

# BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

1449

*EBAZPENA, 2017ko otsailaren 16koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Vivienda y suelo de Euskadi, S.A. / Euskadiko etxebizitza eta lurra, E.A. (VISESA) enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, argitaratu eta gordailutu dadila xedatzen duena.*

## AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2016ko abenduaren 27an, goian aipatutako hitzarmeneko negoziazio-batzordearen ordezkariak hitzarmen horri buruzko nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuen Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan.

Bigarrena.– 2017ko urtarrilaren 12an, dokumentazioa zuzentzeko eskatu zitzaion negoziazio-batzordeari, nahitaezko txosten batzuk aurkezteko, hain zuzen, eta 2017ko urtarrilaren 31n txosten horiek aurkeztu ziren Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan.

Hirugarrena.– Goian aipatutako akordioaren sinatzaileek hura gordailutzeko, erregistratzeko eta argitaratzeko eskaera izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikulua –urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua (2015-10-24ko BOE)– ezarzen duen eskumena, bat etorritik Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen azaroaren 26ko 24/2016 Dekretuarekin. Izan ere, 24/2016 Dekretuak 16. artikuluan Lan eta Justizia Saila sortzen du, eta lehenengo xedapen iragankorrean erregelamendu organikoen indarraldia ezartzen du. Halaber, aplikatzekoa da apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 11.i artikulua, hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuari eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuari dagokienez.

Bigarrena.– Langileen Estatutuari buruko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako baldintzekin bat etorritik sinatu da hitzarmena.

Horrenbestez,

## EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena EAeko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutu dadila eta alderdiak jakitun jar daitezela agintzea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko otsailaren 16a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

## I. KAPITULUA

## APLIKAZIO-EREMUA

## 1. artikulua.– Pertsona eta lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honen xedea da Vivienda y suelo de Euskadi, S.A./ Euskadiko etxebizitza eta lurra, E.A. (aurrerantzean, VISESA) Sozietate Publikoari zerbitzua ematen dioten langileen lan-baldintzak eta estipulazioak finkatzea, Sozietate horren zuzendaritza eta antolakuntzaren baitan dauden bitartean.

## 2. artikulua.– Denbora-eremua, hitzarmenaren salaketa eta luzapena.

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2016ko uztailaren 1etik 2020ko ekainaren 30ra bitartean, espresuki beste epe bat aurreikusten den kasuetan izan ezik.

Hitzarmen kolektibo hau, adierazi gabe ere, urtebeteko epeetan luzatuko dela ulertuko da, baldin eta sinatzaileen aldetik salaketa zehatzik ez bada, epemuga amaitu baino bi hilabete lehenago.

Behin salaketa eginda, ordezeko akordiorik lortzen ez den bitartean, hitzarmen honek indarrean jarraituko du.

## 3. artikulua.– Baldintza onuragarriagoak.

Zenbaiten kasuan, «ad personam» izaera hutsarekin eta norberaren izenean, aurretik aitortutako eta Akordio hau gainditzen duten baldintzak errespetatuko dira; nolana ere, onura horiek bere horretan utzi, kendu edo konpentsatu egin daitezke.

## 4. artikulua.– Interpretazio sistematikoa eta integraziozkoa.

Hitzarmen honetan ezartzen diren baldintzen zentzua eta irismena hitzarmen osoarekin bat etorri ulertu eta aplikatu beharko dira, honek barne hartu ditzakeen omisio, hutsune edo anbiguitasunek ez dezaten adostutakoaren zentzu zintzoa nahastu.

## 5. artikulua.– Borondatezko uztea.

Bere zerbitzuak emateari borondatez utzi nahi dion langileak enpresaren Zuzendaritzari idatziz jakinarazi beharko dio, eta aurreabisua gutxienez 15 egun lehenago eman beharko du.

Langileak ez badu aurreabisua adierazitako epean ematen, enpresaren Zuzendaritzak aurreabisua ematean atzeratu den egunei dagokien likidazioaren zenbatekoa kentzeko eskubidea izango du.

## 6. artikulua.– Lan gatazkak.

VISESAren hitzarmen hau izenpetzen duten sinatzaileek, diziplina-neurriak hartu edo gatazka jarrera kolektiboak erakutsi baino lehen, negoziazio eta eztabaida bideak agortzeko konpromisoa hartzen dute.

## 7. artikulua.– Ukaezintasuna.

Hitzarmen honetan xedatzen den edozein onurari dagokionez langileen uko egitea baliogabe eta ez egintzat hartuko da, eta era berean, langileentzat hain onuragarriak ez diren baldintzak ekartzen dituzten erabaki, ebazpen edo klausulak baliogabe, ez xedatu eta inolako ondoriorik gabetzat hartuko dira.

## 8. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

1.– Hitzarmen kolektiboaren interpretazio, indarraldi eta aplikaziotik eratorritako auzi guztiak aztertu eta ebazteko helburuarekin, hitzarmen hau indarrean sartzen den egunetik hilabete baten buruan Batzorde Paritario bat eratuko da. Batzorde horrek, halaber, hitzarmenaren eremuan sartzen diren eta langileei eragiten dizkieten beste lan auzietan aginpidea izango du.

2.– Batzorde Paritarioa hiru kide titularrek osatuko dute, hitzarmenaren sinatzaile bakoitza ordezkatzuz: Zuzendaritza eta langileen ordezkariak alegia.

3.– Batzordeak bere egoitza izango du eta enpresaren instalazioetan batzartuko da. Batzorde Paritarioaren berriazko zereginak honako hauek izango dira:

– Hitzarmenaren interpretazioaren inguruko gatazka kolektiboetan, Hitzarmena interpretatzea. Batzordeak, desadostasuna planteatu zaionetik zenbatzen hasita, hamabost eguneko gehieneko epea izango du bere iritzia azaltzeko.

– Adostutakoa kolektiboki betetzen dela zaintzea, bere esku jartzen diren auzi eta eztabaida guztien inguruan bere iritzia azaldu dezakeelarik.

– Kontsulta epea adostasunik gabe amaitzen denean, hitzarmenean ezarritako lan baldintzen aplikazio ezari buruz bere iritzia azaltzea. Eztabaida edozein alderdik jarri dezake hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren esku, eta azken honek, bere aldetik, desadostasuna planteatu zaionetik zenbatzen hasita, zazpi eguneko gehieneko epea izango du bere iritzia azaltzeko.

4.– Enpresak, langileek edo euren ordezkarietako edozeinek Batzorde Paritarioa, bere esku-menekoak diren auzien inguruan, iritzia ematera hertsatu dezakete.

Batzorde Paritarioaren deialdia batzordea osatzen duten alderdietako edozeinek eskatu dezake idatziz, gutxienez batzordea ospatu baino 15 egun lehenago. Deialdian, gai zerrendan islatuko diren eztabaidarako puntuak, bilera data, tokia eta ordua zehaztu, xehatu eta dokumentatuko dira; eta bi alderdiek derrigorrez bertaratu beharko dute. Bilera deitzen denetik ospatzen denera arteko denboraldia alde biak ados jarrita murriztu ahal izango da.

Batzorde Paritarioko alderdietako edozeinek esku-hartze eskaera bat jasotzen duenean, batzordea osatzen duten beste alderdiei helaraziko die; hori horrela, alderdi bakoitzak beharrezkotzat jotzen duen informazioa bildu ahal izango du.

Aparteko izaeraz, edozein alderdik Batzorde Paritarioa deitu ahal izango du alde aurretik xedatutako betekizunak betetzen baditu.

5.– Batzorde Paritarioan erabakiak adostasunez hartu beharko dira, eta erabakiak lotesleak izango dira alderdientzat.

6.– Batzorde Paritarioak bere jarduera existitzen diren lan gatazkak konpontzeko prozedura kontuetan hartzen diren eta etorkizunean martxan jarri daitezkeen goi mailako Erabakiekin koordinatuko du.

Batzorde Paritarioaren aginpideen erabilera lan agintarien eta funtzio jurisdikzionalaren esku-menen galera, eragozpen edota oztoporik gabe ulertzen da.

Batzorde Paritarioaren barruan ez bada adostasunik lortzen, alderdi biak PRECO prozeduren artekaritzaren esku jarriko dira, izaera kolektiboko auziei dagokienez.

Salbuespen modura eta bi alderdiek hala adostuta, epaile baten esku utzi ahalko da gatazka.

9. artikulua.– Langileen subrogazioa enpresa transmisioan.

Enpresa eskualdatzen edo banatzen bada, beste bat gehitzen bazaio edo beste batekin fusio-natzen bada, LEren 44. artikuluan eta oro har indarrean dagoen legerian ezarritakoa errespetatu beharko da, eta baita Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrak horren inguruan hartzen diren erabakiak ere.

## II. KAPITULUA

### LANAREN ANTOLAKETA

10. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Indarreko legeriari jarraituz, lanaren antolakuntza VISESAren Zuzendaritzaren ahalmen eskusiboa da, dagozkien Langileen Estatutuen xedapenetan langileei onartzen zaizkien audientzia, aurretiko kontsulta eta informazio eskubide eta ahalmenak eragotzi gabe.

## III. KAPITULUA

### ANTOLAKUNTZA EGITURAETA LANGILEEN SAILKAPENA

11. artikulua.– Antolakuntza egitura (organigrama, talde profesionalak eta lanpostuak).

1.– VISESAren zuzendaritzak enpresaren antolakuntza egitura ezarriko du, lanpostu guztiak kontuan hartuta. Jardueraren beharrezan eta baldintzen arabera izango da eta Enpresa Batzordearen ordezkarien eskura jarriko du. Azkeneko horri egindako aldaketan berri eman beharko zaio aldez aurretik eta aldaketan inguruko txostena egin ahalko du aldaketak aplikatu aurretik.

2.– Antolakuntza egitura jarraian adierazitako esparru eta mailen arabera zehaztuko da. Esparru eta maila horiek koherenteak izan beharko dira eta egoki den aginduaren bitartez ezarri eta dokumentatuko dira, momentu guztietan pertsonen eta Enpresa Batzordearen eskura egongo direlarik:

- Organigrama funtzionala.
- Talde profesionalak.
- Lanpostuak.

3.– Enpresaren organigrama funtzionalak sail ezberdinak ezarriko ditu eta baita horietan sartuko liratekeen lanpostuak ere. Sail bakoitzaren eta oro har enpresaren lotura hierarkiko eta funtzionalak ezarriko ditu.

4.– Talde profesionaletan langileak sailkatuko dira, prestakuntza mailaren, lanpostuak eskatzen duen erantzukizunaren eta gaitasunen arabera, egoki den aginduan ezarritakoa aintzat hartuz.

5.– Lanpostuak organigrama funtzionalaren eta talde profesionalen arabera zehaztuko dira. Lanpostu bakoitzerako bete beharreko baldintzak fitxa batean bilduko dira eta fitxa horretan honako hau adierazi beharko da lanpostu bakoitzerako:

- a) Lanpostuaren izena.
- b) Zein zentro eta eremuri dagokion.

c) Mendetasun hierarkiko eta funtzionala.

d) Lan hori gauzatzeko bete behar diren baldintzak. Horien artean eskatzen den titulazioa edo titulazioaren pareko ezagutza maila agertu beharko da derrigorrez. Kasua bada, baldintza horiek betetzen direla egiaztatzeko irizpide baliodunak ere agertu beharko dira.

e) Zein talde profesionaletan sartzen den.

f) Ordainsariaren maila eta antzintasun taldea.

g) Lanpostuaren deskribapena, funtzioak, helburuak eta lanpostuaren edukian edo hura bete-zeko garrantzitsuak diren baldintza bereziak. Honako hauek izango lirateke gutxienez, kasu bakoitzean:

h) Amatasunerako arriskuak.

i) Aurrez aurrekoa izan daitekeen edo ez.

j) Ordutegiak.

k) Beste baldintza berezi batzuk.

l) Arrisku taldea.

12. artikulua.– Lan-kontratazioak.

1.– VISESA n daramaten denboraren arabera, langileak hiru taldetan sailkatuko dira: finkoak eta iraupen mugagabeko kontratua dutenak, finkoak ez direnak eta iraupen mugagabeko kontratua dutenak, eta iraupen jakin bat duen kontratua dutenak (aldi baterakoak).

2.– Kontratazio mugagabea kontratazio arau orokorra da, aldi baterako kontratazioa arrazoi objektiboetan eta kausalitate printzipioan hertsiki oinarrituta egongo delarik.

3.– Enpresaren Zuzendaritzak langileen ordezkariari erabiltzen diren kontratu ereduen kopia bat emango die, bai eta gauzatu diren kontratazioen eta gauzatu nahi diren kontratazioei buruzko aldizkako informazioa ere.

4.– Lanaldi partzialerako kontratatzen diren langile guztiek lanaldi osoz aritzen direnen eskubide berdinak izango dituzte, eta lanaldiarekin lotura zuzen eta estua ez duten eskubideak ezingo dira proportzionaltasun irizpideen arabera tratatu.

5.– Langile-zerrendan eta langilegoan egonkortasuna lortzeko, VISESAk lanpostuen artean konkordantzia egokia lortzea eta lan-kontratazioak egonkortzea izango du helburu.

6.– Lan-kontratuak subrogatzen diren kasuetan, indarrean dagoen legeriaren arabera eta eragiten dien langileentzat egokienak diren baldintzetan egin beharko dira subrogazio horiek.

13. artikulua.– Ordainsari mailen esleipena.

1.– VISESAko lanpostuen ordainsari maila esleitu edo aztertu egingo da honako kasu hauetako baten aurrean:

a) lanpostu berriak sortzean.

b) jada existitzen diren lanpostuen zereginen funtsezko aldaketa, lanpostuen edukiaren aldaketa eta/edo zeregin edo baldintza berrien metatzea direla eta.

2.– Ordainsari maila esleitu edo aztertzeko ekimena, hala badagokio, VISESAren Zuzendaritza edo lanpostua betetzen duen pertsonari dagokio.

3.– Ordainsari mailen esleipena VISESAren Zuzendaritzak gauzatuko du, eta Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio, Langileen Estatutuetan aurreikusten diren kasuetan, igorri behar den txostena eragotzi gabe.

14. artikulua.– Beste zentro batzuetako lana.

Bizitza profesionala eta pertsonalaren arteko kontziliazio egokia laguntzeko xedearekin, VISESAko langileek VISESAk bere jarduera eskuarki garatzen duen beste zentroetan lanaldiak egitea eskatzeko eskubidea izango dute, neurri hau garatzeko dagokion aginduan jasotzen diren baldintzen arabera, baldin eta Zuzendaritzaren baimena badute eta zerbitzu beharrak estaltzen badira.

Eskaeraren neurria onartzen den egunetik aurrera eta dagokion urteko abenduaren 31ra arte indarrean egongo da.

Urtero, Batzorde Paritarioak lan mota honen erantzun maila aztertuko du, eta ekimen honekin lortu nahi diren helburuetara hobeto iristeko neurriak eta aldaketak proposatu ditzake.

#### IV. KAPITULUA

##### ERA ASKOTAKO LANPOSTU HUTSEN, LANPOSTU BERRIEN ETA ENPLEGUAREN HORNIKUNTZA

15. artikulua.– Lanpostu hutsak betetzea eta ordezkapenak.

1.– Lanpostu hutsak egonez gero, zenbait irizpide kontuan hartuta bete beharko dira, zerbitzuaren beharrianak eta lanpostua hutsik egongo den denbora esaterako, beste batzuen artean, beti ere Aurrekontuen Legea eta momentu bakoitzean aplikatu daitezkeen araudia errespetatuz eta kasu bakoitzean lanpostua nola beteko den zehaztuz (aldi baterako kontratuarekin edo kontratu mugagabearekin).

2.– Lanpostu hutsak betetzeko eta ordezkapenak egiteko, berdintasunaren, merituen eta gaitasunaren printzipioak eta publizitatearena, gardentasunarena eta alderdikierarik ezarena zorrotasunez errespetatzen direla bermatzen duten prozesuen bidez egingo da. Enpresa Batzordeari aldeztu beharko zaio horren berri eta VISESAren laneko zentro guztietan argitaratu ahalko dira deialdiak, jende gehiagorengana heltzeko.

3.– Ordezkapenen kasuan, normalean, interesatuta dauden eta bete beharreko lanposturako eskatzen diren baldintzak betetzen dituztela frogatu dezaketen enpresa barruko pertsonen artean barruko promozioa egingo da lehenbizi. Ondoren, lan-poltsak irekiko dira eta egoki den prozedura erabiliko da guztia kudeatzeko.

4.– Enpresa barruan lanpostu hori bete dezakeen langilerik ez badago edo lan-poltsarik ez badago, lanpostu hori betetzeko deialdia egin beharko da.

5.– Hutsik dauden lanpostuak behin betiko betetzeko, lanpostu hori betetzeko eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten VISESAko langile finkoen artean barruko promozioa egingo da lehenbizi. Lanpostuak ez badira prozedura horren bidez betetzen, lanpostua aldi baterako edo modu mugagabean betetzea komeni den aztertuko da. Azken aukera modura, lanpostua betetzeko deialdi publikoa egingo da.

6.– Lanpostu horiek betetzeko deialdietan, honako datu hauek agertzea berebizikoa izango da kasu guztietan:

- a) Lanpostu kopuruak eta bakoitzaren ezaugarriak.
- b) Lanpostuaren memoria edo fitxa.
- c) Hautagaiek bete beharreko baldintzak.
- d) Hautatzeko prozedura eta baremoak.
- e) Epaimahaiaren osaera.

f) (aldi baterako beteko bada), behin-behinekotasunaren gehienezko epea eta kontsolidatzeko edo behin betiko betetzeko igaro beharreko gehienezko epea, hala badagokio.

7.– Lanpostu hutsak betetzeko hautaketa-prozesuen berri eman beharko zaio Enpresa Batzordeari aldezturik, kontratazio modalitate ezberdinen bidezko prozesuen berri, alegia. Ondoren, Enpresa Batzordeak prozesuan parte hartu ahalko du, pertsonak kontratatze berruko prozeduretan ezarritakoari jarraituz.

#### 16. artikulua.– Probaldia.

Teknikari tituludunentzako probaldiak ezingo du inola ere sei hilabete baino gehiago iraun, eta gainerako langileentzako probaldien muga bi hilabetekoa izango da; kalifikazio gabeko langileen kasuan izan ezik, euren kasuan iraupena hamabost lanegunekoa izango baita.

Langileak enpresan aurretik zeregin berdinak jada bete baldin baditu, probaldi bat ezartzeko ituna baliogabea izango da.

Probaldian zehar, langileak betetzen duen lanpostuari dagozkien eskubide eta betebeharrak izango ditu, langileetako bat izango balitz bezala, lan harremana mantentzen den bitartean, edozein alderdik eskatuta, lan harremanari amaiera ematen bazaio sorraraziko direnak izan ezik.

Probaldia langileak uko egin gabe igarotzen bada, kontratuak dagozkion ondorioak sortuko ditu, eta emandako zerbitzuen denbora langileak enpresan duen antzintasunaren zenbaketan sartuko da.

Edonola ere, probaldian zehar langilea aldi baterako ezintasun egoeran aurkitzen bada, zenbaketa etengo da.

## V. KAPITULUA

### MUGIKORTASUN FUNTZIONAL ETA GEOGRAFIKOA

#### 17. artikulua.– Langileen mugikortasun funtzional eta geografikoa.

Langileen mugikortasun funtzional eta geografikoaren arloan Langileen Estatutuaren 39. eta 40. artikuluetan xedatutakoa beteko da, aipatutako Langileen Estatutuan jasotzen diren baldintzetan, Enpresa Batzordeak txostena eman ondoren.

