

Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A. Enpresako Lan-Hitzarmena

Bilbo

Barrainkua 13

Tel.: 94 403 77 00

Fax: 94 403 77 11

Basauri

Antonio Fernández z/g

Tel.: 94 405 58 88

Fax: 94 405 58 68

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38

Tel.: 94 418 02 96

Fax: 94 418 93 17

Areeta

Areetako etorbidea 2

Tel.: 94 602 04 50

Fax: 94 602 04 20

Durango

Askatasun Etorbidea 5

Tel.: 94 621 76 80

Fax: 94 621 76 81

2018-2021

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus



AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, S.A., ENPRESAKO LAN-HITZARMENA

(2018KO URTARRILAREN 1A/ 2021EKO ABENDUAREN 31)

Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A.U., enpresako zuzendaritzak eta, langileak ordezkatuz, UGT, CCOO eta LSB-USO, sindikatuetao ordezkariek Lan Hitzarmen hau gehiengo adostu dute.

1. artikulua. — Langileak

Lan-hitzarmen honen xedapenek helbide soziala Tellaetxebidea kaleko 3. zenbakian duen Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A., Enpresako hitzarmen bereko ordainsarien eranskinean aipatzen diren kategorien barruan dauden langileen diru- eta lan-baldintzak arautzen dituzte.

2. artikulua. — Indarraldia

Hitzarmen hau 2018ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta lau urte iraungo du, 2021eko abenduaren 31ra arte. Itundutako baldintzek atzeraeraginezko izaera izango dute 2018ko urtarrilaren 1etik, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean noiz argitaratzen den kon-tuan hartu gabe, eta automatikoki emango da amaítutzat 2021eko urriaren 1ean. Atze-raeragin horrek ez du eraginik izango Hitzarmen honen artikuluetan zehazten denaren gainean.

3. artikulua. — Batzorde mistoa

Batzorde Mistoa eratu da Hitzarmena zaintzeko, interpretatzeko eta aplikatzeko, eta Hitzarmena sinatu duen sindikatu bakoitzeko ordezkariek eta Enpresako zuzendari-tzaren ordezkariek kopuru berak osatuko dute.

Bi alderdiek aholkularien laguntza izan dezakete, eta aholkulari horiek hitzarekin bai-na botorik gabe parte hartuko dute. Batzorde Misto hori biltzeko deialdia idatziz egingo du Batzorde horretako edozein alderditako gehiengoak bilera hori egin baino 5 lanegun lehenago gutxienez, eta jorratu beharreko gaiak gai-zerrendan zehaztasunez eta xehe-tasunez adieraziko dira.

Hitzarmena sinatzen ez duen sindikatu batek batzorde mistoa elkartzea eskatzen badu, bertara agertu beharko du, halabeharrez eta ezinbestean, batzordea elkartzeko arrazoia azaltzeko.

Bilera horietan adostutakoaren aktak egingo dira.

Agintaritzari edo Jurisdikzio eskudunari erreklamazioa aurkezteko, izapide hori au-rretik egin beharko da eta nahitaezkoa izango da, salbu eta ekintzaren iraungitze- edo preskripzio-arazorik badago; orduan Batzordeak bere erabakia jakinarazi beharko du, gehienez 15 eguneko epean.

Edozein greba edo gatazka kolektibo deklaratu aurretik nahitaez Batzorde Mistoa bildu beharko dela adosten da, horien arrazoiei irtenbideak bilatzeko aukerak agortzeko. Langileen ordezkaritzak, Enpresa Batzordeak hala adostuta, grebara deitzeko erabakia hartzen duenean, idatziz eman beharko dio asmo horren berri Enpresako Zuzendaritzari.

Jakinarazpen hori jasotzen den egunetik bi alderdiek 24 orduko epea izango dute Lan Agintaritzaren bitartekotza eskatu ahal izateko. 24 ordu horiek igaro ondoren, bi alder-dietako batek ere ez badu bitartekotza-aukera horretara jotzen, langileen ordezkaritzak formalki erregistratu ahal izango du greba-deialdiaren eskabidea Lan Ordezkaritzan.

Bi alderdietako edozeinek Lan Agintaritzaren bitartekotza eskatzen badu, beste 24 ordu igaro beharko dira langileen ordezkaritzak formalki erregistratu ahal izateko gre-ba-deialdiaren eskabidea Lan Ordezkaritzan. Hori egitea erabakitzen duen edozein al-derdik besteari idatziz jakinarazi beharko dio erabaki hori.

4. artikulua. — Lanaldia

Urteko ohiko lanaldi osoa 1.592 ordukoa izango da Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako.

Trafikoko langileen eguneko ohiko lanaldi osoa zerbitzu-taulen arabera alda daiteke, benetako 7 edo 9 lanorduren artean. Gidari/kobratzaile guztien eguneko batez besteko lanaldia 8 ordukoa izango da, 199 laneguneko egutegian, baita «ehun bereziak» taldeko gidariena eta aurreko hitzarmen kolektiboan 7,75 orduko batez besteko lanaldia ezarrita zuten trafikoko langileena ere. Neurri hau 2019ko martxoaren 1ean jarriko da indarrean. Horri begira, eta egun horren aurretik, urte horretako egutegi aldatuak banatuko dira, egun horretatik aurrera bete dadin lehen adierazitakoa. Edonola ere, langile guztiek beren egutegian eduki beharko dituzte planifikatuta urteko lanaldiaren 1.592 orduak. In-guruabar hori kasu guztietan gertatu ahal izan dadin, aldeek, hala badagokio, benetako lana ukatzea saihestuko duen edozein neurri adostu beharko dute, lehen adierazitako baldintzak errespetatuta beti (adibidez, pool-ak berrantolatuko dira, antzeko egoeretan egin izan den moduan, benetako lana ukatzea saihesteko). Zenbaketa horrek gozame-nerako eskubidea sortuko du, II. eranskinak dioen moduan.

Gidari-kobratzailearen gehienezko eguneko lanaldia 9 ordukoa izango da.

Ikuskatzaileei zerbitzuan hasteko eta zerbitzua amaitzeko lekualdaketarako 15 minutu lan-denboratza aitortuko zaizkio, Plaza Biribilean amaitzen den 1.2.2 zerbitzua izan ezik.

Salbuespen gisa, agindutako zerbitzu-taulan ezarritako orduak edo, hala badagokio, aurreikusitako lan-ordutegiko orduak gainditzen direnean, ordu horiek apartekotzat joko dira eta horrela ordainduko dira.

Nominak ixtean, hileroko lan egindako orduak Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoit-zerako ezartzen den batez besteko lanaldira iristen ez badira edota lanaldia gainditzen badute, langile bakoitzak metatutako ordu arrunten banako kontuan positiboki edo nega-tiboki (dagokionaren arabera) metatuko dira. Asteko atsedeen-egunetan —frankeoetan— edo laneko jaiegun ofizialetan lan egindako orduak trataera bera izango dute. Kontu hori beti egongo da eskatzen duen edozein langileren eskura eta urtea amaitzean kitatu ez diren ordu arrunt guztiak jai hartzeko egunekin konpentsatuko dira. Langileak hala eska-tua, egun horiek lehenago har daitezke, zerbitzuaren beharrek uzten badute, metatutako orduen kontua erabat edo partzialki kitatuz, eguneko batez besteko lanaldi bakoitzeko egun batekin, hain zuzen ere.

Berariaz adierazten da ordu negatiboak urte batetik bestera metatzea onartu dutela alderdiek, betiere benetako lana ukatzen ez bada; langilearen egutegian urtean 1.592 ordu aurreikusten badira (edo dagokion zati proportzionala) eta enpresak urtean behar-tutako bi jaiegun baino gehiago ematen ez baditu, ukapenik ez dagoela ulertzen da. En-presak ezin badie beste langile batzuei jai eman, guztiek dituztelako bi jaiegun behartu, bi jaiegun behartu horien orde hiru izan litezke.

Jaiegun behartu horiek lanik gabeko aldiei gehituko zaizkie, eta ahalik eta ondoen ba-natzeko ahalegina egingo da. Dena den, jaiegun behartuak eman aurretik, ordu pilatuak dituzten eta egun horretan jai eskatu duten langileei jai ematea hobetsiko da.

Metatutako orduak baliatzeko (artikulu honen seigarren paragrafoan aipatzen diren kitatu gabeko ordu arruntak barne) ezartzen da enpresak orduen kopuruak emango dizkiela langileei urteko; ordu horiek asteetan eta/edo hamabostaldietan banatuko dira, aldeztu aurretik Enpresa Batzordearekin adostuta. Adostutako eskaera kopurua baino es-kaera gehiago baldin badaude hitzartutako edozein modalitatetan (hamabostaldiak edo asteak), enpresak egingo du zozketa, Linea Batzordean hain zuzen. Hamabostaldiak langileek eskatu ahala emango dira, betiere 80 ordu baditu metatuta, edo langilearen lanaldiaren arabera dagokion proportzioa.

Hilean, 44 langileri esleituiko zaizkie hamabostaldiak (22 langileri hamabostaldi bakoit-tza), bi gozamen-txandatan banatuta: lehena hilabetearen lehenengo 15 egunetan, eta hila-ren 16. egunetik hileko azken egunera arte bigarrena. Aste Santuarekin edo Gabone-kin (abenduaren 24tik urtarrilaren 6ra bitarteko aldiarekin) bat egiten duten hamabostal-dietan, ohiko 22 hamabostaldietatik 33 hamabostaldietara igoko da kopurua. Eskatzaile-rik ez egoteagatik hamabostaldi batzuk esleitu gabe geratzen badira, bi astetan banatu ahalko dira horiek, esleitu ahal izan daitezkeen.

Hamabostaldiak eta asteak zozketatzeko, langileak zozketaren egunean dituen orduen (ordu bizien) pilatzailearen saldoa hartuko da erreferentziatzat. Langileak eskaerak jasetzeko aldia amaitu baino astebete lehenago (gutxienez) jakin beharko du zein den bere kontagailuaren egoera eguneratua.

Aste bakoitza lau langileri esleitu ahalko zaie. Aste Santuarekin edo Gabonekin bat egiten duten asteak gehienez ere sei langileri esleitu ahalko zaizkie. Asteak langileak eskatuta esleituko dira; beti ere, orduen pilatzailean gutxienez 40 ordu badauzka (edo lanaldiaren araberako proportzioa). Gainerakoan, hamabostaldien gozamenean bezala egingo dira esleipenak.

Eguneko, gehienez ere 10 langilek hartu ahalko dute atsedeen positiboan pilotatutako orduen kargura, oporraldia (urte bakoitzeko ekainaren 15etik irailaren 15erako aldia) kenduta. Horretarako, enpresak aplikazio informatiko bat sortu beharko du, langileek webaren bidez eskatu ahal izan ditzaten egunok. Esleitzea nahi den egunaren (edo egunen) aurreko hilabetearen 15. eguna baino lehen egin beharko da eskaera. Eguneko hamar eskaera baino gehiago egonez gero, lehenik egin diren eskaerek izango dute lehentasuna. Horretarako, orduen kontagailu eguneratua hartuko da erreferentziatzat, eta kontagailu horrek kontuan hartuko ditu hamabostaldien, asteen edo egunen etorkizuneko eskaerak. Neurri horiek ezartzearen ondorioz enpresak antolaketa-arazo larriak baldin badauzka, arazoaren berri eman beharko dio enpresa-batzordeari, elkarrekin ebaluatzeko.

Metodo informatikoak jarriko dira, gidarien gaur egungo eremuan egiten den lan-jarduerari buruzko dokumentuak begiratu eta inprimatzeko. Nomina eta hitzarmen kolektiboa ez dira paperean emango. Hala ere, langileen sailera bertaratuta hala eskatzen duenari paperean emango zaio nomina, eta enpresaren webean argitaratuko da hitzarmen kolektiboa.

Era berean, zehaztuko diren kudeaketetarako bulego birtuala sortuko da.

Oporraldia (ekainaren 15etik irailaren 15erako aldia) berariaz baztertzen da, aurretik erregulatutako orduengatik hamabostaldiak, asteak edo egunak esleitzeko (gehienez ere, 10 langile eguneko).

Asteko atsedeen-egunen (frankeoen) egutegiak urtero egingo dira lanbide-talde bakoitzarentzat, horien berezko ezaugarriak aintzat hartuta. Arau orokor gisa, astean ondoko ondoko bi atsedeen-egun izango dituzte, horien banaketa orekatua izango da, eta aurretik zehaztutako ordena logiko bat izango du.

Especiales 100 izeneko taldean sartutako uneko eta etorkizuneko langileak «Cero» taldera pasatuko dira, talde horretan plazaren bat hutsik geratzen bada (aurretiko erretiroak, erretiroak, heriotzak...), eta talde horri dagozkion baldintzen jabe izango dira, zentzu horretan kontratuan dituzten klausula gehigarriak desagertzen direla.

Especiales 100 izeneko taldeko langileek lineako zerbitzu arruntak, gautxoriak eta langileen lekualdaketak egin ditzakete.

Proposamen horrek esan nahi du especiales 100 taldekoen eguneko lanaldia ezin dela 5 ordukoa baino txikiagoa izan kasu batzuetan.

Bilboko Udalak zerbitzua murriztea eskatzen badu, eta horrek langile kopurua murriztea eragiten badu, taldeen osaera aldatu egin daiteke, plantilla talde bakoitzean behar diren lanpostuetara egokitzeke.

Nolanahi ere, enpresak adierazi du 2019ko martxoaren 1ean «100 Berezien Taldeko» hamabost gidari «0 taldean» sartuko dituela eta «100 Berezien Taldean» sortutako lanpostu hutsak Lan Poltsako hamabost langilek beteko dituztela.

Gidari horiek lanaldi osoan kontratatuko dira, «ehun bereziak» taldeko langileen baldintza beretan.

2020ko lehenengo hiruhilekoan, kontratu mugagabeak bihurtuko dira aldi baterako bi kontratu.

Aurretiko erretiroa duten langileen egutegia bakoitzaren uneko frankeoaren letrari dagokiona izango da, eta lanegunak biltzeko aukera egongo da, alderdien artean adostuz gero.

Urtero, irailean, enpresaren eta batzordearen artean egutegiak proposatu eta onartu behar dira, azaroaren amaierarako langileek eduki ditzaten. Egutegiak prestatzean, kontuan hartuko dira zerbitzuaren beharrak. Bi alderdiek atsedeen taldekatuen (ordaintze-koak) banaketa egitea adostu dute, bi atsedendalditan, betiere langile bakoitzaren atsedeen-zikloaren bi aldiren artean tartekatuta.

Lehen eranskinean erakusten dira lanaldia ezartzeko egindako kalkuluak eta asteko atsedeen-egunen (frankeoak) eredia, eta haien guztiak osatzeko jarraibide izango dira. Hala eta guztiz ere, ados jartzen badira, eta egokitzen joz gero, egutegi-eredua ez den beste egutegiren bat ezar dezakete alderdiek; halere, bi alderdietako edozeinek amaitutzat jo ditzake horrelakoak, hemen ezarritakoa arau orokortzat ezar dadin eskatuz.

Eguneko tailerreko eta bulegoetako langileen atsedeen-egutegiak urteko larunbat eta igande guztiak, eta orokorrean, laneko jaiegun ofizial guztiak ditu frankeotzat.

Hala ere, zaintza-txandei edo laguntza-guardien txandei atxikita dauden tailerreko eguneko langileei ohiko txandaren arabera larunbatean, igandean edo jaiegunean lan egitea dagokienez, asteko atsedeen-eguna ondorengo hurreneko larunbatari edo igandeari atxikitako egun batean izango dute, eta horrela laguntza-guardiako egun bat atsedeen-egun batekin konpentsatuko dute; bestela, nahi izanez gero, egun horietan egindako lanorduak meta ditzakete —laguntza-guardiako eguna lan egindako frankeo eguntzat, eta orduak metatzeko ohizkotzat hartuz—, metatutakoa baturik hartzeko langile guztientzat lan-hitzarmenean xedatutako baldintzetan; kasu horretan, haien frankeo naturala ez da ondorengo hurreneko larunbatera edo igandera aldatuko (edo haien atxikiko), baizik eta laguntza-guardiako egunean bertan finkatutzat joko da.

Laneko jaiegun ofizialak egunean bertan hartuko dira, zerbitzuaren beharrek bidea ematen duten neurrian.

Horrelako beharregatik egun horietan nahitaez lan egin behar duten langileei konpentsazio-atsedena beste egun batzuetan emateko ahalegina egingo da; hori ezinezkoa bada, lan egindako orduak metatuko dira, eta ordu guztiak batera baliatuko dira geroago, langile bakoitzak urte bukaeran metatutako orduak kontuan hartuta.

Langile guztien lanaldia etengabea edo zatitua izan daiteke.

Lanaldi etengabearen kasuan, goizeko txanda 4:30etik 15:30era artekoa izan daiteke, arratsaldekoa 13:30etik 24:30era artekoa, eta gauekoa 22:00etatik 6:30era artekoa.

Gidari-kobratzaileen lanaldi zatitua gehienez 3 alditan ezar daiteke eta horietako bakoitzak gutxienez ordubeteko iraupena izango du; aldi horien artean gutxienez ordubeteko aldea egongo da eta lehenengoaren hasieratik azkenekoaren bukaerara arte ez da 12 ordu baino tarte handiagoa egongo.

Zatitutako lanegunen gehienezko kopurua ez da izango egindako zerbitzu arrunten %20 baino gehiagokoa.

Lanaldi zatituan lan egingo duten gidari/kobratzaileei bazkarirako edo afarirako gas-tua konpentsatuko zaie, soldata-tauletan islatzen den zenbatekoan.

Txanda-aldaketarik egiten bada, igandean egingo dira, edo alderdiek horrela adostuz gero, beste egun batean. Edozein langileri emango zaio lanaldi zatitua ezartzen den baldintzetan, goizeko txanda ala arratsaldekoa dagokion alde batera utzita. Txanda eta ordutegien erregulazio honekin, lanegunen arteko atsedenei buruzko araudia betetzen da, eta bi asteko zenbaketan eskatutako batez bestekoa era zabalean gainditzen da, gainera.

Lan-egutegian derrigor azaldu behar dute frankeoen egutegiari dagozkion asteko atsedenek, bai eta oporrak hartzeko aldiek eta berreskuratzekoak ez diren jaiegunek ere.

Egutegi horiek eskuragarri ez dauden bitartean, lan-egutegiko jaiegunak (dagokien egunean), jaiegun ofizial batean lan egiteagatik konpentsazio eran beste egun batean hartu beharreko atsedeen-eguna, metatutako gehiegizko ordu arruntak konpentsatzeko igandeko edo larunbat eta igandeko (segidan) atsedeen osagarriak, beharrezkoak diren

lanaldi zatituak, erretenak eta atsedeen alternatiboak askatasun osoz hartu ahal izango dituzten langile-taldeak adierazi ahal izango ditu Enpresak. Dena dela, horiek guztiak ahalik eta aurreikuspen zehatzenarekin adieraziko dira eta hasiera batean gutxienez 7 eguneko ia zango den baina ahal denean lan-egutegi individualizatuan programatuko den aurrerapenez ohartarazi beharko da langilea.

