.

Horrela egingo da koadroen menpe dauden langileentzako urteko lanaldiaren garapena :

– 43 astetan.

– Beste 6 astek opor izaera izango dute, eta zatitu ezinak izango dira. Beste 3 aste urtean barrena egindako zenbaketa soberakinei eta egunez aldatutako jaiegunei dagozkie

Oporrak edo egunez aldatutako jaiegunak hartu baino lehen L.E.I. (Lanerako Ezintasun Iragankorra) egoera sortzen baldin bada, jai hartzearen hasiera bertan behera utziko da eta egunez aldatuko da. L.E.I. egoera jai egunak hasi eta gero sortzen baldin bada, L.E.I. egoerarekin bat egiten duten egunak jadanik hartutako egunak bezala hartuko dira.

Langile bakoitzak lanean emandako lanorduen zenbaketa eramango da.

26. artikulua.– Oporrak.

Oro har, koadroen menpeko lan antolaketa ez duten ET / FVko langile guztiek astelehenetik ostiralerako 25 lanegunetako opor epea izango dute, antzintasuna eta lanpostua edozein izanda ere.

Koadroen menpe dauden langileentzako opor epea 42 egun naturaletakoa izango da, larunbat, igande eta jaiegunetan atseden hartzen dituztenentzat izan ezik. Hauen opor epea astelehenetik ostiralerako 25 lanegunetakoa izango da.

26.1.– Koadroen menpe ez dauden langileen oporrek hartzeko modua urteko lan egutegietan garatuko da.

Oporretako poltsa Enpresaren eskariz oporrak urriaren 1 eta maiatzaren 31 bitartean hartu behar direnean bakarrik ordainduko da. Oporrak gutxienez aste beteko epeetan banatu ahal izango dira, beti ere zerbitzuaren beharrak hori posible egiten baldin badute. Oporraldiak lanaldiaren berreskurapenarekin bat egiten badu (uda, jaizubiak, etab.) berreskuraketa hori aurretik eta ondoren egin beharko da, Enpresaren eskariz ez bada behintzat. Kasu horretan Enpresaren kontura izango da.

26. 2.– Oporrak urriaren 1 eta maiatzaren 31 bitartean hartzen dituzten koadroen menpeko langileek 166,62 eurotako konpentsazio ekonomikoa jasoko dute OPOR POLTSAREN kontzeptupean.

26. 3.– Langile guztientzako oporren ordainketa egiterakoan kontzeptu finkoetz gain, ondorengo kontzeptu aldakorrak ere izango dira kontuan OPORREN PRIMAN: txartel salmentaren prima, larunbat, igande eta jai egunetako lanaren prima eta lanaldien arteko denboraren prima.

Lanpostu diferentzia ez da oporretan ordainduko, maila altuagoan urteko lanaldiaren gainean lan egindako ordu bakoitzeko ordaintzen delako.

Aurreko paragrafoan aipatutako batez bestekoa oporraldiaren hasieraren aurreko hamabi hilabete naturalak kontuan hartuz egingo da, aurreko urteari dagozkion hilabeteen zenbatekoak ere kontuan hartuz.

26.4.– Koadroen menpe dauden langileen opor egutegiak azaroan barrena ezartzen dira, Zerbitzu mailan, eta Batzorde Iraunkorrek hartuko du parte eginbehar horretan, errotazio irizpidea kontuan hartuz.

Ahalegina egingo da autobusetako langileriaren opor txanda udan izaten, zerbitzuak posible egiten baldin badu, behintzat.

26.5.– Enpresan hasi berriak diren langileei dagokienez, plantilan sartu diren egunaren arabera kalkulaturako egun proportzionalak izango dituzte opor.

27. artikulua.– Lanpostuen sailkapena

Gaur egun etengabe gertatzen ari diren teknologia eta antolakuntza aldaketei erantzuna eman eokitu ahal izateko Enpresak dituen behar berrietara egokitzeko asmoz, bi aldeek gaur egungo antolakuntza markoa osatzea erabakitzen dute, esperientzia pilotua indarrean jarriz. Esperientzia pilotu hori, hasieran, hurrengo lanpostu edo sailkapenen baterakuntzan oinarrituko da :

- Aginte Postuko Operadorea
- Tren Agentea
- Makinista-Motorista
- Treneko Burua
- Informazio / Geltokiko Operadorea

- Geltokiburua
- Geltokietako laguntzailea
- Geraleku Arduraduna
- Ikuskatzailea

Esparru honetan, Batzorde Parekidea izango da esperientzia berri hori garatu eta pausoz pauso indarrean jarriko duen organoa. Berori indarrean jartzeko eta garatzeko ezinbestekoa izango da Batzorde Parekideak akordioa lortzea. Azpimarratu egin behar da pertsona bakoitzarentzat borondatezkoa izango dela esperientzia berrian sartzea.

Ondoren, Batzordeak planteatu diren esperientziak baloratu egingo ditu, eta, horrela, aurretik adostasuna lortuz, antolakuntza sistema berria Enpresako beste maila batzuetara eraman ahal izateko.

Lan postuek bere horretan jarraitzen dute, sistemaren euskarri gisa, eta izaera dinamikoa izango dute, Enpresaren eboluzioak ekarriko dituen behar berrietara egokitu ahal izateko.

Esparru berri horri esker errazagoa izango da langileen eboluzioa gaur egun bizi duten egoeratik egonkortasun funtzional eta geografikoan lagunduko duten lanpostu berrietara, behin betiko egoeretara. Sistema berria ez da erabiliko funtzio polibalentziak ezartzeko.

Lehiaketa-oposizio baterako deialdia egin aurretik, Batzordeak, aipaturiko maila bereko kategorien barruan egon daitezkeen eskaerak hartuko ditu kontuan. Langileak jada lanpostu berrian aritzeko gaitasuna erakutsia izango dute, prestakuntza ikastaroa gainditu ondoren edota jarduera berriaren garapenaren eboluzioai buruzko txostenaren bitartez, eta, aldi berean, dagokion proba garaia gainditurik izan beharko dute.

28. artikulua.– Plantila

ET / FVko plantilari dagokionez, ondorengo ezartzen da:

– ET / FVko plantila, plantila teorikoaren eta errearen artean desfaserik izan ez dadin, dinamikoa izango da, une bakoitzean teknologia berriei, antolakuntza sistemei, ustiapen bitarteko berriei, zerbitzuen eskaintzaren ondoriozko aldaketei eta abarrei egokituta egongo delarik.

Zentzu honetan, erreferentzia plantila azkenik negoziatu dena izango da, gertatutako aldaketak eta bere garapena behar bezala baloratu egin beharko delarik, modu horretan une bakoitzean dagoen plantila erabaki ahal izateko.

Aurrekoaz gain, plantilaren bolumenak urtean behin berrikusiko dira, adostutako lanaldira eta bere kalkuluan eragina duten gainontzeko faktoreetara egokituz. Bere garapen naturaletik sortutako plantila bolumen minimo bat mantenduko da.

– Koadroen menpeko plantila, une bakoitzean eta zerbitzuaren beharren arabera, eragin guztiekin, baita sor daitezkeen lan-baldintzen aldaketetarako ere, Batzorde

Iraunkorraren ordezkaria den Koadroen Batzordeak erabaki eta onartzen duena izango da.

– Gaixotasunek eta lan istripuek eragindako absentismoa bakarrik hartuko da kontuan plantila dimentsionatzerako orduan.

– Koadroen menpe ez dagoen plantilari dagokionez, une bakoitzeko beharren arabera zehaztuko da eta Batzorde Iraunkorrek onartuko du.

– Inbertsioak onartzeko orduan eta teknologia berriak edo ustiaketa bitartekoak sartzeko egin beharreko ikerketak egin ondoren Lan Instrumentazio Batzordeak plantilan izan dezakeen eragina aztertuko du eta horren ondorioz jasoko dituzten langile guztientzako prestakuntza plangintzak ezarriko ditu.

– Hitzarmenaren sinaduran, bi alderdiek bitarteko propioekin azpikontrataturiko lanak burutzearen bideragarritasuna aztertzeko konpromezua hartuko dute. Adostasuna lortuz gero, epeak, beharrezko bitartekoak eta lan horiek aurrera eramateko baldintzak ezarriko dituzte.

Langileak soberan egongo balira eta plantilan sartzeko modurik ez, lanpostua betetzeko orduan lehentasuna izango dute ET / FVn egin daitezkeen langileen kontratazioetan edo zerbitzuen azpikontratazioetan.

29. artikulua.– Soberan dagoen langileriaren baldintzak.

1.– Soberan dagoen langileriaren zehaztapena.

Aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera, bere lanpostua desagertu egin delako edo bere kategoriari dagozkion funtzioak ezabatu egin direlako bere lan-egoitzan lanpostuaren plantilan tokirik ez duten langileak soberan daudela erabakiko du Enpresak.

Langileen legezko ordezkariak erabaki hori onartuko ez balute, hamabost (15) egunetako negoziaketa epea irekiko litzateke.

2.– Soberan dauden langileen betebeharrak eta eskubideak.

Soberan dagoen langileria antzeko edozein lanpostutan sor daitezkeen hutsune guztien eskatzaile tazitua izango da.

Antzeko lanposturen batean hutsunerik egongo ez balitz, bere soldata maila bereko edo baxuagoko hutsuneak eskainiko zaizkio.

Egoitza desberdinetan hutsuneak daudenean, soberan dagoen langileak norako berria aukeratzeko eskubidea izango du, eta ohiko egoitza gertuen dagoen hutsuneari dagokion lekualdatze kalte-ordaina jasoko du.

Era berean, soldata maila desberdinetako hutsuneak daudenean, maila berria aukeratzeko eskubidea izango du. Eskubide hau betetzerakoan jatorrizko lanpostuaren antzeko maila bat aukeratuz gero, jatorrizko mailaren ordainketa kontzeptu finkoak mantenduko dira. Aukeratutako lanpostuaren maila jatorrizkoaren antzekoa ez baldin bada, jasoko duen soldata eskala berriaren arabera izango da, eskalen arteko diferentzia bezalako diru kopurua gehituta. Kontzeptu finko guztiak barne egongo dira eta diferentzia hori betirako mantenduko da, maila igoera bat gertatzen ez bada, behintzat. Orduan, diferentzia hori jaitsi egingo da dagokion diru kopuruan.