Langileen Estatutuaren 39.2 artikuluan arautzen den ordainsari gehiagoko zereginak betetzeak ez du inola ere aldi batez bete den lanpostuaren kategoria finkatuko; lanpostu hutsak betetzeko xedatzen den prozedura jarraitu beharko baita.

18. artikulua.– Aldi baterako mugikortasun funtzionala (atazen metatzea).

Lanpostuaren titularrak ezin baditu lanpostuari datxekion zereginak denboraldi batez edo egoera dela eta egin, eta ezin bada lanpostua aldi baterako bete, lanpostu horren zereginak behin-behinean beste langile bati egokitu ahal izango zaizkio, azken honen adostasunarekin, bi lanpostuen zereginak metatuz.

Lanpostuaren estaldura horrek hiru hilabete baino gehiago irauten badu, VISESaren Zuzendaritzak alor horietako zereginen egituraren antolaketa egokiro berrituko du, antolaketa berritzeko neurria abian jarri baino bi aste lehenago, gutxienez, Enpresa Batzordeak txostena aurkeztu ondoren.

Egokitutako zereginak pertsona interesdunari dagokionez goragoko kategoriako lanpostu bati badagozkio, pertsona honek, ordainsari ekonomiko gisa, bere mailako ordainsarien eta agindu zaizkion zereginen kategoriaren arteko aldea jasotzeko eskubidea izango du.

19. artikulua.– Zentro aldaketa.

Mugikortasun funtzional eta geografikoaren inguruan xedatutakoa eragotzi gabe, enpresaren Zuzendaritzak bulegoz aldatzeko proposatzen diren eskaerak (lanpostu trukea) aztertuko ditu.

Eskaerak idatziz aurkeztu beharko zaizkio VISESaren Zuzendaritzari, eta honek eskaera modu arrazoituan onartu edo ukatuko du.

20. artikulua.– Lanpostuan bertaratu gabeko lana: telelana, edo antzekoak.

Batzorde Paritarioak Eusko Jaurlaritzaren Herri Administrazio Sailak onartu duen Bertaratu Gabeko modalitatean Zerbitzuak Emateko prozedurari dagokionez, artikulua honen aplikagarritasunaren inguruan, Administrazio orokorra eratorritako erabakiak kontuan hartuko ditu eta txertatu ahal izango du.

Hitzarmen honen 10. eta 11. artikuluetan aurreikusitakoari jarraituz, antolakuntza egituraren eta Lanpostuetan, Telelanaren edo antzekoen bidez, Lana Bertaratu Gabe egiteko aukera ematen duten lanpostuak seinalatuko dira, bai eta lan hori, kasu bada, egiteko baldintza bereziak ere.

Urtero, Batzorde Paritarioak Bertaratu Gabeko Lan mota honen erantzun maila, hala nola, Mahai Sektorietatik eratorritako erabakiak eta Eusko Jaurlaritzan antzeko esperientziekin lortutako emaitzak aztertuko ditu, eta lortu nahi diren helburuetara hobeto iristeko neurriak eta aldaketak erabaki ditzake.

21. artikulua.– Erretiro partziala eta txanda kontratua.

Langile finkoek erretiro partziala txanda kontratu batekin lotura duen lanaldi partzialeko kontratuarekin batera eskatu dezakete, erretiroagatiko kotizaziopeko pentsioa jasotzeko eskubidea edukitzeko une bakoitzean indarrean dagoen Gizarte Segurantzaren araudiari jarraiki.

Erretiro partziala eskatzen duten langileei ez zaizkie aplikatuko hitzarmenean ezartzen diren 65 urte bete aurreko borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak. Dena dela, ordeztutako pertsona guztiz erretiratuko da 65 urte betetzean edo momentu bakoitzean erretiratzeko indarrean dagoen ohiko adina betetzean.

Oro har, erretiro partziala eskatzen duen pertsonak une bakoitzean indarrean dagoen legediak baimentzen duen adina murriztuko du gehienez bere lanaldia, eta murriztu ez duen gainerako lanaldiagatik lanaldi partzialeko kontratu bat sinatuko du.



Eskaerak gutxienez eskatzaileak erretiro partzialean sartzeko betekizunak betetzen dituen eguna baino 3 hilabete lehenago aurkeztu beharko dira eta, horrela eginez gero, enpresak eskaera hori onartu beharko du.

Lanaldi partzialeko kontratuak enpresak eta erretiro partzialaren eskatzaileak lan denbora banatzeko adostu duten modua jaso beharko du. Banaketa hori alde biak ados jarrita geroago aldatu ahal izango da. Bost egunen buruan, kasu bakoitzean, lan denboraren banaketaren inguruan adostutako baldintzak langileen ordezkariari jakinaraziko zaizkio.

Erretiro partziala hartu ahal izateko, langile hori errelebatuko duen beste bat kontratatu beharko da. Kontratazio horren iraupena errelebatutako langileari 65 urte betetzeko (edo indarrean dagoen legerian aurreikusitako adinera heltzeko) falta zaion denboraren parekoa izango da gutxienez. Denbora tarte hori igarotzen denean, amaitutzat emango da eta kontratu finko bihurtu ahalko da, izatez finkoak diren lanpostu hutsak behin betiko betetzeko ezarritako prozedura gauzatu ondoren hitzarmen honetako artikuluko egokian horretarako ezarri dena errespetatuz). Nolanahi ere, erreleborako kontratua lanaldi osokoa izango da.

Edonola ere, txandakaria errelebatutako langilearen lanposturako edo antzeko lanposturen baterako kontratatu ahalko da, betiere lanpostu hori betetzeko eskatzen diren baldintzak betetzen baditu. Bi kasuetan txandakariak benetan betetzen ari den lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du.

Txandakari modura kontratatutako langileen kasuan ezingo dira Hitzarmen Kolektiboan mugikortasunaren inguruan ezarritako neurriak aplikatu.

Txandakari posturako barruko deialdiak egingo dira indarrean dagoen legeriaren arabera beharrezkoak diren baldintzak betetzen dituzten VISESAko langileen artean, bere garaian lanpostua lortzeko 15. artikuluan ageri den sarbide-proba gainditu zutenen eta enpresan urtebeteko antzintasuna duten langileen artean, alegia, artikuluko honetan aipatutako kasuetan erreleborako kontratua lortzeko. Lanpostua hutsik geratzen bada, lan-poltsara jo ahalko da eta lan-poltsarik osatu ez bada, hautaketa prozesu irekiari ekingo zaio.

## 22. artikulua.– Nahitaezko erretiroa eta erretiro aurreratua.

Nahitaezko erretiroa langileak 65 urte betetzen dituen edo momentu bakoitzean erretiratzeko indarrean dagoen adinera heltzean gertatuko da, baldin eta langileak kotizaziopeko pentsio bat jasotzeko eskubidea eskuratzeko beharrezko gutxienezko kotizazio edo gabezia epea bete badu VISESAko langileek indarrean dagoen araudiari jarraiki erretiroa eskatzeko eskubidea edukiko dute.

## 23. artikulua.– Minusbaliotasuna duten langileen kontratazioa.

VISESAk lanpostu hutsen kupo bat erreserbatuko du minusbaliotasunen bat duten pertsonentzat. Pertsona desgaituen eskubideei eta gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bategina onesten duen azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren 4. artikuluan zehaztutakoak lirarteke pertsona horiek. Hautaketa-prozesuak gainditu beharko dituzte, minusbaliotasuna dutela eta egin beharreko zereginekin bateragarria dela frogatu beharko dute.

VISESAk eskaintako plazen % 7a erreserbatuko du minusbaliotasunen bat duten pertsonentzat.

Hautaketa-prozesua bukatzen denean, VISESAk beharrezko egokitzapenak egingo ditu minusbaliotasuna duten pertsonen normaltasunez lan egin dezaten.

## VI. KAPITULUA

## LANALDIA ETA OPORRAK

24. artikulua.– Lan denbora.

1.– Urteko lanaldia.

Urteko gehienezko lanaldia 1.592 ordukoa izan ahalko da gehienez eta lanaldi horrek eskaintzen dituen modalitateetako batean bete ahalko dira ordu horiek.

Aurrekoa gorabehera, artikulua honetan urteko lanaldiaren guztizkoaren eta antzinasunagatik har daitezkeen baimen-egunen eta askatasunez har daitezkeen egun libreen inguruan ezarritakoari dagokionez, hurrengo urteetarako aplikatu daitezkeen lanaldia EAeko Administrazioako langileentzat ezarritako berbera izango da.

2.– Lanaldiaren erregimenak.

Jarraian zehaztu diren lanaldi-erregimenetako batean egin ahalko da lan. Oro har, langileek askatasunez aukeratu ahalko dute ondorengoetako bat, betiere zerbitzuaren beharrazin erantzuten bazaie, artikulua honetako atal egokian bildutakoari jarraituz.

a) Lanaldi zatitua.

– Astelehenetik ostegunera egingo da, goizez eta arratsalde, 8 orduko iraupenarekin.

– Jateko atsedenaldia egingo da eta ez da ordainduko. Atsedenaldi horrek ordu erdi irau ahalko du gutxienez eta 2 ordu gehienez.

b) Lanaldi jarraitua.

– Astelehenetik ostegunera egingo da eta 7 ordu eta 20 minutuko iraupena izango du.

c) Lanaldi mistoa.

– Astelehenetan eta asteazkenetan b) atalean zehaztutako lanaldi jarraitua egingo da.

– Astearteetan eta ostegunetan a) ataleko lanaldi zatitua egingo da.

d) Ostiraletako lanaldia.

– Lanaldi-erregimen guztien kasuan, ostiraletako lanaldia jarraitua izango da eta 7 orduko iraupena izango du, uniforme den lanaldi jarraituaren kasuan izan ezik.

e) Udako lanaldia.

– Lanaldi-erregimen guztien kasuan, uniforme den lanaldi jarraituaren kasuan izan ezik, ekaineko lehenengo astelehenetik iraileko azkeneko ostiralera arte aplikatuko da, jarraitua izango da eta 6 ordu eta 30 minutuko iraupena izango du.

f) Lanaldi jarrai uniformea.

– Astelehenetik ostiralera eta urte osoan zehar lanaldi jarrai bera egingo da, 7 ordu eta 20 minutuko batez bestean.

### 3.– Ordutegiak eta lanaldia betetzea:

a) Lanaldi mota bakoitza urteko lan-egutegian ezarritako ordutegiak eta iraupena errespetatuz beteko da.

b) Atsedenaldi bakarra egin ahalko da, 20 minutukoa. Benetako lanordu modura kontatuko da eta goizeko 10:00etatik 12:00etara egin beharko da.

c) Egunean-egunean egindako lanaldia ebaluatzeko, astero zenbatuko da.

d) Lanera sartzeko ordutegia, bazkaltzekoa eta lanetik ateratzekoa ordutegirako urtero ezartzen den malgutasun-tartera egokitu ahalko dira, betiere derrigorrez lanean egon beharreko ordutegia errespetatzen bada eta urtero ezarritako benetako lanaldia astero-astero betetzen bada. Horretarako, Gobernuak urtero igortzen duen zirkularra hartuko da erreferentzia modura.

e) Nolanahi ere, egun jakin bateko gehieneko lanaldia ezingo da aurrez aurreko hamar ordu gorakoa izan.

### 4.– Norberaren gauzak.

a) Urteko lanaldiaren baitan, langile bakoitzak guztira 45 ordu hartu ahal izango ditu bere gauzetarako.

b) Norbere gauzetarako har daitekeen denbora egun osoetan edo gutxienez egunean bi orduko tarteetan hartu ahalko da. Oro har, langileek askatasunez aukeratu eta eskatu ahalko dute denbora libre hori baina ezohiko kasuetan VISESaren Zuzendaritzak eskaera gaitzetsi ahalko du, gaitzespen hori arrazoituz.

### 5.– Antzinasunagatik egun libreak hartzea.

Langileek beste bi egun libre gehiago hartu ahalko dituzte seigarren hirurtekoa betetzen dutenean. Zortzigarren hirurtekotik aurrera betetzen den hirurteko bakoitzeko, beste egun libre bat ere eskatu ahalko dute.

### 6.– Aukeratzea eta eskatzea.

a) Oro har, langileek askatasunez aukeratu eta eskatu ahalko dituzte artikulu honetan bildutako lanaldi motetako bat eta baimenak. Eskabidea VISESaren Zuzendaritzak onartu edo ezetsi beharko du eta bere erantzuna arrazoitu beharko du onartuz gero zein ezetsiz gero, zerbitzuaren beharrezkoak bermatzeko helburuarekin.

b) Opor egunak eskatzeko, eskaera egiteko ezarritako epea errespetatu beharko da. Artikulu honetan ageri diren baimenak gutxienez bi aste lehenago eskatu beharko dira normalean, ahal izanez gero.

c) Langileek lana beste lanaldi batekin egiteko eskatu ahalko dute behar bezala arrazoitzen badute eta VISESaren Zuzendaritzaren esku egongo da eskabidea onestea edo ez.

### 7.– Jarraipena eta kontrola.

a) Abenduan, urteko lanaldi mota ezberdinen inguruan dauden datuen arabera, Batzorde Paritarioaren esku utziko da eredu berriak ezartzeko eta oraingoak berrikusteko aukera.

b) VISESaren Zuzendaritzak lanaldien eta laneko ordutegien kontrola eta jarraipena egin beharko ditu eta betetzen ez badira edo arau-haustek badaude, beharrezkoak diren neurriak hartzea proposatu ahalko du.

25. artikulua.– Lanaldia laburtzea.

1.– Lanaldia laburtzeko moduak.

Langileek adingabeak eta senideak zaintzeko lanaldia laburtzea eskatu ahal izango dute, hauetsiak izanagatik eta norberaren gauzetarako, Hitzarmen Kolektiboan xedatzen diren kasuetan eta betekizunekin (43., 47., 53., 55. eta 87. artikulua).

Edozein kasuan, lanaldiaren erdia, herena, bostena edo zortzirena laburtzea eskatu ahal izango da.

Laburtze mota bakoitzeko eguneko lanaldiek eta asteko lanaldiek urteko lan egutegian urte bakoitzerako ezartzen den iraupena izango dute.

2.– Ordu-tegi modalitateak.

Eskaera egitean, lanaldia honako ordu-tegi hauetako batzuetan laburtzea erabaki ahal izango da:

a) Lanaldi jarraituko erregimenean:

a.1.– Lanaldi zatituarekiko proportzionala den ordu-tegia: neguko lanaldia udakoa baino luzeagoa da, eta baimen-aldia lanaldi zatituekiko proportzionala da.

a.2.– Lanaldi mistoarekiko proportzionala den ordu-tegia: neguko lanaldia udakoa baino luzeagoa da, eta baimen-aldia lanaldi mistoarekiko proportzionala da.

a.3.– Lanaldi jarraituarekiko proportzionala den ordu-tegia: neguko lanaldia udakoa baino luzeagoa da, eta baimen-aldia lanaldi jarraituarekiko proportzionala da.

a.4.– Lanaldi zatituarekiko proportzionala den ordu-tegi berdina: urtean zehar lanaldi berdina egiten da, eta baimen-aldia lanaldi zatituekiko proportzionala da.

b) Lanaldi zatituko erregimenean: lan eta familia bizitza bateragarri egiteko helburuarekin, hitzarmen honen 26. artikuluko betekizunak betetzen dituzten langileek jarraian zehazten den ordu-tegia aukeratu ahal izango dute.

b.1.– Lanaldi zatituarekiko proportzionala den ordu-tegia: astelehenetik ostegunera lan egingo da, goizez eta arratsalde. Bazkaltzeko eten bat egingo da; etena ez da ordainduko eta, gutxienez, ordu erdi, eta, gehienez, 3 ordu iraungo du. Ostiraletan eta udan zehar lanaldi jarraitua egingo da.

Lanaldi mota ezberdinetan lanera sartzeko eta lanetik irteteko dauden ordu-tegiak Gobernuaren zirkularrak urtero igortzen duen zirkularrean ezarritako ordu-tegiaren malgutasun-tarteetara egokitu ahalko dira, betiere derrigorrez lanean egon beharreko ordu-tegia errespetatzen bada eta asteroko lanaldia betetzen bada.

3.– Eskaera.

Langileek lanaldia murrizteko eskatu ahalko dute horretarako arrazoiak dituztenean. Behar beste denborarekin egin beharko dute eskaera, aztertu eta izapidetu ahal izateko.

26. artikulua.– Ordu-tegi malgutasuna familia eta lan bizitza bateragarri egiteko.

12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek eta 2. mailara arteko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senide bat – urrutiagoko senide bat, batera bizi badira, senide horrek mugitzeko arazoak baditu edo gaixotasun larri eta iraunkorra badu- zaindu behar duten langileek, medikuaren txostenaren bidez egiaztatuta, bi ordu gehiagora arteko ordu-tegi-malgutasuna izateko eskatu ahalko dute lanera sartzeko eta lanetik irteteko, bazkaltzeko egin beharreko

atsedenaldia barne hartuta. Emandako denbora hori berreskuratzeko, lanorduen batuketa egingo da hilero. Egunean ordu eta laurden berreskuratu ahalko da gehienez, ordu gehiago berreskuratzea zerbitzurako komenigarria den kasuetan izan ezik.

Behar bezalako programazioa egiteko, egoera horretan dauden pertsonen ordu-tegiaren eta galdutako orduak berreskuratzeko proposamenaren berri eman beharko dute eta VISESAren Zuzendaritzak proposamen hori ezetsi ahalko du, ezespren hori arrazoituz.

#### 27. artikulua.– Ordu-tegi bereziak.

Normalean ordu-tegi bereziak ahal beste murriztea eta lana ohiko lanaldi eta ordu-tegi estandarren arabera antolatu ezin den kasuetara mugatzea erabaki da, eta baita ere VISESAk zerbitzua eman ahal izateko, zerbitzu hori emateaz arduratzen diren langileek lana modu presentzialean edo lanpostuan egonda –hots, ohi ez bezalako baldintzetan– egin behar dutela uste duen kasuetara ere.

Honako faktore hauetako bat edo gehiago ematen direnean joko da ordu-tegi berezizat:

- ohiko ordu-tegi-malgutasuna mugatzen denean.
- Lanera sartzeko edo lanetik irteteko ordu-tegiaren eta ohiko ordu-tegiaren artean hiru ordu laurdenetik gorako aldea dagoenean.
- Larunbatetan eta jaiegunetan lanean egon behar denean.
- Lanaldiaren zati bat gaueko ordu-tegian egin behar denean.
- Lanpostutik kanpo lan egiteko prest egon beharra dagoenean.
- Ordu-tegi normalizatua ez den beste bat aplikatu beharreko kasuak.

Ez dira ordu-tegi berezizat joko koiuntura-izaera dutenak eta bete beharreko funtzioetatik ezin berezizkoa den ordu-tegi-erregimena dutenak.

Oro har ordu-tegia konpentsatzeko printzipio bat aplikatzen zaie horrelako lanaldia duten langileei. Hala ere, salbuespen modura, konpentsazio mistoak aplikatu ahalko dira: ordu-tegiarena eta ekonomikoa. Nolanahi ere, kasu bakoitzari dagokion konpentsazioa alde aurretik adostuko dute VISESAren Zuzendaritzak eta eragindako langileek.