Enpresak egutegiko urtearen barruan langile baten edo batzuen zerbitzuen banako programazioa aldatzeko ahalmena izango du, betiere lineen edo zerbitzuen aldaketagatik, horien antolamendu hobeagatik edo doitze-beharrengatik beharrezkoak diren baldintzak errespetatuz. Kasu horretan, urteko gainerako egunetarako beste programazio bat emango dio langileari ahal bezain laster. Dena den, langile baten edo batzuen egutegietan —indarrean daudenak— aldaketak eragin behar badira, aldaketak ezarri baino lehenago Enpresa Batzordeak edo Ordezko Batzordeak bilera bat deitu beharko du. Espresuki jasotzeko beharra dago lan-ordutegia barnean hartzen duen lanaldi-erregimenak eta lortu nahi den urteko programazio-sistemak zerbitzua zuzen betetzeko baldintzapean geratu behar dutela. Bi aldeek horretarako konpromisoa hartu dute.

Trafikoko langileek —gidari-kobratzaileek, ikuskatzaileek eta txartel-kontrolako eta informazioko agenteek— goizeko edo arratsaldeko txandetan eta, oro har, lanaldi etengabeen lan egingo dute, salbu eta lanaldi zatituan eta ezarritako baldintzetan lan egiteko izendatzen dituztenean.

Tailerreko arratsaldeko langileen lanaldia 14:00etatik 22:00etara bitarterkoa izango da.

Tailerreko gaueko langileek gaueko txandan lan egingo dute beti. Lanaldia 22:30etik 6:15era bitartekoa izango da eta lanaldi horren barruan 15 minutuko atsedena izango dute.

Tailerreko eguneko langileek lanaldi etengabeen lan egingo dute urte osoan. Lanaldia 7:00etan hasiko dute eta 15 minutuko atsedena izango dute lanaldiaren barruan. Larunbatetan, igandeetan eta laneko jaiegun ofizialetan laguntza-guardia bat ezarriko da. Laguntza-guardia hori arduradun edo taldeburu batek eta astero txandakatuko den 6 langileko talde batek osatuko dute. Laguntza-guardiaren ordutegia 7:00etatik 13:00etara artekoa izango da.

Likidazioko langileek, oro har, goizeko edo arratsaldeko txandetan eta lanaldi etengabeen lan egingo dute, salbu eta lanaldi zatituan ezarritako baldintzetan lan egiteko izendatzen badituzte. Lanaldi zatituetan, aldiak langune berbererako ezarriko dira, eta languneen arteko lekualdaketak egin behar badira, lanaldiaren barruan egingo dira.

Maniobra-gidariekin, oro har, lanaldi etengabeen lan egingo dute, txandakakoak izango diren goizeko eta arratsaldeko txandetan eta etengabeak izango diren gaueko txandetan, salbu eta lanaldi zatituan eta ezarritako baldintzetan lan egiteko izendatzen badituzte.

Zaindarien 8 orduko lanaldi etengabeen lan egingo dute, kalte-ordain konpentsatzailea jasoko dute lanaldian atsedeen ez hartzeagatik eta orokorrean ezarritako atsedeen-egunetz gain, egun gehiago hartzea ekarriko du horrek, arestian deskribatutako baldintza berdinetan.

Bulegoetako langileek lanaldi etengabeen lan egingo dute urte osoan. Lanaldia 7:30etik 7:45era bitartean hasiko dute.

Kabinetako saltzaileen lanaldia 7:00etatik 13:45era bitartekoa izango da goizeko txandan, eta 13:45etik 20:30era bitartekoa arratsaldeko txandan; astelehenetik ostiralera bitartekoa izango da, eta larunbatak, igandeak eta jaiegunak atsedeen-egunak izango dira; larunbatean atsedeen hartu ezin bada, trafikoko langileen egutegia eta frankeoak aplikatuko dira.

Kabinetako saltzaileen kategoria duten langileen urteko lanaldiaren zenbaketa ezin izango da negatiboa izan, betiere langile horiek lanpostu horietarako zehaztutako benetako lanaldia egiten badute.

Abenduaren 24an, 25ean eta 31n eta urtarrilaren 1ean, zerbitzu-ordutegiak jaiegunarekin eta egun horietako ohiurarekin bat etorriko den murriztapena izango du. Hala ere, batez besteko lanaldiarekiko murriztuko den denbora urteko lanaldiaren ondorioetarako zenbatuko da, ez baita benetako laneko denboratzat hartzen.

Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean eta 6an, trafikoko langileak txandaketan jarriko dira ahal den neurrian, jaiegun horiek modu orekatuan banatzeko.

Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen kasuan orduak zenbatzeari dago-kionez, enpresak lan-denbora gisa honako hau zenbatuko du: urteko lanaldia zati urtean benetan lan egindako egun kopurua egin eta horren emaitza AEko egoeran egondako egun kopurutik lana egitea zegokion egun kopuruaz biderkatuta atertzen dena. Agindu hori Bilboko Lan-arloko 7. epaitegiaren epaian biltzen da (Gatazka Kolektiboaren arloko 295/2014 Autoetan).

902/2007 Errege Dekretuaren aplikazioa eta praktikan jartzea ad hoc eraturako Batzorde Paritarioaren bitartez gauzatu da.

Batzorde horren lanak, egingo den moduan, Errege Dekretuari egokitzean indarrean dagoen legea betetzeko aukera emango du, eta bi aldeei kostu eta galera gehigarriak saihestuko dizkie.

5. artikulua. — Oporrak

Oporrak egutegiko 30 egunekoak izango dira langile guztientzat. Oporrak urte naturalaren barruan enpresan emandako denborak sortzen ditu. Langileek oporraldia sortzapen-epaaren barruan hartuko dute. Eszedentzian egondako aldia ez da zenbatuko oporrek kalkulatzeko.

Oporrak sortzapenaren hurrengo urtean hartzen dituzten langileen eskubideak kalte ez daitezten, gaixotasun edo istripu baten ondorioz bajaran dauden langileek lanean arituko balira bezala sortuko dute oporretarako eskubidea aldi baterako ezintasunak dirauen bitartean.

Kabinako saltzaileen, administrazioako langileen eta tailerreko eguneko langileen oporren erregulazioa oporraldiaren barruan egingo da, langile horien eskubideetan barne hartuta dauden 21 egunak kontuan hartuta.

Oporrak eta aurreko urtetik metaturako jaiegunak txandakako txandetan hartuko dira. Horretarako, egutegiak Enpresa Batzordearekin adostuta egingo dira, eta honako irizpide orokor hauei jarraituko zaie:

- a) Lehentasuna zerbitzuaren beharrei emango zaie.
- b) Oporrak eta aurreko urtetik metaturako jaiegunak urte osoan banatuko dira; hartu beharreko opor- edo jaiegun-kopuruari dagokionez, hilabete bakoitzerako aurreikusitako zerbitzuekiko alderantzizko proportzionaltasun bati eutsiko zaio hilerok.
- c) Oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean hartuko dira, eta oporren hilabetea eta banaketa urtero aldatzeko aukera egongo da, alderdien artean adostuz. Lehen aukera gisa multzo hauek ezarri dira: multzo bat ekainaren 16tik uztailearen 15era; multzo bat uztailearen 16tik abuztuaren 15era; multzo bat abuztuaren 16tik irailaren 15era; multzo bat uztailearen 1etik 30era; eta beste multzo bat abuztuaren 1etik 30era.
- d) Langileek oporrek beren artean aldatzea baimenduko du enpresak; beti ere, abian den urtearen barruan eskatzen badute, gozamina hasi baino hilabete lehenago gutxienez. Aldaketa-eskaera formalizatzen denean, enpresak bermatu egingo du.

Zerbitzuaren konfigurazioak aukera ematen duen bitartean, oporren eta metaturako jaiegunen banaketa 2. eranskinean ageri den lanaldi osoko gidari-kobratzaileentzako koadranteak adierazitakoa izango da.

Tailerreko eguneko langileek oporrak urte bakoitzeko uztailearen 1etik irailaren 30era bitartean hartuko dituzte.

6. artikulua. — Aparteko ordainsariak

Uztaileko, urriko eta Gabonetako aparteko haborokinei dagokienez, honela kobratuko da horietako bakoitza: Hitzarmenean ezarritako oinarrizko soldatako 30 egun gehi

antzinatasuna. Urte bakoitzeko uztailaren, urriaren eta abenduaren 10a baino lehen ordainduko dira.

Lanera joan gabeko egunen kasuan, urteko lanaldian lan egin gabeko benetako denbora-tarteari dagokion deskontu ekonomikoa aplikatuko da. Hala ere, ez da deskonturik izango lanera joan ez izanaren arrazoia langilearen gaixotasuna edo istripua denean (behar bezala justifikatuta eta dokumentatuta).

Aparteko ordainsarien eta deskontuen (halakorik badago) zenbatekoak kalkulatzeko, honako zenbaketa hauek egingo dira:

- a) Uztailako ordainsarirako, aurreko urteko uztailaren 1etik ordainketaren urteko ekainaren 30era bitartean.
- b) Urriko ordainsarirako, aurreko urteko urriaren 1etik ordainketaren urteko irailaren 30era bitartean.
- c) Abenduko ordainsarirako, aurreko urteko abenduaren 1etik ordainketaren urteko azaroaren 30era bitartean.

Martxoko paga berezia hilabete horren 10a baino lehen ordainduko zaio Enpresako langile bakoitzari. Sortzapenerako zenbatuko den aldia urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da.

Haborokin horren zenbatekoa soldata-tauletan ezarritakoa izango da.

Langile sartu berriek sartzen diren egunetik bertatik aurrera jasoko dituzte aparteko ordainsariak zenbaketa horri jarraiki.

Enpresa uzten duten langileek lan egindako azken egunera arte jasoko dituzte ordainsariak adierazitako zenbaketari jarraiki.

7. artikulua. — Ordainsariak

Hitzarmen honen III. eranskineko soldata-tauletan ezarritakoak izango dira.

2018ko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra bitarteko aldia

Mila euro gordin ez-finkagarriko ordainsari bakarra abonatuko zaie urteko 365 egunetan lanaldiaren %100ean altan egondako langileei. Hala izan ezean, enpresan altan egindako egunekin, ehunekoarekin eta kontratu motarekin proportzioan abonatuko da. Ordainsari hau 2019ko otsaileko nominarekin batera abonatuko da.

Kontzeptu guztiei ezarriko zaie soldata-igoera, 2018ko soldata-taulak egiteko xedez bakar-bakarrik, aurreko aldiko (2017) soldata gordinaren gainean, beste kopuru bat hitzartuta dutenei izan ezik. Bada, 2018ko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arteko aldiko estatu-mailako benetako KPIarekin (%1,2) egingo da igoera, eta finkatu egingo da.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra bitarteko aldia

Kontzeptu guztiei ezarriko zaie soldata-igoera, aurreko aldiko (2018) soldata gordinaren gainean, beste kopuru bat hitzartuta dutenei izan ezik. Bada, 2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldiko estatu-mailako benetako KPIarekin egingo da igoera, beste %1ekin batera, eta bi kopuruak finkatuko dira aldiaren amaieran. Behin-behinean, eta 2019ko behin betiko KPIa jakin aurretik, soldatak %0,7 igoko dira. Urtearen amaieran, benetako eta behin betiko KPIa jakitean, gorantz erregularizatuko da, eta zehaztutako gehigarria erantsiko da.

2020ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra bitarteko aldia

Kontzeptu guztiei ezarriko zaie soldata-igoera, aurreko aldiko (2019) soldata gordinaren gainean, beste kopuru bat hitzartuta dutenei izan ezik. Bada, 2020ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arteko aldiko estatu-mailako benetako KPIarekin egingo da igoera, beste %1,10ekin batera, eta bi kopuruak finkatuko dira aldiaren amaieran. Behin-behinean, eta 2020ko behin betiko KPIa jakin aurretik, soldatak %0,7 igoko dira. Urtearen amaieran, benetako eta behin betiko KPIa jakitean, gorantz erregularizatuko da, eta zehaztutako gehigarria erantsiko da.

2021eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra bitarteko aldia

Kontzeptu guztiei ezarriko zaie soldata-igoera, aurreko aldiko (2020) soldata gordinaren gainean, beste kopuru bat hitzartuta dutenei izan ezik. Bada, 2021eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arteko aldiko estatu-mailako benetako KPIarekin egingo da igoera, beste %1,50ekin batera, eta bi kopuruak finkatuko dira aldiaren amaieran. Behin-behinean, eta 2021eko behin betiko KPIa jakin aurretik, soldatak %0,7 igoko dira. Urtearen amaieran, benetako eta behin betiko KPIa jakitean, gorantz erregularizatuko da, eta zehaztutako gehigarria erantsiko da.

2019ko martxoko pagari 50 euro finkagarri gehituko zaizkio langile bakoitzarentzat, eta kopuru hori ez da berrikusiko gainerako ordainsarietarako adostutako igoerekin.

2020ko martxoko pagari 50 euro finkagarri gehituko zaizkio langile bakoitzarentzat, eta kopuru hori ez da berrikusiko gainerako ordainsarietarako adostutako igoerekin.

2021eko martxoko pagari 100 euro finkagarri gehituko zaizkio lanaldi osoko langile bakoitzarentzat, eta kopuru hori ez da berrikusiko gainerako ordainsarietarako adostutako igoerekin.

Aurrekoaren ondorioz, lanaldi partzialeko langileei, erretiratu partzialei izan ezik, 1082,00 euroko zenbateko finkoa aplikatuko zaie 2019. urtean, 1132,00 eurokoa 2020. urtean eta 1232,00 eurokoa 2021. urtean, martxoko ordainsarian.

Erretiratu partzialek ordainsari guztiak jasoko dituzte, beren lanaldiaren arabera. Lanaldiaren arabera jasoko da martxoko aparteko ordainsaria, baina, gehigarri gisa, 50 euro gehituko dira 2019an eta 2020an, eta 100 euro 2021ean, modu finkatuan.

Otsaileko nominan (martxoan ordainduko da), ordainketa bakarrean, aurreko urte naturaleko 335 egunen plusen batez bestekoa abonatu da (larunbatetako plusa, jaiegunetako plusa, gaukotasun partziala eta gauetako plusa —azken hori ez zaie abonatu aurretik jaso dutenei—).

Honako hau izango da kalkulua eta ordainketa egiteko formula:

$$\frac{\text{Urte naturalean zehaztutako plusen batuketa}}{335} \times 30$$

Paga osoa jaso eta arrazoiren batengatik urtean zehar enpresa utzi duten langileei martxoko pagan gehiegi jasotakoa azken kitatzean erregularizatuko zaie.

Antzinasun-saria 23. artikuluan ezarritakoaren arabera arautuko da.

Funtsezko ordainsari-kontzeptuak honako hauek dira:

- a) Hitzarmeneko oinarrizko soldata. Urtean 455 egun ordainduko dira, eta bisustuetan, 456; hain zuzen ere egun kopuru horiek hartuko dira erreferentziatzen urteko aparteko pagak ordaintzeko.
- b) Antzinasuna. Urtean 455 egun ordainduko dira, eta bisustuetan, 456; hain zuzen ere egun kopuru horiek hartuko dira erreferentziatzen urteko aparteko pagak ordaintzeko.
- c) Soldata-osagarria. Urtean 365 egun ordainduko dira.
- d) Gaueko lanaren plusa. Hitzarmen honetako 8. artikuluan ezarritakoaren arabera ordainduko da. Trafiko-zerbitzuari atxikiriko gidari-kobratzaile kategoriako langileek, maniobra-gidari funtzioa betetzen dutenek, kontzeptu horrengatik gaez egindako lanaldiarengatik soldata-tauletan ezarritako kopurua jasoko dute.
- e) Likidazioa eta lanaldi etengabea. Urtean 365 egun ordainduko dira.
- f) Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina. Urtean 365 egun ordainduko dira.
- g) Igandeetan edo lan-egutegiko jaiegunetan ohiko jardunaldian lan egiten duten langileek tauletan ezartzen den kopurua kobratuko dute.

Jaiegun ez den larunbatean lan egiten duten langileek «Larunbateko plusa» ize-nekoa kobratuko dute. «Larunbateko plus» hori ez da metagarria izango jaieguna-reakin bat eginez gero.

- h) Enpresak 25ean, edo hori jaieguna bada hurrengo lanegunean, 700 euro ordainduko ditu hilabete bakoitzean mugaeguneratutako nominan.
- i) Beste plus batzuk. Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera ordaintzen dira, eta bestela, legezko araudiaren arabera.
- j) Ad personam osagarria. «Kontrol-plusarengatik» ordaindu behar den kopuru eguneratua bateratuko da, eta soldata-taletan zehaztuko da zenbatekoa.
- k) Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean lan egiten duten langileek ordainsaria jasoko dute egun horietan lan egiteagatik, une bakoitzean indarrean den jaieguna-etak plusen kopuru bikoitzean. Ordainsari horrek ordezkatuko du egun horien jaieguna-etak plusa.

Tailerreko Lanpostuen Balorazioa, 1992ko urtarrilaren 1az geroztik indarrean dagoena, urte horretako hitzarmen Kolektiboan adostutakoaren arabera zuzenduko da.

Txartel-kontrolako agentearen lanpostua enpresako langile ezinduek beteko dute, 16. artikuluan itundutako baldintzetan.

Kontrolako agentearen lanposturako plazen ehunekoa —ikuskatzaileen eta agenteen plantilla osoarekiko— %30ekoa izango da.

Harrera-postua duten langileak ikuskatzaileen kategoriarekin parekatuta geratuko dira ondorio guztietarako.

Eguneko maniobren gidariaren lanpostura atxikitako langileak lantegi mugikorrek gainbegiratzailer izatera igaroko dira, eta aurretik zehaztutako zereginak eta soldata-taletan adierazitako ordainsariak edukiko dituzte.

Langileen ordainsariari lotutako hitzarmen honen artikuluek eta soldata-taulek langileei dagokien kontraprestazio ekonomiko osoa jasotzen dute urteko kopuruan, kontzeptu guztiak barnean hartuta, hala nola dietak, itxaronaldiak, zerbitzua hartu eta uztea, ibilbide-orriak egitea, diru-bilketa ematea, txartelak jasotzea, lanaldi zatitua, baita horretarako beharrezkoa den jarduerak ibilbideetan edo zerbitzu-grafikoetan aurreikusitako lanaldi arrunta gainditzen duenean ere (soberako denbora ez da ondorio bakar baterako ere zenbatuko).

Soldata-taulak eta esleitutako aparteko orduen prezioak osotasunean hartu dira kontuan, eta, beraz, elkarren artean baldintzatuta daude. Enpresako langileek bakarka dituzten baldintza onuragarrienak errespetatuko direla ezartzen da Ad personam berme-klausula gisa.

8. artikulua. — Gaueko plusa

Gaueko lanaldi osoan lan egiten duten langileek —hau da, lanaldia gaueko 22:00etatik hurrengo eguneko 6:30era bitarteko aldiaren barruan duten langileek— egutegiko egun bakoitzeko plus bat jasoko dute, eta plus horren kopurua soldata-taletan zehaztuta agertzen da kategoria bakoitzeko.

Egutegiko egun bakoitzeko ordainduko da, horregatik gaueko lanaldian lan egin ohi duten langileek urteko 365 egunetan jasoko dute. Eguneko lanaldian lan egin ohi duten eta gaueko lanaldira aldatzen diren langileek, berriz, gaueko lanaldia hasten den egunetik hasiko dira plus hori jasotzen, eguneko lanaldira itzuli arte.

Gaueko plus partziala soldata-taletan zehaztuko da, kategorietan banatuta, eta gaueko lanaldia 22:00etatik 6:30era bitartekoa da.