Langileak hutsunerik ez betetzea erabakiko balu, Enpresak hutsik dagoen lanpostu batera destina dezake, azken parrafoan jasotako tratamendu ekonomikoa aplikatuz.

Elkartze hauek lehentasuna izango dute beti borondatezko leku aldatze eta maila igoeren aurretik, eta kasu bakoitzari dagokion lanbide birmoldatzearen bitartez burutuko dira.

Horretarako bere gaitasuna erakutsi beharko du prestakuntza epe baten ondoren. Gaitasunik erakutsiko ez balu, bere trebetasunekin bat datorren lanpostu bat emango litzaioke.

Langilea bere lanpostua aldatuz beste leku batean sartua izan baldin bada, aurreko egoerara itzultzeko eskubide osoa izango du jatorrizko egoitzan hutsuneak sortzen direnean.

Itzulera bost (5) urte igaro ondoren egiten bada, gaitasun azterketa bat gainditu beharko du hutsunea betetzeko gai dela erakusteko.

3.– Lehentasuna.

Soberan dauden langileak zeintzuk diren erabakitze eta leku aldaketetarako ondoren agertzen den kategoria, espezialitate eta egoitza lehentasun ordena hartuko da kontuan:

- Kategorian antzintasuna.
- Enpresan antzintasuna.
- Kategoria eskuratzeko probetan lorturiko Puntuazio ordena.

Esan daiteke langilea soberan dagoela bere lanpostuan soberakina egonik langileak bere borondatez soberan jartzea erabakitzen baldin badu, kontuan izan gabe bere egoera lehentasunezkoa den ala ez, eta erabaki horrekin lanpostu horretan dauden gainerako langileek kalterik jasotzen ez baldin badute.

L.P.B. arrazoiengatik lanbide kategoria batean sartutako langileentzat kategorian antzintasuna zuzentzeko sistema bat adostuko da.

4.– Kalte-ordainak.

Langile bat leku aldaketa bat egitera derrigortzen bada, horrek sortutako gastu eta galerak konpentsatzeko kalte ordaina jasotzeko eskubidea izango du.

Leku aldaketarengatik ematen den kalte ordainaren eskubidea eta diru kopurua lehengo lan egoitzaren eta bere ohiko bizilekuaren artean dagoen distantziarekin lotuta egongo da, azken horren eta bere lan egoitza berriaren arteko distantziarekin alderatu eta gero.

Kalte ordaina 1.204,48 eurotako izango da ezarritako distantzien alderaketak gutxienez 4 kilometro urruntzea eragiten duenean, eta km. edo frakzio bakoitzeko 240,56 euro gehiago, gehienez 6.618,77 euro ordainduko direlarik.

Salbuespen gisa, horrela zenbatutako urrunketa 4 km-z azpikoa baldin bada, kalte ordaina jasotzeko eskubidea izan dezake, leku aldaketarekin langileari galera objektibo bat sortzen bazaio. Orduan kalte-ordainaren kantitatea lehen aurrikusitako kalte-ordainekiko egokitasun eta proportzionaltasun irizpideak erabiliz jarriko da indarrean. Dena den, gehienezko muga 4 kilometroetarako ezarritako kopurua izango da.

Desadostasuna egonez gero, 1990eko ekainaren 22ko gatazka kolektiboan erabakitzerako borondatezko prozeduren Akordio Interkonfederalaren arbitraia-prozedurara (PRECO II) joko da horren gainean erabakitzeko.

PRECOra gatazka kolektiboak erabakitzeko bakarrik joko da, ez baita ulertzen banakako gatazkek erabakitzeko prozedura bezala.

Lekualdaketa bizitoki aldaketa eskatzen badu, Enpresak lehen aipaturiko kalte-ordainez gain, bizitzeko egokitasun eta tokitasun baldintzak betetzen dituen doako etxebizitza bat erraztuko du.

Etxebizitzarik ezean, Enpresak 12.034,85 eurotako kalte-ordaina emango du lekualdaketa 40 kilometrotik gorako toki batera egiten baldin bada eta 6.017,41 eurotako distantzia 20 eta 40 kilometro artekoa baldin bada.

Etxebizitza aldaketa eskatzen duten leku aldaketetarako ezarritako zenbatekoei %20 gehiago gehitu behar zaie langilearen kargu dagoen senitarteko bakoitzeko, gehienezkoa %100 izanik.

Halaber, haltzari, arropa eta bestelako tresnen garraiorako eskubidea izango dute Enpresak bitarteko eta kostuen inguruan aurretik baimena ematen badu eta gastu horien beharrezko frogagiriak erakutsiz. Lehen aipaturiko gehitzeak sendia benetan etxez aldatu dela era sinestertzgarrian probatzen bada bakarrik ordainduko dira.

Lekualdaketa kolektibotzat joko dira egoitza berberako 25 langile baino gehiagok egiten badute, bere lanpostuen multzoa beste egoitza batera eraman delako, norako berria hautatzeko aukerarik izan gabe

Lekualdaketa honen tratamenduak, beraz, izaera berezia izango du eta negoziaketa bat burutu beharko da aurretik Batzorde Iraunkorarekin, honek artikulua honetan jasotzen diren baldintza ekonomikoak izango dituelarik erreferentzia moduan.

Soberan dagoen langileak artikulu honetan aurrikusitako elkartze baldintzak onartuko ez balitu, indarrean dagoen legediaren arabera jokatu da.

30.– artikulua.– Lanpostuak betetzea

Arau orokor gisa, bete gabe dauden lanpostuak barne promozio prozedurak erabiliko dira, Enpresan lanpostu finkoa duten langileen artean. Horrela, lanpostu bat bete behar denean lehentasuna izango du barne promozioak langile berria hartzearen aurrean.

10. mailako lan kategorietan dauden lanpostuak Enpresa Zuzendaritzaren izendapen librez beteko dira. 9. mailan dauden lan kategorietako hutsuneen %50 izendapen librez beteko dira eta beste erdiak lehiaketa-oposizio bitartez, espezialitatea bat edo beste izanik ere.

Lanpostuak eskuratzeko orduan jarraitu beharreko ordena hurrengo hau izango da:

- a) Soberan dauden langileen egokitzapenak.
- b) Urritasunak dituzten langileen egokitzapenak.
- c) Soberakinen itzulerak.
- d) Borondatezko leku aldaketak.
- e) Azterketak gainditu arren lanposturik ez dutenak, Itzarote Zerrendan daudenak.
- f) Lanpostuen Sailkapen sistema berriaren aplikazioa.
- g) Lehiaketa-Oposizioaren emaitza.
- h) Trukeak.

Aurretik aipatu duguna osatuz, Hitzarmen honen Eranskin gisa sartzen da 1996-1997 Hitzarmenean hartutako akordioa, eta haren ordeztu Hitzarmen Kolektibo hau sinatu ondoren garatu beharreko Hutsuneen Betetzeari buruzko Arautegia jarriko da indarrean.

Sozietateak prestakuntza eta gaikuntza ikastaroak antolatuko ditu maila-igoera prozesuetarako.

Sarrerak ET / FVn horren inguruan ET / FVn adostutako Araudiaren arabera egingo dira.

Sei hilabeteko proba epe bat ezartzen da tituludun teknikoentzat eta lau hilabetekoa gainontzeko langileentzat behin behineko edo behin betiko kontratuetan.

31. artikulua.– Borondatezko leku-aldaketak.

Hutsuneak hautatzeko orduan kontuan izango diren lehentasunak honako hauek dira:

- Antzintasuna kategorian.
- Antzintasuna enpresan.
- Kategoria eskuratzeko probetan lorturiko Puntuazio ordena.

L.P.B dela eta lanbide-kategoria batean sartutako langileen kasuetarako kategoriaren antzintasuna zuzenduko duen sistema bat adostuko da.

32. artikulua.– Zerbitzu koadroak.

Zerbitzu koadroek etengabe arautuko dute langileriaren lana. Ondorengo irizpideen arabera egingo dira:

1) URTEKO ZENBAKETA

Lanaldiaren zenbaketa urte osoan hartuko da kontuan, eta ezarritako lanaldia bete beharko da. Koadroetan dauden langileek urteko lanaldia modu efektiboan beteko dute. Urteko zenbaketa 52 astetan itxiko da, eta ekitaldiaren hasierako eta amaierako data taldeen arabera ezarriko da, Opor Koadroen egunen arabera (Gidariak - Kobratzaileak, Trena, etab.). Garai hori ez da zertan bat etorri behar urte naturalarekin. 52 aste direnez (364 egun), urte naturala (365 egun) izan beharrean, Koadroen menpe dagoen langileak urtean egin behar duen ordu kopurua ("Urteko zenbaketari" dagokionez) urte horretarako markaturikoa izango da, batez besteko lanegunaren orduak kenduta. Urte bisustuetan, batez besteko lanegunaren orduak birritan kenduko dira.

Zerbitzu koadroek erabakiko dute urteko lanaldiaren garapena, negoziaketa bakoitzean ekoizpenaren beharretara egokituz. Lanean emandako asteetan burututako lana langile bakoitzaren Urteko Zenbaketara eramango da, eta bertan bilduko dira lan egindako orduak, zerbitzuaren beharrak direla eta luzapenaren edo aldaketaren ondorio direnak barne.

Zerbitzu koadroen menpe dagoen langileen kasuan astean behin, bi astean behin, hiru astean behin, lau astean behin edo hilean behin egiten den zenbaketari eusten zaio, asteko +/- 1 orduko marjenarekin astean (adibidez, hiru asteko epean +/- 3 orduko marjena). Desbideraketa horiek, gutxi gorabehera, 12 astez behin erregularizatuko dira. Horren arabera, Hitzarmenetik kanpo geratzen dira 6 orduetik beherako Eguneko Lanaldiak.

Aldi Baterako Ezintasun kasuan:

– Zerbitzu bat grafiaturik baldin bada, grafiaturikoa konputatuko da.