Ordu-tegi bereziak esleitzeko, hainbat langileei eragin diezaiekeenean eta ordu-tegia pertsona horien artean bana daitekeenean, langileen borondatez egin beharko da lehenbizi eta langileak ados jartzen ez badira, txandaka aplikatu beharko da, kasu bakoitzari dagokion konpentsazioa adostu ondoren.

VISESAren Zuzendaritzaren aburuz kolektibo jakin baten laneko ordu-tegia aldatzea zerbitzua eman ahal izateko beharrezkoa denean, kolektibo horri ordu-tegi berria proposatu beharko zaio eta egoki den konpentsazioaren berri eman beharko zaio, adostasuna lortzeko eta horrela, ordu-tegia eta konpentsazioa aplikatu ahal izateko.

#### 28. artikulua.– Aparteko orduak.

Ezohiko ordu osagarriak, hau da, ohiko lanaldiaz aparte egindakoak eta alde aurretik arduradun funtzionalak baimendutakoak, ahalik eta gutxien izatea da helburua, ondorengo irizpideak aintzat hartuta:

- 1.– Ohiko ordu osagarriak: guztiz desagerraraztea.

2.– Beharrezkoak diren ordu osagarriak, aurreikusi ezinezko gorabeherengatik edo atzeratu ezinezko zerbitzuaren beharrizanengatik, hutsegiteengatik, zerbitzua eteteagatik edo jardueraren edo zerbitzuaren egiturarekin lotuta dauden beste arrazoi batzuegatik egin beharrekoak. Ahalik eta ordu osagarri gutxien egingo dira, lana atzeratu ezin denean bakarrik. Presazko arrazoiak egonda ere ezingo da ordu osagarriak egin. Aldi baterako kontrataziorako edo kontratazio partzialerako modalitateak erabili beharko dira, legerian bildutakoak.

Edonola ere, normalean, langile bakoitzak egindako ordu osagarrien kopurua ezingo da hilean hamar ordutik gorakoa eta urtean laurogei ordutik gorakoa izan.

Ordu osagarriak egiteko, kasu bakoitzari dagokion ataleko zuzendaritzaren eta pertsonen zuzendaritzaren baimena eta oniritzia lortu beharko dira lehenbizi.

Nolanahi ere, ordu osagarriak egiten badira, lanaldi bat amaitzen denetik hurrengo hasten denera arte hitzarmen honetako artikuluko egokian bildutako atsedenaldirako gutxieneko tartea dagoela bermatu beharko da.

Egindako ordu osagarriak konpentsatuko dira normalean, atsedenerako. Lanegunetan egindako ordu osagarri bakoitzeko 1 ordu eta 45 minutuko atsedena hartzeko eskubidea izango du langileak; gauez edo jaiegunetan –lana atzeratu ezin den ezohiko kasuetan- egindako ordu osagarri bakoitzeko, aldiz, 2 orduko atsedena hartzeko eskubidea izango du. Egun bateko 21:00etatik hurrengo eguneko 07:00etara litzateke gaueko ordutegia eta larunbatak, igandeak eta jaiegun ofizialak lirategia jaiegunak.

Pertsonen Zuzendaritzari konpentsazio horren berri eman beharko zaio, onetsi dezan, eta hila-beteka zenbatuko da. Zuzendaritzarekin adostu ondoren, hiru hilabeteko epean aplikatu beharko da konpentsazioa.

Batzorde Paritarioak langileek egindako ordu osagarrien eta horiek egiteko izandako arrazoiak jarraipena egingo du urtero, ordu osagarriak egitea ekiditeko proposamenak egin ahal izateko.

29. artikulua.– Lanaldi arruntaz kanpoko jarduerak.

Bizitza profesionalaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazio egokia laguntzearen, bi alderdiek adosten dute komenigarria dela lanaldi arruntaz kanpo lan jarduerak egitea saihestea.

Jarduera mota hauek lanaldi arruntaz kanpo gauzatu behar badira, hitzarmen honen 29. artikuluan (aparteko orduak) aurreikusten diren mugen, izapidearen, jarraipenaren eta konpentsazioaren mende egongo dira.

30. artikulua.– Benetako lana.

Adostutako urteko lanaldi normalizatua benetako lana dela ulertzen da, hala badagokio, hitzarmen honetan aurreikusitako salbuespenekin; hortaz, langileak dagokion egutegian ezartzen den lanaldi arruntaren hasieratik amaierara arte bere lantokian egon beharko du.

31. artikulua.– Lanaldi arteko atsedenaldia.

Lana antolatze erregimena edozein dela ere, lanaldi arrunt baten amaieraren eta hurrengo lanaldiaren hasieraren artean gutxienez 12 ordu igaro beharko dira.

32. artikulua.– Egutegia.

Lanegunak eta laneko egutegia modu berdinean banatuko dira langile guztien artean eta VISESAk zehaztuko ditu, Eusko Jaurlaritzaren laneko egutegia aintzat hartuta.

Lan egutegiaren prestaketaren ondorioetarako, honako egun hauek lanik gabeko eguntzat joko dira:

- a) Urte osoko igandeak.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- c) Udalerrietako jaiegunak, Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak ezarritakoak
- d) Abenduaren 24a eta 31.
- e) Urte osoko larunbatak berreskuratutzat hartzen dira.

Aste Santuan eta Gabonetan, halaber, bi baimen-aldi berreskuratuz gozatuko da. Aste Santuko eta Gabonetako txandei dagozkien egunak, langileari esleitutako Departamenduko Zuzendaritzaren baimenarekin, gehienez 2 alditan, ondoz ondoko data ezberdinetan, hartu ahal izango dira.

Aste Santuko eta Gabonetako txandetan zehar, aldi baterako ezintasun eta amatasun egoerak bi baimen egun edukitzeko eskubidea emango du, Pertsonen Zuzendaritzarekin bat etorriaz, eskubidea sortzen denetik egutegiko urtearen edo 6 hilabeteren barruan.

Urte bat baino gutxiagorako kontratatzen diren langileek, bai eta zerbitzua urte oso batez ematen ez duten langileek ere, urtean zehar berreskuratutako baimen-alditik dagokien zati proportzionalaz gozatuko dute.

### 33. artikulua.– Oporrak.

1.– VISESAko langileek zerbitzua eman beharreko urte bakoitzeko ordaindutako oporraldia hartzeko eskubidea izango dute. Oporraldi hori hogeita bi lanegunekoa edo proportzios kasu bakoitzari dagokion egun kopurukoa izango da.

Artikulu honen ondoreetarako, 22 lanegun izango dira oporrak, udako lanaldian (143 ordu lira-teke). Lanegun horiek hitzarmen honen beste artikulu batzuetan bildutako txanda eta baimenek (Aste Santua, Gabonak, egun libreak, norbere gauzak, etab.) ez bezalako izaera, irismena eta baldintzak izango dituzte.

2.– Zerbitzu urtera iristen ez direnen langileentzat, oporren iraupena sartu edo itzuli direnetik urte bereko abenduaren 31ra arte igarotako denborarekiko proportzionala izango da; eta emaitza egunetan gorantz biribilduko da, frakzioa 0,5ekoa edo hortik gorakoa denean.

3.– Oporrak ezingo dira, ez osorik ez zati batean, esku-diruz ordaindu, urtean zehar langileak zerbitzuak emateari uzten badio eta opor guztiak oraindik ez baditu hartu edo osatu, edota langilea eszedentzia egoeran dagoela adierazten bada izan ezik. Kasu horietan oporrei dagozkien egunak bakarrik ordainduko dira (txandak, egun libreak eta norbere gauzetarako egunak hartu egin beharko dira). Oporrak ordaintzeko, egoki den zuzendaritzak arrazoiak emanez justifikatu beharko du.

4.– Artikulu honetako aurreko atalak aipatzen dituen salbuespenezko kasuetan, langileek, ordura arte lanean emandako hilabete kopuruaren arabera, hartu gabe dituzten oporren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute, hilabete bakoitzeko 2,5 egutegiko egun jasoz, eta honen edozein frakzio proportzionalki kontuan hartuko da. Langilearen heriotzaren ondorioz lan harremanari amaiera eman bazaio, aipatutako ordainketa langilearen eskubidedunek jasoko dute.

5.– a) Oporraldia ekainaren 1etik irailaren 30era luzatuko da, eta lau hilabete hauetako edozeinetan hartuko da, zerbitzuaren beharrak salbuetsita. Hala ere, ereduazko egutegia prestatzean abuztua erabiliko da kalkuluak egiteko.

b) Aipatutako epearen barruan, langileek oporrak zatika hartzeko aukera izango dute.

c) Aurreko ataletan adierazitakoa arau orokorra bada ere, Pertsonen Zuzendaritzak langileei oporrak ekaina eta irailaren arteko hilabetez kanpo hartzeko baimena eman ahal izango die.

Opor hauek oporrak hartzeko aurreikusi den datarekiko gutxieneko aurrerapenarekin eskatu beharko dira, eta Zuzendaritzak aurrez erantzun beharko du data horren inguruan. Batzorde Paritarioa eskaeraren aurkako erantzunak, bai eta oporren koadroa prestatzean gertatzen diren gorabeherak ere, aztertu ahal izango ditu.

d) VISESAren Zuzendaritzak, zerbitzuaren beharrak direla eta, oporrak hartzeko epea goian aipatutako epeaz, ekainetik irailera, kanpo ezartzen badu, langileak 5 lanegun gehiagoko oporraldiarekin, edo aipatutako epeaz kanpo hartutako egunen zati alikuotarekin, konpentsatuko ditu.

e) Gutxienez oporraldiko bi aste langileak askatasunez aukeratuko ditu, aurreikusitako ohiko oporraldiaren barruan (ekainetik irailera), eta enpresak gainerako oporretarako lehentasunezko epeak ezarri ahal izango ditu, zerbitzuaren beharren arabera.

f) Alabaina, a), b) eta c) ataletan adierazten dena, urteko benetako lanaldia bat etor dadin, ondoriozko orduak berreskuratzeko betebeharra eragotzi gabe egin beharko da.

Langileak oporretarako eskatutako astean jaiegunen bat edo batzuk badaude, baimendu ahal izango den gutxieneko oporraldia lau laneguneko izango da.

g) Oporren koadroa urteko lehen hiruhilekoan zehar erabakiko da.

6.– Oporrez gozatzeko denboraldia eten ahal izango da, gaixotasuna edo istripua bezalako inguruabarrak tartean direnean, eta interesdunak, behin inguruabar horiek igarota, oporraldia osatzeko eskubidea izango du, dagokion egutegiko urtea amaitu den arren, eta baldin eta oporraldia sortu den urtetik aurrera hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

7.– VISESAk, zerbitzuaren beharrak direla eta, oporrak hartzeko data aldatzen badu, gutxienez 20 egun lehenago jakinaraziko dio delako pertsonari, eta honek horren ondorioz gain hartzen dituen gastuen ordainketa galdatzeko eskubidea izango du, gastuak frogatzen dituzten agiriak aurkeztu ondoren, baldin eta delako pertsonak ez baditu gastu horiek arduragabekeriaz gain hartu.

8.– Behin oporrak hasita, zerbitzuaren beharrak direla eta, eteten badira, langileak goiko paragrafoaren arabera dagozkion gastuen ordainketa jasotzeko eta lanean eman duen ordu bakoitzeko bi ordu eskatzeko eskubidea edukiko du.

9.– Oporretarako ezartzen den denboraldia haurdunalditik, erditzetik edo bularra naturalki ematetik eratorritako aldi baterako ezintasunarekin, edo Langileen Estatutuaren 48.8. artikuluan aurreikusten den lan kontratua eteteko denboraldiarekin bat badator, langileak aldi baterako ezintasunari edo manu horren aplikazioaren arabera duen baimen-aldiari dagozkion egunetatik kanpo oporrak eskatzeko eskubidea izango du etenaldia amaitzean, dagokin egutegiko urtea amaitu den arren.

10.– Oporraldia eta goiko paragrafoan zerrendatutako inguruabarrak ez diren beste batzuen ondorioz langileari dagokien egutegiko urtean zehar, osorik edo neurri batean, oporraldi horretaz gozatzea eragozten dion aldi baterako ezintasun bat batera badatoz, behin bere ezintasuna amaituta, langileak oporraldiaz gozatu ahal izango du, baldin eta oporraldia sortu den urtetik aurrera hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Salbuespen gisa, langileak oraindik hartu gabe dituen opor egunak, eragindako pertsonarekin adostuz, hurrengo hiruhilekora atzeratu daitezke, zerbitzuaren beharrak direla eta.



11.– Oporrak euren egutegiko urtean zehar hartu ahal izango dira eta, kasu bada, urtarrilaren 6ra arte edo, salbuespen gisa -zerbitzuaren beharrak direla eta- hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte ere.

## VII. KAPITULUA

### BAIMENAK

34. artikulua.– Baimenak.

Langileek baimen ordaindu baterako eskubidea izango dute, jarraian zehaztu diren arrazoiengatik. Kasu bakoitzean, hitzarmen honen artikuluetan bildutako baldintza berezien arabera arautuko dira baimenak:

- a) Gaixotasuna edo istripua (37. artikulua).
- b) Amatasuna, aitatasuna, edoskitzaroa, adopzioa eta harrera (38. eta 39. artikulua).
- c) Norberaren edo senideen ezkontza (40. artikulua).
- d) Zeremonia zibila, erlijiosoa, senideen ezkontza (41. artikulua).
- e) Senideen gaixotasun larria edo heriotza (42. Artikulua).
- f) Izaera publiko edo pertsonaleko zeregin saihestezinak (44. artikulua).
- g) Ohiko egoitzaren lekualdaketa edo etxe aldaketa (45. artikulua).
- h) Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak (46. Artikulua).
- i) Adingabeak, pertsona desgaituak edo gaixotasun larri bat duten senideak zaintzea (47. artikulua).
- j) Gaixotasun kroniko bat edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzea (48. artikulua).
- k) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak (49. artikulua).
- l) Ikasketak egitea (50. eta 51. artikulua).
- m) Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako ekitaldi kolektiboetara joatea (52. artikulua ).
- n) Hautapenezko karguen zereginak betetzea (53. artikulua).
- o) Sektore publikoak deitutako sarbide-probak egiteko baimena (54. artikulua).
- p) Norbere gauzak (55. artikulua).

Baimenak LEren 34. artikuluan xedatutakoaren arabera baliatuko dira. Hainbat pertsonak baimena aldi berean hartzen badute eta hortik sortutako gatazkek zerbitzuari eragiten badiote, egoki den lehentasuna aztertu eta zehaztuko da.

VISESAREN Zuzendaritzak kontuan hartuko ditu langileek hartutako baimenak eta baita eszedentziak, lanaldi murrizketak eta ordutegi kredituak ere, langile bakoitzari dagokion lana antolatzeko.

Egoki diren artikuluetan, ezkontideari egiten zaizkion erreferentziek langilearekin batera bizi den bikotekide egonkorra barne hartzen dutela ulertzen da, betiere hala dela egiaztatzen bada. Langilea eta bikotekidea batera bizi direnean, ezkontza ahaidetasuna dagoela ulertuko da, ezkontuta dauden pertsonen kasuan bezalaxe.

Kapitulu honetan araututako baimenen xedea lanegunak libre hartzea da eta hori lanegunak libre hartzera behartzen duen egitatea gertatu den datetan egin beharko da derrigorrez, beren-beregi beste aukera bat ematen ez bada behintzat.

Emandako baimena baliatu dela frogatzeko egiaztagiriak eskatzen diren kasuetan, baimen hori bukatutakoan aurkeztuko da egiaztagiri ofiziala. Behar diren egiaztagiriak aurkezteko epea luzatzeko eskatu ahalko da eta egiaztagiri horiek aurkezten ez badira, libre hartutako denbora berreskuratzeko edo ordu libre modura hartzeko erabakia hartu ahalko da.

Baimena hartu beharko dela aurreikus daitekeen kasuetan, aldez aurretik eskatu beharko da (gutxienez astebete lehenago), zerbitzua antolatzeko eta beharrizanei erantzuteko.

### 35. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

Behin dagokien baimen-aldia igarota, langileek berehala euren lanpostuetara itzuli eta hutsegi-tea arrazoitu beharko dute.

### 36. artikulua.– Baimenen bateraezintasuna.

Ezingo da aurreko artikuluan aurreikusten diren baimen modalitateetako bat baino gehiago aldi berean eskatu. Printzipio orokor honetatik kanpo gelditzen dira bularra emateko atsedenaldia eta lanaldia laburtzea ekartzen duten baimenak, hauek gainerako baimenaldiekin bateragarriak baitira. Arauzko oporrez gozatzeko epean zehar ezingo dira baimenak, ezta ordaindutako baimenak ere, eskatu.

### 37. artikulua.– Gaixotasun edo istripuagatiko baimena.

1.– Euren zereginak normaltasunez gauzatzeko ezgaitzen dituen gaixotasun edo istripuen kasuan, eta baldin eta egoera hau osasun-laguntza zerbitzuen bajak bermatzen badu, langileek dagokien alta medikoa jaso arteko baimen-aldirako eskubidea edukiko dute, ezarritako gehieneko kontratazio epea ez gainditzea eragotzi gabe.

2.– Aldi baterako ezintasun egoeretan, VISESAk laguntza osagarriak ordainduko ditu une bakoitzean indarrean dagoen araudiaren arabera.

3.– Behin 18 hilabeteko gehieneko epea agortuta, eta baldin eta epe horretan zehar eragindako pertsonak ezintasun iraunkorreko maila baten onarpena eskatu badu, goiko paragrafoan zehaztutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du alta medikoa ematen dioten arte, ezintasuna onartzen ez badiote ere, edo heriotzagatik. Ezintasun iraunkorra ezintasun iraunkor oso, absolutu edo handiaren mailan onartzen badiote, aipatutako eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren erabakia ateratzen den dataren aurreko egunera arte luzatuko da.

Horretarako, eskubide hau baliatzeko, ezintasun maila edo, kasu bada, sendaketa aurreikusi daitekeelako, eskaeraren ukapena edo heriotzaren data onartzen duen erabakiaren altaren edo jakinarazpenaren egunetik zenbatzen hasita, eskaera hilabete bateko epe luzaezinean aurkeztu beharko da.

Ezintasun eskaera behin 18 hilabeteko epea igarota eskatu bada aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera hori egin zen egunetik aurrera bakarrik onartuko zaio langileari.

4.– Gaixotasun edo istripuagatiko baimen-aldiaz gozaten ari denean, langileak norberaren kontura edo besteren kontura lanak egiten baditu, aurreko atalean zehaztutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du; eta, hilabete baten buruan, arrazoi honengatik bidegabe jaso dituen zenbatekoak VISESAri itzuli beharko dizkio, dagokion diziplinako espedientea abiaraztea eragotzi gabe.

5.– Gaixotasun edo istripu egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duen langileari, beste erantzukizunak kontuan hartu gabe, diziplinazko erantzukizuna egotzi dakioke eta bigarren atalean zehaztutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du, baja egunetik aurrera eta Legeak xedatzen dituen mugekin.

VISESAk, oro har, lanez kanpoko gaixotasun eta/edo istripuetatik eratorritako Aldi Baterako Ezintasunaren osasun kudeaketa (altak eta bajak) eta sistema publikoaren barruan kudeaketa ekonomikoa mantentzeko konpromisoa hartzen du.