9. artikulua. — Garraio-zerbitzuak

Langileek zerbitzu arruntik ez dagoen orduetan lanean hasi edo lanetik irten behar dutenean, enpresak langileei garraio-zerbitzua jarriko die eta bizi diren lekuaren ingurura hurbilduko ditu, betiere inguru hori jendea batetik bestera eramateko ematen diren zerbitzuen lurralde-eremuaren barruan badago (4. eranskinean ikus daiteke).

Garraio-zerbitzua irizpide hauek arautuko dute:

Enpresaren beraren zerbitzua izatea, optimizatua, Bilbobusek 2008ko irailaren 31ra arte kudeatzen zuen operadorearekin partekatua edo hark egiten zituen eremuak kudeatzen dituenarekin, gauzatzeko modua Enpresako Batzordearekin aurrez adostuta.

Enpresako zerbitzua langileen zain egon dadila, beharrezkoa bada, enpresako linearen zerbitzutik beste batera aldatu behar badute, aurrez egiten zen moduan.

Langileen sarrerako eta irteerako orduetan ahalik eta maiztasun handiena izatea.

Bidean egin beharreko gehienezko denbora ordubete baino gehiagokoa ez izatea.

Bilbon, Eskuinaldean eta Goi Nerbioin, atez ateko zerbitzua jarriko da indarrean, Bilboko auzo guztiak estaliz. Arrazoi horrengatik plantillan aldaketarik ez egiteko konpromisoa hartu dute aldeek; hala ere, xede horietarako, kontuan hartuko da egiturazko langileak sartzeko aukera.

Salbuespen gisa, enpresak beste neurri alternatibo batzuk jar ditzake aurretik adierazitakoa bermatzeko, eta horretarako honako irizpide honi jarraituko dio:

Hitzarmen honen IV. eranskinean jasotako zonetan langile alternatiboen zerbitzua bermatuko da langile guztientzat, goizean lanean haserakoan edo gaueko bidaian, betiere «in-itinere» igarotako denbora ordubete baino gehiagokoa baldin bada eta ohiko garraioak (Bilbobus, Bizkaibus edo Euskotren, asfaltoan) bidaia horiek egiten dituen hala ez kontuan hartu gabe. Zerbitzuak ordubeteko iraupena normalean eta behin eta berriz gainditzen badu aipatutako garraio alternatiboa bermatuko da.

Eskaerei dagokienez, langileak honako datu hauek bildu beharko ditu eskaeran: matricula-zenbakia, bere etxetik gertuena dagoen autobus-geltokia, zerbitzu alternatiboa behar duen egunak eta telefono-zenbakia.

Eskaera enpresak gaituko duen telefono-zenbakian egingo da eta lanegunetan argitaratuko da ohiko erregistroetan 9:00etatik 13:00etarako ordutegian, baita hurrengo egunerako ere.

Langileak zerbitzu hori eskatu eta ematen zaion kasuan, berehalako mezu bidez jakinaraziko zaio hitzorduaren gutxi gorabeherako ordua eskatutako geltokian. Langileari zerbitzua ez badagokio ere, jakinaraziko zaio.

Jakinarazpen hori 18:00etatik 20:00etara bitartean egingo da.

Ahal den neurrian, garraio alternatiboek egingo duten ibilbidea garraio hori erabiltzen duten langile kopuruari eta langile-garraioaren ibilbide ofizialei egokituko zaie, hau da, ibilbidean igarotako denbora optimizatuko da eta ez da izango inolaz ere taxia erabiltzen den kasuan irauin dezakeen adostutako 45 minutu baino luzeagoa.

10. artikulua. — *Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina*

Gidari-kobratzaileek, likidatzaileek eta kabinako saltzaileek soldata-tauletan kategoria bakoitzerako ezarritako kopuruak jasoko dituzte dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa.

Egutegiko egun bakoitzeko ordainduko da, eta, beraz, hori jasotzeko eskubidea duen eta urteko lanaldia egiten duen langileak 365 egunetan jasoko du (lanegunetan zein jaiegun eta oporretan), betiere lanerako altan dagoen bitartean.

11. artikulua. — *Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak*

Gaixotasun baten ondorioz baja-egoeran dauden enpresako langileek, Gizarte Segurantzako erregimenak dakartzan onuren osagarri gisa, enpresaren kargurako diru-laguntza bat jasoko dute bajaren laugarren egunetik aurrera, Gizarte Segurantzako kotizazio-oinarriaren %75era bitartekoa, hain zuzen ere. Bajako lehen hiru egunetan ez dute enpresaren aldetik prestaziorik jasotzeko eskubiderik izango, aldi baterako ezintasunaren lehen 30 egunetan ospitaleratu beharregatik izan ezik, ospitaleratzea ospitaleko plantan sartzea dela ulertuta.

Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak enpresak osatuko ditu soldataren %100era iritsi arte plusik gabe (oporretako soldata) langile guztien kasuan, bajako 91.

egunetik aurrera. Zentzu horretan, baja bat baino gehiago izanik ere Aldi baterako Ezintasun egoeran jarraitutasuna dagoenean (baita bajen diagnostikoa ezberdina denean ere), lehen bajaren data hartuko da kontuan osagarri hori jaso ahal izateko kontuan hartu beharreko egunen zenbaketan.

Lan-istripuen edo gaixotasun profesionalen kasuan, enpresak prestazioak osatuko ditu soldataren —plusik gabe— %100era iritsi arte (oporretako soldata), aldi baterako ezintasunaren lehen egunetik.

Aldi baterako ezintasun zertan bihurtu ez duten gaixotasun arinen kasuan eta medikuaren egiaztatzea izanik, gehienez 7 egun eska daitezke langileak metatutako orduen kontura, betiere metatutako orduak positiboak badira.

Metatutako orduak negatiboak badira edo eskaeraren ondorioz negatibo bihurtzen badira, enpresarekin itundu beharko du orduak nola itzuli urtebeteko epean. Idatzizko akordiorik lortu ezean, enpresak beretzat gordetzen du egun horiek emateko aukera. Dena den, langileak zorra kitatu behar du beste eskaeraren bat egin aurretik.

Kasu bakar batean ere ez du eraginik izango ordainsari estrak eta bereziak ordaintzean.

Gaixorik dauden langileek prestazioak handitzeko eskubidea izateko, honako baldintza hauek bete beharko dituzte hertsiki:

- a) Langileak buruari gaixotasun-egoera jakinaraztea, lanaldia hasi baino ordu bete lehenago gehienez ere. 72 orduko gehieneko epean Enpresako bulegoetan bidezko dokumentazioa aurkeztu beharko du langileak edota ordezkoko pertsonak.
- b) Gaixotasunak aukera ematen duenean, medikura joan beharko du, baita hark adierazitako aldi guztietan ere.
- c) Etxean atsedean hartzea eskatzen duten bajen kasuetan, enpresaren baimen fakultatiborik gabe ezin izango da bizilekutik atera, medikuaren bisitaren edota behar bezala justifikatutako ezinbesteko arrazoi baten salbuespen bakararekin.
- d) Gaixotasunak dirauen bitartean gaixoa bizilekuz aldatzea komeni denean, baimena eskatuko zaio Gizarte Segurantzako ikuskatzailetzari edo, hala badagokio, erakunde eskudunari; baimena amaitzean, medikuarengana joan beharko du langileak. Gaixotasuna dela-eta kontsulta medikora ezin badu joan, enpresari jakinaraziko dio kausak adierazten dituen dokumentua izango duen gutun ziurtatu baten bidez; langilearen medikuak sinatu beharko du dokumentua.
- e) Ikuskizun edo establezimendu publikoetara joateko, medikuaren baimena lortu beharko du langileak.

Baldintza horietakoren bat betetzen ez badu, enpresaren prestazio osagarri hori —artikulu honetan adierazia— galduko du langileak.

Bajetako iruzurra kontrolatzeko eta deuseztatzen saiatzeko Enpresako Laneko Zaintza eta Osasun Zerbitzuaren bitartez Enpresarekin lankidetzan aritzeko konpromisoa sinatu dute sinatzaileek.

Langilea lanean ari dela gaixotzen bada edo istripua baldin badu, mutualitate edo osasun-zentro hurbilenera eramango da, gaitzak arta diezazkieten.

Gai horretan helburutzat jotzen da aldi baterako ezintasunagatik %6ko absentzia, bidaiarien garraio-publikoaren sektorean oro har onartzen den ratioa delako.

12. artikulua. — Aparteko orduak

Agindutako zerbitzuaren taulan aurreikusitako denbora edo, hala badagokio, aurreikusitako ordutegia gainditzen duten denbora-tarteak aparteko ordutzat hartuko dira eta aparteko ordu gisa ordainduko dira.

Aparteko orduen prezioak soldata-tauletan jasotzen dira eta kategoria bereko langile guztientzat berberak izango dira, langile bakoitzak dituen sariak, plusak eta antzinasuna alde batera utzita.

Egiten diren aparteko orduak egiturazkoak dira, zerbitzuaren ezaugarriak direla-eta. Izan ere, zerbitzua berehalakoan eman behar da, eta ezin da produkzio-atzerapenik

izan, produkzio-unitateak ibilitako zerbitzuko kilometroak baitira, eta horiek ezin dira eman gabe eta denboran bereizi gabe utzi, ezin baitira metatu.

Egiturazko orduak honako hauek dira: trafikoko langileen lanaldi arrunta gainditzen dutenak eta ibilbideetan aurreikusita daudenak edota aldez aurretik aurreikusi ezin diren arrazioen ondorioz sortzen direnak, likidazioa emateko eta txartelak jasotzeko denborak, lanaldi etengabearen ondoriozko konpentsazio-denborak, Zerbitzu Publikoak aurrera jarraitu ahal izateko premiazkoak eta beharrezkoak diren konponketetarako ezinbestekoak direnak, ustekabeko arrazoiak, gaixotasunak edo istripuak direla eta sortzen direnak, oporren eta metatutako jaiegunen banaketa irregular baten ondoriozkoak, Enpresa Baztordeko eta Sindikatuetakoa kideak haien ordu-kredituen bidezko erabilera ordezkatzeko behar direnak, trafikoko langileak lanera joatean izandako atzerapenen ondoriozkoak, lanaldi osoakoak ez diren zerbitzu berezien ibilbideek dakartzatenak, jaiegunetako zaintzako txanden edo erretenen ondoriozkoak (aurrerago hartzeko metatzen ez direnean), trafikoko langileek asteko atsedeen-egunetan lan egiten dituztenak (aurrerago hartzeko metatzen ez direnean), epe jakin batean amaitu beharreko lanak behar bezala amaituko direla bermatzeko beharrezkoak direnak eta, oro har, enpresak ematen duen Zerbitzu Publikoa dela-eta lan egiten diren aparteko ordu guztiak.

Aparteko orduen prezioa gainerako ordainsariekin batera hartuko da kontuan, eta itunduta eta finkatuta dagoen moduan, itun hau betetzeak hitzarmen osoaren baliozko-tasuna baldintzatzen du.

13. artikulua. — Gidabaimena

Ebazpen irmo —administratibo edo judicial— baten ondorioz gidari bati aldi baterako D motako gidabaimena kentzen diotenean, lan-harremana ez da automatikoki iraungiko, —salbu eta baimena lanaldian alkoholemia edo droga-mendetasuna dela-eta kendu badiote— eta honako arau hauek beteko dira:

1. Langileari gidabaimena kentzen zaion aldian, lanpostu bat esleitzeko zaio eta jatorrizko lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du, salbu eta gidabaimena kendu izanaren arrazoia epai judicial irmo bidez ezarritako zuhurtziagabetasuna denean eta gidabaimena hiru hilabetetik gorako aldi baterako kentzen zaionean. Kasu horretan, betetzen duen lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du.
2. Gidabaimena kentzeko ezarritako aldiaren lehen 30 egunak arauzko oporrak hartzeko erabiliko dira (langileari hartzeko geratzen bazaizkio), baita metatutako jaiegunen ondorioz dituen egunak hartzeko ere. Egun horiek guztiak amaitu eta gidabaimena oraindik kenduta izanez gero, aurreko atalean ezarritakoari jarraituko zaio.
3. Zerbitzu-garraioak direla-eta auzitegietara joan behar izanez gero, abokatu-laguntza bermatuko zaie gidariei.

Zehapen judicial irmo ekonomikorik izanez gero, Enpresak haren kopurua ordainduko du eta sei hilabetez deskontatuko dio langileari.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, enpresak 1.886,43 euroko estaldura bermatuko die haien lana dela-eta (in itinere joan-etorriak barne) D motako gidabaimena kendu zaian gidariei, arrazoia edozein izanik ere (epai judicial irmo baten emaitzazko horditasunaren edo droga-mendetasunaren kasuan izan ezik).

Enpresak gidari hori artikulua honetan bertan ezarrita dagoen bezala enplegatutako ezin duenean sortuko da kalte-ordain hori. Enpresak gidabaimeneko puntuak berreskuratzeko jarraituko dituen ikastaroak diruz lagunduko ditu, lanalditik kanpo.

D motako gidabaimena aldizka berritzeak eragiten dituen gastuak enpresak ordainduko ditu. Gastu horiek azterketa psikoteknikoek eta trafiko-tasek sortutakoak izango dira soilik. Ez dira gastu horien barnean hartuko gidabaimena galtzeagatik, hondatzeagatik edo behar bezala ez zaintzeagatik, berritzeak sorturiko gastuak, ezta gidabaimena behar den epean ez berritzeagatik edo dena delakoagatik trafiko-sailak ezarritako zigorren ordainketa ere.

14. artikulua. — *Istripu indibidualen aseguru*

Enpresak bere burua behartzen du langile bakoitzak lanaldiaren barruan edo bizitza pribatuan izandako istripu baten ondorioz izan ditzakeen heriotza-arriskuak, erabateko ezintasun iraunkorra eta osoko ezintasun iraunkorra estaliko dituen Istripu Indibidualen Aseguru bat kontratatuzko. Era horretan, kopuru hauek bermatuko zaizkio langileari (edo oinordekoei heriotzaren kasuan) indarraldiko lehenengo urtean:

- Heriotza: 40.000,00 euro.
- Erabateko Ezintasun Iraunkorra Istripuagatik: 40.000,00 euro.
- Osoko Ezintasun Iraunkorra Istripuagatik: 40.000,00 euro.

Lanaldiaren barruan nahiz kanpoan miokardioko infartuz hiltzen bada, artikuluko honen poliza-estalduraren barruan egongo da, beste kasuetan izaten den ordainsari berberarekin.

Langile batek ezintasun iragankorraren denbora agortzen duenean eta gaixotasun luzeko egoeran geratzen denean, enpresak beste hilabete batean aseguraturako du langilea, eta beste hilabete batean luzatu ahal izango du interesdunak, enpresari eskatzen badio, lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoa izapidetu behar badu.

15. artikulua. — *Erretiro partziala eta txanda-kontratua*

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, errelebo-kontratuaren bidez egingo da erretiro partzialagatik kontratazioa, indarreko legearekin bat.

Gizarte Segurantzaren alorreko Neurriei buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen arabera, langileek, dagokion adinera iristen badira eta legezko gainerako betekizunak betetzen badituzte, erretiro partziala borondatez hartzeko eskubidea izango dute, eta, horretaz gain, lanaldi partzialeko kontratua ezarri ahal izango da, arau honekin bat eginez.

Horretarako, eskaera bat aurkeztu beharko dio idatziz Enpresa Zuzendaritzari, adierazitako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago.

Eskatzailea baimendutako gehieneko erretiro partzialari atxikiko zaio, eta denbora partzialeko kontratu bat sinatuko du enpresarekin, lanaldiaren %25ekoa, horixe izaki eskatzen den gutxienezkoa (edo, bestela, legez dagokion ehunekokoa). Aldi berean, enpresak txanda-kontratu bat sinatuko du horretarako baldintzak betetzen dituen beste langile batekin.

Erretiro partziala eta, ondorioz, lan-harremana abenduaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuko 16. artikuluan xedatutakoarekin bat irautuko dira.

Erretiro partziala hartu duen langileari Gizarte Segurantzak ordainduko dio langile horren zirkunstantzia pertsonalei aplikatu dakiokeen araudiaren arabera dagokion pentsioa. Enpresak, berriz, lanaldi partzialeko kontratuari dagozkion ordainsariak emango dizkio.

Nolanahi ere, ordezkio langileari iraupen mugagabeko lanaldi osoko kontratua egingo zaio hitzarmen honen indarraldian.

Erretiro partziala 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera hartzen duten langileek indarrean den urtean pilotutako lana burutzeko egutegi bat izango dute, enpresak eta langileak beste zerbait adosten ez badute behintzat.

Enpresari egotzi ahal zaizkion arrazoiak tarteko, langile batek lanegun batzuk beranduago heltzen badio erretiro partzialari, erretiroari heldu eta baliadun hurrengo egunetik aurrera hasiko da zenbatzen legezko urteko lanaldia.

Erretiro partzialaren arloko araudia aldatzen bada —eta aldi berean bi arau badaude—, eta legeri berria guztiz errespetatuta beti, legerian hala xedatzen bada, langileak hautatuko du bi araudien artean.

16. artikulua. — *Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa*

Bere ohiko lanbiderako Ezintasun Iraunkor Osoko egoeran dagoela aitortutako langileak honako bi alternatiba hauetako bat aukeratu ahal izango du ondorioen egunetik aurrera:

1. Enpresan behin betiko baja hartzea; kasu horretan, Gizarte Segurantzatik jasotzen duen prestazioa osatuko dio Enpresak, oinarri erregulatzailearen %60ra iritsi arte.

2. Enpresan bere ahalmenekin bateragarria izango den lanpostu bat hartzea.

Gordetako lanpostuetarako aukera izateko, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak egindako ziurtagiriaren bitartez alde zuzenetik egiaztatu beharko da ezinduentzat gordetako lanposturen baterako gaitasuna ote duen.

Kasu horretan, Enpresak Gizarte Segurantzatik jasotzen duen prestazioa osatuko dio oinarri erregulatuaren %100era iritsi arte (ondorio-datatik lanpostu berriari hasi arte), betiere langileak gehienez bi direnean. Egoera horretan bi langile baino gehiago badaude, osagarria txandaka jasoko da zuzen banatu ahal izateko.

Bigarrenetik aurrerako langileek %75era arteko osagarria jasoko dute. Lanean hasien direnean, langile haiek garatuko duten lanpostu berriaren soldata-kategoriaren soldata-tauletan ezarritako ordainsaria jasoko dute. Hasieran kalkulatuak osagarriak, Ezintasun Iraunkor Osoagatik jasotzen duten prestazioaren ehuneko berdinean igoko dira urte bakoitzean. Enpresan baldintza haietan berriz lanean hastea aukeratzen duten langileak minusbaliatuentzat ezarritako kontratu-motan kontratatuko dira. Beren ohiko lanbiderako Ezintasun Iraunkor Osoko egoeran daudela aitortutako langileek langile horientzat lehentasunez gordetako lanpostu bat betetzeko aukera izango dute, betiere honako baldintza hauetan:

Langile haien erreserbatutako lanpostuak honako hauek dira:

– Txartel-kontrolerako eta informazio-agentearako, likidazio-bulego mugikorrenko likidatzaileak, tailerreko furgonetako gidariak, kabinako saltzaileak eta zaindariak.

Langileek eskuratzen duten lanposturako beharrezkoak diren baldintzak bete beharko dituzte.