– Absentismoko aste osoa baldin bada, batez besteko asteko lanaldia hartuko da kontuan. Aldi Baterako Ezintasunetik aste erdian itzuliz gero, larunbat eta igandean atsedean eguna izango da, eta Aldi Baterako Ezintasuna izandako egunak 7 ordu eta 24 minututan konputatuko dira (2003).

Absentismo lanaldi solteen kasuan, maila teorikoa Koadroetan 7 ordu eta 24 minutukoak izango da, eta haren iraupena benetan egindako txandaren iraupenarekin erregulatuko da, Urteko Zenbaketaren arabera erregistratu ahal izateko.

Zerbitzu amaierako urteko zenbaketa honera arautuko da:

– Zenbaketa Erreala Urteko Lanaldia baino urriagoa baldin bada, harekin erregularizatuko da, eta hurrengo Urteko Zenbaketaren hasierako saldoa = 0 izango da.

– Zenbaketa Erreala Urteko Lanaldia baina handiagoa baldin bada, 52 asteko epearen amaieran izandako ordu gehikuntza hurrengo urteko zenbaketatik kenduko da, eta lanegun horiek Aginte Postuarekin adostuz hartuko dira, eta akordiorik gertatzen ez baldin bada, Ikuskapenak ezartzen dituen egunetan, ekaina eta iraila artean (ez da diru kopururik jasoko egun horietan hartutako egunen truke).

Zenbaketatik gora egindako lanorduen ordean atsedean lanorduak hartzeko prozesua orduz ordu egingo da, lanegiten ez den grafiatuaren arabera, eta Absentismo asteak direnean, aste batekin batezbesteko aste bakoitzeko.

2) PRESTASUNA

Hitzarmen honetatik aurrera, zerbitzuaren beharrak direla eta, Enpresak, derrigorrezko izaeraz eta larunbatak, igandeak eta jaiegunak kanpo utziz, langile eta urte bakoitzeko 5 urteko atsedean egun lan egin behar direla erabaki dezake, txanda erregularretako lanak burutu ahal izateko, gehienez 2 egun hilabete bakoitzeko. Enpresak honelako antolaketa egin dezake:

a) Bi egunetako bat atsedeenaldi laburretan, txanden jarraipena errespetatzen ahaleginduz, atsedenerako dagoen 36 orduko aldia gutxitu arren.

b) Atsedeenaldi luze batean, atsedeenaldiko lehen edo azken egunean.

Egun horietan lanean emandako orduak Urteko Zenbaketari gehituko zaizkio, eta langileak Ikuskapenarekin ados dezake lanordutik kanpo lanean emandako orduak urteko beste garai batzuetan atsedean hartzeko aukera. Akordiorik gertatuko ez balitz, atsedeenaldia Ikuskapenak ezartzen dituen egunetan, ekaina eta iraila bitartean, izango da (ez da diru kopururik jasoko egun horietan hartutako egunen truke). Larunbat, igande eta jaiegunetako atsedeenaldietan lan egiteko prestasuna borondatezkoa izango da, eta langileak erabakiko du ordu horiek ordaindu egingo diren edo Urteko Zenbaketan sartuko diren.

Zerbitzuak erabakitako Zerbitzu Koadroetako atsedean egun bakoitzeko, agenteak 21,57 euro jasoko ditu Atsedean Prestasun Prima gisa, eta diru kopuru horren barruan dago, jada, txanda aldaketa. Prestasuna gaueko edozein zerbitzu betetzeko eskatuz gero, Atsedean Prestasun Primak 32,72 eurotako balioa izango du.

Zerbitzuak atsedeen eguna lan egin behar dela jakinaraziko du egin beharreko txanda edo zerbitzua baino 3 egun lehenago, eta agenteak zerbitzua burutzeko derrigortasuna izango du, oso arrazoi indartsuak ez baldin baditu. Jakinarazpena epe laburragoan egingo balitz, agenteak, behin, zerbitzua ez egiteko aukera izan dezake, baina berriro ere, hilabetearen barruan, horrela gertatuko balitz (epea 3 egun baino gutxiagokoa), zerbitzua burutzeko derrigortasuna izango luke.

Ikuskaritzaren ekimenez langile batek, bere borondatez atsedenaldea hartzen baldin badu, bere txandan lan egin beharrean, 21,57 euro jasoko ditu, aurreko paragrafoan aipaturiko kontzeptuagatik.

Aurreko paragrafoetan bildu diren aldaketek Atsedeen Prestasun Primaren ordainketa dakartenak (prestasuna edo atsedenaldeen itzulketa Zerbitzu Koadroetan), ez dira inoiz konputatuko Hitzarmen Kolektibo honetako 14. artikuluan bildutakoaren moduan.

Jaiegunean korritzen ez duen txanda dagokion langileak atsedeneguna izango du egun horretan. Enpresak derrigorrezko prestasuna urten bi jaiegunetan baino ezin izango du erabaki, eta beti ere egun horretan korritzen ez duen txanda duten pertsonen artean. Langile horietako batek jaiegunean lan egin beharko balu, lan egindako egun hori derrigorrezko lanegunen mugarako hartuko da kontuan (2 egun hileroko, 5 egun urtero). Jaiegun horietako datak maiatzaren bata eta egoitza bakoitzean behar den aurrerapenez (urtea amaitu aurretik) jakinaraziko den beste jaiegun bat izango dira.

3) Eguneroko lanaldi arrunta bederatzi ordukoa izango da gehienez. Gainontzeko zerbitzu koadroen negoziazioan gehienezko hori gainditzeko egon daitezkeen komenientzia edo interesa eztabaidatu ahal izango da lanaren antolakuntza, produktibitatea, atsedena eta abar kontuan hartuz. Geltokietan 30 minututan luzatu ahal izango da gehienez lanaldia.

4) Zerbitzua hartu eta gainontzeko betebeharren aurretik operazioak egiteko behar den denbora eta lana uzteko behar den denbora lanaldi bezala hartuko da Araudi Nazionalak definitzen duen moduan.

Denbora horren finkapena bi alderdien adostasunez egingo da.

Akordiorik ez bada lortzen, Batzorde Parekidera eramango da eta, beharrezkoa bada, PRECOra.

5) Etengabeko lanaldia betetzen duen langileak 15 eta 30 minutu arteko iraupeneko atsedenaldea bat izango du, 3. eta 6. orduaren artean ahal bada.

Atsedenaldea hau lanordu bezala hartuko da.

Tren eta autobusetako langileek koadroan grafiatutako lau atsedenaldira izango dituzte etengabeko lanaldian, 20 minutukoak batez beste.

Geltokiko langileriak tren eta autobusetako langileentzat ezarritako atsedenaldira berdina izango dute, baina ez da grafiatua egongo koadroan, beti zerbitzurako prest egon behar delarik.

Zerbitzuarekin zerikusia ez duten zergatietatik atsedenaldira osoa edo zati bat hartu ezin baldin bada, ez da inolako ordainketa ekonomikorekin konpentsatuko.

6) Astero etengabeko egun eta erdiko atsedena ziurtatuko da; eta 12 ordukoa lanaldien artean eta, hau beteko ez balitz, lanaldien arteko denboraren priman aurreikusitakoa jarriko litzateke indarrean. Zenbaketari dagokionez, lege-irizpideak aplikatuko dira.

Ahalik eta gehienetan atsedenaldira hori betetzen dela ziurtatzeko asmoz, asteko txanda aldaketa larunbatetik igandera bitartean egingo da edo, eta bestela, egunik proposenean.

7) Urteko zenbaketan asteko atsedena ziurtatuko da, gutxienez heren bat asteburuetan. Asteburutzat igande osoa eta larunbat arratsaldea edo astelehen goiza ulertzen dira.

8) Zerbitzu koadro bat burutzeko langileria zerbitzu eskaintzaren behar operatiboek eskatzen dutena izango da kontuan. Honi absentismoa betetzeko beharko den langileria eta zerbitzurako erreserben prestasuna gehituko zaizkio.

Langileria honen dimentsionatzea eta bere arauketa koadroen arabera ondorengo irizpideak jarraituz egingo da:

– Ustiapen tramu bakoitzean behar den langileria, aurreko urtean enpresan egondako absentismo globalaren indizeak adieraziko du, kasu honetan gaixotasunak eta lan istripuak sortutako absentismoa bakarrik kontuan hartuz.

– Absentismorako aste osoen aurreikuspenetan asteen kopurua finkatuko da.

– Absentismo lanaldi solteen kasuan eta zenbaketak biribiltzeko, bere iraupena finkatuko da.

– Zerbitzua ziurtatzeko erreserba lanaldien kasuan, zerbitzu mota (goiz / arratsalde) eta haren gutxi gorabeherako iraupena.

– Erreserba eta itxaronaldiak lanaldi arruntatzat hartuko dira, beraz, txanda horietako langileek zerbitzurako prest egon behar dute txanda horrek irauten duen denbora guztian. Langile horientzako, zerbitzu eskaintzaren edo lan baldintzen beharrak osatzeko, izaera erregularreko iharduerak ezar daitezke. Baldintza hauetan

grafiatutako trenak ezingo dute gainditu txandaren lanaldiaren denbora osoaren %50, lanaldiaren lehen bi orduetan eta azken bi orduetan trenik ez grafiatzen saiatuz.

– Laneku aurreikuspen hauen garapena ostiraleko 14:00ak baino lehen emango da jakitera lan zentruetan. Behin lanaldi bat zehaztu eta gero eta absentismoaren heterogeneotasuna dela eta, atsedenaldiaren aldaketa edo goizeko lanaldien aldaketa, hau da, txanda aldaketaren bat gertatuko balitz, 6,97 eurotako prima batekin konpentsatuko da, txanda aldakuntza edozein izanda ere, Txanda aldaketa Prima gisa.

9) Egokitu zaion txanda ezingo duela bete ikusten duen edozein langilek edo txanda horretan absentismo lanaldidun atsedenaren ondoren sartzen bada, dagokion Aginte Postura deitu beharko du derrigorrez, zerbitzua ez duela beteko adierazteko edo egin beharko duen lanaldia zein izango den jakiteko.

Betebehar hau betetzeko zailtasun handiak baldin badaude eta dagokion zerbitzuari aurretik jakinarazi baldin bazaio, ordezkapen prozedura bat ezarriko da.