38. artikulua.– Erditze, bularra emate, adopzio eta harreragatiko baimena.

1.– VISESAko emakumezko langileek erditzeagatiko baimena hartzeko eskubidea izango dute. Baimen hori 18 astekoa izango da (GSINK emandako 16 asteak gehi 2 aste) eta haur bat baino gehiago erditu baditu, beste bi aste luzatu ahalko da bigarren seme-alabaren ostean izandako haur bakoitzeko. Jaiotzen den haurra desgaitua bada, baimena beste 2 aste luzatu ahalko da eta haurra garaia baino lehen jaiotzen bada, pisu gutxirekin jaiotzen bada edo jaioberriak 7 egun baino gehiagoz ospitalean egon behar badu, adingabeak ospitalean igaro beharreko egunak gehitu ahalko zaizkio baimenari, beste 13 aste gehienez.

Seme-alaba bat hiltzen bada eta indarrean dagoen 295/2009 Errege Dekretuan ezarritakoa betetzen bada, ez da baimena murriztuko.

Ama hiltzen bada, amatasun baimena hartzeko eskubidea emango da, amak soldatapeko lanik egiten ez bazuen ere. Beste gurasoak baimenari geratzen zaion denbora-tartea libre hartu ahalko du, denbora-tarte horri amak erditu aurretik libre hartutakoa kendu gabe.

Aurrekoa gorabehera eta erditu ostean amari deskantsatzeko derrigorrez eman behar zaizkion asteak errespetatuz, amak eta beste gurasoak lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldea hasten denean, amak erditu osteko atsedenaldiaren zati jakin eta etenik gabe bat aitari ematea aukeratu ahalko du. Horrela, aldi berean edo bata bestearen ostean hartu ahalko dute atsedena, ama lanera lehenago bueltatzea bere osasunerako kaltegarria ez bada behintzat. Atsedenaldea aldi berean hartzen badute, bien arteko batura ezingo da legerian ezarritako 18 hilabeteetatik gorakoa izan. Haur bat baino gehiago izan baditu, haurra desgaitua bada edo garaia baino lehen jaiotzen bada, ezingo da kasu horietan gehienez hartu daitekeen atsedenaldea gainditu.

Baimen osoa agortutakoan emakumezko langileak lanera bueltatzen eta lan hori normaltasunez egiten uzten ez dion koadro klinikoa badu, baja hartu beharko du aldi baterako ezintasunagatik eta horretarako egoki diren izapideak egin beharko ditu.

Erditzeagatik amatasun baimena hartu duen gurasoak, amak baimen hori laga ondoren, baimena izaten jarraituko du ama lanpostura bueltatzen ez bada ere, aldi baterako ezintasun egoeran egoteagatik.

2.– Adopzio edo harrera kasuetan, adoptatu aurreko tartea zein betiereko adopzioa denean eta adoptatua sei urtera arteko adingabea denean, langileak 18 aste jarraian hartzeko eskubidea izango du. Haur bat baino gehiago adoptatzen badu, baimena bi astez luzatu ahalko da bigarren haurra hartu ostean. Interesdunak nahi bezala kontatuko dira bi aste horiek, haurra hartzeko erabaki administratibo edo judiziala eman ondoren edo adopzioa onesten duen ebazpen judiziala eman ondoren. Sei urtetik gorako adingabeak adoptatzen edo hartzen diren kasuetan ere baimena 18 astekoa izango da, deslaitasun edo minusbalotasun bat duten adingabeak direnean edo baldintza eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerriarrak izateagatik gizarteratzeko eta familiar txertatzeko zailtasun handiak dituztenean. Gizarte zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuko beharko dute kasuan kasuko egoera. Amak eta aitak lan egiten badute, baimena interesdunek

nahi bezala banatuko da. Aldi berean edo bata bestearen ostean hartu ahalko dute, betiere etenik gabeko tartetan hartzen badute. Atsedentaldia aldi berean hartzen badute, bien arteko batura ezingo da legerian ezarritako 18 hilabeteetatik gorakoa izan. Haur bat baino gehiago adoptatzen edo hartzen bada, ezingo da kasu horietan gehienez hartu daitekeen atsedentaldia gainditu.

Adopzioa nazioartekoa denean, aitak edo amak adoptatutako adingabearen jatorrizko herrialdera joan behar dutenean, artikuluko honetan kasu bakoitzerako ageri den baimena adopzioa onesten duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahalko da gehienez.

3.– Aurreko ataletan araututakoari jarraituz, aitak gutxienez baimenaren lau aste baliatzen baditu, aste horiez gain beste bi hartzeko eskubidea izango du.

Gurasoak VISESA n lan egiten ez badu eta beste gurasoari (VISESA n lan egiten duenari) GSINK emandako 16 asteko baimenetik 4 aste hartzen badizkio gutxienez, azken horrek beste astebete luzatu ahalko du baimena, 15 aste guztira.

4.– Langileak oporrak pilatu ahalko ditu erditzeagatik, edoskitzaroagatik, adopzioagatik edo harreragatik, oporraldi hori hartu behar zuen urte naturala igaro bada ere.

5.– Era berean, langileak lanean ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du, hamabi hilabetetik beherako seme-alaba bakoitzeko. Tarte hori bi zatitan banatu ahalko du bularra emateko denean, modu naturalean zein artifizialean. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide hori erabili ordez ohiko lanaldia ordubete murrizteko eskatu ahalko du, helburu berarekin. Bular emate artifizialaren kasuan, lanaldian etentaldia egiteko edo lanaldia murrizteko eskubidea aitari ere aplikatu ahalko zaio, amaren lan-egoera gorabehera.

Langileak aurreko paragrafoan aipatutako baimena erabiltzea edo baimen hori erditzeagatik baimenari gehitzea aukeratu ahalko du. Kontuan hartu behar da ondore horietarako zerbitzua eman beharreko egunen orduak bakarrik zenbatuko direla. Hori dela eta, eskaera egiteko momentuan, langileak hamabigarren hilabetea igaro arte geratzen den denboran baimenak, oporrak edo eszedentziak hartu nahi baditu, horren berri eman beharko du, denbora-tarte horiek zenbaketatik kanpo uzteko.

6.– Langileak amatasunagatik prestazioa jaso dezan, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalari eskatu beharko dio.

7.– VISESA k laguntza osagarriak ordainduko ditu, langileak amatasun egoeran dagoenean edo haur bat adoptatu edo hartu berri duenean ordainsarien % 100 jaso dezan, dagokion ordainketa bereziaren hainbanaketaz gain.

39. artikulua.– Aitatasun baimena.

1Aitak edo beste gurasoak seme edo alaba baten jaiotza, adopzio edo harreragatik egutegiko 28 egun etengabeko baimen-aldia eskatzeko eskubidea izango dute. Baimena jaiotegunetik, harrera erabaki administratibo edo judizialek, edota adopzioa lanaldi osoko erregimenean erabakitzen duen ebazpen judizialek aurrera hartu ahal izango da. Baimen hori bi alditan zatitu ahalko da.

VISESA k Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak langileari onartzen dion ordainsari ekonomikoa osatu egingo du, langileak aitatasun baimen-aldiaz gozatzen duen bitartean ordainsarien ehuneko 100 jaso dezan.

40. artikulua.– Norberaren edo senideen ezkontzarako baimena.

1.– Norberaren ezkontzarako, langileek egutegiko 20 eguneko baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko dute. Baimena ospakizunaren aurretik edo ondoren hartu ahal izango da, baimen-aldiaren barruan ospakizunaren data barne hartuz.

Baimen-aldiaz gozatu aurreko edo ondorengo oporraldiarekin metatu ahal izango da baimen hau. Horretarako, Giza Baliabideen Arduradunari gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaio, eta honek Arloko zuzendariari jakinarazi beharko dio.

2.– Era berean, izatezko bikoteak arautzen dituen 2/2003 Legean, maiatzaren 7koa, jasotzen diren baldintzetan, izatezko bikote bat osatzen duten langileek baimen hau eskatzeko eskubidea izango dute, baldin eta EAeko Izatezko Bikoteen Erregistroak igorritako ziurtagiri baten bitartez frogatzen bada.

Bizikidetza egonkorra hitzarmen hau indarrean sartu ondoren hasten duten langileek soilik hartu ahal izango dute baimen hau.

Ezingo da ezkontzarako edo bizikidetza egonkorra hasteko baimen-aldi berri batez gozatu 6 hilabeteko epea igaro arte eta, inola ere, bikotea osatzen duten kideak berdinak direnean.

3.– Langilearen aita, ama, aita politikoak, ama politikoak, anaiak, arrebak, anai politikoak, arreba politikoak, semeak, alabak, bilobak, aitona edota amonak ezkontzen badira, ospakizunaren egunean langileak egutegiko egun bateko baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko du, eta ospakizuna egoitza 150 km baino gehiagora egiten bada, joan-etorria errazteko xedearekin, egutegiko hiru egun gehiago emango zaizkio.

41. artikulua.– Zeremonia zibil edo erlijiosoagatiko baimena.

Langilearen seme-alaba edota biloben zeremonia erlijiosoak (bataioak, komunioak edota Estatu espainiarrekin lankidetzak-hitzarmenak sinatu dituzten erlijioetako edo izaera zibileko antzeko ospakizunak) ospatzeko, langileak aipatutako ekitaldia egiten den egunean ordaindutako baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko du, ospakizuna lanegun batean egiten bada.

42. artikulua.– Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena.

1.– Kontzeptu honen arabera langileek hartu ditzakete baimenaldiek honako iraupenak dituzte:

– 5 lanegun, 1. mailako senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.

– 3 lanegun, 2. mailako senideen heriotzagatik.

– 2 lanegun, 2. mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duten senideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzerik eskatzen ez duen ebakuntzagatik, etxean deskantsatu behar badu.

2.– Aipatutako baimenei egutegiko 2 egun gehituko zaizkie, baimena eragin duten gertaerak langilearen ohiko egoitza 150 km baino gehiagora gertatzen badira.

3.– Bigarren mailara arteko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senideen istripu edo gaixotasun larri egiazatuagatik, langileek iraupen berdineko bigarren baimen bat eskatzeko eskubidea izango dute, baldin eta lehen baimen-aldia amaitu denetik 30 egun igaro badira; baina kasu honetan ez da aplikatuko egoitza 150 km baino gehiagora dagoen distantziagatik luza-pena.

4.– Gaixotasun larria osasun zerbitzuek izenpetutako dokumentuekin frogatu beharko da.

5.– Artikulu honetan arautzen diren baimenei dagozkien lanegunak baimenak eragiten dituzten gertakariak geratzen diren egunetan hartu beharko dira nahitaez.

6.– Azkenik, 1. atalean jasotzen diren epeak, barne hartzen diren kasu guztietarako, berreskuratu beharko den denboran, hiru egun gehiago luzatu ahal izango dira. Erabilitako denbora hiru hilabeteen buruan berreskuratu beharko da.

43. artikulua.– Lehen mailako senideen gaixotasun oso larriagatik lanaldia laburtzea.

Gaixotasun oso larri bat dela eta, lehen mailako, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senide bat zaintzeko langileak, gehienez hilabete batez, lanaldia ehuneko 50 laburtzea eskatzeko eskubidea edukiko du bere ordainsaria galdu gabe.

44. artikulua.– Izaera publiko edo pertsonaleko zeregin saihestezinak betetzeko baimena.

1.– Izaera publiko edo pertsonaleko zeregin saihestezinak betetzeko, langileek hori egiteko premiazko denboragatik ordaindutako baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko dute, baldin eta zeregin horiek ezin badira lan ordutegitik kanpo bete.

2.– Dena dela, hitzarmen honen ondorioetarako, honako hauek hartuko dira izaera publiko edo pertsonaleko zeregin saihestezintzat:

a) Epaitegi, komisaria edo beste administrazio-organoen deialdiak.

b) NANA, pasaporte eta gidabaimenaren azterketa edo berritzea.

c) Organo ofizialetan egin behar diren izapideak.

d) Minusbaliotasun psikiko edo fisikoa duten bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senideak, euren egoera dela eta, izapide zehatzak egitera laguntzea, izapide horiek artikuluko honetako a eta b ataletan zehazten direnak izanik.

e) Langileak hautapenezko karguen (besteak beste, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo parlamentari) titular gisa dituen gobernu-organoen eta hauen mendeko batzordeen bileretara joatea.

f) VISESAko langileak hautapenezko karguen titular diren erreferentziako sektorearekin lotura duten profesionalen elkargoen gobernu-organoen, elkarte sektorialen, kontseilu arautzaile eta abarren bileretara joatea.

45. artikulua.– Ohiko egoitzaren lekualdaketa edo etxe aldaketarako baimena.

Ohiko egoitza lekualdatzeko edo etxea aldatzeko, langileak egutegiko 2 eguneko baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko du.

Normalean baimen hau etxebizitza aldatu baino hilabete lehenago edo geroago emango da. Salbuespen modura, baimena hartzeko ezarritako denbora-tartetik kanpo hartu ahalko dira bi egun horiek.

Errolda-ziurtagiria edo langileak etxebizitza aldatu duela erakusten duen beste egiaztagiri bat aurkeztu beharko da froga modura.

46. artikulua.– Sindikatuen edo langileen ordezkaritza lanak egiteagatik baimena.

1.– Sindikatuen edo langileen ordezkaritza lanak egiten dituzten langileek dagokien baimenez gozatzeko eskubidea edukiko dute, indarrean dagoen araudiak eta hitzarmen honetan jasotzen diren xedapenek ezartzen dituzten inguruabar, epe, betekizun eta aginduekin bat.

2.– Nolanahi ere, Hitzarmena negoziatzeko mahaia osatzen duten langileek, negoziazio kolektiboa bideratzearen, mahaiko idazkariak ofizialki deitzen dituen bilkura guztietara joateko beharrezko denboragatik ordaindutako baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko dute.

3.– Aurreko bi ataletan jasotzen diren kasuetan, zereginen arduradunari aldeztu aurretik delako kontingentzietatik eratorritako laneko hutsegiteen berri emateko betebeharra existituko da.

47. artikulua.– Adingabeak, pertsona desgaituak edo gaixo -tasun larri bat duten senideak zaintzeko baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, langileak hamabi urtetik beherako adingabe bat, edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duen pertsona bat, edota gaixotasun larri jarraitu bat jasaten duen eta berarekin bizi den senide bat zuzenean bere zaintzapean badu, lanaldi arrunta zortziren, bosten, heren edo erdi batean laburtzeko baimena eskatu ahal izango du eta, ondorioz, kontzeptu guztietan langilearen ordainsariak ere proportzionalki murriztuko dira.

Aurrekoa eragotzi gabe, familia bizitza eta lan bizitza bateragarri egitea laguntzeko helburuarekin, eta guraso eta seme-alaben egutegien bateraezintasuna behar bezala frogatzen den kasuetan, eskolako oporretan zehar (Gabonak, Aste Santua eta uda) ordainduko ez den baimen-aldia eskatu ahal izango da. Baimen hauek Pertsonen Zuzendaritzak kasu bakoitzean salbuespen gisa aztertu eta egiaztatuko ditu eta Hitzarmenaren jarraipenaz arduratzen den Batzorde Paritarioari jakinaraziko zaizkio.

Eskubide berdina edukiko du, adina, istripu bat edo gaixotasun bat direla eta, bere kabuz moldatzen ez diren odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideak zuzenean zaintzeaz arduratu behar den langileak.

48. artikulua.– Gaixotasun kroniko bat edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena.

2.– mailara arteko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senide bat –edo urrutia-goko senide bat, batera bizi badira, senide horrek mugitzeko arazoak baditu ego gaixotasun larri eta iraunkorra badu- zaindu behar duten langileek (betiereko edo behin betiko kasuak direnean izan ezik), medikuaren txostenaren bidez egiaztatuta, urtean berrogeita hamar ordura arteko baimen ordaindua izango dute.

Ordutegi-kreditu hori beharizan berezien arabera erabiliko da eta egoera horren ondorioz lanera faltatu behar izandako aldien berri eman beharko zaio arduradun funtzionalari, eskaera bakoitzean sartutako denbora eta izandako ordutegia adieraziz.

49. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

Langileek laneko orduetan kontsultetara, tratamenduetara eta osasun azterketetara joateko baimen ordaindua izango dute beharrezko dutenean eta laneko orduetatik kanpo joan ezin direnean.

Baimen hori ordaindua izango da eta normalean 4 ordukoa izango da gehienez.

Baimena behar beste luzatu ahalko da kasu bakoitzean, ondorengo baldintzetako bat suertatzen bada:

- Kontsultaren iraupena 4 orduetik gorakoa da.
- Azterketaren edo tratamenduaren arabera, deskantsatzea komeni da, azterketa edo tratamendu hori egin aurretik edo egin ondoren.

- Kontsulta beste udalerrri batean da eta bertaraino joan beharra dagoenez, denbora gehiago behar da (distantziagatik, komunikazio arazoengatik, etab.).

- Egun berean kontsulta bat baino gehiago ditu.

- Beste kasu batzuk.

Langileak kontsulta daukan egunean lanaldi osoa libre hartzen badu, aurreko irizpideen arabera baimenaz kanpokoa den denbora-tartea norbere gauzetarako ordu modura eta/edo ordu libre modura hartu eta zenbatu ahalko da.

Haurdun dagoen emakume langileak jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzeko prestakuntza tekniketarako ezinbesteko denboragatik ordaindutako baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko du. Horretarako, zeregin horiek lanaldiaren barruan egiteko beharra frogatu beharko du, bertaraztea behar bezala egiaztatuz.

Era berean, langileek urtean 8 ordura arteko baimen ordaindurako eskubidea izango dute beren seme-alaba adingabeei kontsultetara, tratamenduetara edo azterketa medikuetara laguntzeko. Horren kalterik gabe, langileek bigarren mailara arteko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senideei medikuarengana laguntzeko behar duten denbora hartzeko baimen ordaindua izango dute, mendekotasunaren ziurtagiria aurkezten badute. 2. mailarainoko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasunerainoko senideen kasuan -edo urrutiagoko senideen kasuan, elkarrekin bizi badira- ez da baimen ordaindua izango eta libre hartutako denbora hilabeteko epean berreskuratu beharko da.

50. artikulua.– Norberaren lanpostu edo zereginekin lotura zuzena duten lanbide arloko prestakuntza lortzeko ikasketak egiteko baimena.

1.– Langileek betetzen duten lanpostuarekin edo euren zereginekin lotura zuzena duten lanbide arloko prestakuntza lortzeko ikasketak egiteko, izaera ofizialeko heziketa zentroetan ikasketa horiek egiteko onartzen dituzten langileek ordainduko ez den baimen-aldia eskatu ahal izango dute.

2.– Baimen-aldi honek ezingo du ikasturte bat baino gehiago iraun eta, hala izango balitz, eszedentzia kasuetarako xedatutakoari egingo zaio kasu.

Ikasketa horiei dagozkien azterketetara joateko baimena 51. artikuluan horretarako aurreikusiten denarekin bat etorriko da.

51. artikulua.– Norberaren lanpostu edo zereginekin lotura zuzena ez duten ikasketak egiteko baimena.