Plaza horien erreserba-aukera bermatzeko, lanpostu horietako ezinduek ez diren langileekin egin beharreko kontratu berriak lan edo zerbitzu jakinako lan-kontratuaren modalitatean egingo dira; ezintasun iraunkor osoko egoeran egongo den eta lanpostua betetzeko lehentasuna izango duen langile bat egon arte beharrezkoa den denbora gisa definitzen da lan edo zerbitzu jakin hori.

Bigarren alternatiba hori aukeratzen duten langileek alde zuzenetik eta idatziz adierazi beharko dute artikuluan honetan xedatutakoaren eta hori aplikatzearen ondorioen onarpena eta horiekiko adostasuna.

Artikulu honen eraginpeko langileei dagokienez, 14. artikuluan ezarri da, 2013tik jarraitzen diren irizpideen arabera. Ordainketa horrek 2014. urtea arteko atzeraeragina izango du. Artikulu honen eraginpeko langile bakoitzak Gizarte Segurantzatik jasotako urteko ziurtagiria aurkeztu beharko du eta enpresak lokalizatzeko moduan egon beharko du. Baldintza horiek Enplegu eta Prestakuntza Batzordean jorratuko dira 2015eko uztaila baino lehen.

Prestazio ekonomiko osagarria galdu egingo da langileak bere konturako edo besteren konturako lana lortzen badu. Era berean, langileak gordetako lanpostu batean lanean hasi ahal izateko badiu pertzepzio horretarako eskubidea galduko da, ez badago justifikatutako arrazoirik, eta bestela, arrazoi hori begi bistan jarri beharko du.

Enpresak enplegurik eza egiaztatutako duen dokumentazioa eskatu ahal izango du aldizka, eta baita langilea Enpresaren lokaletan ager dadin ere.

Langilearekin egingo den lan-kontratua langile ezinduentzako kontratua izango da, betetzen duen lanerako taulan zehazten den ordainsariarekin.

Aurreko paragrafoetan adierazitakoa gorabehera, enpresan alta emanda dauden langileek lehentasuna izango dute kolektibo horrentzat gordetako lanpostuetan, enpresak langileak birkokatze beharra izan ezean; kasu horretan, aurrez Enpresa Batzordean landu behar da gaia.

Artikulu honi atxikitako langileen zerrenda udalera bidaliko da, hitzarmen hau sinatzen denean.

17. artikulua. — *Laneko arropa*

Trafikoko langileek, ikuskatzaileek, gidariek, likidatzaileek, kobratzaileek, kabinako saltzaileek, atezainek eta zaindariek Enpresak emango dien honako uniforme-arropa hau erabiliko dute lanean:

Ikuskatzaileentzat:

- Bi praka, bi alkandora, bi gorbata eta jaka bat urtero.
- Haize-babes anorak bat bi urtean behin.
- Udako jertse ireki bat bi urtean behin.
- Hiru urtean behin gabardina bat emakumezko langileentzat.
- Bi zapata-pare urtean. (Bata udakoa eta bestea negukoa). Horretarako, enpresak soldata-tauletan ezarritako kopuruan baleak emango ditu. SAE ikuskatzaile edo/eta harrerako bakoitzari bale bat emango zaio, zapata-pare bat erosteko.

Trafikoko langileentzat, kabinako saltzaileentzat, harrera-langileentzat eta guardentzat:

- Jertse bat, bi praka eta bi alkandora urtean.
- Udako jertse ireki bat bi urtean behin.
- Haize-babes anorak bat bi urtean behin.
- Bi urtean behin kartera gisa soldata-taulen arabera ordainduko da.

Likidazioko langileentzat:

- Jertse bat, bi praka eta bi alkandora urtean.
- Udako jertse ireki bat bi urtean behin.
- Haize-babes anorak bat bi urtean behin.

Langileek zuzentasun osoz jantzi beharko dute uniforme lanean ari direla, eta ezin izango dute emandakoa ez den beste arroparik jantzi.

Lanean uniformeko prakak eta alkandora erabili beharko dituzte beti. Gainerako arropak erabiltzea borondatezkoa izango da. Emakumeek gona edo galtzak aukeratu ahal izango dituzte laneko arropa gisa. Atezainei nahitaez erabili beharreko uniforme oso bat emango zaie urtean.

Harrerako langileentzat, eskuoihal bat.

Tailerreko eta biltegiko langileei eta maniobra-gidariei emango zaien laneko arropa ez da uniformetzat hartuko. Honako arropa hauek emango zaizkie:

- Jertse bat urtean.
- Bi buzo, txano bat eta eskuoihal bat urtean.
- Botak eta uretako arropa, bete beharreko funtzioaren beharren arabera.
- Garbiketa-elementuak, beharren arabera.
- Segurtasun-botak sei hilean behin, Europako EN-345: 1992/S3 arauari edo hura ordezkatzan duenari jarraituz.
- Azpiko arroparen aldagarri bat: galtzontzilo luzea, neguko barruko kamiseta eta hiru galtzerdi pare, sei hilean behin

Bestalde, gaueko tailerreko langileei aipatutakoa aurrekoaz gain honako arropa hauek emango zaizkie:

- Jertse bat urtean.
- Haize-babes anorak bat bi urtean behin.

Uniforme-arropak emateko, udako arropak maiatzaren 30ean emango dira, eta gainerako arropak urrian.

Alkandorak, prakak eta txaketak trukatu ahalko dira, langileen premien arabera baka-rik eta kostu osoa errespetatuz. Uniformea lantokian edo hornitzailearen instalazioetan jaso ahalko da, langilearen nahieran. Besterik adierazi ezean, eta langileak aurkakoa esaten ez badu, hornitzailearen instalazioetan jaso beharko da.

Tailerreko langileei uztailen eta abenduan emango zaizkie laneko arropak.

Enpresako Zuzendaritzak konpromisoa hartu du fabrikazio-akatsen ondorioz narriatu edo hausten diren uniforme-arropa guztiak ordezkatzeko.

Arropa eman baino lehenago, zenbait lagin emango zaizkio Segurtasun eta Osasun Batzordeari, egokienak aukera ditzan.

Gizonezkoen komunak eta emakumezkoen komunak bereizita egongo dira. Armairuen espazioa ahalik gehiena handituko da, langile bakoitzak armairu bat izateko eskubidea izan dezan. Lan-zentroko hornidurei buruzko araudia beteko da (aldagelak, pixatokiak, duxtak), aurrez egindako azterketa batek adieraziko duen benetako beharraren arabera.

Gidarien gela birmoldatuko da, gaur egungo tokian bertan.

18. artikulua. — *Ikasleentzako laguntza*

Erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-ikasketak egiten ari direla egiaztatzen duten langileek eskubidea izango dute ikasketak egiteko lan-ordutegi egoki bat izateko (egin beharreko lana edozein izanik ere).

Hala ere, erraztasun horiek zerbitzua ematearen eta urteko zenbaketan ordutegi osoa egitearen mende daude.

Enpresak euskara ikastea errazteko aurkezten diren ekimen guztiak bultzatuko ditu. Horretarako, gai horretan eskumena duten erakunde publikoek eskaintzen dituzten ahalik eta laguntza gehienak eskatuko ditu.

19. artikulua. — *Aniztasun funtzionala duten pertsonentzako laguntza*

Gizarte Segurantzatik edo Bizkaiko Foru Aldunditik seme-alaba urritu psikikoengatiko prestazioa jasotzen duen langile orok urteko 1.000 euroko kopurua jasoko du Enpresatik hitzarmenaren lehen epealdirako, seme-alaben prestakuntza eta errekuperaziorako laguntza gisa. Dokumentazioa egoeraz eman behar da.

20. artikulua. — *Osasun-azterketa*

Enpresak urtean osasun-azterketa bat egiteko aukera emango dio langile bakoitzari. Azterketa horren kostua Enpresak ordainduko du eta emaitza langile aitortu bakoitzari emango zaio gutun-azal itxi batean. Osasun-azterketa bizkarrezurraren azterketarekin osatuko da.

Osasun-azterketa lan-ordutegitik kanpo egiten duten langileek bi ordu arrunt metatuko dituzte.

Enpresak kanpoko masajista baten zerbitzuak eskainiko dizkie Enpresako Zerbitzu Medikoek aginduta behar duten langileei, eta bere gain hartuko du horren kostu ekonomikoa.

Alkoholemia-kontrola

Erabiltzaileen eta langileen beren segurtasuna ahalik eta gehien bermatzeko, enpresako langile guztiek alkoholemia-kontrolak pasatzea adostu da enpresak eskatu ahala, Segurtasun eta Osasun Batzordearekin itunduta eta langileen eskubideak zainduz, langilearen integritatea eta erabiltzaileena nahiz enpresako beste langile batzuen arriskuan ez jartzeko.

Enpresak hautatuko ditu kontrolak, betiere langileen ordezkari bat aurrean dela, bi gaiak landuko dituen arriskuen prebentzioko plan orokor bat osatzeko asmoz.

Segurtasun-gailuak

Langileak nahiz enpresak ematen dituen garraio-zerbitzuen erabiltzaileak seguruago egoteko, bi aldeek adosten dute nahitaez erabili eta zaindu beharko direla autobusetako segurtasun-sistemak eta horietan ezar litezkeen gailu teknologikoak.

21. artikulua. — *Enpresako iraunaldia saritzea*

Enpresaren zerbitzuan segidako hogeita bost urte betetzen dituzten langile guztiek Hitzarmeneko oinarritzko soldataren 15 eguneko diru-saria jasoko dute eskudirutan.

22. artikulua. — *Lizentziak*

Enpresako langileek soldatadun lizentzia eskatzeko eskubidea izango dute honako kasu hauetan:

- a) Langilea ezkontzen bada edo izatezko bikotea eratzen badu (EAEko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen baldintzetan): egutegiko 15 egun, eskaera egiten den egunetik aurrera zenbatzen hasita.
- b) Ezkontidea hiltzen bada, egutegiko 5 egun.
- c) Emazteak umea izaten badu, egutegiko 3 egun. Egun horietan erregistro zibileko derrigorrezko erregistroa ezin izan badu egin, beharrezkoa den denbora emango da horretarako, betebeharrak publiko saihestezina baita.
- d) Guraso, seme, alaba, neba, anaia, arreba edo ahizpa bat hiltzen bada, ezkontideak ziurtagiri bidez egiaztatutako gaixotasun larria badauka edo ospitaleraten badute, guraso batek, seme batek edo alaba batek osasun-ziurtagiri bidez egiaztatutako gaixotasun larria badauka, egutegiko 3 egun.
- e) Ziurtagiri mediko bidez egiaztatuta, anaia, arreba, aitona, amona edo biloba batega gaixotasun larria badauka: egutegiko 2 egun.
- f) Aita, ama, seme bat, alaba bat, neba, anaia, arreba edo ahizpa bat ezkontzen bada edo langilea etxeko aldatzen bada, egutegiko egun bat. Aitona, amona edo biloba bat hiltzen bada, egutegiko 2 egun.
- g) Egintza judizialetara joateko, langileak lekuko gisa (edo antzeko kontzeptuan) joateko hitzordua duenean (joatea izaera publikoko betebeharrak saihestezina izanik), beharrezkoa den denbora.
- h) Kontsulta medikora joateko, aldeztu aurretik ohartarazi eta aurrerago justifikatu ondoren Gaixotasun Aseguruko Zerbitzu Medikoetara joan behar denean (ahal den neurrian kontsulta-ordutegia eta lana bateragarri eginez), beharrezkoa den denbora (justifikatu beharko da).
- i) Tailerreko langileek gai partikularretarako ordaindu gabeko bi eguneko baimenerako eskubidea izango dute urte batean. Bi egun horiek 4 zatitan banatu ahal izango dira, idatziz eskatu beharko dira eta ezin izango zaizkie oporrei edo hartu gabeko atseden egunen ondorioz metatutako egunei erantsi. Enpresak baimen hori eskatutako egunetan emateko edo ez emateko eskubidea izango du, zerbitzuaren beharrek ezartzen dutenaren arabera. Baimena ukatzen badu arazoitu egin beharko du.
- j) Bigarren mailarainoko ezkontza-ahaidetasun edo odol-ahaidetasuneko ahaiddeen ospitaleratze gabeko ebakuntzak bi eguneko baimena eragingo du; lizentzia hau artikuluko honetako gainerako moduan arautuko da eta ez diote eragingo g) eta h) idatz-zatietan jasotzen diren salbuespenek.
- k) Edoskitzeari dagokionez, arrazoi hori dela-eta orduak metatzea baimenduko da, ordu horiek baliatzeko garaia bi alderdien artean adostuta.
- l) Botazio politikoetan gaueko langileen botoa emateko orduko dagokienez, aldeztu aurretik egiaztaturik aurkeztuta, lau orduetan gehituko da metatutako ordu arruntentan kopurua usadio eta ohiturei jarraiki. Era berean, usadio eta ohiturei jarraiki, enpresako langile guztiek herritarrei eskaintzen zaient zerbitzua gauzatzea ahalbidetuko dute.

Baimenerako eskubidea sortzen duen zirkunstantzia gertatzen den egunean langileak lan egin badu, lizentziak hurrengo egunetik aurrera emango dira, g) eta h) idatz-zatietan aipatutako kasuetan izan ezik. Langileak lanaldi osoan lan egin ez duen kasuetan, lanaldiaren gainerakoa deskontatuko da metatutako ordu arruntetatik.

Enpresako langileen gurasoen, anaien edo arriben ebakuntza larrien kasuan, lizentzien hasiera familia-bereharren arabera aldatzeko aukera izateko ahaleginak eragingo dira, biziaren zerbitzuen prestazioa zuzena kaltetzen ez bada.

Langilearen ezkontzaren, EAEko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen baldintzetan izatezko bikotearen eraketaren, bizilekuaren aldaketaren eta kontsulta medikoaren kasuetan izan ezik, lizentziak egutegiko beste bi egun gehiagotan luzatuko dira 150 km-tik gorako bidaia bat egin behar izanez gero.

Dena delako eskubidea areagotu gabe, eta d) eta e) letretan jasotzen diren baimenei dagokienez (heriotza kenduta), langileek har ditzaketen baimen-egunak aldatzea eska dezakete, beren premietara egokitzeko horiek, baimen-egunak sorrarazi dituen ingurua barrak iraun bitartean. Zentzu horretan, bi puntuetan jasotzen diren kasuen ondorioz (heriotza kenduta) lizentzia ordaindua egokitzen bada, egitate eragiletik aurrera egutegiaren arabera langileari egokitzen zaizkion lanegunak osorik edo denboran banatuta aplikatu ahal dira ospitaleratzeak iraun bitartean, behar besteko aurrerapenez komunikatuz gero.

Administrazio publikoek egindako ziurtagiri guztiek balioko dute baimen ordaindua eskatzeko, formatua edozein izanda ere.

Lizentzia guztiak benetako laneko denbora beste ordainduko dira. Senitartekoak berezkoak edo ezkontidearenak izan daitezke. Ezkontzagatik eskubidez onartzen diren lizentzia guztiak izatezko bikotea eratzeagatik ere berdin-berdin onartuko dira (EAEko 2/2003 Legearen baldintzetan).

Euskal Autonomia Erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroa sortu eta Eusko Jauralaritzak maiatzaren 7ko 2/2003 Legean ezarritakoa aplikatu eta garatzeko beharrezkoak diren arauzko xedapenak garatu arte, izatezko bikotea legez eratzeagatik lizentziatarako eskubidea, eraketa hori dagokion udalerriko errolda- eta bizikidetzaz-ziurtagiriarekin era sinesgarrian egiaztatzen denean erabili ahal izango da, betiere 2/2003 legearen 2.1 artikuluan betekizunak betetzen badira.

Hamabi urte arteko adingabeak eta mendekoak zaintzeko eszedentzia-aldiak baimenduko dira. Edonola ere, eszedentzia-aldia amaitutakoan, langilea aurreko lanpostura itzuliko da.

23. artikulua. — Antzinatasuna

Antzinatasunagatik igoerak Enpresan emandako lehen bi biurtekoetako bakoitza betetzean emango dira eta, handik aurrera, bosturteko bat betetzen den bakoitzean, bosturtekoen gehieneko kopurua bostekoa izanik.

Kategoria bakoitzaren antzinatasuna kalkulatzeko oinarriak soldata-tauletan zehaztuta daude.

Eguneko oinarri horiei %5 aplikatuko zaie biurteko bakoitzeko eta %10 bosturteko bakoitzeko, ezarritako kalkulu-oinarrien gaineko %60ko mugarekin.

24. artikulua. — Ordainketak egiaztatzea

Langileek, egindako kalkulua zuzena ote den egiaztatzeko, Enpresan sinatzen dituzten ordainagiriaren berrikuspena eskatu ahal izango dute noiznahi.

25. artikulua. — Bidaiak enpresako ibilgailuetan

Enpresako langileek Enpresaren lineetan doan bidaiatzeko baimena izango dute.

Erretiro- edo ezintasun-egoeran dauden enpresako langileek enpresaren lineetan doan bidaiatzeko eskubidea izango dute. Era berean, langileen ezkontideek eta alargunek Enpresaren autobusetan bidaiatzeko baimena izango dute. Halaber, langilearen etxean eta horren kontura bizi diren eta lanik ez duten 21 urtetik beherako seme-alabek eta 60 urtetik gorako gurasoek Enpresaren ibilgailuetan bidaiatzeko eskubidea izango dute, betiere bidaia bestelako helburuekin erabiltzen ez badute eta industria, lan edo zerbitzuren batean irabazirik edo etekinik lortzen ez badute.

Langileen kargura bizi eta produkzio-lanbiderik ez duten langileen seme-alabek —21 urte baino gehiago izanda ere— ikastera joatean doan bidaiatzeko eskubidea izango dute.

Gainera, alderdiek adostu dute enpresako enplegatuen seme-alabek doan bidaiatzeko baimena izango dutela, betiere honako baldintza hauek betez:

- a) Gurasoen etxean bizitzea.
- b) Lan efektiborik ez izatea, hau da, eskaera egin aurreko hamabi hilabeteetan Lanbide arteko Gutxieneko Soldatari dagokion ordainsaria baino ordainsari handiagorik ez jasotzea; egoera hori dagokion erakunde ofizialak igorritako diru-sarreren ziurtagiriaren bidez egiaztatatu beharko da.

Artikulu honen ondorioetarako, ezkontidea eta izatezko bikotekidea parekatuta geratzen dira (EAEko 2/2003 Legea).

Enpresako langileak eta artikulu honetan adierazitako baimenen gainerako titularrak behartuta daude nortasuna egiaztatzerako; oro har, edota Enpresak une bakoitzean finkatutako moduan, titulu hori indargabetu beharko dute eta, osterantzean, egindako ibilbideari dagokion zenbatekoa ordaindu beharko dute.

26. artikulua. — Puntualtasuna

Tailerreko langileek ordubeteko gehieneko tolerantzia izango dute lanean sartzeko orduan, hilean gehienez hiru aldiz. Atzerapena gertatzen denean, denbora hori Enpresarekin adostutako moduan berreskuratu beharko du langileak. Adostasunik izan ezean, deskontu ekonomiko bat aplikatuko zaio langileari lan egin gabeko denboragatik.

Era berean, trafikoko langileek gehienez ordu erdiko tolerantzia izango dute zerbitzura agertzeko orduan. Denbora hori Enpresarekin adostutako moduan berreskuratu beharko dute, eta desadostasunik izanez gero, deskontu ekonomikoa aplikatuko zaie.