10) Lanaldiaren kanpoko zerbitzurik gabeko bidaiak hainbanapen moduan ordainduko dira.

11) Koadroak ondorengo sarrera eta irteera ordutegi mugak kontuan hartuz egingo dira:

a) Arau orokorra

Sarrera Irteera

Goizez 05:00 15:00

Arratsaldez 13:00 23:30

b) a) ataleko Arau Orokorraren salbuespen gisa, gaindituak izan daitezke muga horiek txanden osotasunaren %20an, sarrera ordua baino 30 minutu lehenago eta irteera ordua baino 30 minutu beranduago.

b) ataleko salbuespenan dauden ordutegi mugak dituzten langile guztiek, eta baita Hitzarmen honek eragindako langileek, gaueko txandetan aritzen direnean, 7,37 euro jasoko dituzte 2003an. Diru kopuru hori lanegunen arteko denbora prima gisa ordainduko da.

12) Lan egindako lanaldi zatitu bakoitzetik, agenteak konpentsazio ekonomia aukeratu ahal izango du 46 a) artikuluan biltzen denaren edo hainbanapen orduaren prezioa eta ordutan baloratutako lanaldiaren bi aldean arteko etenaldi denbora biderkatu , eta

etenaldi normala suposatzen den ordu eta erdi kendu eta gero ateratzen den kopuruaren artean.

Atal hau zerbitzu koadroen hurrengo negoziaketetatik sortutako lanaldi etenetan jarriko da indarrean.

13) Gauez lan-trenak burutzeko, egun horretako langile beharrik ez dagoelako, txanda erregular batekin bere jarduera egin ezin ez duten absentismo txandak izenda daitezke.

14) Zerbitzu Koadroetan larunbat eta igande arteko gauetan burutu beharreko gaueko zerbitzuak beteko dira. Ukitutako langileek ondoren zehazten diren tratamenduetariko bat aukera dezaketa:

– Zenbaketa, gehi 80,89 euro gau bakoitzeko. Kopuru honen barruan, sortarazi daitezkeen Hitzarmeneko kontzeptu aldagarri guztiak daude.

– Zenbaketa, gehi sortarazi daitezkeen Hitzarmeneko kontzeptu aldagarriak. Horretaz gain, hurrengo urteko udan atsedean egun bat hartuko da, Aginte Postuarekin adostu beharrekoa.

15) KOADRO BARRUAN DAUDEN GAUEKO ZERBITZU BEREZIAK

Gaueko zerbitzu bereziak (Aste Nagusia, Jaiegun bezperak, herrietako jaiak, inauteriak eta abar), Zerbitzu Koadroetan sartuko dira. Horrela, dagokion lanaldi bakoitzerako lan egunak edo asteak tarteka edota Koadroaren amaieran gehituko dira, Hitzarmenak ematen dituen baliabideak erabiliz

Abenduaren 24 eta 31a kanpo geratzen dira beren beregi.

Gaueko Zerbitzu Berezien aurreikuspena aurreko urtean aurkeztuko da, abenduan. Aurreikusita ez dagoen Gaueko Zerbitzu Berezia burutu behar izanez gero, alderdi sozialari jakinaraziko zaio, zerbitzuen artean sar dezan.

Egun zehatzak ezagunak izateagatik, burutu beharreko lanaldiak koadroetan sartzea posiblea izanez gero, denboraldi bakoitzeko koadroen hasiera egunaren aurretik burutuko dira, edota, bestela, Gaueko Zerbitzu Berezia burutu baino hilebete eta erdi lehenago.

Zerbitzu hauek betetzeko, ondoren zehazten diren lehentasun irizpideak jarraituz beteko dira:

a) Denboraldi horretarako Zerbitzu Koadroak izendatutako langileak.

b) Absentismoko langileak edota txandarik ez dutenak (langile finkoak edota lan-poltsakoak)

c) Astelehenetik ostiralera bitarteko derrigorrezko prestasuna

d) Borondatezko langileak

Gaueko Zerbitzu Berezi hauek betetzeagatik, Zenbaketa alde batera utzita, ondoren zehazten den konpentsazioa jasoko da:

Jaiegunetako bizperak 78,53 euro

Gainerako egunetan (jaiegunak barne) 52,35 euro

Prima hau jasotzen denean, kontzeptu aldagarri guztiak barneratuta daude, Atsedeen Prestasuna Prima izan ezik.

Gaueko Zerbitzu Bereziak Zerbitzu Koadrotzat hartzeak, zera esan nahi du, zerbitzu hauetarako prestasuna erabiltzea posiblea dela. Bestalde, Gaueko Zerbitzu Bereziak betetzeko Beharrezko Prestasunagatik dauden 5 egunetatik bat eskatu ahal izango dela adostuta dago.

33. artikulua.– Zerbitzu Bereziak.

Zerbitzu bereziak ondorengo baldintzak betetzen dituzten tren edo autobusez egiten diren garraio zerbitzuak dira:

– Noizik behin eta arrazoi puntualengatik zerbitzu eskaintza erregularretik kanpo eta bidaiarien garraiara zuzenduta egiten diren zerbitzuak, gauez egiten diren zerbitzuak eta lanalditik kanpo egin behar izaten direnak.

Zerbitzu hauek betetzeko ondorengo lehentasun ordena jarraituko da:

1. Lan-politsetako aldi bateko kontratuak.

2. Langile boluntarioak.

Zerbitzu berezia horretarako bereziki izendatutako langileek egingo dute. Aginte Postuek borondatez parte hartu nahi duten langile guztiak kontuan hartuz beteko dute zerbitzua, eta horrela langile bati ez zaizkio bi zerbitzu berezi emango lanpostu bereko beste bolondres bat dagoen bitartean.

Zerbitzu bereziaren dimentsionatzea zerbitzu berezi hori burutzerakoan zerbitzu erregularren segurtasun eta kalitate baldintzak bermatzeko behar den gutxieneko berdina erabiltzen saiatuz egingo da.

Zerbitzu hauek burutzerakoan Enpresaren Zuzendaritzak horien ezaugarriak eta eman zaizkien baliabideak zeintzuk diren jakinaraziko die langileen ordezkari, aurretik, ahal baldin bada.

Zerbitzu berezietan parte hartzen duten langileek 16,36 euro / orduko kobratuko dute, eta lanaldian barrena sortutako soldata kontzeptu guztiak sartuta egongo dira.

Merkatu berriak eskuratzeko egiten diren zerbitzuek ez dute zerbitzu berezien izaera izango ekonomiari dagokionez. Zerbitzu hauek, finkatzekotan, linea horretarako

koadroen hurrengo negoziaketan arautu beharko dira, beti ere zerbitzu berriaren hasiera egunetik sei hilabeteko epea igaro baldin bada.

34. artikulua.– Errotazioa.

Errotazio irizpide bat jarraituko da lan txandak, oporrak eta abar banatzeko orduan, horrela, denbora epe zehatz batean lan mota berdina duten langile guztiak antzeko egoeretatik igaroz.

35. artikulua.– Tren Agenteak / Agente Bakarra

Tramu edo linea desberdinen ustiapenean ezarriak izan daitezkeen berrikuntza teknologikoek, instalakuntza eta parke mugikorrari eskatu behar zaien segurtasun eta kalitateak eta Giza Baliabideen beharrezko lanbide koalifikazioak posible egiten dute tren zerbitzua Tren Agentearen lanbide kategoriako AGENTE BAKARRAK betetzea.

Zerbitzua baldintza hauetan egiteko dagokion Euskal Herriko Elkarte Autonomoko Administrazioaren erakundeak eman beharko du baimena eta gai honen inguruan ordezkartza sindikalarekin negoziaketa berezia egin beharko da.

Gaur egun Makinista edo Trenburu kategoriak dituzten langileek mantendu egingo dute maila pertsonalean titulu honetarako duten eskubidea.

Tren Agente batek Agente Bakar gisa lan egiten duenean 3,73 eurotako prima jasoko du 2003. urtean lan egindako lanaldi bakoitzeko.

2002ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gidari-kobratzaileek eta Funikularreko langileek ere, Agente Bakarreko Prima kobratuko dute.

36. artikulua.– Prestakuntza.

"Prestakuntzaren Filosofia" dokumentutik abiatuz, urte beterako eta lau urterako plangintza egingo da, aurrez Lanbide Instrumentazio Batzordearen bitartez Enpresako Sail desberdinetako beharrak antzeman eta Zentral Sindikalen partehartzea lortuz.

Langile eta urteko 10 ordu emango dira, Plangintzan azaldutako prestakuntza jardueretan parte hartuko duten langileen kolektiboen artean banatuak.

Lanaldi teorikotik kanpo egiten diren prestakuntza orduak, promozioekin, maila igoerarako prozesuekin erlazionaturikoak edo langilearen borondatez egindakoak izan ezik, Urteko Zenbaketari dagokionean lan egindako ordu gisa zenbatuko dira.

37. artikulua.– Lan Osasuna.

Lan osasunaren arazoari aurre egiteko, inbertsionarako araututako aurrekontuaren zati bat hartuko da eta Zuzendaritzak eta ordezkari sindikalek banatuko dute Lan Osasunaren Batzordearen bidez lehentasuna duten helburuak erabaki eta gero.

Langileek urtean behin osasun azterketa bat egiteko eskubidea izango dute. Zirkulazioaren segurtasunarekin zerikusia duten lanpostuetan beharrezkoa izango da osasun azterketa hori egitea langileen osasun egoera egiaztatzeko, horrela Lan Osasunaren Araudia betez.

Azterketa hori lanalditik kanpo egingo da, horren truke 32, 34 euro ordainduz. Bi alderdiek adostuko dute hilabeteko epean azterketaren data.

Halaber, prebentzio azterketak ere egingo dira, ikusmen, alkoholemia, entzumen eta droga gehikerian arretoa berezia jarritz. Nahi adina eta nahi den erara egingo dira.

Azterketa hauek egin eta osasun zerbitzuek zirkulazioaren segurtasunean eragina izan dezakeen elbarritasunen bat aurkitzen baldin badute, Lan Osasunaren Araudian aurreikusitakoa aplikatuko da. Haurdun dauden langileek ere eska dezakete tratamendu hau aldi baterako.