Betetzen duten lanpostuarekin edo euren zereginekin lotura zuzena ez duten ikasketak egiteko, langileek zentro ofizial edo homologatuetan azterketetara joateko beharrezko baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko dute, egin behar duten azterketa proba bakoitzeko egutegiko egun bat gehienez ere, bai ohiko deialdian bai ohiz kanpoko deialdian, eta betiere dagokien frogagiria aurkeztu beharko dute. Baimen-aldi hori egutegiko bi egunez luzatuko da, azterketa langilearen egoitzaatik 150 km baino gehiagora egiten bada. Kasu honetan, ordaindutako baimen-aldia izango da.

52. artikulua.– Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte eta sindikatu-izaerako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena.

1.– Era berean, langileek zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, mahai-inguru, hitzaldi, bilera, jardunaldi



eta gainerako ekitaldi kolektiboetara joateko baimen-aldia eskatu ahal izango dute, zerbitzuaren beharren arabera, Zuzendaritzaren baimena lortu ondoren.

2.– Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, bost egunera arte ordainduko da. Muga horretatik gorako soberakina, berriz, ez da ordainduko, eta ez da kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaiia-gasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, ez beste ezer, den-denak langilearen kontura izango baitira.

3.– Aurrekoa edota hitzarmen honen beste artikuluetan horretarako aurreikusitakoa eragotzi gabe, langileak elkargo-, elkarte- edo sindikatu-izaerako ekitaldi kolektiboetara ordainik jaso gabe joateko baimen-aldia eskatzeko eskubidea edukiko du, zerbitzuaren beharren arabera.

53. artikulua.– Hautapenezko karguen zereginak betetzeko baimena.

Erakundeen hautapenezko karguak dituzten langileek egoera horretatik eratorritako, eta horiek betetzeko beharrezko denboragatik goiko kasuetan aipatzen ez diren, zereginak betetzeko baimena edukiko dute, baldin eta baimen-aldiaren iraupenak ez badu urteko lanaldiaren ehuneko 10 gainditzen.

Baimen honen indarrez hartutako denbora ez da ordainduko, eta orduak dagokien bezala berreskuratu beharko dira.

Egoera hori duten langileek, hautabide gisa, lanaldi arrunta zortziren, bosten, heren edo erdi batean laburtzeko baimen-aldia eskatu ahal izango dute eta, ondorioz, kontzeptu guztietan langileen ordainsariak ere proportzionalki murriztuko dira.

54. artikulua.– Sektore publikoak deitutako sarbide-probak egiteko baimen ordaindua.

Baimen ordaindua emango da administrazioak eta enpresa publikoek deitutako sarbide-probetako ariketak egiteko. Behar besteko iraupena izango du baimen horrek, proba guztiak egin ahal izateko.

55. artikulua.– Norberaren gauzetarako baimena eta lanaldi murrizketa.

1.– Norberaren gauzetarako baimena, oso ondo justifikatutako arrazoiengatik izan ezik, jardunean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

2.– Norbere gaietarako emandako baimenek ez dute ordainsaria jasotzeko eskubiderik emango (artikulu honetan salbuespen modura bildutako kasu berezietan izan ezik) eta beraz, baimen horren bidez libre hartutako denbora oporrak kalkulatzeko egin beharreko zenbaketatik kanpo geratuko da. Baimenaren iraupena hilabetekoa izango da gutxienez eta baimenak pilatuz gero, ezingo da 12 hilabetetik gorakoa izan, hiru urterik behin. Hiru urte horien kontaketa baimena hartzen den egunean hasiko da eta beraz, baimena urtebeterako ematen bada, etenik gabe, ezingo da antzeko beste baimen bat eman data horretatik hiru urte igaro arte. Denbora gutxiagorako eskaeren kasuan, zenbaketa baimen hori hartzen den egunean hasiko da eta data horretatik hiru urte igarotzen direnean, norbere gauzetarako baimenak eman ahalko dira geratzen den tartean, 12 hilabetera heldu arte.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, gehienez urtean ondoz ondoko lau hilabetezko baimen-aldia emango da.

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia laburtzeko eskubidea ekarri dezake; lanaldia gehienez zortziren, bosten edo heren batean laburtu ahal izango da, eta ordainsariak proportzionalki murriztuko dira.

3.– Baimena, gobernuz kanpoko erakundeen babespean, garatzeko bidean dauden herrialdeetan misio bat egiteko eskatzen bada, baimenaldia, guztira, ezin izango da bi urtetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxienerako baimen-aldia lau hilabetekoa izango da.

4.– Artikulu honetan bildutako baimenei esker libre hartutako denborak ez du ordainsaria jasotzeko eskubiderik emango, salbuespen modura VISESAk eta interesdunak orduak berreskuratzea adostu ahalko badute ere, betiere hitzarmen honetako artikuluetan xedatutakoaren kontra ez badao eta dagokion zerbitzuaren beharriaz erantzuten bazaie. Nolanahi ere, baimena eman aurretik hartu beharko da erabaki hori.

5.– Hitzarmen honen mende dauden langileek euren lanaldi arrunta, gutxienez, zortziren, bosten edo heren batean eta, gehienez, erdi batean laburtzea eskatu ahal izango dute; horretarako baldintza bakarrak enpresan urte bateko antzintasuna edukitzea eta eskaera, gutxienez, bi hilabete lehenago egitea izango dira. Lanaldia laburtzeak ordainsari guztien, hiru urtekoak barne, murrizketa proportzionala ekarriko du. Eskaera, gutxienez, urte baterako egin beharko da. Behin baimen-aldi hori agortuta, baimena ezingo da berriro eskatu aurrekoa amaitzen denetik urte bat igaro arte.

6.– Baimen hau ematea zerbitzuaren beharren mende egongo da, baina eskaera ukatzen bada erabakia arrazoitu egin beharko da.

56. artikulua.– Lan harremana etetea lanpostuaren erreserbarekin.

Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langile finkoek kontratua eteteko eskubidea edukiko dute, euren lanpostuaren erreserbarekin, eta antzintasunari begira zenbatuko da honako kasu hauetan:

1.– Langileak askatasuna galdu izana:

Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzaile irmorik jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean, ez du ordainsaririk jasoko.

2.– Ezgaitasun edo ezintasunaren onarpena lanpostuaren erreserbarekin:

Bidezkoa izango da lan harremana etenda mantentzea, langilearen ezintasuna onartzen duen Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren erabakian, interesdunaren egoera hobetuko dela aurre-ikus daitekeenez, azterketa hertsatu ahal izateko bi urte edo gutxiagoko epe bat jasotzen denean.

## VIII. KAPITULUA

### ESZEDENTZIAK

57. artikulua.– Eszedentzia motak.

VISESAko langileek nahitaezko eta borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute lanpostuaren erreserbarik gabe, ondorengo artikuluetan bildutako baldintza bereziei jarraituz.

Halabeharrezkoak lanpostua gordetzeko eta antzinasunaren zenbaketa egiteko eskubidea ematen du, eta honengatik emango da: lanera bertaratzea uzten ez duen kargu publiko baterako hautatua izatea. Lanera berriz itzultzeko eskaera egin beharko da kargu publikoa amaitzen den hilabetearen hurrengo hilabetearen barruan.

Borondatezkoan ez dagokio, edozein kasutan ere, lanpostua gordetzea. Langileak bere lanpostuaren kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan hasteko eskubidea izango du soilik. Egoera horretan ematen den denbora ez da zenbatuko promozio, antzinasun edo eskubide pasiboetarako dagokienez.

58. artikulua.– Kargu Sindikalagatiko Eszedentzia.

Era berean, erakunde bateko zuzendaritza organoetan, lurralde edo erkidego edo estatu mailan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzera deituta dagoen langile batek halabeharrezko eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du. Bere kargua betetzen duen bitartean bere lanpostua gordeko da eta antzinasuna zenbatuko da. Lanpostura itzuli beharko du kargua amaitzen den dataren hurrengo hilabetearen barruan.

59. artikulua.– EAEko sektore publikoan zerbitzua emateko eszedentzia.

EAEko edozein Administrazio Publikok, Organismok edo Erakundek eskatuta zerbitzuak ematen hasten den langile finkoak borondatezko eszedentzian egoteko eskubidea izango du, lanpostuaren erreserbarik gabe, zerbitzu horiek ematen dituen bitartean.

60. artikulua.– Borondatezko eszedentzia interes partikularragatik.

Enpresan urtebete baino gehiago daraman langileak borondatezko eszedentzian egoteko eskubidea izango du, interes partikularragatik, gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko epean.

Langile batek eskubide hori berriz egikaritu ahal izateko, aurreko eszedentziatik lau urte igaro behar dira.

61. artikulua.– Amatasunagatiko edota aitatasunagatiko eszedentzia eta/edo senideak zaintzekoa.

Langileek gehienez ere hiru urteko iraupeneko eszedentzia hartu dezakete seme-alaben zaintzarako, seme-alaba bakoitzarengatik. Jaiotze naturalen kasuan, adopzio kasuetan eta harrera kasuetan (bai iraunkorra, bai adopzio aurrekoa) egikaritu ahal izango da eskubide hori, jaiotze-datatik kontatzen hasita, edo hala badagokio, ebazpen judizial edo administratibotik.

Gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, senide bat zaindu beharra daukaten langileek, odolkidetasun edota kidetasunaren bigarren mailara arte, baldin eta senide hori, adina, istripua edo gaixotasunen bat dela-eta ezin bada bere kabuz baliatu, eta ez badu jarduera ordaindurik burutzen.

Eszedentzia horien epealdia ondorio guztietarako zenbatuko da, bai antzinasun, eta bai promozioari dagokionez ere, eta langileak lan-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Horietarako, VISESAk egin beharko dio deialdia.

Egoera horretan dauden pertsonen lanpostua erreserbatzeko eta kasu bakoitzean baimenak irauten duen tartea ere antzinasunaren zenbaketarako aintzat hartzeko eskubidea izango dute, eta baimen hori bukatu eta hilabeteko epean lanpostura bueltatu beharko dira.

## IX. KAPITULUA

## GIZARTE-ARRETAK

62. artikulua.– Gizarte Aurreikuspena.

Artikulu horien aplikazioa etenda geldituko da abenduaren 30eko 20/2011 errege-dekretuaren arabera.

VIRESA Itzarri-BGAEren Sustatzaile eta Bazkide Babeslea da.

Itzarri-BGAE Erakunde bezala eratu zen, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren, bere Organismo Autonomoen eta zuzen -bide pribatuko Erakunde publikoen eta horren mendeko Sozietate Publikoen zerbitzura enplegatutako pertsonen zuzenduta. Gizarte Aurreikuspen sistema osagarri bat kudeatzeaz arduratzen da, enplegu arlokoa eta ekarpen definitukoa.

Aldeen borondatea da Gizarte Aurreikuspen Sistema osagarri hori zabaldu eta sendotzea, etorkizunean erosteko gaitasun mailak bermatzeari dagokionez, eta epe luzera inbertsiorako erabil daitekeen aurrezki sortzeari dagokionez. Horregatik, eta bazkide babesleek egindako ekarpenak ordainsaritzat hartzen direla kontuan hartu gabe, aldeek uste dute komenigarria dela zenbakidun bazkideek Itzarri-BGAEra borondatezko ekarpenak egitea sustatzea, horiek errazteko prozedurak ezarriz.

63. artikulua.– Nomina Aurrerakinak, Aurrerapenak eta Maileguak.

1.– Aurrerakinak eta Aurrerapenak.

Langile aktiboek, dauden aurrekontu-esleipenen barruan, eskubidea izango dute aurrerakin arruntak lortzeko, inolako interesik gabe, zenbatekoen ehuneko 100 arte:

- hilabeteko soldata likidoaren gainean.
- hurrengo aparteko ordainsariaren gainean.

Eskubide hori honen arabera izango da: aurrerakin hori eskatzen den hilabetean ez egotea aurreikusita kontratu bidezko harremanaren amaiera.

Aurrerakin eta Aurrerapen horiek nominan konpentsatu behar dira, eskaera egin den hilabetean.

Era berean, hileko edozein erretentzio mota egiten zaien pertsona horientzat, hilabeteko aurrerakinaren gehiengo zenbatekoa haxe izango da: hilabeteko soldata likidoaren ehuneko 100, aurretik adierazitako erretentzioa kenduta.

Nominaren Aurrerakin eta Aurrerapen eskaerak VIRESAKO Pertsonen Zuzendaritzara bideratu behar dira, tramitatu daitezten.

2.– Interesik gabeko maileguak.

Interesik gabeko maileguak izango dira egin gabeko lan bati dagozkion ordainsarien kargurako kopuruak ordaintzeari dagozkionak.

Enpresaren multzoaren barruan emandako Mailegu Bizien gehieneko saldoa ez da soldata-masaren ehuneko 2tik gorakoa izango, eta banaketa eskaera ordenaren arabera egingo da.

Langile aktiboek, akordio honen barruan ere, Interesik gabeko Mailegu bat eskatzeko eskubidea izango dute, jarraian adierazten diren baldintzen arabera:

1.– Interesik gabeko Mailegua lortzeko beharrezkoa izango da laugarren atalean premia urgente bezala sailkatutako zirkunstantziaren bat ematea. Egoera desberdinetarako emateko interesik gabeko Maileguen gehieneko zenbatekoa hauxe izango da: 6.000 euro. Hala ere, atal horretan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k), eta l) egoeretan, eman beharreko zenbatekoa gastu-frogagirietan agertzen den zenbatekoaren arabera zehaztuta egongo da, adierazitako gehiengoaren barruan. Gastu-frogagiri horiek premia urgentearen ziurtagiri bezala aurkeztuko ditu eskatzaileak, eskaerarekin batera erantsita.

Aipatutako zenbatekoak zuzendu egingo dira, dagokion bezala, artikuluko honen 7. atalean horretarako ezarritakoaren arabera, hau da, EAEn Administrazio Orokorren zerbitzura dauden langileentzako zehazten denaren arabera.

2.– Itzultzeko gehieneko epea hauxe izango da: hogeita lau hileroko edo kontratuaren gehieneko iraupena, orokorrean itzulketarako ezarritako epeak baino laburragoa bada. Maileguek ez dute interesik sortuko, eta gehieneko epe bezala adierazitakoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango dira.

3.– Ezin izango da mailegu berririk eman aurretik hartutako antzeko konpromisoak likidatuta ez dauden bitartean. Halaber, gutxienez 6 hilabete pasa beharko dira mailegu baten kitapenaren eta beste baten eskaeraren artean. Hala ere, f) atalean jasotako arrazoiek eskaera egin denetik hamar urteko epean mailegu bakar bat emateko eskubidea ematen dute. Ibilgailu bat erosteari dagokionez, ez da arrazoi horrengatik mailegurik emango, aurrekoa eman zenetik 5 urte pasatu arte. Maileguen onuradunen egoera administratiboaren aldaketaren baten ondorioz nominaren baja ematen bada, zirkunstantzia bereziak salbu, emandako mailegua osorik itzuli beharko da aldez aurretik.

4.– Maileguen onuradunen egoera administratiboan aldaketarik badago eta aldaketa horrek soldata gehiagorik ez jasotzea badakar, egoera berezietan izan ezik, emandako mailegua bere osotasunean itzuli beharreko da aldez aurretik.

5.– Beharrizan urgenteak.– Egoera hauen ondoriozkoak izango dira:

a) Eskatzailearen ezkontza, edo bikote elkarbizitza egonkorra hastea, ziurtagiri bidez egiaztatua.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banatzea edo ezkontzaren ezeztatzea.

c) Bikotearen edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza edo adopzio eta harrera egoerak.

e) Ebakuntza kirurgiko larri bat egin behar izatea eskatzaileari edo bere ezkontideari, bikoteari edo seme-alabaren bati, edo harreran hartuta daukan adin txikikoren bati, edo 1. graduako senideren bati orokorrean, edo 2. odolkidetasun edo kidetasun graduako senideren bati, gaixotasun edo ebakuntza kirurgikoa oso larria den kasuetan.

f) Ohiko etxebizitza erostea, eta bankuko kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteko aukerarekin. Egoera horretan, aurrerakinaren zenbatekoa 12.000 euro artekoa izan daiteke, eta itzultzeko gehieneko epea hauxe izango da: 48 hileroko. Aipatutako zenbatekoa zuzendu egingo da, dagokion bezala, artikuluko honen 7. atalean horretarako ezarritakoaren arabera, hau da, EAEn Administrazio Orokorren zerbitzura dauden langileentzako zehazten denaren arabera.

g) Ohiko etxebizitzaren mantentze-lanetarako egin beharreko derrigorrezko obrak.

h) Lanpostua daukan herrira lekuz aldatzea.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Zentro ofizialetan ikastearen ondoriozko matrikula gastuak, eskatzaileak, bere ezkontideak, bikoteak, seme-alabek edo kargura duen pertsonaren batek ikasteko.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanerako behar delako erosiko bada, aurretik justifikatuta. Maileguaren zenbatekoa 7.500 euro artekoa ere izan daiteke, eta itzultzeko epea hauxe izango da: 36 hileroko. Aipatutako zenbatekoa zuzendu egingo da, dagokion bezala, artikuluko honen 6. atalean horretarako ezarritakoaren arabera, hau da, EA Eren Administrazio Orokorren zerbitzura dauden langileentzako zehazten denaren arabera.

l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste zirkunstantzia batzuk.

6.– Tramitazioa.– Mailegu-eskaera bat aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, eragin duen arrazoia gertatu denetik zenbatzen hasita. Hala ere, salbuespenezko kasuetan, arrazoia gertatu aurreko hilabetean egindako eskaerak onartuko dira, baldin eta mailegua ematen den unetik bi hilabeteko epean eskaerari dagozkion ziurtagiriak aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Konpromiso hori ez betetzeak mailegua ezeztatea ekarriko luke.

Mailegu eskaerak VISESAko Pertsonen Zuzendaritzara bideratu beharko dira. Horrek, aurreko paragrafoan jasotakoa betetzeko xedez, eskaeretan adieraziko ditu jasotze-datak.

7.– Maileguen gehieneko zenbatekoen eboluzioa hauxe izango da: EA Eren Administrazio Orokorren zerbitzura dauden langileentzako zehazten dena.

64. artikulua.– Istripu, Bizi eta Erantzukizuneko aseguria.

Istripuak estaltzeko polizak hauek izango dira, gutxienez:

1.– Istripu Aseguria:

Heriotza	120.000,00 euro.
Erabateko ezintasun iraunkorra	60.101,21 euro.
Ezintasun iraunkor osoa	60.101,21 euro.
Ezintasun iraunkor partziala	60.101,21 euro baremoaren arabera.

2.– Bizi-asegurua:

Heriotza	33.000,00 euro.
Ezintasun iraunkor osoa	33.000,00 euro.
Erabateko ezintasun iraunkorra	33.000,00 euro.

3.– Erantzukizun Zibil Patronaleko Aseguria.

Hitzarmen honen esparruan barne dauden langileek VISESAk bere langileen onurarako sinatutako erantzukizun zibil patronaleko poliza daukate.

Poliza horren estaldurak kalte-ordainen muga bat edukiko du istripu eta urteko, 3.000.000 eurokoa, hain zuzen. Hor sartzeko kalte-ordainak eta kostak, fidantzak eta gastuak. Azpiko muga 400.000 eurokoa izango da biktimako, kalte pertsonalei eta ondorioei dagokienez.

65. artikulua.– Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.

Artikulu horien aplikazioa etenda geldituko da Euskal Autonomia Erkidegoko 2016rako Aurrekontu Orokorren Legean ezarritakoaren arabera.