Gainerako langileek tailerreko langileenekin parekatutako puntualtasun-erregimena izango dute.

Tolerantzia-marjina gainditu ondoren agertuz gero, ez da eskubiderik izango lanean sartzeko.

27. artikulua. — Gizarte-funtsa

Enpresak gizarte-funtsa areagotuko du hitzarmen kolektiboaren indarraldiko lehenengo urtean, 38.425,92 eurora iritsi arte.

Balio hori handitu egingo da hitzarmen kolektiboaren hurrengo aldietan.

Enpresak enpresa-batzordearen diru-hornidura areagotuko du, itzultzeko betebeharrak sortu gabe, jarduerarekin zerikusia daukaten gastuetarako, hitzarmen kolektiboaren indarraldiaren lehenengo urtean, 4.707,46 eurora iritsi arte.

Balio hori handitu egingo da hitzarmen kolektiboaren hurrengo aldietan.

28. artikulua. — Zerbitzua izendatzea eta lana antolatzea

Metodoak eta moduak pixkanaka egokituko dira zerbitzuaren izendapenean, zerbitzuen eguneko esleipenean, ibilbide eta ordutegien aldaketan, langileen lineekiko atxikipenean eta abarrean. Era horretan, ordura arteko azturak erabat edo partzialki aldatu ahal izango dira, zerbitzuaren beharrek edo lanaren antolamendu hobeak aholkatzen duten neurrian. Lanean antolamenduaren ahalmena Enpresaren Zuzendaritzako organoena da soilik.

Horri dagokionez, Enpresa Batzordeak egoki irizten zaizkion adina proposamen egin ditzake, 2003ko ekainaren 26ko lineen oinarritzko araudiko irizpideei jarraituz. Araudi horrek honako artikulua hauek ditu:

1. artikulua

Linea guztietan lehiaketara ateratzen diren plaza huts guztiak betetzeko, enpresako antzintasun-irizpidea hartuko da kontuan.

Enpresako antzintasuna nominan adierazitakoa edo epai irmo bidez emandakoa da.

2. artikulua

Linea batean plaza finkoak hutsik geratzen direnean, plaza horiek betetzeko irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- 2.a) Linea horretan txandaka lan egiten duten langileek beteko dituzte, linean antzintasun handiena duenetik hasita.
- 2.b) Txandaka lan egiten duten bi langilek edo gehiagok linean antzintasun bera badute, enpresan antzintasun handiena duenak beteko du.

- 2.c) 2.a) eta 2.b) puntuak aplikatu ondoren plaza hutsak geratuko balira, lineen deialdi arruntetan agertuko lirateke.

3. artikulua

Linea batean ibilgailuen kopurua handitzen bada, sortzen diren plazak 2. artikulua arabera beteko dira.

4. artikulua

Linea berri bat sortu eta lehendik dagoen linearen batean sartzen ez bada, plazak lineen deialdi arruntetan aterako dira. Lehendik dauden lineetan sartzen badira, sortutako plazak 2. artikulua arabera beteko dira.

5. artikulua

Deialdi batean edo esleipen-egunean plaza huts berriak sortuko balira, plaza horiek bete egingo dira, deialdi horri dagozkion lineetako plazak badira.

6. artikulua

Linea bateko autobusen kopurua handitu eta beste batekoa txikitzen bada, edo linea bateko autobusak erabiliz linea berri bat sortzen bada, 3 hilabeteko epean linea kaltetuak autobusez gain langileak ere jarriko ditu, finakoak izanik. Linea kaltetuko langileak linea handitura pasa daitezke borondatez. Plaza baino boluntario gehiago badago, lineako antzintasuna kontuan hartuta pasatuko dira:

Langileak linean izango duen antzintasuna aurreko linean zuena izango da. Boluntariorik ez badago, linea handituko plazak betetzeko 2. artikulua aplikatuko da. Boluntariorik ez badago, linea kaltetuan langileak soberan geratuko dira, eta kasu horretan, sobera dauden langileak 00 taldera pasatuko dira, antzintasun txikienez hasita.

7. artikulua

Bi linea edo gehiago fusionatzen badira eta horren ondorioz plazen defizita sortzen bada, fusionatutako lineetan antzintasun txikiena duten langileak 00 taldera pasatuko dira. Langileak linean izango duen antzintasuna fusionatutako linean zuena izango da. Fusioaren ondorioz plazen superabita sortzen bada, plazak betetzeko 2. artikulua aplikatuko da.

8. artikulua

Linea bat bi lineetan edo gehiagotan banatzen bada, plazak betetzeko borondatez eskatzen duten linea horietako langileak erabiliko dira, linean duten antzintasuna kontuan hartuta. Langileak linean izango duen antzintasuna banatutako linean zuena izango da. Banaketa horrek plazen defizita edo superabita sortzen badu, 7. artikulua arabera arautuko dira.

9. artikulua

Linearen bateko autobus bat behin betiko kentzen bada, sobera geratutako langileak, linea horretan antzintasun txikiena dutenak, 00 taldera pasatuko dira.

10. artikulua

- 10.a) Linea berean finakoak diren edo txandaka lan egiten duten bi langilek elkarrekin txanda aldatu nahi badute, baimena izango dute. (Finkoek finakoekin eta txandakoek txandakoekin).
- 10.b) Bi linea desberdinetan finakoak diren bi langilek elkarrekin plaza aldatu nahi badute, aldaketa onartuko da bi lineetako txandakako langileen erdiak eta beste batek sinatutako idatzi bat aurkezten badute eta aldaketari buruzko erreklamazio arrazoiturik ez badago. Linean lehen izendapena egiten den unean hasiko da sortzen langileak linean duen antzintasuna.

- 10.c) Linea desberdinetan txandaka lan egiten duten bi langilek elkarrekin plaza aldatu nahi badute, baimena izango dute. Biak linea berrian lehen izendapena izaten duten unean hasiko dira nor bere linean antzinatasuna sortzen.

11. artikulua

- 11.a) Linea bateko plaza huts bat eskatu eta lortu duten langileek plazari uko egiten badiote 00 taldera pasatuko dira.
- 11.b) Linea batean finko egonda, txandaka geratzeko plazari uko egiten dioten langileak azken lekuan geratuko dira txandakako lanean, eta txandakako lehen izendapenaren egunean hasiko dira antzinatasuna sortzen. Plaza finkoari uko egin dionaren plaza txandaka lan egiten duen inork bete nahi ez badu, langileak bere plazari eusteko edo 00 taldera pasatzeko aukera izango du, eta bigarrena aukeratzen badu, plaza betetzeko deialdi arrunt bat egingo da.

12. artikulua

Txandaka lan egiten duen langile bati plaza finko bat badagokio eta hari uko egiten badio, txandaka lan egiten duen hurrengo langileak izango du plaza betetzeko aukera eta uko egin duenak linean duen antzinatasuna bere horretan geratuko da. Txandaka lan egiten duten langile guztiek uko egiten badiote plazari, deialdi arrunt baten bidez beteko da.

13. artikulua

«Lineako behin-behineko finko» modalitatea sortu da, denbora luzez lineako lanpostua bete ezin duten langileak ordezkatzeko, lanpostua langilearentzat gordeta geratzen dela. Plazak horiek betetzen dituzten langileek hutsik dauden beste plaza batzuetan has-teko aukera ere izango dute. Plazaren titularra lanera itzuliz gero, «lineako behin-behineko finkoak» aurrez zuen lanpostura itzuli beharko du. Plaza horiek 2. atalari jarraituz beteko dira. Lineen berregituratzeen kasuetarako, «lineako behin-behineko txanda» modalitatea sortu da, denbora luzez hutsik geratzen diren txandakako plazak betetzeko. Horiek lehentasuna izango dute beren linean sortutako plaza hutsak betetzeko orduan. Lineako antzinatasuna zenbatzen hasiko da langileak plaza txanda moduan hartzen duenean, eta ez da kontuan hartuko «lineako behin-behineko txanda» modalitatean dagoen artean. Plazaren titularra itzuliz gero, «lineako behin-behineko txanda» dagoena 00 taldera pasatuko da.

14. artikulua

Enpresak Ikuskaritza, Kabinak, Eguneko maniobrak, Gaueko maniobrak, Peoiak, Zerbitzu bereziak edo Errefortzuak, Langileen lekualdaketak eta Gautxori ataletan esleitutako langileen lehentasun-ordena Linea Batzordeak arautuko eta esleituko du, lineak balira bezala eta lineen araudia kontuan hartuta.

15. artikulua

Enpresak garraio publikoko beste enpresa bat xurgatuko balu (bere plantilla eta guz-ti), xurgatutako enpresako langileek linean zuten plazari eutsiko liokete, xurgatu aurretik plaza finkoa bazuten, eta lineako antzinakotasunari eutsiko liokete. Xurgatutako gainerako langileentzat ezohiko deialdi itxi bat egingo litzateke, xurgatutako lineetako plaza hutsak betetzeko.

Ezohiko deialdi hori egin ondoren, gainerako plaza hutsak eta sortzen diren guztiak 1. artikulua araberako beteko dira.

16. artikulua

- 16.1) Langile bati ondoz ondoko bi deialditan plaza bat esleitzen bazaio, hurrengo bi deialdietan plaza ateratzeko eskubidea galduko du.
- 16.2) Oharren bat duten (txanda errespetatzea, frankeoaren letra, etab.) plazen eskaeretan oharra kontuan hartu behar da ahal bada, eta langileak enpresan duen antzinatasuna ere kontuan hartuko da.

- 16.3) Berariazko eskakizun bat duten eta kontuan hartu ezin diren eskaeretan, plazari uko egin beharko zaio (kontuan hartu badaiteke, langileak enpresan duen antzinasuna hartuko da kontuan).

17. artikulua

Plaza hutsak betetzeko urtean 4 deialdi egingo dira, arau orokor gisa. Eskaerak formatu ofizialean egin behar dira. Langile batek eskaera bat baino gehiago egiten badu, azkenengoa nagusituko da.

18. artikulua

Linea Batzordeak aurkeztutako erreklamazio guztiei erantzungo die 2 hilabeteko epean, erreklamazioa sortu duen arrazoia datatik zenbatzen hasita.

19. artikulua

Araudi honetan aurreikusi ez diren egoerak Linea Batzordean landuko dira, betiere araudi honen izaera orokorra oinarri hartuta.

Oharra: Eskaeretan adierazten da 1. txanda errespetatzea edo 2. txanda errespetatzea ahal bada. Kontuan hartu behar da lehen kasuan langilearen txandan plazarik ez badago hurrengora pasatzen dela, baina bigarren kasuan, berriz, ez, ahal bada soilik hartzen delako kontuan.

Enpresak konpromisoa hartu du Enpresa Batzordearekin komunikatzeko eta hari kontsultak egiteko prozedura bat ezartzeko, edozein kolektibotan planteatutako laneko funtsezko baldintzen edozein aldaketa sortzen bada, egutegiak barne, udalak ezartzen dituen ala ez kontuan hartu gabe.

Zerbitzuak izendatzeari dagokionez, lineen taldeetan gidari-mota hauek ezarriko dira:

Lineako finkoak eta txandaka lan egiten duten finkoak talde bakoitzean.

Lineako finkoen, txandakako finkoen eta lehentasunezko txandakakoen plaza huts guztiak beteko dira, beharrezko lineen deialdiak eginez.

Enpresak Enpresa Batzordearen irizpideak entzungo ditu.

Langileak edozein kabinatako zerbitzuei atxikitzeko egunetik aurrera, lineetako gidarientzako plazak esleitzeko Enpresa Batzordeko Linea Batzordeak erabiltzen dituenen antzeko irizpideei jarraituko die, Linea Batzordearen baitan.

Izendapenean egin daitezkeen akatsak zuzendu eta behar bezala esleitu behar dira gauzatu aurretik, enpresari bi eguneko aurrerapenez jakinaraziz.

29. artikulua. — Likidazioa eta txartelak jasotzea

Trafikoko agenteek, gidari-kobratzaileek eta kabinako saltzaileek bildutakoa eta ibilbide-orria edo antzeko agiria, aurkeztu beharko dituzte behar bezala beteta, lanaldia amaitzean edo, gehienez, hurrengo eguneko 11:00etan, beraiek edo ordezkoko pertsona batek, horretarako emandako poltsan. Langileak, frankeoa hartu duen kasuetan, lanera itzultzen denean aurkeztu beharko ditu bildutako dirua eta ibilbide-orria.

Txanda linean bertan egiten duten langileek zerbitzua kotxetegian hasten edo han amaitzen duten lehen egunean egin behar dute likidazioa. Dena den, langile horiek gehienez 11 eguneko epea izango dute likidatzeko, zerbitzua egindako egunetik.

Lan horietan emandako denbora ez da zerbitzu-grafikoen eta -ordutegien barnean hartu eta ordainsariei buruzko artikuluan agerrarazi den bezala, dagokion ordainsaria soldata-taulen barnean hartuta dago.

Likidazio Zentroa 5:15ean zabalduko da goizeko txandan. Likidazio Zentroa 24:15ean itxiko da arratsaldeko txandan.

Enpresaren edo langileen ordezkariaren ekimenez Likidazioan edozein aldaketa egin behar denean, aldaketa horiek negoziatu egin beharko dira.

30. artikulua. — Lanaldi etengabeagatiko kalte-ordain konpentsatzailea

Lanaldi etengabean lan egiten duten trafikoko langileek, gidari-kobratzaileek, ikuskatzaileek, kontrol-agenteeek, likidatzaileek, kabinako saltzaileek, maniobra-gidariek eta harrera-langileek, etenik gabe lan egingo dute eta ez dute atsedunik izango lanaldiaren barruan. Horregatik konpentsazio bat jasoko dute eta horren zenbatekoa soldata-tauletan ageri da.

Hartu gabeko atsedeen-denbora ez da lanaldi-luzapentzat hartuko, ezta aparteko denboratzat ere, lanaldi arruntaren barnean hartuta baitago.

31. artikulua. — Zerbitzuaren araudia

Garraio-zerbitzua etengabeko bilakaeran dagoenez, aldaketak aurreikus daitezke ibilbideetan, ordutegietan, merkataritzako abiaduretan eta abarretan. Enpresak eta Enpresa Batzordeak alderdi horiek aldatzeko eta hobetzeko ekimenak eduki ahal izango dituzte; nolahi ere, legezko xedapenen eta agintaritzaren eskudunaren aginduen eraginean egongo dira.

Zerbitzu Publikoak ardura, interes eta diziplina osoa eskatzen die horretan lan egiten dutenei.

Jendearekin harremana duten Enpresako langileek, kabinako saltzaileek, gidari-kobratzaileek eta ikuskatzaileek, ahalik eta tratu zein arreta zuzenenaz jardun beharko dute, eta eskatzen dietena betetzen saiatuko dira ahal bada, horrela erabiltzaileek zerbitzua estimatzea lortuko baitute.

Trafiko-arauak eta Enpresaren aginduak zorrotz kontuan hartuta eta beteta gidatu beharko da.

Eztabaida oro saihestuko da.

Trafikoko agenteen argibideak beteko dira.

Justifikaziorik gabeko berandutzeak eta atzerapenak saihestuko dira.

Linea hasten edo amaitzen den tokiko heldueraren eta irteeraren arteko itxaronaldiak benetako lanekoak dira eta, beraz, gidariak bere lanpostuan jarraitu beharko du, ibilgailuaren motorra gelditu eta erabiltzaileei sartzen utzi beharko die.

Ezin izango da ibilgailua utzi, hori justifikatzen duen beharrik ez badago, eta, betiere, aparkatzeari, motorra gelditzeari, atea ixteari eta abarri buruzko zirkulazio-arauak bete eta bildutako eskudirua zaintzeko beharrezkoak diren neurriak hartu beharko dira.

32. artikulua. — Txartelak

Trafikoko agenteek, gidari-kobratzaileek eta kabinetako saltzaileek, txartel-hornidura eman zaien kasuetan, saldu gabeko txartelekin eta bildutako eskudiruarekin erantzun beharko dute beti Enpresaren aurrean. Txartelak saltzen diren heinean, hornidura eskudiruak eta saldu gabeko gainerako txartelak osatuko dute.

Langile horiek zerbitzurako nahikoa izango den txartel-hornidura izan beharko dute eta onartezina izango da garaiz hornitu ez izanagatik zerbitzuaren barruan txartel motaren bat falta izatea.

Gidariaren esku egon behar duten txartelak desagertuz gero, Enpresak berehala osatuko du hornidura.

Gidari batek desagertutako txartel bat saldu duela ikusten bada, gidari hori lanetik botako da berehala. Enpresa kasu horiek kontrolatzen eta detektatzen saiatuko da antolamendu egokienaren bidez. Desagertzearen arrazoia egiaztatutako lapurreta bada, gidariak poliziaren aurrean salatu beharko du eta ez da ezer deskontatuko.

Gidariaren zaintzapeko dirua galtzen denean, gidariak erantzukizun osoa izango du.

Gidariaren zaintzapeko diruaren lapurreten ondorio ekonomiko kaltegarriari aurrea hartzeko, eskudiruan eragiten den kalte ekonomikoa estaliko duen aseguru bat kontratatuko du Enpresak. Aseguru horrek lanorduetan eta bizilekutik in itinere egindako joan-etorrietan (ordubeteko denbora izango da horretarako) dauden arriskuak estaliko ditu.

33. artikulua. — Eskubide sindikalak

Edozein Sindikatutan afiliatutako langileek beren ordainsaritik sindikatu-kuotari dago-kion kopurua deskontatzea eta kopuru hori izendatzen duten Sindikatuari ematea eskatu ahal izango diote idatziz Enpresari.

Enpresa Batzordearen eskubideak, Sindikatuak, kideak, Batzarra egiteko eskubidea, ordu-kreditua eta abar indarrean dagoen legerian araututa daudenak izango dira.

Langileak legezko araudiaren arabera eta Enpresaren Zuzendaritza jakinaren gainean egonik deitutako gaueko batzarrean biltzen direnean, batzarra amaitzean langileak garraiatzeko beharrezkoak diren autobusak jarriko ditu Enpresak. Gaueko Batzarra egi-ten ari dela lana eten behar izan duten langileek lanaldia luzatuko dute etenaldia konpen-satzeko beharrezkoa den denboraz edota egun normal bateko ohiko lana egingo dute.

Enpresa Batzordeko eta Atal Sindikaletako kideen ordu-kreditua — zerbitzua emateko erabilgarri dauden hilabeteko egunei dagokiena (gaixotasun edo istripuaren ondoriozko baja, opor, baimen, lizentzia eta abarreko egunak zenbaketatik salbuetsita daude)— kide batengan edo gehiagorengan metatu ahal izango dira Enpresaren barruan edo kanpoan jarduera sindikalak egiteko.

Prebentzio-ordezkarri bakoitzari 24 orduko denbora emango zaio karguari dagozkion lanak egiteko beharrezkoa den denbora betetzeko. Osasun Batzordeko bilera arrunteta-ko orduak baimen ordaindutzat hartuko dira.

Enpresak Hitzarmen honen indarraldian Atal Sindikal guztiak lokalez hornitzeko kon- promisoa hartu du.

Sindikatuaren lokalak ADSL konexioaz hornituko dira. Lokal horiek sarrera mugatua duen fotokopiagailuz ere hornituko dira.