Enpresako osasun saileko langileek Derrigorrezko Gaixotasun Aseguruaren errezetetan botikak agintzeko baimena izango dute, Osasun Enpresa Zerbitzuen Araudiaren 53. artikuluan ezartzen denaren arabera.

38. artikulua.– Egiturazko aparteko orduak eta presentzi denborak.

A) Egiturazko orduak.

Ondoren zehazten dira egiturazko aparteko orduak zeintzuk diren:

a) Ustekabeko eskaerak edo garraio bereziak betetzeko behar direnak.

b) Produkzioko puntako epeen ondorioz sortutakoak.

c) Ustekabeko ausentziak betetzeko behar direnak.

d) Garraio zerbitzua burutzerakoan zerbitzu hori aurrera eramaten uzten ez duten material edo instalakuntzetan sortutako kalteak edo matxurak aurrezaindu edota konpontzeko beharko direnak.

e) Atzerapen edo antzeko arrazoiek sortutakoak.

f) Txanda aldaketen ondorioz sortutakoak.

g) Zerbitzurik gabeko bidaiak sortutakoak.

h) Eta, orokorrean, ET / FVren ihardueraren izaeratik deribatutako egiturazko zirkunstantziak direla eta behar diren aparteko orduak.

B) Presentzia denbora.

Ondorengo arrazoiak dira presentzia denbora:

a) Itxaron denbora eta espektatiba denbora.

b) Guardia zerbitzuak.

c) Zerbitzurik gabeko bidaiak.

d) Matxurak eta gorabeherak.

e) Bidaiak iraun bitartean egiten diren bazkariak.

f) Langilea enpresaren esanetara egoten den antzeko egoerak.

Presentzia orduak ez dute eraginik izango aparteko orduentzako lege mugan, nahiz eta bere ordainketa aparteko orduen prezioan egin, hainbanapen orduaren prezioan ordainduko diren zerbitzurik gabeko bidaiak izan ezik.

LAUGARREN KAPITULUA

GIZARTE LAGUNTZAK

39. artikulua.– Eskola Laguntza

Gizarte Laguntzen Batzordeak ezarritakoaren arabera, 40.927, 56 euro ematen dira ikasketa beka edo eskola laguntza poltsarako.

40. artikulua.– Elbarritasunentzako laguntza.

Elbarritasunen bat duen seme bakoitzeko edo Gizarte Segurantzaren kartilan onuradun den bakoitzeko Gizarte Segurantzak langileari ematen dion dirutzaz gain, Enpresak hileko 79,25 euroko osagarri finkoa emango du, diru kopuru hori aldaezina izango delarik.

41. artikulua.– Gorputz edo buru urripenak dituzten langileentzako lanpostuak.

Enpresak gorputz eta buru urripenak dituzten langileak hartuko ditu bere gaitasunarekin bat datozen lanpostuetarako. Hauen soldata lanpostu berriaren soldata

eskalaren araberakoa izango da. Lanpostu hori lortzeko erakunde ofizial egokiak bere urritasuna baieztatu egin beharko du.

Langile bati erabateko baliaezintasun iraunkorra duela esaten badiote, bertan behera utziko da lan kontratua, inolako konpentsaziorik gabe.

55 urtez gorako langile bati guztizko baliaezintasun iraunkorra duela esaten badiote, bertan behera utziko da bere lan kontratua, kalte ordain moduan 60 urtekoentzako borondatezko erretirorako ezarritakoa jasoko duelarik gertaeraren unean dagokion antzinasunarekin.

Gidari-kobratzaile bati gidatzeko karneta kentzen badiote, beste lanpostu batean sartuko da, soldata kontzeptu finkoak errespetatuz, antzinasunarekin batera.

Dena den, gidatzeko baimena kendu eta lehen 21 egunetan langileak bere arauzko oporren zati bat hartu beharko du.

42. artikulua.– Absentismoa.

Gaixotasun eta istripuarengatik jasotzen den laguntzaren osagarria:

42.1.– Hitzarmen Kolektibo honetako 5. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 20 – 4. artikuluan jasotzen dena jarraituz, ondorengo bideak ezartzen dira:

a) Gaixotasun edo istripu egoeraren egiaztapena:

Egiaztapen hau Enpresako Osasun Zerbitzuak edo kontrataturiko Osasun Zerbitzuak egingo du, ET / FVn bertan edo langilearen etxean, LEI egoera ezagutu edo bere baieztapen parte jasotzen denetik 48 orduko epean.

Osasun Zerbitzuak eskatzen baldin badu eta hori egiteko gai bada, langilea bere aurrera azaldu beharko da. Joan etorri gastuak konpentsatzeko 23 - 1. a) artikuluko dieta ordainduko zaio.

b) Osasun Zerbitzuak agintzen duena betetzea.

LEI egoeran dagoen langileak Osasun Zerbitzuak agintzen dituen azterketak pasa beharko ditu, hark edo espezialistaren batek eginikoak.

Langileak Osasun Zerbitzuak agindutakoa betetzeko konpromezua hartzen du.

c) Enpresaren Osagarriaren galera:

Gaixotasun edo istripu egoeraren egiaztapena ukatzeak edo sendagilearen aginduak ez betetzeak Enpresaren osagarriaren galera ekarriko dute.

d) Osasun Zerbitzuaz hitz egiten denean, Enpresako Osasun Zerbitzuaz edo kontratatuaz hitz egiten da.

e) Gaixotasun edo istripu egoerari buruz iruzur egiteak kaleratzea ekarriko du.

42.2.– Gaixotasun eta istripuarengatik ematen den osagarria ondoren agertzen diren kopuru eta eratan banatuko dira:

1.a Gaixotasuna:

a) Bajaren lehen 10 egunetan: %75.

b) 11. eta 20. egunen artean: %90.

c) 21. egunetik aurrera: 100 %.

d) Ospitalean sartu behar baldin bada, Enpresak %100 emango du gaixotasunaren lehen egunetik. Atal hau Hitzarmenaren sinaduratik aurrera sartuko da indarrean.

2.a Istripua:

Enpresak %100 emango du bajaren lehen egunetik aurrera.

3.a Aurreko ataletako arau amankomunak:

Portzentaia hauek bakoitzaren kotizazioen lege oinarrien gainean aplikatuko dira.

Kitapenak gai honen gainean ezarritako irizpide legalen arabera egingo dira.

43. artikulua.– Euskararen sustapena.

a) Enpresaren akordio eta argitalpenak Euskadiko Autonomia Erkidegoaren bi hizkuntzetan egingo dira.

Apurka apurka Enpresa barruan erabiltzen diren inprimakiak, formularioak, dokumentuak, etab. ere bi hizkuntza ofizialetan idazten joango dira.

b) Publikoarekin harreman zuzena duten lanpostuetarako igoeretan gaindituaren gainean %20 puntuatuko da euskararen ezagutza.

Honako hauek dira gaur egun publikoarekin harreman zuzena duten kategoriak:

Ikuskatzailea, Gainbegiratzailea.

Geltokiburua.

Trenburua, tren agentea, gidari - kobratzailea.

Geltokietako laguntzaileak

Apeadero arduraduna.

Atezain, saltzaile, G. eta T. espezialista.

Giltzazaina.

Telefonista.

Ordenantza.

Diruzaintza eta Interbentzio zerbitzuko langileria.

c) Enpresak dirulaguntzak emango dizkie lanean ari diren langileei hizkuntza hau ikasteko, beti ere klaseetara joaten direla eta bere errendimendua egokia dela erakusten badute.

d) Ikastaro trinkoetara bere borondatez joan nahi duten langileek lizentzia berezia eskatu beharko dute, hau Enpresako Zuzendaritzak ondorengo irizpideen arabera eman edo ukatu egingo duelarik:

Euskara ikasteko beharretik libre geratzeko, honako hau eskatuko da:

– HABEk duen eskalaren 3. mailaren pareko Euskararen ezagutza edo

– Lan orduetatik kanpo eta asistentzia eta aprobetxamendu egokiarekin urte beteko bi ikastaro egin direla ziurtatzea.

Zein pertsona liberatuko den erabakitzeko lehentasuna emango zaie barnetegira joateko asmoa dutenei trinkoetara joango direnen aurrean, gainontzeko baldintzak berdin neurtuko direlarik. Modu berean, lehentasuna emango zaie Euskara lanorduetatik kanpo ikasten ari direnei, eta beraien Euskalduntze prozesua indartzeko, datozen urteetan jarraian 1 eta 2 hilabete arteko liberazioa planteatzen dutenei.

Baimen hauek ematea ordaindutako baimenetarako ematen diren orduak %30 jaistearen helburuarekin lotuta dago.

Lizentzia berezi hau duten langileek balorapen soldataren, antzinasunaren eta aparteko orduen %100 jasoko dute.

Dataz aldatutako jaiegunei dagokienez, LEI egoerarekin bat egiten dutenekin aplikatzen den irizpide berbera aplikatuko da, 25. Artikuluan ezartzen den bezala.

44. artikulua.– Bidaia karnetak.

Lanean ari diren langileek eta erretiratuek eta ezkontideek (egiaztatutako elkarbizitza onartuko da) eta 18 urtez beherako seme alabek izango dute bidaia karneterako eskubidea.

18 urtetik gorako seme alabek ere jarrai dezakete bidaia karneta erabiltzen, langilearekin eta bere menpe bizi diren bitartean eta horrela egiaztatzen badute. Halaber, langilearen Gizarte Segurantzaren kartilan onuradun bezala agertzen direnak ere izango dute karneta edukitzeko eskubidea.

Karneta lortzeko ematen diren datuak faltsuak baldin badira, langilearen senitarteko guztiei kenduko zaizkie karneta.

ET / FVko langileekin bizi diren bikotekideek ere izango dute doako karnet hau lortzeko eskubidea, Elkarbizitza erregistro ofizialaren agiri baten bitartez elkarrekin bizi direla egiaztatzen badute.

45. artikulua.– Bidaia elkartrukea beste tren Enpresekin.

Mantendu egiten da oraingo elkartrukea eta gaurko baldintzetan eta ahalik eta azkarren gainontzeko tren enpresekin gestioak egingo dira bi Erakundeetarako onuragarriak diren akordioak lortzeko asmoz.