1.– Enplegu publikoaren kalitate eta egonkortasuna hobetzeko helburuak betetzeari dagokionez eta aurrekontu-legean ezarritako aurreikuspenen barruan sendotzeari dagokionez, ezaugarri hauek dituzten langileen derrigorrezko erretiroa ezarriko da: langileak erretiroa hartzeko ohiko adina daukanean, betiere langile horrek oinarri erregulatzailaren zenbatekoari ehuneko 80ko portzentajea aplikatzeko aukera ematen dion kotizazio-epe minimo bat estalita daukanean, eta bere kontribuzio modalitateko erretiro-pentsiorako eskubidea izateko beharrezkoa baldintzak betetzen dituenean.

2.– Langileek borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute, bere prestazio pasiboetan horrek dakarren minorazioa konpentsatzeko. Zenbatekoa eskala honen arabera ezarriko da:

Adina	Hileroko kopurua
60 urte	21 hileroko.
61 urte	17 hileroko.
62 urte	13 hileroko.
63 urte	9 hileroko.
64 urte	6 hileroko.

Kalte-ordain horiek jasotzeko eskubidea izateko, beharrezkoa da eskatzailea azken 10 urteetan VISESA barruan zerbitzu aktiboan egon izana.

Eskala honen arabera kasu bakoitzean dagozkion ordainketa hilerokoak zehazteko helburuarekin, borondatezko erretiroa ematen den datan langileak daukan adina hartuko da kontuan.

Hileroko bakoitza honen baliokidea izango da: erretiroaren dataren aurreko urtean interesdunak jasotako urteko ordainsari gordinaren hamabiren bat.

Eskaera aurkeztu beharko da eskatutako erretiroaren data baino hiru hilabete lehenago.

Indarreko hitzarmen honetan ezarritako kalte-ordainak, borondatezko erretiroztat hartzen denerako, ordainduko dira interesdunak Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionaleko Ebazpena aurkezten duenean. Dokumentu horretan bere erretiroaren eta ondorioetarako dataren berri emango da. Halaber, horrekin batera, baliaezintasun espedienteren batean ez dagoela egiaztatzen duen Gizarte Segurantzaren ziurtagiria beharko da.

Kasu batean ere ez dituzte aurreko kalte-ordainak sortuko honako kasuek: erretiroa aurretiaz hartzeagatiko koefiziente murriztaileen aplikaziorik ez daukaten erretiro kasuek.

66. artikulua.– Gizarte Fondoa.

Fondo ekonomiko bat sortuko da, eta helburua lizenburu honetan jasota ez dauden beste gizarte-arreta mota batzuen finantzazioa izango da, baita salbuespenezko beste kasu batzuen ere. Fondo honen zenbatekoa Administrazio Kontseiluaren Akordio bidez finkatuko da, langile-gastuen % 0,2 eta % 0,4 bitartean. Aurreko urtean fondoaren zati bat erabili ez bada, zenbatekoa handiagotu ahalko da eskusiboki, langile-gastuen % 0,4ko gehieneko zenbatekora heldu arte.

Eskaeren baremazioa eta laguntzak emateko proposamena Batzorde Teknikoak egingo ditu. Batzorde horretan Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea egongo dira, kide kopuru berberarekin. Halaber, Batzorde Tekniko horri dagokio kalte-ordain ekonomikoaren zenbatekoa zehaztea, egiten diren eskaera ezberdinei arreta emateko abiapuntu bezala, eta hala badagokio, fondoaren banaketaren ondorioz geratzen den soberakina nola bideratu proposatzea.

Gizarte Fondoaren finantzazioaren xede izango diren arreten artetik, Gizarte Segurantzak edo bestelako aurreikuspen sistema publiko batek emandako zerbitzu mediko eta farmazeutikoa osatzen duten tratamendu eta ebakuntzak kanpo geratuko dira, urgentzia eta larritasun handiko egoerak salbu. Azken horien ebazpena ere artikulua honetan aipatutako batzordeari dagokio.

67. artikulua.– Gaitasun urritua duten langileak.

Organismo eskudunen aldetik bere lanpostuko funtzioak betetzeko ezgaitasun-aitorpen bat jasotzen duen langileak eskubidea izango du bere egoera fisiko eta gaitasun profesionalekin bateragarria den eta hutsik geratzen den lehenengo lanpostua betetzeko.

68. artikulua.– Jantoki Zerbitzua.

Jantoki Zerbitzua arautzen duten baldintza partikularrak Catering Zerbitzuari dagokion Instrukzioan jasotakoak izango dira. Instrukzio horretan desberdindu egingo dira lurraldeko bulego bakoitzari eta erabilerari dagozkion egoera desberdinak. Enpresako zuzendaritzak egin eta eguneratuko du, eta kasu bakoitzean langileen ordezkariak baliozkotuko ditu.

Bazkaltzeko denbora ez da kasu batean ere lanordu bezala zenbatuko.

Jantoki zerbitzua ezartzearen eta horretarako gela egoki bat erabilgarri jartzearen kostua VISESari dagokio.

Jantoki zerbitzuaren kostua jantokiaren erabiltzaileari dagokio.

Zerbitzua martxan jartzeko eta inbertsioa establezimendu kostua errentagarri egiteko helburuarekin (kostu osoaren 2/3), gutxienez 50 pertsonak erabiliko beharko dute jantokia.

Urtero, Batzorde Paritarioak jantoki zerbitzuari dagozkion gertaera eta kontratazioen jarraipena egingo du, etorkizuneko ekitaldietarako egokiak izan daitezkeen hobekuntza eta proposamenak egin ahal izateko.

## X. KAPITULUA

### ORDAINSARI ERREGIMENA

69. artikulua.– Soldatak ordaintzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egiten diren soldata ordainketak I. Eranskinean finakuta geratuko dira, lanpostu bakoitza dagoen soldata-taldearen arabera.

1.– Soldata igoerak soldata-ordainketen guztizkoaren gainean aplikatuko dira.

2.– Soldata igoerak Eusko Jaurlaritzako langileei aplikatzen zaizkien berberak izango dira, adosten diren fondo osagarriak barne, urtero onesten den EAEko Aurrekontuen Legea errespetatuz, VISESari aplika dakioken neurrian.

Xede horretarako, Legea argitaratu ondoren, VISESaren Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea bildu egingo dira, ordainsarien taulak eguneratzeko. Ordainsarien sisteman eta/edo ordainsarien



zenbatekoan beste aldaketarik egiten bada, Langileen Estatutuaren 41. artikulua errespetatu beharko da.

70. artikulua.– Hirurtekoak.

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa bere mugaegunaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunean hasiko da sortzen.

Ondorio horietarako, hitzarmen honen mende dauden langileak I. Eranskinean zehaztuta dauden taldeetan sailkatuko dira.

Hirurtekoak hobetze aldera, hitzarmen honen aplikazio eremuaren barruan dauden langileen aldetik, finkoak edo iraupen jakinekoak, EAEko sektore publikoan (Administrazio Orokorrean, EAEko sektore publikoko erakunde autonomoetan eta partzuergoetan eta sozietate publikoetan) lan egindako eta egiaztatutako denbora zenbatuko da.

Aurrekoaren gaineratik dagoen kategoria profesional bat lortzen duten langileek kategoria berriari esleitutako antzinasuna jasoko dute.

71. artikulua.– Ezohiko haborokinak.

Langileak urtean soilik bi ezohiko haborokin jasotzeko eskubidea izango du: Oinarrizko Soldatan eta Antzinasunean oinarritutakoak. Horiek uztailean eta abenduan abonatu dira, hilabete bakoitzaren 20a baino lehen.

Ezohiko pagak egun naturalen arabera sortuko dira, honela:

- Uztaileko paga: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.
- Abenduko paga: uztailearen 1etik abenduaren 31ra.

Gaixotasun edo istripu baten ondoriozko aldi baterako ezgai -tasun epeak, amatasunagatiko atsedeen epeak, haurdunaldian arriskua egoteagatik kontratua etenda dagoen epeak eta antzeko beste egoera batzuk laneko denbora bezala zenbatuko dira, ezohiko ordainsariak jasotzeko.

72. artikulua.– Beste soldata-osagarri batzuk.

Hitzarmena indarrean sartu aurretik aitortutako horiek mantentzen dira.

73. artikulua.– Joan-etorri eta janari-gastuengatiko ordaina.

Zerbitzua betetzeko lekualdatzeak egin behar dituzten langileek konpentsazioa ekonomiko hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

1.– Orokorrean, enpresako ibilgailua edo lekualdatzeko baliabide kolektiboa erabiliko da. Horretarako, enpresak Zentroen esku jarriko ditu lana burutzeko beharrezko ibilgailuak. Hori posible ez denean eta dagokion Zentro edo Arloko Zuzendaritzaren baimenarekin, ibilgailu propioaren erabilerara honela konpentsatuko da: 0,30 euro/km.

2.– Mantenu, hoteletako egonaldi, jatetxe eta ostalaritzako bestelako establezimenduei dagozkien gastuetarako esleipenak honakoak izango dira:

- Ohiko lantokia dagoen eta interesdunaren etxebizitza dagoen udalerrria ez den beste batean gaua pasatu bada:
- Egondialdi dagozkion gastuak, dokumentu bidez egiaztatzen diren zenbatekoak, aurretik Pertsonen Zuzendaritzaren adostasunarekin.

- Mantenu gastuengatik 42 euro egunean, Espainia barruko lekualdatzeak badira, edo eguneko 72,12 euro atzerrirako lekualdatzeetarako, betiere dokumentu bidez egiaztatzen bada.

- Ohiko lantokia dagoen eta interesdunaren etxebizitza dagoen udalerritik kanpo ez denean gaurik pasatu, mantenu gastuetarako esleipenak ez dira eguneko 36 edo 48,08 euro-tik gorakoak izango, segun eta Espainia barruko lekualdatzea edo atzerrirako lekualdatzea den, hurrenez hurren, betiere dokumentu bidez egiaztatzen bada.

- Edozein kasutan, bazkari edota afari bakoitzeko 18 euro-ko muga jarri da.

3.– Aurreko puntuetan ezarritakoari kalterik egin gabe, atzerrirako lekualdaketatik eta langilea-erentzat horrek dakarren aparteko dedikazioa kontuan izanda, hauxe erabaki da:

- Bidaia horietan, bereziki lekualdatzea distantzia handietan edota hegaldi-konexio konplexuen bidez egin behar bada, aldez aurretik denbora nahikorekin tramitatuko da eskaera, tarifa murriztua dutenak lortzeko helburuarekin.

- Saiakera egingo da bidaiagatik asteburua etxetik kanpo pasa behar ez izateko (kasu horretan prezio murriztuko txartelak erosteko aukerarik ez badago ere)

4.– Estatu barruan edo atzerrira egindako lekualdaketatik alojamenduak eta lekualdaketatik agentzia espezializatuekin hitzartuko dira, Pertsonen Sailak eta Zerbitzu Nagusiak ezarritako zuzentarauen arabera.

5. artikulua honen aurreko puntuetan adierazitako kopuruak eguneratzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek ezarritako irizpide eta epeak jarraituko dira.

## XI. KAPITULUA

### PRESTAKUNTZA

74. artikulua.– Prestakuntza jarduerak.

1.– Prestakuntza VISESA Sozietate Publikoko giza baliabideen kudeaketa estrategikoaren zerbitzura dagoen oinarrizko tresna bat da. Horren bidez, langileen gaikuntza profesionala handitzen da eta zerbitzuaren kalitatea hobetzen da. Ondorioz, langileen ordezkariak Zuzendaritzarekin batera arlo horretan indarrez jarduteko konpromisoa hartzen dute.

2.– Prestakuntza jardueren artean bi maila daude:

- Lanpostuan birziklitzeko eta hobekuntzak aplikatzeko beharizanak asetzerantz bideratutako prestakuntza derrigorrezko prestakuntza bezala hartuko da, erakundearen beharizanen ondoriozkoa, eta oinarrizko moduan emango da, lanorduen barruan. Prestakuntza horrek talde eta maila guztien beharizanak bete ditzan saiaturiko da.

- Gainerako prestakuntza jarduerak lanorduetatik kanpo egingo dira, ahal bada. Kasu bakoitzean baloratuko da, sarbide, promozio eta abarreko aukerak kontuan izanda. Egoki den zuzendaritzak hala eskatuta eta arrazoituta, astean 2 ordu eskaini ahalko zaizkio prestakuntza mota horri, urritik ekainera bitartean. Ordu horiek ezingo dira pilatu eta gehienez 2 urtean hartu ahalko dira, betiere pertsona bakoitzaren prestakuntzarako batez bestean aurreikusitako ordu kopurua gainditzen ez bada. Prestakuntza hori ez da beharrezkoa lanposturako baina lanpostu horri dagokion lana behar bezala gauzatzeko prestatuago egoteko da.

3.– VISESA Sozietate Publikoak, zerbitzuaren beharrianak estalita, jarduera horietara ahal beste bertaratzeko aukera emango du, irizpide objektiboak mantenduz eta ekintza horien aprobe-txamendua kontuan hartuz, bertaratzea eskatzen duten langileei dagokienez, eta hala badagokio, ikastaroak berriro burutzeari dagokionez.

4.– Prestakuntza Planaren onarpenari buruz indarrean dagoen araudian ezarritako eta langi-leen ordezkarien esku-hartzea oinarritzat hartzea.

5.– Langileen ordezkariak, indarreko araudian aurreikusitakoaren arabera, prestakuntza planak egiten eta ikastaroen adjudikazio-irizpideak ezartzen parte hartuko dute. Halaber, beharrezkotzat jotzen diren ikastaroak, mintegiak eta prestakuntza planak egitea proposatu ahal izango dute, eta sei hilean behin aurkeztutako eskaerei eta kontrako erabakiei buruzko informazioa jasoko dute.

## XII. KAPITULUA

### EUSKARAREN NORMALIZAZIO ETA ERABILERA PLANA

75. artikulua.– Euskararen normalizazio eta erabilera.

VISESAk Euskararen normalizazio eta erabilera Planean beharrezkoak diren aspektuak modu egokian berrikusi eta eguneratzea sustatuko du. Enpresa Batzordea Plan horren partaide izango da, dagozkion ondorioei eta indarreko araudian jasotakoari dagokionez.

Euskararen normalizazio eta erabilera Plana, edozein kasutan, Euskararen hizkuntza-normalizazio eta erabilera arloan indarrean dagoen araudiari egokitu beharko zaio.

## XIII. KAPITULUA

### LANEKO OSASUNA ETA ARRISKUEN PREBENTZIOA

76. artikulua.– Eskubideak eta obligazioak.

Langile guztiek daukate laneko segurtasun eta osasun babes eraginkorra izateko eskubidea. Era berean, eskubide hori posible egiteko beharrezkoa baliabide ekonomikoak eta giza baliabi-deak ezartzeko betebeharra ere.

Segurtasun eta Osasun Batzordea eratu da. Paritarioa da, eta bi erakundea ordezkatzan duten bi pertsonak eta langileak ordezkatzan dituzten beste bi pertsonak osatuko dute.

VISESAk bermatuko du Kanpoko Prebentzio Zerbitzuaren osaera eta funtzionamendua egokia izango dela, laneko arriskuen prebentzioari dagokionez langileek babes eraginkor bat izan dezaten bermatzeko.

VISESAk bere hierarkia maila eta jarduera guztietan integratuko ditu laneko arriskuen prebentziorako jarduerak. Horretarako, Laneko Arriskuen Prebentziorako Plan egoki bat ezarriko du, eta horren barruan generoaren ikuspuntua ere kontuan izango da.

VISESAk prebentziorako antolatzea aukeratu du, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, kanpoko Prebentzio Zerbitzu baten bitartez.

Zerbitzu horrek zainduko du VISESAri dagokion babes eraginkor hori betetzen dela, horretarako enpresari berari, langileei eta beren ordezkariari aholkua emanaz, baita ordezkari organo espezializatuei ere.

Langile guztiek daukate beren lantokian segurtasun eta osasuna babesteko sistema eraginkor bat izateko eskubidea, eta horrek eskubide hauek hartzen ditu barne: informazioa, kontsulta eta parte-hartzerako eskubidea, eta arrisku larri edo berehalakoak izatekotan laneko jarduera bertan behera geratzekoa.

VISESAk arrisku profesionalei buruz indarrean dagoen araudian jasotako obligazioak bete beharko ditu.

77. artikulua.– Kontsulta eta parte-hartzea.

Enpresa Batzordeari dagokio kontsulta eta parte-hartze prebentiboaren funtzioa burutzea, Segurtasun eta Osasun Batzordeari emandako eskumenei kalterik egin gabe.

78. artikulua.– Amatasuna babestea.

1.– Arriskuen ebaluazioak hauxe hartuko du barne: haurdun dauden edo erditu berri diren langileen osasunean edo fetuaren osasunean modu negatiboan eragin dezaketen eragile, prozedura edo baldintzak nolakoak diren, zein den larritasun maila eta zenbat denboran dauden horien eraginpean, arrisku espezifiko bat izan daitekeen edozein egoeratan. Ebaluazioaren emaitzak erakusten badu langile horien osasunerako arriskua izan daitekeela edo haurdunaldian edo edoskitzean eragin negatiboa izan daitekeela, enpresariak beharrezko neurriak hartuko ditu arrisku horren eraginpean ez egoteko, langile horren lan baldintzak edo lan denbora egokitzearen bidez. Neurri horiek barne hartuko dute, beharrezkoa denean, gaez edo txandakako lanik ez burutzea.

2.– Lanerako baldintzak edo denbora ezin direnean egokitu, edo egokitu arren, lanpostu baten baldintzek langilearen edo fetuaren osasunari eragin ahal diotenean, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren edo Mutuen Zerbitzu Medikoek hala ziurtatzen dutenean, langileari arreta ematen dion Osasun Zerbitzu Nazionalaren txosten medikoaren bidez, langile horrek bere egoerarekin bateragarria den bestelako lanpostu edo funtzio bat bete beharko du. Enpresariak zehaztu beharko du, langileen ordezkariari aurretik galdetuta, zein den egoera horietarako arriskurik ez daukaten lanpostuen zerrenda.

Lanpostu edo funtzio aldaketa Mugikortasun Funtzionalaren egoeretan aplikatzen diren arau eta irizpideen arabera burutuko da. Eragiten dien langileen adostasuna lortu beharko da aldez aurretik, eta eragina izango du langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura bueltatzeko aukera ematen duen arte.

Aurreko paragrafoan aplikatutako arauak aplikatuta ere, ez badago lanpostu edo funtzio bateragarririk, langilea bere talde edo kategoriari ez dagokion beste lanpostu batera bideratu ahalko da, bere jatorrizko lanpostuko ordainsariak jasotzen jarraituko duen arren.

3.– Lanpostu aldaketa hori ez bada teknikoki eta objektiboki posible, edo justifikatuta dauden arrazoiengatik ezin bada eskatu, langileari kontratuaren suspentsioa aplikatu ahal izango zaio, haurdunaldian arriskuak izateagatik, Langileen Estatutuko 45.1.d) artikuluan ezarrita dagoen bezala, bere osasuna babesteko beharrezkoa den epean, eta bere aurreko postura edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera bueltatzea ezinezkoa den bitartean.

4.– Artikulu honen 1. eta 2. zenbakietan ezarritakoa edoskitze aldirako ere izango da aplikagarria, laneko baldintzek emakumearengan edo umearengan negatiboki eragin badezakete, eta aplikagarria den Gizarte Segurantzaren erregimenean langileari arreta ematen dion medikuak hala ziurtatuko balu.