34. artikulua. — Defentsa juridikoko aseguruia

Enpresak aseguru bat kontratatuko du zigor-arloko prozesuetan aseguratuaren behin-behineko askatasuna lortzeko eskatutako fidantzak eratzeko eta auzibide haueta-ko kostu judizialen ordainketari erantzuteko (kalte-ordainak eta isunak salbuetsita).

Enpresak bere langileei defentsa juridikoa eskuratuko die sortuko den edonolako gatazka egoeratan, edozein instantzian, Enpresarekin sinatutako lan-kontratuaren gauzatze-esparruan horretarako beharrezko diren abokatu eta prokuradoreak lortzen saiatuz.

35. artikulua. — Kontratazioa eta Lan-poltsa

Produkzioako arrazoiek eragindako kontratuak egiteko gehienezko denbora-tartea he- mezortzi hilabete izango da, eta kontratua ezin izango da epe horren hiru laurdeneko epea baino luzeagoa izan; gehienezko muga hamabi hilabetekoa izango da.

Lan-poltsa Enpresak kudeatuko du, Enpresa Batzordearekin itundutako irizpideak kontuan hartuta, eta Enplegu eta Prestakuntza Batzordeak egingo du jarraipena. Lan Poltsaren ordena ez da aldatuko. Nolanahi ere, garrantzi berezia duen edo errepikatzen den gorabeheraren bat gertatzen bada, Enplegu eta Prestakuntza Batzordeak behar bezala berrikusi eta aztertuko du, gauzatu beharreko jardunak zehazteko.

Lan-poltsaren zerrendak erregelamendu arautzailearen irizpideen araberrako funtzio- namendua izango du. Erregelamendu hori VI. eranskin gisa erantsiko da.

36. artikulua. — Prestakuntza-plana

Prestakuntza Batzordea osatuko da Enpresaren eta langileen aldeetako ordezka- ri-kopuru berarekin, prestakuntza-beharrak eta Enpresaren jarduerarako eta prestakun- tzan parte hartu behar duten langileen prestakuntza osatzeko interesgarriak diren ikas- taroak analizatzeko helburuarekin.

Norberaren Gaitasun Ziurtagiriaren ikastaroak prestatzeko denbora enpresaren kon- tura izango da, eta laneko denbora eraginkortzat hartuko da. Ikastaroaren kostu ekono- mikoa Hirutariko Fundazioaren prestakuntza-funtsak ordainduko du. Dena den, 2011ko

urtarrila baino beranduago beren denbora librean egin zuten langileei dagokien denbora gehituko zaie orduen kontagailuan. Ikastaroak egunean 7 orduz emango dira.

Lan-poltsan dauden pertsonen Norberaren Gaitasun Ziurtagiriaren ikastaroa ordaintzeko konpromisoa hartu du enpresak (urtean sei pertsonari). Aipatutako urteren batean ikastaroan sei langilek baino gutxiagok parte hatzen badute, hurrengo urtean ikastaroa egiteko langile kopurua handitzeko aukera egongo da, bi urteko zenbaketa 12 izan dadin edo hiru urtekoa 18, hitzarmenaren indarraldiko hiru urteetan.

Euskara irakastea sustatuko da, eta proba pilotu gisa ikastaro bat emango da, betiere diruz lagunduta eta lan-ordutegitik kanpo. Aurrerago ikastaro gehiago egitea balioetsiko da, egindako ikastaroetan izandako parte-hartzearen arabera.

37. artikulua. — *Berdintasun-plana*

Berdintasunerako Plana hitzarmen kolektiboaren indarraldiko bigarren urtean berri-kusi eta erantsiko da. V. eranskinean dago Jazarpenaren Aurkako Protokoloa jasota.

38. artikulua. — *Osotasunarekiko lotura*

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek —ekonomikoen, gizarte-arlokoen eta lan-arlokoen— osotasun organiko bat osatzen dute eta, beraz, Hitzarmenaren erabateko baliozkotasuna itundutako baldintzetan mantentzearen baldintzapean geratzen da, negoziatzeko borondatea ezein kasutan indargabetu ez dadin eta Enpresarentzat aurreikusitakoa baino kostu handiagoa ekar ez dezan. Hitzarmena deuseza izango da artikuluren bat deuseza bada.

39. artikulua. — *Xurgapena eta konpentsazioa*

Hitzarmen honen indarraldian aplikazio orokorreko legezko xedapenen ondorioz gertatzen diren hobekuntzek —ekonomikoen edo lan-arlokoen— hitzarmenean eragina izango dute soilik osorik eta urteko zenbaketan kontuan hartuta, hemen itundutakoak gainditzen dituztenean. Horregatik hemen ezarritako baldintzek irentsi eta konpentsatu egingo dituzte urteko zenbaketan.

40. artikulua. — *Azken klausulak*

Hitzarmeneko artikulua guztiak eta hitzarmena interpretatzeko batzorde paritarioek egindako idatziak klausula hauen mende egongo dira:

Malgutasuna

Lanaldiaren malgutasunari buruzko neurriak 4. artikuluan arautzen dira, lanaldiari buruzkoan, eta Langileen Estatutuko 34.2 artikulua eskatutako ituna osatzen dute; legezko arau horretan modu osagarrian ezartzen den ehunekoaren aplikazioa ordezkatzen dute eta hura indargabetzen dute.

Salbuespenez eta antolakuntza-arrazoia direla-eta Bilboko Udalak egindako aldatengatik soilik, alderdiek 4. artikulua (Lanaldia) berridazteko baldintzak itunduko dituzte, soilik artikulua hori egokitzeko beharra egonez gero.

Ultra-jarduera

Hitzarmena automatikoki amaitutzat emango da haren indarraldia amaitzen den urteko urrian, eta gaur egungoa ordezkatuko duen akordio berri bat lortu arte, honek bere izaera ultra-aktiboari eutsiko dio, denbora-mugarik gabe.

Hitzarmena ez aplikatzea

Lan-hitzarmen hau sinatu duten alderdiek itundu dute bertan ageri diren klausuletako edozein klausula ez aplikatzeko edo banakako hobekuntzak egiteko, hitzarmenaren negoziazioan legezkotzat jotzen diren alderdiek negoziatu eta itundu behar dutela. Horrela landu nahi diren gai ekonomiko, tekniko edo antolakuntzakoak eta haiek sortzen dituzten arrazoia behar bezala zehaztu, dokumentatu eta egiaztatu egin behar dira, eta horiek

desagertzeko eta itundutako baldintzak berreskuratzeko derrigorrezko jarraibideak ezarri behar dira.

ORPRICCEri buruzko eskabideak onartuko dira.

Preco

Hitzarmen honen interpretazioaren eta aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen istiluetarako, Batzorde Paritarioan ez bada lortzen haiei buruzko akordiorik, alderdi sinatzaileek lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko Akordio Profesionale-
ra (Preco bitartekotzaren irudia) jotzea adostu dute. Arbitrajearen irudia, derrigorrezkoa nahiz borondatezkoa, alde batera uzten da.

Malgutasun, ultra-jarduera, hitzarmena ez aplikatzea eta Preco klausulak indarrean egongo dira haien ordeztako akordio berri bat lortu arte.



I. ERANSKINA
ASTEKO ATSEDENALDIEN EGTEGIEN EREDUA

	Urtarrila					Otsaila					Martxoa					Apirila					Maiatza				Ekaina			
AL		2	9	16	23	30	6	13	20	27	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	
AS		3	10	17	24	31	7	14	21	28	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
AZ		4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
OG		5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
OR		6	13	20	27	3	10	17	24	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
LR		7	14	21	28	4	11	18	25	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	
IG	1	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	

	Utziaila					Abuztua					Iraila					Uria					Azaroa				Abendua			
AL	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	
AS	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25		
AZ	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26		
OG	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27		
OR	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28		
LR	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29		
IG	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30		



II. ERANSKINA
LANALDIAREN BANAKETA

Trafikoko lanaldiaren banaketa	2018	2019	2020	2021
Urteko egunak	365	365	366	365
Opor-egunak	30	30	30	30
Oporrez kanpoko egunak	335	335	336	335
Frankeoak eta jaiegunak	129,58	135,00	136,46	136,00
Benetako lanegunak urtean	205,42	200,00	199,54	199,00
Urteko lanaldia	1.592	1.592	1.596,36	1.592
Batez besteko lanaldia	7,75	8,00	8,00	8,00

EWA
EUSKAL SINDIKATUA

III. ERANSKINA

**2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)**

BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Gidari-kobratzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	58,28	1.748,40	26.517,40
Soldata-osagarria	15,06	451,80	5.496,90
Likidazioa eta lanaldi etengabea	4,00	120,00	1.460,00
Dirua erabiltzeagatiko kalteordaina	1,56	46,80	569,40
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	78,90	2.367,00	35.758,03
APARTEKO ORDUA	22,29		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,72		
GAUEKO PLUSA	10,80		
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).

**2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)**

BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Gidaria		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	58,28	1.748,40	26.517,40
Soldata-osagarria	4,57	137,10	1.668,05
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,20	66,00	803,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	65,05	1.951,50	30.702,78
APARTEKO ORDUA	19,35		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	10,81		
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).

**2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)**

BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Administrari laguntzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	58,26	1.747,80	26.217,00
Soldata-osagarria	1,87	56,10	841,50
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	60,13	1.803,90	28.772,83

Kategoria	Administrari laguntzailea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
APARTEKO ORDUA	17,19			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
ANTZINATASUN-MODULUA	29,73			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Atezaina			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	53,92	1.617,60	24.264,00	
Soldata-osagarria	2,96	88,80	1.332,00	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	56,88	1.706,40	27.310,33	
APARTEKO ORDUA	17,89			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
ANTZINATASUN-MODULUA	27,99			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Kabinako saltzailea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	55,97	1.679,10	25.466,35	
Soldata-osagarria	4,11	123,30	1.500,15	
Likidazioa eta lanaldi etengabea	3,53	105,90	1.288,45	
Dirua erabiltzeagatiko kalteordaina	1,56	46,80	569,40	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	65,17	1.955,10	30.538,68	
APARTEKO ORDUA	17,89			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
ANTZINATASUN-MODULUA	28,02			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Arduraduna		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	66,53	1.995,90	29.938,50
Soldata-osagarria	17,88	536,40	8.046,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	84,41	2.532,30	39.698,83
APARTEKO ORDUA	22,86		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	31,94		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ikuskatzaile burua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	66,53	1.995,90	29.938,50
Soldata-osagarria	17,88	536,40	8.046,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	84,41	2.532,30	39.698,83
APARTEKO ORDUA	22,86		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	31,94		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ikuskatzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	58,28	1.748,40	26.517,40
Soldata-osagarria	19,35	580,50	7.062,75
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,20	66,00	803,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	79,83	2.394,90	36.097,48
APARTEKO ORDUA	22,29		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	10,81		

Kategoria	Ikuskatzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ikuskatzaile buruordea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,60	1.788,00	27.118,00
Soldata-osagarria	19,96	598,80	7.285,40
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,20	66,00	803,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	81,76	2.452,80	36.920,73
APARTEKO ORDUA	22,29		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	10,81		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,07		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Bulegoburua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	69,92	2.097,60	31.464,00
Soldata-osagarria	18,04	541,20	8.118,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	87,96	2.638,80	41.296,33
APARTEKO ORDUA	22,86		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	32,15		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Taldeburua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,59	1.787,70	26.815,50
Soldata-osagarria	22,18	665,40	9.981,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	81,77	2.453,10	38.510,83
APARTEKO ORDUA	22,25		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	11,18		
TURNO DE GUARDIA	0,73		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,08		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Azpibulegoko burua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	66,53	1.995,90	29.938,50
Soldata-osagarria	17,88	536,40	8.046,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	84,41	2.532,30	39.698,83
APARTEKO ORDUA	22,68		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	31,94		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Likidatzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	58,28	1.748,40	26.517,40
Soldata-osagarria	9,85	295,50	3.595,25
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,20	66,00	803,00
Dirua erabiltzeagatik kalteordaina	3,11	93,30	1.135,15
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	73,44	2.203,20	33.765,13
APARTEKO ORDUA	19,58		

Kategoria	Likidatzailea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Likidatzailea buruordea		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	59,60	1.788,00	27.118,00
Soldata-osagarria	16,86	505,80	6.153,90
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,20	66,00	803,00
Dirua erabiltzeagatik kalteordaina	3,11	93,30	1.135,15
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	81,77	2.453,10	36.924,38
APARTEKO ORDUA	22,29		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,07		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	1. maila		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	52,70	1.581,00	23.978,50
Soldata-osagarria	2,02	60,60	737,30
Likidazioa eta lanaldi etengabea	1,70	51,00	620,50
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	56,42	1.692,60	27.050,63
APARTEKO ORDUA	17,89		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	9,36		
ANTZINATASUN-MODULUA	28,02		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	2. maila			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	54,76	1.642,80	24.915,80	
Soldata-osagarria	5,08	152,40	1.854,20	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	59,84	1.795,20	28.484,33	
APARTEKO ORDUA	19,35			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
GAUEKO PLUSA	10,81			
TURNO DE GUARDIA	0,73			
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	3. maila			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	55,37	1.661,10	25.193,35	
Soldata-osagarria	9,28	278,40	3.387,20	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	64,65	1.939,50	30.294,88	
APARTEKO ORDUA	19,58			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
GAUEKO PLUSA	10,96			
TURNO DE GUARDIA	0,73			
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	4. maila			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	57,12	1.713,60	25.989,60	
Soldata-osagarria	13,04	391,20	4.759,60	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	70,16	2.104,80	32.463,53	
APARTEKO ORDUA	20,23			

Kategoria	4. maila			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
GAUEKO PLUSA	10,96			
TURNO DE GUARDIA	0,73			
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	5. maila			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	60,17	1.805,10	27.377,35	
Soldata-osagarria	16,19	485,70	5.909,35	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	76,36	2.290,80	35.001,03	
APARTEKO ORDUA	22,48			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
GAUEKO PLUSA	11,18			
TURNO DE GUARDIA	0,73			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,07			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ofizial administraria			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,59	1.787,70	26.815,50	
Soldata-osagarria	16,01	480,30	7.204,50	
Martxoko ordainsaria			1.714,33	
GUZTIRA	75,60	2.268,00	35.734,33	
APARTEKO ORDUA	22,48			
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44			
LARUNBATEKO PLUSA	19,71			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,07			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).				

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Mandataria		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	53,92	1.617,60	24.264,00
Soldata-osagarria	2,96	88,80	1.332,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	56,88	1.706,40	27.310,33
APARTEKO ORDUA	17,89		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	28,00		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Telefonista		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	53,92	1.617,60	24.264,00
Soldata-osagarria	2,96	88,80	1.332,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	56,88	1.706,40	27.310,33
APARTEKO ORDUA	17,89		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
ANTZINATASUN-MODULUA	28,00		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Kontrol agentea		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	55,97	1.679,10	25.466,35
Soldata-osagarria	4,11	123,60	1.503,80
Likidazioa eta lanaldi etengabea	3,53	105,90	1.288,45
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	63,61	1.908,60	29.972,93
APARTEKO ORDUA	17,89		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	9,84		

Kategoria	Kontrol agentea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
ANTZINATASUN-MODULUA	28,02		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2018 URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,20 IGOERAREKIN) (1,012)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Tailer mugikorraren ikuskatzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	58,28	1.748,40	26.517,40
Soldata-osagarria	19,35	580,50	7.062,75
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,20	66,00	803,00
Martxoko ordainsaria			1.714,33
GUZTIRA	79,83	2.394,90	36.097,48
APARTEKO ORDUA	22,29		
JAIEGUNEKO PLUSA	39,44		
LARUNBATEKO PLUSA	19,71		
GAUEKO PLUSA	10,81		
ANTZINATASUN-MODULUA	29,72		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,46		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,20 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Gidari kobratzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,27	1.778,10	26.967,85
Soldata-osagarria	15,32	459,60	5.591,80
Likidazioa eta lanaldi etengabea	4,07	122,10	1.485,55
Dirua erabiltzeagatiko kalteordaina	1,59	47,70	580,35
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	80,25	2.407,50	36.389,88
APARTEKO ORDUA	22,67		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	10,99		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Gidaria		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,27	1.778,10	26.967,85
Soldata-osagarria	4,65	139,50	1.697,25
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,24	67,20	817,60
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	66,16	1.984,80	31.247,03
APARTEKO ORDUA	19,68		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	10,99		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Administrari laguntzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,25	1.777,50	26.662,50
Soldata-osagarria	1,90	57,00	855,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	61,15	1.834,50	29.281,83
APARTEKO ORDUA	17,48		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,24		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Atezaina		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	54,84	1.645,20	24.678,00
Soldata-osagarria	3,01	90,30	1.354,50
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	57,85	1.735,50	27.796,83
APARTEKO ORDUA	18,19		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		

Kategoria	Atezaina		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
ANTZINATASUN-MODULUA	28,47		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

**2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)**
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Kabinako saltzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	56,92	1.707,60	25.898,60
Soldata-osagarria	4,18	125,40	1.525,70
Likidazioa eta lanaldi etengabea	3,59	107,70	1.310,35
Dirua erabiltzeagatiko kalteordaina	1,59	47,70	580,35
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	66,28	1.988,40	31.079,33
APARTEKO ORDUA	18,19		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	28,50		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

**2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)**
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Arduraduna		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	67,66	2.029,80	30.447,00
Soldata-osagarria	18,18	545,40	8.181,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	85,84	2.575,20	40.392,33
APARTEKO ORDUA	23,25		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	32,48		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Arduraduna		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	67,66	2.029,80	30.447,00
Soldata-osagarria	18,18	545,40	8.181,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	85,84	2.575,20	40.392,33
APARTEKO ORDUA	23,25		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	32,48		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ikuskatzaile burua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	67,66	2.029,80	30.447,00
Soldata-osagarria	18,18	545,40	8.181,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	85,84	2.575,20	40.392,33
APARTEKO ORDUA	23,25		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	32,48		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ikuskatzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,27	1.778,10	26.967,85
Soldata-osagarria	19,68	590,40	7.183,20
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,24	67,20	817,60
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	81,19	2.435,70	36.732,98
APARTEKO ORDUA	22,67		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		

Kategoria	Ikuskatzailea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
GAUEKO PLUSA	10,99			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).				

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ikuskatzaile buruordea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	60,61	1.818,30	27.577,55	
Soldata-osagarria	20,30	609,00	7.409,50	
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,24	67,20	817,60	
Martxoko ordainsaria			1.764,33	
GUZTIRA	83,15	2.494,50	37.568,98	
APARTEKO ORDUA	22,67			
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11			
LARUNBATEKO PLUSA	20,05			
GAUEKO PLUSA	10,99			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,58			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).				

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Bulegoburua			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	71,11	2.133,30	31.999,50	
Soldata-osagarria	18,35	550,50	8.257,50	
Martxoko ordainsaria			1.764,33	
GUZTIRA	89,46	2.683,80	42.021,33	
APARTEKO ORDUA	23,25			
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11			
LARUNBATEKO PLUSA	20,05			
ANTZINATASUN-MODULUA	32,70			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).				