46. artikulua.– Jangelak.

Atxuri, Lutzana, Durango, Errenteria eta Amaran dauden jangela zerbitzuak mantentzen dira.

Langileen ordezkariak jangelen funtzionamendua arautzen parte hartuko dute Gizarte Laguntzen Batzordearen bitartez eta ondorengo irizpideak jarraituz:

- a) Enpresak janarien prezioaren %50 hartuko du bere gain.
- b) Eguerdiko atsedenaldea ordu betekoa izango da gehienez.
- c) Lanaldi etena duten langileek ere erabil dezakete zerbitzu hau, baina aurrez jakinaraziz eta dietarik jaso gabe.

47. artikulua.– Uniformeak eta lanerako arropa.

Langile guztiek izango dute uniforme eta lanerako arropa bere funtzioak normaltasunez bete ahal izateko, Uniforme, lanerako arropa eta babes pertsonalerako elementuen Araudian jasotzen den bezala.

48. artikulua.– Lanerako materiala.

Enpresak jarriko ditu langileek bete behar dituzten funtzioak garatzeko behar dituzten tresna eta lanabes guztiak.

Halaber, Enpresak ordainduko ditu gidari - kobratzaileen gidatzeko baimena berritzean sortzen diren gastuak.

49. artikulua.– Iraupen-saria.

Kontzeptu honengatik jasoko diren zenbatekoak honako hauek dira:

a) Bi aldiz II Eranskinean agertzen diren tauletako baloreak zerbitzuan 30 urte, 35 urtera arte iritsi gabe, bete dituzten langileentzat.

b) Hiru aldiz II. Eranskinean agertzen diren tauletako baloreak 35 urte, 40ra iritsi gabe, betetzerakoan eta a) atalean ezarritakoa jaso ez badute. Jaso baldin badute, diferentzia bakarrik ordainduko zaie.

c) Lau aldiz II. Eranskinean agertzen diren tauletako baloreak 40 urte betetzerakoan. Aurreko paragrafoetan ezarritako diru kopuruak kobratu badituzte diferentzia bakarrik jasoko dute.

Sari hauek langileak eskatutakoan edo erretiroaren edo heriotzaren garaian ordainduko dira.

40 urteko iraupen saria, langileak eskatuta kobratzen baldin bada, erretiroaren edo heriotzaren unean erregulatuko da.

50. artikulua.– Erretiroak.

a) Beharturiko erretiroa 64 urte betetzerakoan izango da kategoria guztientzat, Uztailaren 17ko 1194 / 85 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, inolako kalte - saririk jasotzeko eskubiderik gabe, legeak besterik agintzen ez duen bitartean.

b) Borondatezko erretiroa 60 urtetik gora izango da. Urte horiek bete eta bere borondatez erretiratu nahi duen langileak sei hilabete lehenago jakinarazi beharko du.

Kasu honetan ordainduko den kalte - ordaina hileroko antzinatasunaren zenbatekoa eta 64 urte betetzeko falta zaizkion hilabeteak biderkatzearen emaitza izango da. Kalkulu honetan dagokion proportzioan aparteko ordainsarian ordaintzen den antzinatasuna ere sartzen da. Baina 60 urte betetzen dituzten hil berean erretiratzen diren langileek Hitzarmen hau sinatu eta gero antzinatasunagatik 145 hileko kobratuko dituzte. Antzinatasunaren zenbatekoak II Eranskinean agertzen direnak dira.

Enpresan 1987. urteko urtarrilaren 1a baino lehenago sartu diren langileei zerbitzuan gutxienezko 25 urteko antzintasuna bermatuko zaie.

51. artikulua.– Heriotza eta hiltze gastuak.

4 hilekotan zifratzen da lanean ari den langileriaren heriotza eta hiltze gastuen ondorioz banatzen den kalte - ordaina. Lau hileko hori heriotzaren aurreko hamabi hilabete naturaletan kobratutako kontzeptu guztien batez besteko bat da.

FEVEren Barne Araudiaren 329. artikuluan jasotzen denez, kalte-ordain hau agente pasiboentzat bertan behera utzi zuen Hitzarmen Kolektiboak 1986. urteko urtarrilaren 1etik aurrera.

Kalte - ordaina jasotzeko eskubidea duten senitartekoei, onuradunen konkurrentziari eta prozedurari dagokienez, 1973. urteko martxoko FEVEren Barne Araudiaren 331. eta ondorengo artikuluetan ezarritakoa jarraituko da

52. artikulua.– Maileguak.

ET / FVko langileei maileguak emateko urte bakoitzeko Aurrekontu ofizialean azaltzen den "Soldata eta Lansari" kontuaren %3z osatutako fondo bat sortzen da.

Fondo horren eta Hitzarmen Kolektiboari lotutako langileriaren mailegu kontuak agertzen duen saldoaren artean dagoen diferentzia banatuko da hiru hilean behin.

Banatu behar den kantitatearen %65 etxebizitzak erosteko izango da, bakoitzaren gehienezko zenbatekoa 9.015 euro izango delarik, bost urtetan amortizagarria. Gainontzeko %35 famili beharretarako maileguetarako izango da, gehienezko zenbatekoa 2.405 euro izanik, hiru urtetan amortizagarriak. Kantitateren bat banaturik gabe geratzen baldin bada, dagokion atalean pilatuko da.

Mailegu horietarako mailegu tipoa urteko %4 izango da.

Etxebizitza erosteko mailegua jasotzeko 18 hilabeteko antzintasuna eskatzen da eta 12koa famili beharretarako mailegurako.

53. artikulua.– Aurrerakinak.

Aurreko artikuluan deskribatutako mailegu motez gain, kontura egindako aurrerakinak eman ahal izango zaizkio langileriari. Salbuespen gisa banatuko dira eta Enpresako Zuzendaritzak horrela erabakitzen duenean. Itzulera baldintzak Zuzendaritzak ezarriko ditu kasu bakoitzean.

54. artikulua.– Etxebizitza.

Doako etxebizitza edukitzeko eskubidea izango dute Enpresak zerbitzuaren funtzionamendu onerako lineako puntu zehatz batean bizitzera behartzen dituen langile guztiek.

81/6/25ean Sozietatearen etxebizitzaren batean bizi ziren guztiek eskubide hori mantendu egingo dute lanbide kategoria eta lan egoitza bera mantentzen duten bitartean.

81/6/25etik indarrean dagoen 1981.eko Hitzarmen Kolektiboak bertan behera utzi zituen Erregelakuntza Nazionalaren 122. eta 123. artikuluen eta FEVEren Barne Araudiaren 217, 218 eta 226 - 2. artikuluen etxebizitzarako eskubideari buruzko edukiak.

55. artikulua.– Istripu - Asegurua.

Ondorengoak izango dira ET / FVko langileriarentzako Istripu - aseguruaren kalte - ordainak:

a) Heriotza: 24.040,48 euro.

b) Erabateko ezintasuna: 42.070,85 euro.

Primaren zenbatekoa Enpresa eta langileen artean ordainduko da erdi bana.

56. artikulua.– Babes Juridikoa.

Istripu baten ondorioz agente bati dolurik gabeko erantzukizun penala egozten bazaio, ET / FVk hartuko du bere gain bere defentsa juridikoa, bere behin - behineko askatasuna lortzeko ezar daitekeen fidantza ere ordainduz.

ET / FVk ordainduko ditu erantzukizun zibila dela, epai irmoz ezartzen diren kalte - ordainak, agentearen defentsa juridikoa ET / FV berak zuzentzen badu.

Dena dela, dagokion barne diziiplina - espedientea tramitatuko da izan daitezkeen lan erantzukizunak zehazteko. Hori amaitu eta gero, bertan behera utziko da zigorraren betetzea eskumen penala edo zibilaren erabaki irmoa jakin arte.

BOSGARREN KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

57. artikulua.– Enpresa Batzordeak.

Enpresa Batzordeak Enpresak garraio zerbitzua eskaintzen duen Lurralde Historiko bakoitzean Enpresako langileen osotasunak dituen organo ordezkatzailerik eta kolegiatuak dira.

Batzorde enpresetako kideen kopurua Langileen Estatutuaren 66. artikuluan ezarritakoaren arabera erabakiko da.

58. artikulua.– Eskumenak.

Enpresa Batzordeek ondorengo Eskumenak izango dituzte:

a) Segurtasuna eta Higieneari buruzko arauetan erabakitakoa eta gai horren inguruan hartzen diren erabakiak betetzen direla ziurtatu.

b) Batzorde Iraunkorreko Idazkariarengandik ondorengo informazioa jaso:

1.– Disziplina espedienteen irekierak eta zigor ezarpenak.

2.– Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aurrikusten diren guztiak.

59. artikulua.– Zentroarteko Batzordea edo Batzorde Iraunkorra.

Zentroarteko Batzordea edo Batzorde Iraunkorra Enpresako langile guztiak ordezkatzeko dituen organo gorena da. Langileriaren kezka, itxaropen eta iradokizun guztiak bideratzeaz arduratuko da, parte hartze, elkar laguntza eta kontrol horren bitartez giro sozial eta lan giro onena lortzeko eta baita zerbitzu publikoan eraginkortasun eta emaitza hobetoak ere.

60. artikulua.– Osaketa eta funtzionamendua.

Batzorde Iraunkorraren osaketa eta barne funtzionamendua Araudi Orokorrean jasotzen da dagokion tokian.

61. artikulua.– Eskumenak.

a) Sarrera eta maila-igoera azterketa egitarau eta ereduaren lanketan parte hartzea.

b) Zerbitzu koadroaren onarpena.

c) Hitzarmen Kolektiboaren negoziaketa.

d) Orokorrean, Langileen Estatutuaren 41. eta 64. artikuluetan azaltzen diren guztiak eta Hitzarmenez Enpresa Batzordeei emandakoak.

62. artikulua.– Batzordeetako kideen bermeak.

Enpresa Batzorde desberdinetako kideek ordu kreditu bat izango dute bere funtzioak bete ahal izateko Langileen Estatutuak 68. artikuluan ezartzen duen bezala.