Haurdun dauden langileek eskubidea daukate jaio aurreko mediku azterketak egin eta amatasun prestakuntza saioetara joateko lanetik irteteko, eta ordainduta egongo da, eta ez daukate alde zuzenik enpresariari abisurik eman beharrik eta lanorduen barruan egin beharra dutela justifikatu beharrik.

79. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak.

Prebentzio arloko ordezkariak izan daitezke langileen ordezkari ez izan arren, langileen ordezkari horiek izendatzen dituzten pertsonak, aplikagarria den legean ezarritako kopuruaren arabera.

Prebentzio arloko Ordezkariak langileen ordezkariak dira, laneko arriskuen prebentzio arloko funtzio espezifikoak dituztenak.

Prebentzio arloko Ordezkariak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak ezartzen dituen bermeak, eskumenak eta ahalmenak izango dituzte eta beren karguan inplizitu dauden funtzioak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide bezala dituzten funtzioak egikaritzeko beharrezko denbora izango dute.

VISESAN laneko segurtasun eta osasun batzordeetako ordezkariak orekatu bat egotea zainduko du.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean aurreikusitako prestakuntza ikastaroek urteko 40 orduko iraupena izango dute.

Prebentzio arloko prestakuntzan emandako denbora laneko denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak bere lana beteko du, bere berezko jarduerak burutzuz, helburu hauekin:

1.– Ikerketa lana, bai istripu zein gaixotasun profesionalen kasuan. Lan hori emaitza hauek betetzera bideratu behar da:

a) Arrisku iturri nagusiak identifikatu eta lokalizatzea (istripuekin gehien lotzen diren materialak, makinak eta tresnak eta gertaera gehien eragiten dituzten egitekoak zehaztuz).

b) Saightan, egitekoen arabera istripuen eta gaixotasunen izaera eta magnitudea zein den zehaztu.

c) Ekipo eta material mota desberdinak berrikusteko beharrezkoak adieraztea.

d) Plangintza txar batengatik edo metodo zaharkituak erabiltzeagatik arriskuak gertatzen diren prozesu eta eragiketetan ematen diren hutsuneak.

e) Langileei prestakuntza edo ikaskuntza bat eman behar zaiela adierazten diguten ohitura ez seguruak antzematea.

f) Gaitasun ezak edo eragozpen fisikoek istripuak eragin ahal dituzten kasuetan langileak txarto kokatzen direla antzematea.

g) Segurtasun programa baten aurrerapenen ebaluazioa bideratzea, segurtasun neurri desberdinen efektuak aztertuz.

2.– Eguneraketa aztertzea, argitaratzen diren araudi tekniko eta segurtasun eta higiene arloko neurriei buruzko informazioa edukita. Zehazki, hauek dira betebeharrak:

a) Enpresaren aldizkako txostenak aztertu eta horiek eta Enpresak berak Segurtasun eta Higiene arloan ematen dituen gomendioak kontuan izatea.

b) Estatistikak eta indizeak ezagutzeko aukera ematen duten aldizkako informazio eta buletinak sortzea sustatzea.

c) Batzordeek euren proposamen eta garapen bidez jarduera hauei dagokien informazio lana egitea, ahal bezain laster:

- Dibulgazio-bilerak egitea.
- Segurtasuna sustatzea.
- Kartelak eta erakusketak.
- Programa batean arreta zentratzeko balioko duten kanpaina intentsiboak.
- Ikastaro eta erakustaldiak.

80. artikulua.– Bistaratze-pantailen aurreko lana.

Bistaratze-pantailekin lan egin behar duten langileek eskubidea izango dute lanean hasi aurretik azterketa mediko bat egiteko, baita urtero azterketa bat egiteko ere. Azterketa horietan arreta berezia jarriko zaio begietako arazoak, lokomozio aparatuetakoak eta psikologikoak antzemateari.

Prebentzio Zerbitzuak bistaratze-pantailekin lan egiten duten lanpostuen egoera zainduko du, bereziki faktore ergonomikoengatik (pantailen kokapena, mahai eta aulki motak.) eta horien ingurumen baldintzengatik (argiztapena, aireztatzea, soinua.).

Pantailekin lan egiteari egotzi ahal zaizkion sintomak agertzekotan, lanpostuari buruzko azterketa espezifikoko bat egingo da, baita azterketa mediko bat ere.

Bistaratze-pantailekin modu eskusiboan lan egiten den kasuetan, lanpostu zehatz horren azterketa zehatza egingo da, eta aurretik Prebentzio Zerbitzuko txostena jasota, neurri zuzentzaile egokiak ezarriko dira. Jarraibide posible horien artean atsedena edota laneko jardueraren aldaketa egongo dira.

Edozein kasutan, Batzordeari dagokio aurreko ataletan adierazitakoaren jarraipena eta kontrola egitea.

81. artikulua.– Laneko jazarpena eta arrisku psikosozialak.

VISESAko langileen arrisku psikosozialak antzemateko helburuarekin, enpresak EAEko Administrazio Orokorraren eremuan ezarritako prozedura hartuko du, baita laneko jazarpenagatik salaketak dauden kasuetarako jarduera-prozedura ere.

Prozedura horiek derrigorrez kontsultatu behar dira aurretik Segur -tasun eta Osasun Batzordearekin. Era berean, Batzordeari dagokio aurreko ataletan adierazitakoaren jarraipena eta kontrola egitea.

Modu berean, Batzorde Paritarioaren aldetik, Ogasun eta Administrazio Publikoaren 2006ko urriaren 4ko Agindua egokituko da. Agindu horrek zera arautzen du: Administrazio Orokorraren eta bere Organismo Autonomoetan laneko jazarpen moral eta sexuala ematen den kasuetan jarduteko prozedura eta prebentzio neurriak. Egokitzapen hori egingo da VISESA behin-behineko aplikazioa eman ahal izateko.

82. artikulua.– Jarduera nekagarri, toxiko eta arriskutsuak.

Jardueren artean nekagarri, toxiko edo arriskutsuen sailkapena egiteko, arlo horretako indarreko legean ezarritakoa hartuko da kontuan.

83. artikulua.– Azterketa medikoak.

Akordio honen aplikazioaren esparruan sartzan diren langileei azterketa mediko periodikoak egingo zaizkie, atal hauetan azaltzen denaren arabera:

1.– Lanean hasi aurretik azterketa medikoa egitea. Derrigorrezkoa izango da 6 hilabetetik gorako kontratazioetan eta langilea Enpresan onartzeko erabakia hartu aurretik egingo da.

2.– Urteroko azterketa arrunta.

Urteroko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko araudi orokorren aplikazioari kalterik egin gabe. Kasu horretan Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinaraziko zaio alde z aurretik. Edozein kasutan, urteroko azterketa horiek lanorduen barruan egongo dira.

Edozein kasutan ere, emaitzak emango dira, alde z aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari egingo diren proben berri emanda.

84. artikulua.– Lanpostua egokitzeko edo aldatzeko prozedura.

VISESAn, Segurtasun eta Osasun Batzordearekin negoziatuko den prozedura espezifiko bat landuko du. Bertan, langileen osasun-arrazoiengatik lanpostua egokitzeko edo aldatzeko eskaerak tramitatzeko burutu beharreko jarduerak arautuko dira, langileen ezaugarri psikofisikoak beren lanpostuetara egokitzeko helburuarekin.

#### XIV. KAPITULUA

##### GIZON ETA EMAKUMEEN TRATU BERDINTASUNERAKO NEURRIAK

85. artikulua.– Emakume eta Gizonen arteko Berdintasun Plana.

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, Berdintasun Plan bat landuko da VISESAn, gizon eta emakumeen berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikuluan ezarritako terminoen arabera. Helburu horrekin, kontuan hartuko da EAEko Administrazio Nagusirako egiten dena, diagnostiko eta analisi lana eta helburuak, estrategiak, praktikak eta jarraipen eta ebaluazio sistemak finkatzeko lana egokituz.

86. artikulua.– Lana eta bizitza familiar eta pertsonala kontziliatzea.

Era berean, eta aipatutako 4/2005 Legearen 47. eta 48. artikuluetan jasotakoaren arabera, VISESAko zuzendaritzak, Enpresa Batzordearekin elkarlanean, lana eta bizitza familiar eta pertsonala uztartzeko planen azterketa egin eta martxan jartzea gizon eta emakumeen arteko berdintasuna gauzatzeko.

87. artikulua.– Laneko jazarpen eta jazarpen sexualaren eta genero indarkeriaren aurkako neurriak.

1.– VISESAk laneko jazarpen eta jazarpen sexuala saihesteko baldintzak sustatuko ditu. Horretarako, lanean sexu-jazarpenak eta jazarpen sexistak ekiditeko protokolo bat egingo da. Era berean, Prestakuntza Planetan laneko jazarpen eta jazarpen sexualaren prebentziorako prestakuntza jarduerak barne hartuko dira, langileei zuzentzeko.

2.– Genero indarkeriaren biktima diren langileek babes hauek gauzatzeko eskubidea izango dute:

a) Lanaldia murriztea, ordainsaria modu proportzionalan murriztuta, babeserako agindu judizialak iraun bitartean, zehazten diren irizpideen arabera.

b) Laneko denbora berrantolatzea, ordutegia egokituz, ordutegiaren malgutasuna edota ezarri daitezkeen bestelako sistemak aplikatuz, zehazten diren irizpideen arabera.

c) Genero indarkeriaren biktima diren langileek beren lanpostutik kanpo egon behar badute arrazoi hori dela eta, asistentzia falta total edo partzial horiek justifikatutzat joko dira, Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta emateko Zuzendaritzak hala zehazten duen baldintzetan.

d) Lantokiz aldatzea, dauden aukeren arabera.

e) Eszedentzia egoera, zerbitzuak ematen gutxieneko denbora bat eman behar izanik gabe, eta egoera horretan egondako epeak aplikatu gabe.

Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen duten lanpostua erreserbatuta egoteko eskubidea izango dute, eta epe hori konputagarria izango da, igoera, hirurteko eta eskubide pasiboetarako.

Hala ere, biktima babesteko eskubideak egikaritu ahal izateko babes judizialeko neurriek hala eskatzen dutenean, hiru hilabeteko epetan luzatu ahal izango da, eta gehieneko epea hamazortzi-koa izango da. Aurreko paragrafoan esandakoaren arabera, epe horretan lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du, paragrafo horretan adierazitako ondorio berberekin.

## XV. KAPITULUA

### FALTA ETA ZIGOR ERREGIMENA

88. artikulua.– Falta eta zigor erregimena.

Dagokion Zentroko edo Saileko Zuzendaritzak edo Giza Baliabideetako Arduradunak proposaturik, Zuzendaritza Nagusiak zigorra ezarri diezaieke langileei, lan-arloko ez betetzeak direla-eta bidezkoa denean, betiere hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren falta eta zigor mailaketaren arabera.

Ezin da ezarri oporraldia murriztea edo langileen atsedenerako eskubidea gutxitzea dakarren zigorrik.

Langile baten faltak bi taldetan sailkatzen dira:

- A) Lanaren ondorioz egindako faltak.
- B) Lan arloko sexu-jazarpen baten edo jazarpen sexista baten ondorioz gertatzen diren faltak.

Biak ere arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

89. artikulua.– Faltak.

Honako hauek A taldeko falta arintzat joko dira:

a) Jendearekin eta lankideekin edo menpeko langileekin behar ez bezala portatzea.

b) Norberaren funtzioak betetzeko orduan atzeratzea edo axolagabekeriaz edo ohartasun faltarekin jardutea.



2017ko martxoaren 20a, astelehena

- c) Kausa justifikatu batengatik lanera faltatu beharra dagoenean, aldez aurretik horren berri ez ematea, aldez aurretik horren berri ematea ezinezkoa dela onartzen ez bada behintzat.
- d) Hilabetean behin edo birritan lanera ez joatea kausa justifikaturik gabe.
- e) Hilabetean hiruzpalau egun lanera berandu heltzea, kausa justifikaturik gabe.
- f) Zerbitzua emateko lokalak, materiala eta dokumentuak zaintzeko ohartasunez ez aritzea.
- g) Oro har, axolagabekeriagatik edo ohartasun faltagatik zereginak ez betetzea, desenkusagarria denean.

Honako hauek B taldeko falta arintzat joko dira:

- h) Norbaiten itxurari buruzko oharpen iradokitzaile eta desatseginak, txantxak edo iruzkinak egitea eta nahita gehiegikeriak edo lizunkeriak esatea.
- i) Lantokian eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak erabiltzea, falta larri modura hartzen ez denean.
- j) Salaketa faltsuak egitea.
- k) Protokoloa ez ezagutzea, erratzea, eragindako egoera behar ez bezala ulertzea, etab.

Honako hauek A taldeko falta larritzat joko dira:

- a) Lanean diziplinarik ez izatea edo langile bakoitzaren gainetik dauden karguekiko, lankideekiko eta menpeko langileekiko errespeturik ez izatea.
- b) Langile bakoitzaren gainetik dauden karguek emandako aginduak eta lanpostu bakoitzari dagozkion betebeharrak ez betetzea, edo zerbitzua larriki kalte dezaketean faltak egitea, axolagabekeriak.
- c) Lanerako ezarritako segurtasun eta higiene arauak eta neurriak ez betetzea edo alde batera uztea, hori langilearen beraren edo beste langile batzuen osasunerako eta integritate fisikorako arriskutsua izan daitekeenean.
- d) Hilabetean hiru egunetan lanera ez joatea kausa justifikaturik gabe.
- e) Hilabetean bost egun baino gehiagotan eta hamar egun baino gutxiagotan lanera berandu heltzea, kausa justifikaturik gabe.
- f) Kausa justifikaturik gabe lana bertan behera uztea.
- g) Gaixotasuna edo istripua izan duela esatea, gezurra denean.
- h) Beste langile batzuk lanera garaiz joan ez izana, lanera joan ez izana edo lanpostuan geratu ez izana estaltzeko ekintzak.
- i) Laneko ohiko errendimendua edo itundutakoa etengabe eta nahita jaiste.
- j) Zerbitzua emateko lokalak, materiala edo dokumentuak larriki kalte ditzaketean axolagabekeriak.
- k) Jarduera profesionalak gauzatzea, publikoak zein pribatuak, bateragarritasunerako baimenik eskatu gabe.
- l) Langileak enpresan lan egiteagatik dakizkien datuak edo gaiak behar ez bezala erabiltzea edo zabaltzea.

m) Hiruhileko berean falta arinak behin eta berriz egitea, falta desberdinak badira ere, falta horientatik zehapenak ezarri direnean.

n) Lanera alkoholaren, drogen edo beste edozein gai sorgarriren efektupean joatea.

Honako hauek B taldeko falta larritzat joko dira:

o) Gonbidapen lotsagabe edo konprometigarriak egitea.

p) Lankideei lotsa gutxiko keinuak egitea.

q) Behargabeko ukipen fisikoa.

r) Leku berezietan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan esaterako.

s) Jendaurrean pertsona baten eta bere lanaren inguruko gaitzespenak egitea behin eta berriro.

t) Norbaiten fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko iruzkin umiliagarriak egitea behin eta berriro.

u) Agindu kontraesankorrak ematea, sexuarekin lotuta daudenak eta sexistak direnak eta beraz, aldi berean bete ezin direnak.

v) Agindu umiliagarriak ematea.

w) Gehiegi eta modu jarraian ikuskatzea dakarten jokabideak.

x) Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua ematea.

y) Larritasun maila bera duen beste edozein ekintza.

Honako hauek A taldeko falta oso larritzat joko dira:

a) Iruzur egitea, leialtasunik gabe jardutea eta konfiantza gehiegiz jardutea agindutako kudea-keta-lanetan, eta baita delitu zigorgarria izan daitekeen beste edozein jokabide ere.

b) Bakarkako edo taldekako insubordinazio nabarmen oro.

c) Zerbitzuari buruzko datuak edo informazioa nahita faltsutzea.

d) Hilabetean hiru egun baino gehiagotan lanera ez joatea kausa justifikaturik gabe.

e) Hilabetean hamar egunetan edo gehiagotan edo hiruhilekoan hogeit hamar egun baino gehiagotan lanera berandu heltzea, kausa justifikaturik gabe.

f) Hiruhileko berean falta larriak behin eta berriz egitea sei hilabeteko epe barruan, falta horientatik zehapenak ezarri direnean.

g) Laneko ordutegian enpresari edo lankideei eta oro har edozeini lapurtzea enpresaren bulegoetan edo horietatik kanpo.

h) Alkohola, drogak edo beste edozein gai sorgarri hartzea laneko orduetan eta lanpostuari dagozkion funtzioak eta zereginak haien efektupean gauzatzea.

Honako hauek B taldeko falta oso larritzat joko dira:

i) Xantaia sexuala egitea, hau da, enplegua lortzeko aukera, lan-baldintzaren bat edo enplegua mantentzea baldintzatzea, biktimari izaera sexuala duen mesederen bat eskatuz eta onartzera bultzatuz, mehatxu esplizitu edo inplizitu hori burutzen ez bada ere.

j) Lan-inguruko jazarpenak eta sexu-jazarpenak egitea, hau da, larderiazkoa, etsakeriaz betea edo umiliagarria den lan-ingurua sortzea, sexuarekin lotutako zerbaitengatik edo sexismoagatik, egitate horren larritasuna eta gainerako baldintzak direla eta falta oso larri modura har daitekeen, proportzionaltasunaren printzipioari jarraituz. Eraso fisikoak falta oso larritzat joko dira kasu guztietan.

k) Jazarpenak salatzen dituzten eta jazarpenen inguruko ikerketetan lekukotasuna ematen, laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurkako errepresaliak hartzea eta horretaz aparte, mota horretako jokabide orori –haienganakoak zein hirugarren batzueganakoak- aurka egiten dioten pertsonen aurkako errepresaliak hartzea.

l) Delitua diren egitateak, salatutako pertsona zigortzen duen epai judiziala eman ondoren.

90. artikulua.– Zigorrak.

Honako zigor hauek ezarri ahalko dira falten kalifikazioaren arabera:

#### A TALDEA

a) Falta arinengatik:

– Idatzizko oharra.

– Lanik eta soldatarik gabe uztea, bi egunez gehienez.

– Kausa justifikaturik gabe lanera joan ez izanagatik edo berandu heldu izanagatik lan egin ez den benetako denborari dagokion ordainsaria proportzioz kentzea.

b) Falta larriengatik:

– Lanik eta soldatarik gabe uztea bi egunetik hilabetera bitartean.

c) Falta oso larriengatik:

– Lanik eta soldatarik gabe uztea hilabete baino gehiagorako baina ez hiru hilabete baino gehiagorako.

– Karguz igotzea debekatzea baina ez bi urtez baino gehiagoz.

– Kaleratzea.

#### B TALDEA

a) Falta arinengatik:

– Ahozko oharra.

– Idatzizko oharra.

– Lanik eta soldatarik gabe uztea, bi egunez gehienez.

– Gaitzespen gutuna.

Lanik eta soldatarik gabe uzteko zigorren osagarri modura, protokoloa ez ezagutzeagatik, erratzeagatik, eragindako egoera behar ez bezala ulertzeagatik eta abarregatik ezarritakoak, prestakuntzarako jardunaldiak ezarri ahalko dira laneko orduetatik kanpo, enpresaren zuzendaritzak neurri hori egindako arau-hausteak ez errepikatzeke egokia dela uste badu.

b) Falta larriengatik:

– Lekualdatzea, hilabetetik hiru hilabetera arteko tarte baterako.