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Taldeburua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	60,60	1.818,00	27.270,00
Soldata-osagarria	22,56	676,80	10.152,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	83,16	2.494,80	39.186,33
APARTEKO ORDUA	22,63		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	11,37		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,59		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Azpibulegoko burua		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	67,66	2.029,80	30.447,00
Soldata-osagarria	18,18	545,40	8.181,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	85,84	2.575,20	40.392,33
APARTEKO ORDUA	23,07		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	32,48		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Likidatzailea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,27	1.778,10	26.967,85
Soldata-osagarria	10,02	300,60	3.657,30
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,24	67,20	817,60
Dirua erabiltzeagatik kalteordaina	3,16	94,80	1.153,40

Kategoria	Likidatzailea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Martxoko ordainsaria				1.764,33
GUZTIRA	74,69		2.240,70	34.360,48
APARTEKO ORDUA	19,91			
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11			
LARUNBATEKO PLUSA	20,05			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).				

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Likidatzaile buruordea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	60,61		1.818,30	27.577,55
Soldata-osagarria	17,15		514,50	6.259,75
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,24		67,20	817,60
Dirua erabiltzeagatik kalteordaina	3,16		94,80	1.153,40
Martxoko ordainsaria				1.764,33
GUZTIRA	83,16		2.494,80	37.572,63
APARTEKO ORDUA	22,67			
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11			
LARUNBATEKO PLUSA	20,05			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,58			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).				

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	1. maila			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	53,60		1.608,00	24.388,00
Soldata-osagarria	2,05		61,50	748,25
Likidazioa eta lanaldi etengabea	1,73		51,90	631,45
Martxoko ordainsaria				1.764,33
GUZTIRA	57,38		1.721,40	27.532,03
APARTEKO ORDUA	18,19			
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11			
LARUNBATEKO PLUSA	20,05			
GAUEKO PLUSA	9,52			
ANTZINATASUN-MODULUA	28,50			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).				

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	2. maila		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	55,69	1.670,70	25.338,95
Soldata-osagarria	5,17	155,10	1.887,05
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	60,86	1.825,80	28.990,33
APARTEKO ORDUA	19,68		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	10,99		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	3. maila		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	56,31	1.689,30	25.621,05
Soldata-osagarria	9,44	283,20	3.445,60
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	65,75	1.972,50	30.830,98
APARTEKO ORDUA	19,91		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	11,15		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	4. maila		
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun
Oinarrizko soldata	58,09	1.742,70	26.430,95
Soldata-osagarria	13,26	397,80	4.839,90
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	71,35	2.140,50	33.035,18
APARTEKO ORDUA	20,57		

Kategoria	4. maila		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	11,15		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	5. maila		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	61,19	1.835,70	27.841,45
Soldata-osagarria	16,47	494,10	6.011,55
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	77,66	2.329,80	35.617,33
APARTEKO ORDUA	22,86		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
GAUEKO PLUSA	11,37		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,58		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Ofizial administraria		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	60,60	1.818,00	27.270,00
Soldata-osagarria	16,28	488,40	7.326,00
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	76,88	2.306,40	36.360,33
APARTEKO ORDUA	22,86		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	30,58		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Mandataria		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	54,84	1.645,20	24.678,00
Soldata-osagarria	3,01	90,30	1.354,50
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	57,85	1.735,50	27.796,83
APARTEKO ORDUA	18,19		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	28,48		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,49		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Telefonista		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	54,84	1.645,20	24.678,00
Soldata-osagarria	3,01	90,30	1.354,50
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	57,85	1.735,50	27.796,83
APARTEKO ORDUA	18,19		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		
ANTZINATASUN-MODULUA	28,48		
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50		
Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).			

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Kontrol agentea		
Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	56,92	1.707,60	25.898,60
Soldata-osagarria	4,18	125,70	1.529,35
Likidazioa eta lanaldi etengabea	3,59	107,70	1.310,35
Martxoko ordainsaria			1.764,33
GUZTIRA	64,69	1.941,00	30.502,63
APARTEKO ORDUA	18,19		
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11		
LARUNBATEKO PLUSA	20,05		

Kategoria	Kontrol agentea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
GAUEKO PLUSA	10,01			
ANTZINATASUN-MODULUA	28,50			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

2019. URTERAKO SOLDATA-TAULAK
(%1,70 IGOERAREKIN) (1,017)
BIOBIDE URTEKO LANALDIA 1.592 ORDU

Kategoria	Tailer mugikorraren ikuskatzailea			
	Kontzeptuak	Eguna	Hil. 30 egun	Urtea
Oinarrizko soldata	59,27	1.778,10	26.967,85	
Soldata-osagarria	19,68	590,40	7.183,20	
Likidazioa eta lanaldi etengabea	2,24	67,20	817,60	
Martxoko ordainsaria			1.764,33	
GUZTIRA	81,19	2.435,70	36.732,98	
APARTEKO ORDUA	22,67			
JAIEGUNEKO PLUSA	40,11			
LARUNBATEKO PLUSA	20,05			
GAUEKO PLUSA	10,99			
ANTZINATASUN-MODULUA	30,23			
GAUEKO PLUS-PARTZIALA	2,50			

Biurteko bakoitzeko: %5,00 Bosturteko bakoitzeko: %10,00 (455 egun/urtean). ANTZINATASUN-IGOERA= %1,70 urtean).

	1,007	1,016	1,010	1,012	1,017
	2015	2016	2017	2018	2019
4. artikulua. – Dietak					
Bazkaria	12,44	12,64	12,78	12,93	13,15
Afaria	7,44	7,56	7,64	7,73	7,86
7. artikulua. – Martxoko aparteko pagak					
Lanaldi partzialeko langileak (erretiratuak izan ezik)	920,00	970,00	1.020,00	1.032,24	1.082,24
7. artikulua. – Ad personam osagarria					
	2,93	2,98	3,01	3,05	3,10
13. artikulua. – Gidabaimena kentzea					
	1.886,43	1.916,61	1.937,70	1.960,95	1.994,29
14. artikulua. – Istripu indibidualen aseguruua					
Heriotza	35.000,00	35.560,00	35.951,16	40.000,00	40.680,00
Edozein lan egiteko erabateko ezintasun iraunkorra, istripuagatik	25.000,00	25.400,00	25.679,40	40.000,00	40.680,00
Edozein lan egiteko osoko ezintasun iraunkorra, istripuagatik				40.000,00	40.680,00
17. artikulua. – Laneko arropa					
Kartearen pareko diru-kopurua	32,41	32,93	33,29	33,69	34,26
Zapaten hornidura ikuskapena	59,87	60,83	61,50	62,24	63,30
19. artikulua. – Ezinduentzako laguntza					
Urtean seme edo alaba urritu bakoitzarengatik	831,50	844,80	854,09	1.000,00	1.017,00
27. artikulua. – Gizarte-funtsa					
2015., 2016., eta 2017. urteetan enpresaren ekarpena	32.541,57	33.062,24	33.425,92	38.425,92	39.079,16
Batzordearentzako baliagarria	4.528,57	4.601,03	4.651,64	4.707,46	4.787,49

IV. ERANSKINA
LANGILEAK LEKUALDATZEKO EREMUAK

Bilbobuseko langileak lekualdatzeko zerbitzua eremu hauetan aplikatzen da 2012ko abuztuan:

1. Bilbo Handia

Bilboko metropoli-barrutia.

2. Ezkerraldea

Bilboko ibaiaren Ezkerraldeko udalerriak: Trapagaran-Santurtzi-Portugalete-Sestao-Barakaldo.

3. Eskuinaldea

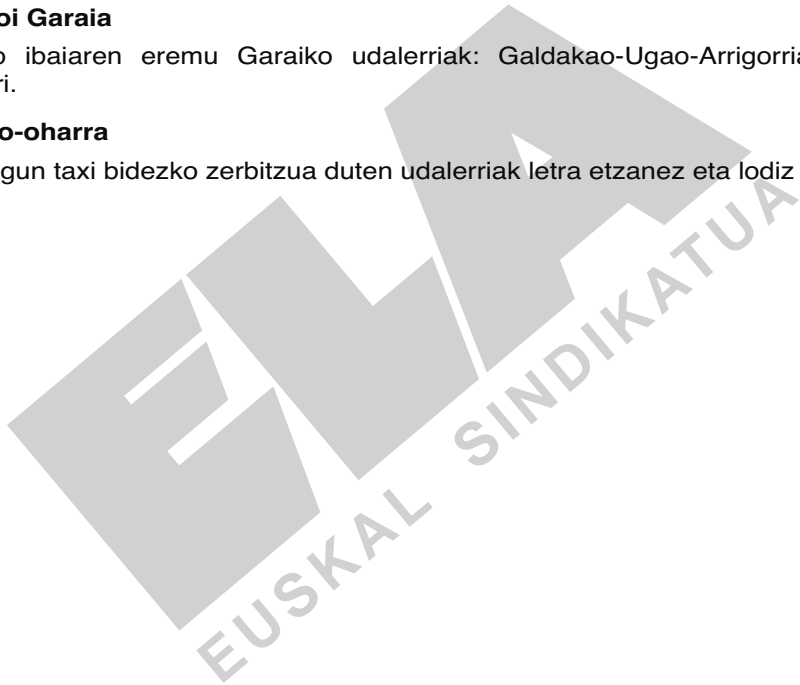
Bilboko ibaiaren Eskuinaldeko udalerriak: Getxo-Algorta-Leioa-Erandio-Astrabudua-Sondika-Derio.

4. Nerbioi Garaia

Bilboko ibaiaren eremu Garaiko udalerriak: Galdakao-Ugao-Arriorriaga-Basauri-Etxebarri.

Informazio-oharra

Gaur egun taxi bidezko zerbitzua duten udalerriak letra etzanez eta lodiz ageri dira.



**AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, S.A.U.-N
LAN- ETA SEXU-JAZARPENeko EGOERAK PREBENITZeko PROTOKOLOA**

1. Sarrera

1.1. Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A.U., enpresako —aurrerantzean Biobide— Esparru Etikoa izenekoan edozein langilerengan espero daitekeen portaeraren filosofia, etika eta balioak biltzen dira.

Printzipio eta balio etikoen esparru horretan, Biobidek gerta daitezkeen lan- eta sexu-jazarpenerako egoerak prebenitzeko, ekiditeko, konpontzeko eta zigortzeko ardura eta konpromisoa adierazten ditu, langile guztien duintasuna, integritatea eta tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko ezinbestekoa denez.

1.2. Langile guztiek dute elkarrekin adeitasunez, errespetuz eta duintasunez jarduteko eskubidea eta betebeharra. Biobideko zuzendaritzetako eta sailtako arduradunek, berriz, nork bere eremuan inolako jazarpenerik gabeko lan-ingurune bat izateaz arduratu behar dute. Enpresak politika hori eraginkortasunez ezarri ahal izateko, pertsona guztiek, eta bereziki taldeak kudeatzen dituztenek, erreakzionatu egin behar dute eta politika hori urratzen duten jarrera guztiak jakinarazi behar dituzte. Lankidetzaz ezinbestekoa da horrelako portaerak baztertzeko.

1.3. Jarrera-kode hori betez, zuzendaritzak gatazkak konpontzeko ezarritako prozedura honen bidez izapidetutako jazarpenera salaketa guztiak ikertzeko konpromisoa hartzen du. Prozedura hau laneko jazarpenerari eta indarkeriari buruzko Europako Esparru Akordioan —2007ko apirilaren 26an sinatua— sartutako gomendioak kontuan hartuta idatzi da, eta landutako gaien eta parte hartzen duten pertsonen intimitate-eskubidea eta konfidentzialtasuna bermatzen ditu.

1.4. Langile guztiek dute eskubidea prozedura hori bermeeekin erabiltzeko, eta larderiarik, bidegabekeriarik, bazterkeriarik edo aurkako traturik ez izateko. Babesa horietan parte hartzen duten pertsona guztiengana zabalduko da.

1.5. Lan-jazarpenerako, sexu-jazarpenerako edo sexuagatiko jazarpenera laneko hutsegitez hartuko dira, eta enpresak dagozkion diziplina-neurriak hartuko ditu, gertakarien larritasunaren arabera.

1.6. Giza Baliabideen Zuzendaritzari eta Berdintasun Batzordeari dagokie prebentzio-neurriak eta jazarpenera-egoerak hautemateko mekanismoak ezartzea Taldearen barruan.

2. Jazarpenera prebenitzeko portaera-kodea

2.1. Langile-eremua

Politika hau Biobideko langile guztiei aplikatuko zaie, bai haren baitan dauden konpainietako instalazioetan, bai gure langileek zerbitzuak ematen dituzten kokalekuetan.

2.2. Definizioak

Lan-eremuan zenbait jazarpenera-mota ageri dira, langileentzako ingurune larderiatsu, mingarri eta iraingarri bat sortzeko portaerak eta jarrerak eraginak, eta langilearen duintasunaren aurkakoak dira eta haren ohore-eskubidearen, intimitatearen, integritate fisikoaren eta moralaren, eta bazterkeriarik ezaren aurkakoak dira. Lan-jazarpenerari edo mobbingari buruz, sexu-jazarpenerari eta sexu-arrazoientzat jazarpenerari edo arrazazko, erlijiozko... beste edozein jazarpenera-motari buruz ari gara.

- Lan-jazarpenera edo mobbinga sistematikoki eta denboran behin eta berriz gertatzen den jarrera, jarduna edo portaera da, laneko harremanean langilearen duintasunaren aurkako kaltea edo eraso, hura emozionalki eta psikologikoki menderatzen saiatzeko, haren gaitasuna, mailaz igotzea edo lanpostuan irautea deuseztatzeko, aurkako giroa sortuz eta lan-inguruneari negatiboki eraginez.

Hori gertatzen da denboran zehar behin eta berriz portaera hauek gertatzen direnean: langileari lankideekin harremanak izaten ez uztea, zereginik ez esleitzea, lan absurdoak ematea edo langilearen lan-gaitasunaren edo lan-eskumenen azpitik

dauden lanak agintzea, eta langilea jendaurrean umiliatzea, mespretxatzea edo gutxiestea.

- **Sexu-jazarpena.** Lanean pertsona baten duintasunari eragiteko helburua duen edo efektu hori eragiten duen sexu-izaerako hitzekko portaera edo portaera fisikoa; bereziki lan-ingurune mingarri, iraingarri edo larderiakko bat sortzen badu. Nagusien eta lankideen jokaera bil ditzake, bai eta hirugarren bezeroena eta hornitzaileena ere, eta portaera hori nahi izan gabekoa, ez-arrazoizkoa eta iraingarria izaten da jasaten duenarentzat. Esate baterako, sexu-jazarpentzat jotzen da eskubide bat edo eskubide baten itxaropena sexu-izaerako mesede bat onartzearen mende jartzzea, eta sexu-eduki esplizitua edo inplizitua duen edozein iruzkin, komunikazio edo portaera gogaikarri, lizun edo mingarri egitea.
- **Sexu-arrazoiengatikoko jazarpena.** Honako hau har daiteke sexu-arrazoiengatikoko jazarpentzat: pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makturazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada.

2.3. *Jazarpena prebenitzeko dekalogo*

Langileen duintasunaren eta oinarritzko eskubideen aurkako erasoak ekiditeko eta prebenitzeko, Konpainia honen lan-harremanen esparruan erabat debekatuta daude arestian bildutako definizioen baitan uler daitezkeen portaera guztiak.

Komeni da nabarmentzea taldeetako kudeatzaileek arau horiek betetzeko eta haien karguan dauden pertsona guztiak betetzen dituztela zaintzeko betebeharrak bikoitza daukate. Horren haritik, kontuan hartu behar dute Biobidek edozein jazarpen-egoera ekiditeko konpromisoa bete behar duela eta taldeetako kudeatzaileek betetzen dela zaindu behar dutela, behar izanez gero jazarpen-portaerak salatuz. Beraz, jazarpentzat har daitezkeen portaera baten berri duen edozein langilek eta, bereziki, edozein kudeatzailek ahalik azkarren jakinarazi beharko dio Giza Baliabideen edo Berdintasun Batzordearen arduradunari.

Dekalogo honen helburua taldeetako kudeatzaileei eta gainerako langileei zenbait arau ematea da, lan-ingurunearen baitan jazarpenak identifikatzeko eta ahal bada ekiditeko gai izan daitezen.

Gogoan hartu beharrekoa da eguneroko bizitzako baldintzak dekalogo honetan deskribatu daitezkeenak baino konplexuagoak izan ohi direla, eta beraz, arauok sen onez eta zuhertasunez aplikatu behar direla.

Zehazte aldera, bereziki 10 neurri hauei erreparatu behar zaie:

1. **Errespetua:** Errespetuzko eta zuzentasunezko giroa sustatuko da lanean. Horretarako, tratu-berdintasunezko, errespetuzko, duintasunezko eta nortasuna aske garatzeko balioak helaraziko zaizkie langile guztiei, plantillan sartzen direnei zein lehendik bertan daudenei. Debekatuta daude adierazpen eta portaera iraingarriak, mingarriak eta larderiakkoak.
2. **Komunikazioa:** Ez dira onartuko langileen arteko komunikazio normalak isolatzeko edo murrizteko jarrerak. Langileak Enpresako lan-bizitza osoan zehar integratuta egotea zainduko da, bakoitzak gainerakoekin komunikazio normalak izateko aukerak oztopatu gabe. Debekatuta daude langile bati adierazten ez uzteko, ez ikusiarena egiteko, isolatzeko eta antzeko portaerak.
3. **Ospea:** Debekatuta daude edozein langileren lan-ospearen edo ospe pertsonalaren galerara edo murrizketara bideratutako jarrerak. Biktima iringarri uzteko portaerak, haren aurkako txutxu-mutxuak eta zurrumurruak, haren keinuak, posturak edo ahotsa iseka egiteko imitatzea, eta abar ere kontuan hartuko dira.
4. **Zuhurtzia errietan:** Langile baten jarrera zuzentzeko komunikazioak, edo haren lan-jarduera txarra, baxua edo desegokiari buruzkoak, isilpean egingo dira.

Langileren bati errieta egin behar zaionean, beste inor aurrean egon gabe egingo da, legeak, lan-hitzarmenak edo salbuespenezko kausaren batek aholkatzen duen kasuetan izan ezik; halakoetan, langilearen arduraduna edo beste buru batzuk eta, hala badagokio, errieta egin zaion langilearen jarrerak eragindako langilea ere egon daitezke.

5. *Bidegabekeriak eza*: Debekatuta dago lana bidegabekeriak edo abusuz esleitzea edo banatzea.

Debekatuta dago langile bati nahita lan gehiegi esleitzea, bere lanaldian langilea lan osoa egiteko gai izan ez dadin, bai eta oporrak hartzen ez uztea edo dagozkion zereginak kentzea ere.

Edozein langileri agindutako lanek haren lan-mailari eta esperientziari egokituak izango dira.

6. *Uniformetasuna eta ekitatea*: Lanaren eta errendimenduaren jarraipenaren kontrol-mekanismoak uniformetasunez eta ekitatez aplikatuko dira.

Kontrol eta jarraipen-mekanismo horien aplikazioa lanbide-kategoria edo lan-mota bakoitzerako uniformea izango bada ere, kontuan hartuko dira langile baten lanarean eragina izan dezaketen langilearen beraren egoerak eta ahal den neurrian helburuak behar bezala egokitze ahalegina egingo da.

7. *Sexu-portaeren debekua*: Erabat debekatuta daude jarrera lizunak, direla ekin-tzen, keinuen edo hitzen bidezkoak.