Batzorde Iraunkorreko partaide ere badiren Enpresa Batzordeetako kideei hileko 40 orduko kreditua bermatuko zaie.

Bestalde, Enpresak bere gain hartuko ditu Osoko Bilkura egin edo Batzorde Iraunkorra biltzen delako Batzordeetako kideek lurralde batetik bestera bidaiatzean sortutako gastuak.

Halaber, Enpresak 23-1 a) artikuluan adierazten den dieta ordainduko dizkie ordezkari sindikalei bilera horiengatik bere etxebizitzatik kanpo egindako bazkariak, bilera goiz eta arratsaldean luzatzen bada.

Horretarako, dagokion Idazkariak dietarako eskubidea duten guztien zerrenda aurkeztuko dio Enpresako Zuzendaritzari.

Lurralde batetik bestera doazen ordezkarietara ere ordainduko zaie 23-1 a) artikuluan aipatzen den dieta, nahiz eta bilera egun erdikoak izan.

63. artikulua.– Sekzio Sindikalak.

Sekzio Sindikalak bere interesak defendatzeko Sindikatu batera afiliatutako langileen multzoaren organo ordezkariak dira.

64. artikulua.– Bere onespenerako baldintzak.

Oro har, Enpresa mailako bere egitura onesten da.

Bere onespenerako baldintzak:

1.^a Legez eraturako sindikatu baten partaide izatea.

2.^a Partaide den Sindikatuko Estatutuekin ados eratzeari. Adostasun hori egiaztatu egin behar du sindikatu horren ordezkariak.

Sindikatu bakoitzeko Sekzio Sindikal bakarra onetsiko da.

65. artikulua.– Eskumenak.

Hauk dira Sekzio Sindikalen kompetentziak:

a) Bere sindikatuen interesak ordezkatu Enpresako Zuzendaritzaren aurrean eta honekin mantendu behar diren harremanak bideratu.

b) Lan gaiekin zerikusia duen eta indarrean dagoen legedia hausten ez duen propaganda egin lantegietako iragarki tauletan.

c) Enpresan dauden arazoaren inguruko informazioa bidali eta jaso.

d) Enpresako langileen artean afiliatuak lortzeko propaganda egin.

e) Bere garapena eta zabalkunderako beharrezko bitartekoak erabili.

f) Beharrezko ikusten dutenean kanpoko aholkulariengana jo.

g) Hauteskunde sindikaletarako kandidaturak aurkeztu, bere karguak izendatu eta uztaraziz.

66. artikulua.– Sekzio Sindikalen bermeak.

Sekzio Sindikal bakoitzak plantila osoan jasotako boto kopuruen araberako ordu kreditu bat izango du:

50 ordu / hileko botoen % 15arekin .

70 ordu / hileko botoen % 17,5arekin .

90 ordu / hileko botoen %20arekin.

110 ordu / hileko botoen % 22,5arekin.

130 ordu / hileko botoen % 25arekin.

150 ordu / hileko botoen % 27,5arekin.

Halaber, Sekzio Sindikalek bere lan funtzioetatik aska ditzakete bere kideak Ordezkari Sindikalaren funtzioak betetzeko, ondorengo baldintzak betetzen badituzte:

Plantila osoa kontuan hartuz, afiliatuen % 10 bakoitzeko bat liberatu ahal izango da. Dena den, liberatu bakarria izango da gehienez Sekzio Sindikal bakoitzeko. Liberatuek Enpresa Batzordeko edo Administrazio Kontseiluko partaide edo Ordezkari Sindikal izan beharko dute.

Enpresa Batzorde eta Sekzio Sindikaletako kideek eta Ordezkari Sindikalek Langileen Estatutuaren 68. artikulua azken paragrafoan ezarritakoaren arabera erabili beharko dituzte ordu kredituak, ondorengo baldintzak jarraituz:

a) Enpresa Batzordeko kideen eta Ordezkari Sindikalen urte osoko ordu guztiak sindikatuan pilatuko dira.

b) Kreditu hori zentral bakoitzera afiliatutako edozein langilek erabili ahal izango du.

c) Kredituaren batuketa urtean behin egingo da, bere banaketa Zentralak nahi duen modura egingo duelarik urtean zehar.

d) Sekzio Sindikal bakoitzak bere kide bat libera dezake orduka bere lanpostuaren lan funtzioetatik ondorengo baldintzak betetzen badira:

– Nahiko ordu kreditu izatea.

- Enpresa Batzordeko partaide edo Ordezkeri Sindikal izatea.
- Gutxienez 6 hilabeterako liberazioa izatea.

Liberatu sindikalek bere mailei dagokien soldata kontzeptu finkoetz gain, konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute bere betebeharrak sindikalengatik bereizkeria ekonomikorik jasan ez dezaten., Langileen Estatutuaren 68. artikuluan jasotzen denaren arabera.

Kompentsazio bera emango zaie orduen pilaketarengatik liberatutakoei, pilaketa hori gutxienezko sei hilabeteko epean etengabe gertatuko balitz.

67. artikulua.– Ordezkeri Sindikalak.

Enpresan afiliatuta dauden langileen artean eta langileek hautatutako Ordezkeri Sindikalak izango dira, ondorio guztiekin, Sekzio Sindikalen ordezkeriak. Hauen izendapenak Enpresako Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaizkio eragin osoa izan dezaten.

Bi Ordezkeri Sindikal izango dira Enpresa Batzordeetarako hauteskundeetan gutxienez botoen % 10 jaso duten Sindikatuen Sekzio Sindikal bakoitzeko.

Botoen %10 lortu ez duten Sindikatuen Sekzio Sindikalek Ordezkeri Sindikal bakarria izango dute.

68. artikulua.– Ordezkeri Sindikalen Bermeak.

Enpresa Batzordeetako partaide ez diren Ordezkeri Sindikalek besteentzako ezarritako bermeak izango dituzte, baita L.O.L.S.aren 10-3. artikulua ezagutzen dizkien eskubideak ere.

Dena den, ordu kreditua aurreko artikuluetan liberatu eta sekzio sindikaletarako ezarri den ordu kreditua ez bada gainditzen bakarrik erabili ahal izango da.

69. artikulua.– Lurralde edo Estatu mailako ordezkeri sindikalak.

Erakunde sindikal adierazgarrietan lurralde, autonomia edo estatu mailako hauteskundeak dituzten langileei L.O.L.S.aren 9. artikuluan jasotako Eskubideak aplikatuko zaizkiela erabakitzen da.

70. artikulua.– Ordu sindikalen eskaera.

Baimen sindikalen eskaerak ostegunaren eguerdiko 14:00ak baino lehen eskatu beharko dira hurrengo asterako, eta beti ere baimen sindikala izan beharreko eguna (berau kontatu gabe) baino 4 lanegun baino gehiagoko epearekin, Antolakuntza eta Giza Baliabideak Sailari idatziz jakinaraziz.

Koadroen menpe ez dagoen langileriak egun bete lehenago jakinarazi beharko du orduak hartu nahi dituela.

Orokorrean ez da ordu sindikalik eskainiko larunbat, igande eta jai egunetan, oso kasu berezietan izan ezik.

Zerbitzu koadroei, egutegiei, etab. buruzko negoziaketetarako, arau orokor gisa, ordezkari izango duen sindikatu bakoitzeko pertsona bakarrak izango du baimen sindikala Enpresaren kontura (Segurtasun eta Osasun Batzordean izan ezik).

Sekzio Sindikalen bilerak aurreko asteko ostegunaren 14:00ak baino lehen eskatu beharko dira. Bi Sekzio Sindikalek ezingo dute bilerak une berean egin eta lehenago izango du lehenago eskatutakoak.

Ezezkoa ordu kreditua agortuta dagoenean bakarrik emango ahal izango da. Erantzuna ezarritako epean ez bada eman, baimena emana dagoela ulertuko da.

71. artikulua.– Partehartze sindikala.

Sindikatuak ondorengo Batzordeen bitartez hartuko dute parte Enpresaren martxan:

1.– Lanbide Instrumentazio Batzordea eta Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea.

Lanbide Instrumentazio Batzordea eta Zirkulazioaren Segurtasun Batzordea Zuzendaritzako ordezkari banak eta Administrazio Kontseiluan ordezkari izango duen Zentral Sindikal bakoitzeko kide banak, horretarako espreski izendatuak, osatuko dituzte.

2.– Zerbitzu Koadroen Batzordea.

Zerbitzu Koadroen Batzordea Zuzendaritzaren ordezkari batez eta Batzorde Iraunkorrek dituen kide kopuru eta ordezkari izango duen egongo da. Azken ordezkari horiek dagokien Sekzio Sindikalak izendatutakoak izango dira.

Koadroen Batzordea Batzorde Iraunkorren Batzorde ordezkaria izango da ondorio guztietarako.

Batzorde honen funtzioa langileriaren lana arautzen duten Zerbitzu Koadroak negoziatzea izango da. Elkartearen martxarako Zerbitzu Koadroek duten garrantzia kontuan hartuta, Batzordeak indarrean dagoen legediarekin adostasuna gordez negoziatuko du, bertan aurikusitako epeak ahalik eta gehien arintzen saiatuz.

Batzordeak plantilari eta lan baldintzen aldaketan inguruan hartzen dituen erabakiak Batzorde Iraunkorrekarekin akordio gisa hartuko dira.

3.– Gizarte Laguntzen Batzordea.

Gizarte Laguntzen Batzordea honela osatuta egongo da: Batzorde Iraunkorrek ordezkaritza duen Zentral Sindikal bakoitzeko bere Sekzio Sindikalak izendatutako kide finko bat eta Enpresako Zuzendaritzako ordezkarikopuru bera.

Batzorde honen funtzio nagusia mailegu, jangela, eskolarako laguntza, euskararen sustapena, uniformeak eta, orokorrean, gizarte laguntza bezala hartzen den edozein kontzepturekin zerikusia duen guztiaren tratamendua izango da.

4.– Lanpostuen Balorapenerako Batzordea.

Lanpostuen Balorapenerako Batzordea eratzen da, Zuzendaritzak eta Batzorde iraunkorrek izendatutako ordezkaritza parekidea izango duelarik, lau lagun alde bakoitzetik.