– Lanik eta soldatarik gabe uztea hiru egunetik hamasei egunera bitartean.

c) Falta oso larriengatik:

– Lanik eta soldatarik gabe uztea hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean.

– Kategoría galtzea sei hilabete eta egun batera bitartean edo behin betiko.

– Lekualdatzea, hiru hilabetetik urtebetera bitartean.

– Behin betiko lekualdatzea.

– Kaleratzea.

Kategoria behin-behinean edo behin betiko galarazteko, zigortutako langileari soldataren bi maila jaitsi beharko zaizkio gehienez eta lanpostu berriaren funtzio guztiak bete beharko ditu.

Langileak ez badu kategoria behin betiko galduko, bere espediente pertsonaleko oharra kendu ondoren, lehenagoko kategoriara bueltatu ahalko da; kategoria behin betiko galduko badu, aldiz, bere espediente pertsonaleko oharra kendu ondoren, karguz igotzeko lehiaketetara aurkeztu ahalko da lehenago zeukan lanpostua lortzeko.

Diziplinazko falta batengatik langile bat kaleratzen denean, laneko agintaritzak eskudunak kaleratze hori desegokia dela uste badu, langile horri bere lanpostura bueltatzeko eskubidea bermatu beharko zaio.

LEI egoerak bertan behera utziko du zigorra, altan eman arte.

91. artikulua.– Prozedura.

Falta larri eta oso larriengatik zigorrak ezarri aurretik, zigor-espedientea tramitatu beharko da eta espediente-hasieraren berri emango zaie langileen ordezkariari eta interesdunari; azken horri entzunaldia emango zaio, eta egintza horretan ordezkariari ere entzungo zaie.

92. artikulua.– Preskripzioa.

Falta arinek hamar eguneko epean preskribatuko dute; larriek, hogeitun egunekoan, eta oso larriek, hirurogei eguneko epean, Zentroko edo Saileko Zuzendaritzak edo Giza Baliabideetako Arduradunak horren berri izan duen egunetik hasita, eta etenda geldituko dira bideratutako espedienteari dagokion edozein egintzaren eraginez, edo, hala badagokio, bideratu daitekeenaren aurretiko beste baten bidez, betiere horren iraupena, oro har, sei hilabete baino gehiagokoa ez bada, tartean espedientea ireki zaion langilearen errurik egon gabe.

## XVI. KAPITULUA

### EKINTZA SINDIKALA

93. artikulua.– Ekintza sindikala.

Hitzarmen honen aplikazio eremuan ari diren langileen ekintza sindikala indarrean dauden lege-arauetan ezarritakoaren arabera garatuko da eta ondoren zehaztuko den hedaduran:

1.– VISESAk baliabide material egokiak jarriko ditu Langileen Legezko Ordezkarien esku, beren jardura sindikala eta ordezkaritza lana egoki egin dezaten.

2.– Erakunde Sindikalek, guztira edo partzialki, pertsona batengan edo gehiagorengan pilatu ditzakete, indarrean dagoen araudiaren arabera, beren taldeko Langileen Legezko Ordezkariei dagozkien ordu sindikalak; orduen pilatze hori urtebete baino gutxiagoko epean egingo da eta enpresari jakinarazi beharko zaio gutxienez hilabete lehenago.

3.– VISESAko langile guztiek, lan ordutegiaren baitan, gutxienez 12 ordu izango dituzte urtean, indarrean dagoen araudiaren arabera, lan-zentroko Langileen Legezko Ordezkariek deitutako bilera eta batzarretara joateko.

94. artikulua.– Teknologia berrien erabilera demokratikoa.

Teknologia berriak ohiko jardueratzat jotzen den garapen operatibo eta fisikoaren osagarri gisa hartuko dira, legeriak eta enpresaren praxi egokiak balioetsita baitaude.

Indarreko legerian gai horretaz ezarrita dagoenaren kalterik gabe, teknologia berrien erabilera demokratikoa Printzipio Orokor hauen arabera garatuko da:

1.– Baliabide tekniko eta informatikoen erabilera egokiaren inguruan enpresak duen politikari dagokionez:

– Internet eta posta elektronikoaren erabilerak disfuntzioak sor ditzake desegoki erabiltzen badira, eta, horren ondorioz, kalte larriak eragin ahal dizkio enpresari edo beste enpresa batzuei (birusak, posta zerbitzariak blokeatu, zerbitzua moteldu eta beste kalte batzuk zerbitzuaren programetan). Eta ez hori bakarrik, enpresarentzako erantzukizunak ere sor daitezke bere enplegatuek egindako ekintzengatik. Horregatik, langile guztiek leial, zuhur eta egoki erabili behar dituzte tresna horiek.

– Aplikazioak, softwarea, Sare Korporatiboa, erakundearen komunikazio sistema elektronikoak eta baliabide Informatikoak enpresaren jabetzakoak dira. Beraz, langileek, soilik enpresaren zeregin profesionalak betetzeko eta ekoizpen jarduerari lotutako helburuetarako erabiliko dituzte tresna horiek.

– Baliabide horien erabilera egokia eta sistemen segurtasuna bermatze aldera, ezin da honako ekintzarik egin.

a) Softwarearen edo finkatutako estandarren parte direla zehaztuta ez dauden jarduerak, eki-poak edo aplikazioak, eta aldez aurretik sistemen arduradunei jakinarazi gabe daudenak.

b) Informazio sistemetan edo sare korporatiboan eduki lizunak, mehatxuzkoak, ezmoralak edo iraingarriak sartzea eta, oro har, enpresarentzat erabilgarritasunik ez dutenak.

c) Enpresaren edo hirugarrenen Baliabide Informatikoetan aldaketak edo kalteak eragiten dituzten edo eragin ditzaketen programak, birusak, makroak edo beste edozein gailu logiko edo karaktere-sekuentzia sartzea.

d) Enpresaren datuak, programak edo dokumentu elektronikoak hondatzen, aldatzen, baliogabetzen edo kaltetzen saiatzea. Ekintza horiek kalte-delitua izan daitezke.

e) Sare korporatiboan edo erabiltzailearen lanpostuan euskarri automatizatuen bidez, internetez, posta elektronikoaz edo beste edozein baliabidez sartzen den fitxategi orok arau hauetan ezarritako baldintzak bete beharko ditu, eta, bereziki, jabetza intelektualari, Dokumentu Pertsonalen babesari, birusen kontrolari eta euskarrien kudeaketa prozedurari dagozkionak.

- Softwareari dagokionez, honakoak egiaztatuko dira:
  - f) Erabiltzaileek enpresak berak edo baimendutako beste edozein hornitzailek emandako software bertsioak erabiliko dituzte soilik, eta haiek ezarritako arauak beteko dituzte.
  - g) Erabiltzaileek ez dute programen legez kontrako kopiarik instalatuko, ezta estandarizatuak ere.
  - h) Erabiltzaileek ez dute legez instalatutako programarik ezabatu behar.
  - i) Programa horiek sistemaren administratzaileak instalatuko ditu edo haren baimenarekin egingo da.
- Sareko Baliabideei dagokienez, honakoak saihestu behar dira:
  - j) Baliabide informatikoetan sare korporatiboarekin konektatzeko balio duten komunikazio eki-poak instalatzea, hala nola modemak, aurretik horretarako baimena lortzen ez bada eta Informazio Sistemen Arduradunari jakinarazi ez bazaio.
  - k) Sare korporatibora konektatzea sistemaren administratzaileak baimendu gabeko beste baliabide batzuen bitartez.
  - l) Esleitu ez zaizkien eskubideak edo sarbideak lortzen saiatzea.
  - m) Enpresaren edo hirugarrenen informazio sistemetako eremu mugatuetan sartzen saiatzea.
  - n) informazio sistemen Log erregistroak eraldatzen eta faltsutzen saiatzea.
  - o) prozesu telematikoetan erabiltzen diren gakoak, sistemak edo enkriptatze algoritmoak eta beste edozein segurtasun elementu dezifratzen saiatzea.
  - p) beste erabiltzaile batzuen lana eragotzi lezaketen programak edukitzea, garatzea edo exekutatzea, baita edozein baliabide informatikori kalte egitea edo aldatzea ere.
- 2.– Langileen Eskubideak eta Betebeharrak Internet eta posta elektronikoa erabiltzerakoan.
  - Enpresak Interneterako sarbidea ematen du lanpostuari dagozkion zereginak eta jarduerak betetzeko. Beraz, Interneteko sarbidea lan-tresna bat besterik ez da, eta, edozein kasutan ere, sare horren erabilera egokia egitera behartzen du, eta erabiltzaileek ez dute konektatu behar sistemen funtzionamendu egokia eragozten duten orri edo zerbitzuetara. Zentzu horretan, interneten erabileran desegokitzat jotzen dira honako portaerak:
    - a) Truke-orrietara edo P2P sareetara konektatzea, enpresaren banda-zabaleran murrizketa handia eragiten duelako eta ezkutuko arriskua dakarrelako sistemaren segurtasunerako.
    - b) Sarea erabiltzea irratiak edo telebistak on line entzuteko, sarearen optimizazioari eta abiadurari nabarmen eragiten diolako; izan ere, sarea laneko gaiei zerbitzua emateko dago hornituta.
  - Datu-transmisio handia, konfidentziala edo esanguratsua egin nahi bada, nahitaez zifratuta egin beharko da.
  - Langileek posta elektronikoa eta Interneta erabili dezakete enpresak horretarako ezarrita dituen tresnen bidez.
  - Ahal den neurrian, posta korporatiboaren helbide pertsonala jarriko zaio langile bakoitzari
  - Posta elektronikoa hartzea eta bidaltzea ez da ikusi behar ekintza zigorgarri moduan, kontratuarekiko fede txarrez edo eskubideabusuz egiten ez bada behintzat.

– Langileek Internet/Intraneteko beste webgune batzuetara sartzeko aukera ere izango dute; hala nola sindikatuek kudeatutako webguneak eta beren lan-eskubideei dagozkien gai esanguratsuak aztertzen dituztenak.

– Ez da banan-banan eta aldiro zainduko langileak zein webgunetan sartzen diren.

3.– Sindikatua, langilea eta bere ordezkarien arteko informazio eskubideak.

– Langileek komunikazioa izan dezakete erakunde sindikalekin.

– Sindikatuen panel birtuala egongo da eskura, langileen eta haien legezko ordezkarien arteko komunikazioa errazteko.

4.– Enpresak lan-tresnak zuzentzeko eta kontrolatzeko dituen eskumenak langilearen arlo personala behar bezala errespetatuz gauzatu beharko dira, honako hauek egiaztatuta:

– Enpresak langilearengan izan lezakeen kontrola eta zaintza ezin da egin aurretik langileen ordezkariak jakinarazi gabe.

– Oro har, enpleguak erabiltzen dituen komunikazio bideen edozein ikuskapen egiteko, zantzu argiak egon behar dira langileak bide horien erabilera bidegabea edo abusuzkoa egiten duela. Nolanahi ere, ikuskapen hori lan-ordutegian eta langileen ordezkari baten aurrean egin beharko da, hala eskatzen bada, eta, betiere, enpleguaren duintasunari eta intimitateari zor zaion errespetuarekin.

– Babes-sistemak, gakoak edo enkriptatzeko sistemak erabiliko dira hirugarren batzuk ez daitezela sartu lan-tresnetan, eta, betiere, frogatu egin beharko da erabilera «bidegabeak» langile horrek berak egin dituela.

– Langileari esleitu zaion ordenagailuan sartzeko, edota enpresak eman dion posta elektronikoaren kontua begiratu eta bisitatu dituen web orri buruzko informazioa eta ordenagailu horrekin egindako transakzioei buruzkoa jasotzen duten artxibo historikoetan sartzeko, langilearen beraiazko baimena beharko da, behar bezala justifikatutako kasuetan salbu. Hala dago ezarrita Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoaren 2.2 artikuluan eta martxoaren 24ko Legegintzako Errege Dekretuaren 20.3 artikuluan.

– Langilearen ordenagailuan sartzeko, justifikatutako interesa egon beharko du enpresaren aldetik, bertako langileek egindako ekintzak direla-eta, enpresaren erantzukizuna sor lezaketan portaerei aurre hartu, antzeman, kontrolatu eta saihestu ahal izateko. Ekintza horiek internet edo posta elektronikoaren kontua erabiltzetik erator daitezke, birusak kontrolatzeko aldi behin egiten diren kontroletatik, eskatu gabeko posta-mezuen bidalketa masiboetatik, delitu zantzuak daudenean, edota langilearen aldetik kontratuarekiko fede ona hausten duen portaeraren bat dagoenean, hain zuzen ere, enpresaren eskuhartzea justifikatuko lukeena.

– Sistema mehatxupearan jartzen duten elementu sendoak daudenean, betiere langilearen oniritziarekin eta, hala badagokio, Enpresa Batzordearen onespenerarekin, enpresak ordenagailu guztietako artxiboak eta zerbitzari nagusikoak kontsultatu ahaliko ditu, langileek bisitatu dituzten web orri guztiak ikuskatzeko.

## XVII. KAPITULUA

## ALDI BATERAKO LAN ENPRESAK ETA AZPIKONTRATAZIOAK

95. artikulua.– Aldi Baterako Lan Enpresak.

Aldi Baterako Lan Enpresei dagokienez, VISESAk Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorraren akordioei jarraituko die.

96. artikulua.– Zerbitzuak kanpora ateratzea eta azpikontratazioa.

1.– Zerbitzuen kontratazioari dagokionez, VISESAk honako printzipio hau errespetatu beharko du:

a) Bere baliabide propioak, giza baliabideak eta elementu teknikoak erabiltzeari lehentasuna ematea, bere zerbitzuak emateko orduan.

2.– Edonola ere, zerbitzuen kontratazioaren arloan, zerbitzuak kanporatzeko irizpideen inguruan hartutako erabakiak errespetatu beharko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean indarrean daudenak. Zehazki, Gobernu Kontseiluak 2014ko apirilaren 29an hartutako erabakia errespetatu beharko da, zerbitzuak kontratatzeke Jardunbide Egokietarako Jarraibideak onesten dituenak, eta baita VISESAk kontratazio-arloan dituen barruko jarraibideak ere.

3.– Kontratazioarako baldintzen pleguek indarrean dagoen araudian ezarritako irizpide sozialak betetzen direla bermatuko dute. Momentu honetan apirilaren 7ko 3/2016 Legea litzateke araudi hori, edo geroago hura ordezkatu duten xedapenak.

4.– VISESAk txosten bat egingo du urtero eta Enpresa Batzordearen eskuetan utziko du. Legeriak zerbitzuen kontratazioaren arloan eskatzen denaren jarraipenari eta eskakizun horiek betetzeari buruzkoa litzateke txostena eta bertan ondorengo datu hauek agertu beharko lirateke:

- Enpresa esleipendunen nortasuna.
- Kontratazioaren xedea eta iraupena.
- Gutxi gorabehera kontratatuko litzatekeen langile kopurua eta kontratazio mota.
- Langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa.
- Jarduera gauzatuko den tokia.

## XVIII. KAPITULUA

## ORDEZKO ZUZENBIDEA

97. artikulua.– Ordezko Zuzenbidea.

Hitzarmen honetan aurreikusita ez dagoen guztiari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Zerbitzura dauden Lan Kolektiboaren Hitzarmenean ezarritakoa aplikatuko da, eta horrekin batera, aplikagarri diren gainerako lege-xedapenak eta arauak eta VISESA Sozietate Publikoari aplikatu ahal zaizkion beste akordio guztiak.



## XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Legitimatutako alderdiak behartuta daude Hitzarmenaren berrikuspen partziala fede onez negoziatzera Euskal Autonomia Erkideko Administrazioaren zerbitzura dauden Lan Kolektiboen Hitzarmen kolektibo berria argitaratzen denean, hain zuzen ere, 2010-2011rako hitzarmen horretan (2010eko maiatzaren 4ko EHAOn argitaratua) aurreikusten ez diren aspektuetan ezarritako lan-baldintza berriak abian jartzeko. Baldintza horien negoziazioa enpresaren berezitasunekin bateragarria izateko moduan egingo da.

Era berean, behartuta daude hitzarmenaren berrikuspen partzial hori negoziatzera, enpresaren Berdintasun eta Prestakuntza Planari buruzko akordioak hartzen direnean.

Negoiazio prozedura Langileen Estatutuko 89. artikuluan aurreikusitakoaren arabera hasiko da.

Hitzarmen kolektiboaren berrikuspen partziala egiteko prozedura hasiko da, baldin eta hasieran hitzartutako terminoa iraungitzeagatik salaketarik egon ez bada. Alderdiek hitzarmen kolektiboaren berrikuspen partziala egiteko betebeharra duten arren, horrek ez du erabakiko haren indarraldia ez eraginkortasuna, berriz negoziatutako aspektuak indarrean sartzeko diren arte.

Aurreikuspen horiek ez diote kalterik egiten Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuaren 32. artikuluan eta uztailaren 13ko 20/2012 Legegintzako Errege Dekretuaren bigarren Xedapen gehigarrian ezarritakoari.

Bigarrena.– Lanpostu bakoitzaren profilari buruzko fitxetan jasotako baldintzak, eskatutako titulazioari eta hizkuntzen ezagutzari dagozkionak, aplikagarriak izango dira kontratazio berrietan; edozein kasutan ere, errespetatu egingo dira lanpostu horien titularren egungo egoerak.

Hirugarrena.– Legitimatutako alderdiek 2016-2017 aldian Talde Profesionalak berrikustera behartuta egongo dira.

Laugarrena.– Alderdi sinatzaileek, Langileen Estatuaren 86.1 artikuluan ezarritakoan babes-turik, konpromisoa hartzen dute nahitaezko erretiroa hitzarmen kolektibo honen esparruan arautzeko, baldin eta Langileen Estatuaren X. xedapen gehigarriaren oraingo terminoak, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen ondoriozkoak, aldatzen badira.

ERANSKINA I  
ORDAINSARI-SISTEMA

VISESako langileen ordainsari sistema honela banatuko da: oinarritzko soldata, antzinasun-plusa, eta langileen baldintzak, gaitasunak eta izandako lanpostuak kontuan hartuta, eskubidea duten gainerako plusak, betiere ordainsari-erregimen honetan aurreikusita baldin badaude.

2-A.– Maila ezberdinen oinarritzko soldata.

Soldata-maila	Oinarritzko soldata
II	65.111,69 €
III	56.413,18 €
IV	52.889,94 €
V	48.466,89 €
VI	44.043,84 €
VII	40.698,88 €
VIII	38.111,14 €
IX	35.197,74 €
X	33.305,42 €
XI	29.618,63 €
XII	28.005,48 €
XIII	23.683,66 €

2-B.– Osagarriak.

Osagarria	Oinarritzko soldata
Erantzunkizuna/ erabilgarritasun	3.030 €

2-C.– Lanbide taldeak eta kategoriak antzinasunaren arabera.

Hirurtekoak. Antzinasunagatiko ordainsarien zenbatekoak hauek dira:

Antzinasuna	Hirurtekoa
Goi-mailako tituludunak	56,80 €
Erdi-mailako tituluak	46,01 €
Administrariak	41,25 €

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa bere mugaegunaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunean hasiko da sortzen, eta 70. artikuluan aurreikusitakoaren arabera aplikatuko da.