Bere funtzioa Lanpostuen Balorapeneraren sistema mantentzea izango da. Horretarako, lan hori betetzeko beharko dituen prozedura arauak sortu beharko ditu bere lehen bileran.

5.– Lan Osasun eta Segurtasun Batzordea.

Lan Osasunaren Batzordea Zuzendaritzak eta Batzorde Iraunkorrek ordezkaritza duen Sekzio Sindikal bakoitzak eta bertan duen ordezkarikopuruaren arabera izendatutako ordezkaritza parekidea izango du. Bere gain hartuko ditu Ordenantza Orokorrean eta indarrean dauden gainontzeko xedapenetan araututako Segurtasuna eta Higiene Batzordearen konpetentzia eta funtzio legalak.

Ondorengoak izango dira Lan Osasunaren Batzordearen funtzioak bere funtzionamendu araudian zehaztutako beste batzuen artean:

– Lanbide-istripu eta gaixotasunen arrazoiak ikertu.

– Segurtasun Plangintzak lantzen parte hartu.

– Agerian dauden eta balizko arriskuen maparen lanketan parte hartu.

– Langile guztiek Osasun eta Segurtasunaren alorrean prestakuntza egokia izateaz arduratu.

– Mediku azterketak egitearen inguruko interesa sortu.

Batzorde hau lan orduetan eta horietan eragina izan dezaketen aurreko orduetan droga eta alkoholaren kontsumoari buruzko araudi bat aurrera eramateaz arduratuko da.

XEDAPEN GEHIGARRIA

TXANDA-KONTRATUAK

Zuzendaritzak, gaur egungo legeria indarrean iraun bitartean, erretiro partziala eta txanda-kontratua aplikatzeko konpromisoa hartzen du. Artikulu honen garapena eta ezartzeko modua alde sozialarekin adostuko da.

LAN-POLTSAK

Urteko Zenbaketan gerta daitekeen Orduen Soberakinaren konpentsazioari eta baita Iraupen Luzeko Aldi Baterako Ezintasunei, Lan Puntei, Oporrek eta abarrei erantzun ahal izateko, jadanik prestatu dagoen Enpresatik kanpoko pertsonen osaturiko Lan Poltsa erabiliko da egon daitezkeen lanpostuak betetzeko: Gidari - Kobratzaile, Tren Agente, Geltokiburu, Ikuskari, Bezeroari Informazioa eta Arreta, Geralekuko arduradun, etab.

Indarrean dagoen urtean edo aurreko urteetatik sor daitezkeen Orduen Poltsa konpentsatzeko egin beharreko kontratazioak aldiko kontratu zuzenen bitartez egingo dira, jadanik indarrean dauden modalitateak erabiliz (egun zatiz / egun osoz, praktketan, etab.).

AZKEN XEDAPENETIK LEHENA

BATZORDE PAREKIDEA

Hitzarmenaren interpretazio, iraupen eta aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen arazo guztiak aztertu eta konpontzeko helburuarekin sortzen da Batzorde Parekidea. Hitzarmen hau sinatzen duten Zentral Sindikal bakoitzeko kide batek, horretarako espreski izendatuak, eta mahai negoziatzailea osatzen dutenen artean aukeratutako Enpresako Zuzendaritzaren ordezkari kopuru berak osatuko dute.

Batzorde Parekideak aztertuko ditu aurreko atalean aipatutako arazoaren inguruan sor daitezkeen ezadostasun guztiak edozein neurri hartu aurretik.

Batzorde Parekidearen erabakiek, akordioa egonez gero, izaera beterezalea izango dute.

Batzorde Parekidearen barruan akordiorik lortzen ez bada, ezadostasun hori "Gatazka Kolektiboak Erabakitzeke Borondatezko Prozeduren Akordio Interkonfederal"era (PRECO) zuzenduko da, presio neurri, gatazka, prozedura administratibo edo jurisdikzio prozeduraren bat hartu baino bost egun lehenago.

Legeak langileei ematen dizkien eskubide eta bermeeikiko errespetua abiapuntutzat hartuz, Batzordea horretarako espreski gutxienez hiru hilabete behin bilduko da, eta Batzordea osatzen duten alde bakoitzeko aholkulariak joan ahal izango dira bileretara, ahots eskubidearekin baina botu eskubiderik gabe.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean eta antzeko zirkunstantzietan, bermatu egingo da gutxienezko 774 langileko plantila.

I. ERANSKINA

SOLDATA MAILEN ARABERA SAILKATUTAKO LANPOSTUEN ZERRENDA

MAILA LANPOSTUAREN IZENA

10 PLANTABURUA

ZERBITZUBURUA

9 ANALISTA PROGRAMATZAILEA

OSASUN – LAGUNTZAILE TEKNIKOA

GESTORE ADMINISTRATIBOA

IKUSKATZAILEA

ADMINISTRAZIO SEKZIO - BURUA

INSTALAKUNTZA SEKZIO - BURUA

LANTEGIKO BURUA

EUSKARA ITZULTZAILEA

8 TXOFERRA

DURANGOKO AGINTE POSTUKO OPERATZAILEA

AGINTE POSTUKO OPERATZAILEA

PROGRAMATZAILEA

ZUZENDARITZAKO IDAZKARIA

SARE / KOMUNIKAZIOETAKO GAIBEGIRALEA

MTU. GAINBEGIRAILEA: ELEKTRIKO - ELEKTRONIKOA

MEKANIKO-PNEUMATIKOA

TAILERRA - ERREPIDEA

7 GESTIO KONTROLEKO ADMINISTRARIA

NOMINAK ETA GIZARTE SEGURANTZAKO ADMINISTRARIA

EROSKETA, KONTRATAZIO ETA BESTERENTZEEN GESTIOA

TREN AGENTEA: BILBAO – HENDAIA

TXORIERRI

GIDARITZA/MANIOBRETARAKO AGENTEA

ARDURADUNA: ELEKTRIZITATEA

BIDEA ETA LANAK

GIDARI – KOBRTAZAILEA

TRANBIA - GIDARIA

DELINEATZAILEA (GIS / CAD)

GELTOKIBURUA: AMOREBIETA

DONOSTIA-AMARA

DURANGO

EIBAR

LARRONDO

ZAZPI KALEAK

ERREENTERIA

BILBAO-ATXURI

MTU. TEKNIKO: ELEKTRIKO – ELEKTRONIKOA

MEKANIKO – PNEUMATIKOA

AUTOMOZIO MTU. TEKNIKOA
SEINALEZTAPEN ETA KOMUNIKAZIO MTU. TEKNIKOA
BIDE IKUSKAPEN MTU. TEKNIKOA
6 ADMTBOA.: LEGE AHOLKULARITZA
EROSKETA, KONTRATAZIO ETA BESTERENTZEAK
KOMUNIKAZIOA ETA SUSTAPENA
KONTABILITATE ETA AURREKONTUAK
DIRU BILTZEAREN KONTROL ETA GESTIOA
MANTENIMENDUA
DURANGOKO PLANTA
ANTOLAKUNTZA GIZA BALIABIDEAK
DIRUZAINNTZA
LEGE TRAMITAZIOA
ERREPIDEA
DONOSTIA
AZPIEGITURAREN ETXEZAINA
BILTEGIKO ARDURADUNA/ADMTBOA.
BEZEROARENTZAT INFORMAZIOA ETA ARRETA
INFORMAZIO / GELTOKI OPERATZAILEA
GELTOKIBURU: BERRIZ
ERMUA
GERNIKA
LUTXANA
ZARAUTZ
ZUMAIA
MAKINISTA-MOTORISTA

MTU. ELEKTRIKOAREN TEKNIKOA

FUNIKULARREKO AGENTE BAKARRA

SOLD. ETA KATIGAMENDU MEKANIKOEN OFIZIALA

5 ADMTBOA.: INSTALAKUNTZAK

NOMINAK - ESKU LANA

GELTOKIBURU: ARIZ

BERMEO

DEBA

DERIO

ELGOIBAR

MATIKO

MUNDAKA

ORIO

SUKARRIETA

USANSOLO

USURBIL

DEUSTUA

TRENBURUA

BUKATURIKO MTU. TEKNIKOA

4 ERREPIDE GIDARI GARBITZAILEA

BIDE ETA LANETAKO 1. MAILAKO LANGILEA

ERREPROGRAFIA OPERATZAILEA

TELEFONISTA HARRERALARIA

ELEKTRIZITATEAREN ZAINDARIA

3 PLANTA LAGUNTZAILEA

SALTZAILE BANATZAILEA

AMOREBIETAKO GERALEKUKO ARDURADUNA

ESPEZIALISTA / MANTENIMENDUA (ATXURI)

IKUSTAILEA

BIDE ETA LANETAKO LANGILE ESPEZIALISTA

INSTALAKUNTZA FINKOETAKO PINTOREA

2 GELTOKIETAKO LAGUNTZAILEA

GERALEKU ARDURADUNA: ANOETA

BILBAO – ATXURI

BOLUETA

DEUSTUA

DONOSTIA-AMARA

DURANGO

GALTZARABORDA

HENDAIA

HERRERA

IRUN - COLON

LOIOLA

PASAIA

ESPEZIALISTA: DURANGO

EIBAR

AUTOBUS GARBITZAILEA

ORDENANTZA ATEZAINA

1 ESPEZIALISTA: ZAZPI KALEAK

TXARTEL SALTZAILEA

BARRERAZAINA

II. ERANSKINA

IRAUPEN SARIA

EURO

- 10. maila 646,74
- 9. maila 613,25
- 8. maila 559,45
- 7. maila 501,68
- 6. maila 474,87
- 5. maila 460,89
- 4. maila 446,08
- 3. maila 434,84
- 2. maila 423,76
- 1. maila 412,56

KALTE-ORDAINAK JASOTZEKO ANTZINATASUN TAULAK

ERRETIROA ETA IRAUPEN SARIA

EURO

- 10. maila 38,80
- 9. maila 36,80
- 8. maila 33,57
- 7. maila 30,10
- 6. maila 30,10
- 5. maila 30,10
- 4. maila 26,76
- 3. maila 26,76
- 2. maila 25,43
- 1. maila 25,43