Debekuaren baitan sartzen dira intsinuazioak, nahita egindako ukitze arinak, noizbehinkako ukitzeak, hizkuntza lizuna (ahozkoa, e-posta bidezkoa, fax bidezkoa, etab.), eta lan-ingurune deserosoa, iraingarria edo mingarria sor dezaketen adierazpen sexistak; eta biktimaren sentiberatasuna balioetsi behar da, bai eta aurka egin ahal izateko zer jarrera eta nortasun dituen ere.

8. *Nahi ez diren opariak*: Ez dira onartzen nahi ez diren gonbiteak edo opariak, edo jasotzailea deseroso sentitzea eragin dezaketenak.

9. *Zirikatzen ez uztea*: Berariaz debekatzen dira zuzeneko edo zeharkako genero-arrazoiengatiko zirikatzeak.

Hain zuzen ere, legeriak edo lan-hitzarmenak laneko bizitza eta familiako ardurak uztartzeko eskubideak (edoskitzea, lanaldia murriztea edo eszedentzia hartzea seme-alabak edo familiakoak zaintzeko, etab.) erabiltzeagatiko edo eskatzeagatiko jazarpen-egoerarik (arestian adierazitakoak: isolatzea, baztertzea, tratu desagokia, etab.) ez egotea berariaz zainduko da; izan ere, gehienbat emakumeek erabiltzen dituzte eskubide horiek, batik bat haiek hartzen dituztelako beren gain ardura horiek.

Pertsonen (batik bat, emakumeen) aurkako edozein tratu ere debekatuta dago, direla sexu-bazterkeria salatzeagatik edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa bete dadin eskatzeko egindako kezak, erreklamazioak, salaketak edo eskaerak aurkezteagatik sortutakoak.

10. *Prestakuntzarako eta sustapenerako aukerak*: Meritu, maila eta gaitasun bereko egoeran dauden langile guztiek laneko prestakuntzarako eta sustapenerako aukera berdinak izan ditzaten zainduko da.

Bereziki, langilearen —eta batik bat emakumearen— prestakuntzarako eta sustapenerako aukera-berdintasuna bermatuko da, familiako ardurak hartzeagatik laneko eta familiako bizitza uztartzeko neurriren bat eskatu badu edo erabili badu.

2.4. *Gatazkak konpontzeko prozedura*

Gatazkak konpontzeko prozeduraren urratsak definitzen hasi aurretik, garrantzitsua da honako hau kontuan hartzea:

Prozedurak bizia eta azkarra izan behar du, sinesgarritasuna eman eta kaltetutako pertsonen intimitatea, konfidentzialtasuna eta duintasuna zaindu behar ditu; horretarako, prozeduraren hasieran, pertsona kaltetuei zenbakizko kodeak esleituko zaizkie; gainera,

biktimaren behar besteko babesa emango du, haren segurtasunari eta osasunari dago-kienez, eta esku hartuko du ustezko jazarpen-egoerak bere horretan jarraitzen ez uzteko horretarako beharrezkoak diren kautelazko neurriak ezarritz.

Egoera horretatik erator daitezkeen ondorio fisikoak eta psikologikoak kontuan hartuta, ustez jazarria izan denaren lan-egoerak bereziki aztertu beharko dira.

1. Norbaitengandik portaera desagokia jaso duela uste izanez gero, arau-hausleari berehala jakinarazi behar dio bere jarrera iraingarria izan dela eta ezin duela bide horretatik jarraitu. Jakinarazpen zuzen hori ez bada eraginkorra edo ez bada praktikoa egoera horretan, portaera horren berri eman behar dio Giza Baliabideen edo Berdintasun Batzordearen arduradunari. Era berean, Biobideko beste langile bat protokolo hau urratzen duen egoeraren baten mende dagoela uste izateko arrazoiak baditu, edo bere burua egoera horretan ikusi badu, bere lan-zentroko Giza Baliabideen edo Berdintasun Batzordearen arduradunari jakinarazi beharko dio.

2. Ahozko zein idatzizko salaketa baten bidez jarriko da abian prozedura, ahozkoa bada idatziz berretsi beharko bada ere, langile batek bere burua agiri honetan deskribatutako egoeretako batean dagoela uste duela edo beste langileren bat horrelako egoera batean dagoela adieraziz. Salaketan ustezko jazarlearen identifikazioa agertuko da, ustez jazarpena jaso duenarena, eta salaketaren oinarria diren gertakizunen azalpen ahalik zehatzena, bai eta lekukoak izan daitezkeen identifikazioak ere.

Prozedura errazteko, inprimaki bat diseinatu da: «I. eranskina» (sortzeko dago). Bete ondoren, Giza Baliabideen zuzendariari edo Berdintasun Batzordeko edozein kideri igorri behar zaio.

3. Salaketa jaso eta izapidetu ondoren, Berdintasun Batzordeak informazio-espediente bat zabalduko du, eta instruktore bat izendatuko du.

4. Espedientearen xedea gertatutakoa egiaztatzea izango da eta ez du 15 lanegunetik gora iraungo, idatzia jasotzen den egunaren biharamunetik kontatzen hasita, ikerketak epe luzeagoa eskatzen ez badu behintzat.

5. Gertatutakoa sinesgarria den eta/edo salatutakoaren larritasuna aztertuko dira, eta nolabaiteko jazarpen-maila dagoela ulertzen bada, salatzaileari dei egingo zaio, elkarriketa batean salatutakoari buruzko deklarazioa egin dezan.

6. Salatutakoaren larritasunaren arabera, instruktoreak ikerketa-espediente bat zabaltzea erabakiko du edo kanpoko instruktore bat izendatuko du, eta Giza Baliabideen zuzendariari badaezpadako neurriak hartzeko proposa diezaiokie.

7. Instrukzio-aldian kaltetu eta lekuko guztien entzunaldi-tramiteak egingo dira, bai eta beharrezko izapide guztiak ere. Lekukoen eta jarduneko esku-hartzeak erabat isilpekoak izango dira. Entzunaldi-tramite hori ustezko jazarlearekin elkarriketa pribatu bat izango da, gutxienez, haren aurkako salaketaz bere burua babesteko aukera izan dezan.

8. Instrukzioko saio guztien amaieran bileraren akta jasoko da, eta bertan izandako guztiek sinatuko dute (instruktoreak, salatzaileek, salatuak, lekukoek edo/eta bertaratuak).

9. Berehala eta zehatzasunez ikertuko da portaera desagoki bati buruzko edozein kexa edo txosten. Kexak eta adierazpenak erabat isilpean tratatuko dira, ikertzeko eta neurriak hartzeko beharrezkoekin koherente izanik, pertsonen intimitatean eta ohorean eragin zuzena izan dezakeela kontuan hartuta.

10. Instrukzioa amaitu ondoren, 5 laneguneko epean, instruktoreak txostena eman- go du, eta bertan azalduko da gertatutakoa, gertatutakoaren balorazioa eta, hala bada- gokia, zuzentzeko neurriak, bai eta zigorrak ere, behar izanez gero.

11. Dena den, instruktoreak proposatutako diziplinazko neurriak Zuzendaritza Oro- korrak ezarriko ditu.

12. Hartutako ebazpena salatzaileari eta salatuari jakinaraziko zaie.

13. Biobideren baitan jazarpenen bat gerta izan daitekeenaren salaketa baten au- rrean, Giza Baliabideen Atalak eta Berdintasun Batzordeak, jazarpena prebenitzeko po- litikaren esparruaren barruan, jarraipena koordinatuko dute, iraganean jazarpen-egoera horiek zer egoeratan gertatu diren egiaztatzeko.

14. Edozein enplegatuk erabil ditzake aurrez deskribatutako kexa-prozedurak isilpean, errepresalien beldurrik izan gabe. Gainera, politika honek erabat debekatzen du errepresaliak hartzea fede onez kexa bat jartzen dutenen aurka edo ikerketa batean parte hartzen duen norbaiten aurka. Langile guztien erabateko lankidetzaz eskatzen da, politika honen esparruan egindako edozein ikerketatan parte hartzea eskatzen bazaie. Errepresaliei (benetakoak, mehatxu bidez adieraziak edo uste izandakoak) buruzko kexak ere Giza Baliabideen arduradunari edo lan-zentroko Berdintasun Batzordeari helarazi behar zaizkio.

15. Prozesuak irautean duen artean, Enpresak bi aldeek lanean elkarrekin bat ez egiteko neurriak jarri behar ditu, jazarriak hala eskatzen badu (txanda-aldaketa, linea-aldaketa, baimen posiblea).

16. Egindako jardueren artxiboa Berdintasun Batzordeak zainduko du.

17. Azkenik, langile guztiek dute errugabetasun-presuntzioa, bai eta ohore- eta irudi-eskubidea ere, eta beraz, ez dira inolaz onartuko beste langileren bat kaltetzeko asmoz egindako gezurrezko salaketak. Gezurrezko salaketa bat edo gezurrezko testigantza bat izan dela frogatuko balitz, beharrezko diziplina-neurriak hartuko lirateke, kaltetuak gezurrezko salatzailearen jokabidearen ondorioz egin ditzakeen jardueri kalterik egin gabe.

EFLA
EUSKAL SINDIKATUA

**BIOBIDE AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, S.A.U., ENPRESAREN LAN-POLTSA
ERREGELAMENDU ARAUTZAILEA**

Sarrera

Langileak kontratatzea Biobideren zeregina eta berea soilik izango da, betiere berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-irizpideei jarraiki, eta baita lanpostuaren profilarekiko egokitzearen arabera ere.

1. Behin-behinekoen zerrenda osatzen duten langileak eta lan-poltsaren barne-funtzionamendua:

- A) Behin-behineko langileek osatuko dute, kontratuaren modalitatea eta lanaldi mota nolakoak diren kontuan hartu gabe:
- A.1) 2014ko abenduaren 31n jadanik zerrendan zeuden langileak, baita zuzenketak egin ondoren zerrendan sartu direnak ere.
 - A.2) Dagoen zerrenda agortzen denean, zerbitzu-premiak direla-eta edo lanpostu hutsak sortzen badira enpresak kontratatu beharreko langileak. Kontratazio-dataren arabera sartuko dira langileak lan-poltsan; kontratazio-data bereko langileak baldin badaude, matrikula-zenbakia hartuko da kontuan.
 - A.3) Zerrenda hori arazoak gertatzen direnean edo egiturazkoak ez diren arazoak direla-eta erabiliko da, esaterako honelako kasuetan: aldi baterako ezintasunek eragindako bajak, oporraldiak, lanpostua gorde beharra duten eszedentziak, haurdunaldiak, amatasunak, aitatasunak, lizentziak eta baimenak, pilatutako egunak eta orduak, ordu sindikalen kredituak, prestakuntza-ikastaroak, eta abar.
- B) Funtzionamendua:
- B.1) Behin-behinekoen zerrendakoek beteko dituzte unean-unean gidari-kontratazioaren kategorian hutsik dauden plazak, egiturazko beharren arabera eta arazoak haurtako batengatik: erretiroa, erretiro partziala, borondatezko baja, ezintasun absolutu edo iraunkorra (behin betiko ebatzita), heriotza, beste lanpostu batera edo lanbide-kategoria batera aldatzea, lineak eta zerbitzuak gehitzea, eta abar.
 - B.2) Aurreko puntuko arrazoiren bat gertatzen denean, une horretan behin-behinekoen zerrendaren lehen tokian dagoen pertsonak beteko du plaza hutsa, sortu den unean enpresan alta emanda ez badago ere. Horren ondorioz, beste guztiek leku bat aurreratuko dute zerrendan. Behin-behinekoen zerrendan behin betiko baja bat gertatzen bada, lehen tokian dagoenak plaza hutsa betetzea ez den beste arrazoiren bategatik, zerrendan haren azpitik zeuden guztiek leku bat aurreratuko dute, behin betiko baja gertatu den lekura arte.
 - B.3) Plaza huts bat sortzen denean, behin-behinekoen zerrendan lehen tokian dagoen pertsona aldi baterako ezintasuneko egoeran badago edo amatasuna, aitatasuna edo beste edozein lizentzia mota edo lege ezarritako baimen hartuta badago, eta horren ondorioz enpresak data horretan ezin badio lege txanda-kontraturik egin, plaza huts hori behin-behinekoen zerrendako hurrengo pertsonak beteko du, eta kontratatu ezin izan denak zerrendaren buruan jarraituko du, hurrengo txanda-kontraturako aukera izateko.
 - B.4) Pertsona enpresan lanean ari bada, zerrendaren ordenaren arabera bezein taldean txanda-kontratu baten bidez plaza huts bat betetzea dagokionean, bere kontratuaren orde txanda-kontratu jarriko zaio. Hutsik geratutako plaza betetzeko, eskaini beharreko kontratua baino kontratu txarragoa (iraupenari eta portzentajeari dagokienez) duen zerrendako hurrengora joko da; pertsona horrek ez badu onartzen, egoera berean dagoen hurrengoari eskainiko zaio.

2. Behin-behinekoen zerrenda osatzen dutenei jakinaraztea. Kasu guztietan telefono mugikorrera edo finkora deituz jakinaraziko da, premia handia den ala ez edo presazko egoera den ala ez kontuan izan gabe. Enpresak telefono-zenbaki aktibo bat izango du xede horretarako; bertan deiak erregistratuko dira, deia egin dela egiaztatzeko eskatzen den kasuan egiaztatu ahal izateko. Telefono-zenbaki hori behin-behineko langile guztiei jakinaraziko zaie. Egiaztagiria Enplegu eta Prestakuntza Batzordeak edo interesdunaren legezko ordezkariak eskatu ahal izango du. Behin-behinekoen zerrendako pertsonekin harremanetan jartzean, kontratatzeko, bi kasu bereiziko ditugu:

- A) Presazko kasuak (aldi baterako ezintasun-egoeran ordezteak). Presazko kasu-tzat hartuko dira 24 orduko epearen barruan kontratua egitea eskatzen duten kasuak. Hitzartu beharreko behin-behineko kontratu mota eta haren iraupena ez dira telefonoz adieraziko. Dagokion pertsonari telefonoz deituko zaio. Behar den pertsonarekin harremanetan jartzea ez bada lortzen, telefono mugikorrera nahiz telefono finkora dei egin ondoren, bigarren saiakera bat egingo da hamabost minutu geroago. Dagokion pertsonak deiari erantzuten ez badio, zerrendako hurrengo pertsonarengana joko da, eta modu berean egingo dira deiak.
- B) Presazkoak ez diren kasuak. Aurreko kasuan aurreikusi gabekoak dira presazkoak ez direnak. Telefono bidez jakinaraziko da, ezarritako metodoari jarraituz, baina kasu honetan dagokion pertsonari gutxienez 2 aldiz egingo zaio telefono-deia 4 orduko epean, eta erantzunik ez badago behin-behinekoen zerrendako hurrengo pertsonari deituko zaio. 100 berezien taldean plaza huts bat bete behar denean, txanda-kontratuaren bidez, aurreko paragrafoan adierazitako moduan jardungo da, baina prozedura hiru lanegunetan errepikatuko da, eta aldi hori izango da baiezko erantzuna emateko gehienezko epea.

Dagokion pertsonak erantzuten ez badu edo erantzuna ezezkoa bada:

- 1) Plaza huts bat bete behar den kasuan, zerrendaren arabera dagokion pertsonarekin ezin bada harremanetan jarri enpresa edo pertsona horren erantzuna ezezkoa bada, zerrendaren ordenaren arabera baiezko erantzuna eman duenak hartuko du plaza.
- 2) Aipatutako egoeran dagoen pertsonak (enpresak harremanetan jartzea lortu ez duena edo ezezko erantzuna eman duena), 10 eguneko epea izango du, deiak egin ondoren, justifikatzeko. Horrela egiten badu, ez du behin-behineko zerrendan dagokion postua galduko, eta hurrengo kontraturako, lehenengo berari deitu beharko diote. Justifikaziorik ez badu aurkezten, zerrendako azken postura igaroko da berehala; honako hauek izango dira justifikazioak:
 - a) Ordezkaritza-kargu politiko baterako aukeratzea.
 - b) Ezkontzen bada edo beste modu bateko bateratze bat egiten badu (familia-liburua edo izatezko bikotearen agiria aurkeztuz) hautagaiak gehienez egutegiko 20 egunez kanpoan egoteko aukera izango du.
 - c) Aldi baterako ezintasun egoeran baldin badago; Gizarte Segurantzaren dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko du.
 - d) Langilea erditu aurreko 10 asteko aldi edo erditu ondoko 17 asteko aldi baldin badago (erditze anitzen kasuan, 19 asteko aldia).
 - e) Adopzio-kasuetan trataera bera aplikatuko da eta uko egiteko arrazoi justifikatua izango da.
 - f) Bigarren mailarainoko ezkontza-ahaidetasun edo odol-ahaidetasunezko ahaideen heriotzaren kasuan, gehienez 5 egun. Justifikazio horiek ordezkari sindikalari jakinaraziko zaizkio.
 - g) Beste enpresa batean lanean aritzea izan daiteke justifikatutako arrazoia, baina behin soilik. Kasu horretan dagoen pertsonak bigarren aldiz kontratu bati uko egiten badio, zerrendaren azken postura igaroko da.
 - h) Askatasun gabetuta egotea.

3. Zerrendaren eta lan-poltsaren kontrola. Unean-unean behin-behinekoen zerrenda nortzuk osatzen duten kontrolatzea nahiz barne- eta kanpo-funtzionamendua eta gerta daitezkeen salbuespenezko kasuak Enplegu eta Prestakuntza Batzordearen lana izango da. Erreklamazioak gertatzen badira, batzorde honek kasu bakoitza aztertu eta bidezko erabakiak hartuko ditu, betiere ezarritakoa kontra egin gabe. Enplegu eta Prestakuntza Batzordea arduratuko da behin-behinekoen funtzionamendu egokiaren jarraipena egiteaz.



**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

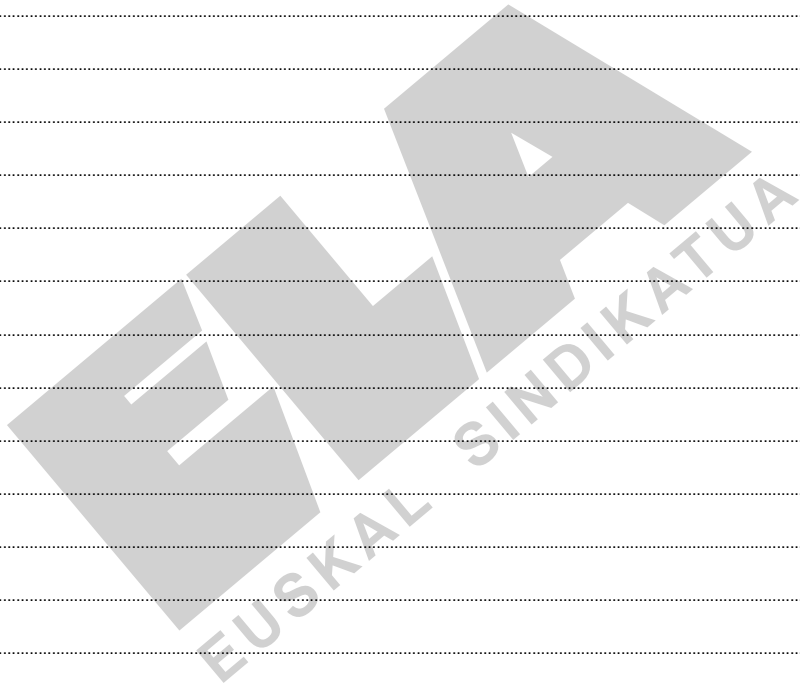
Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

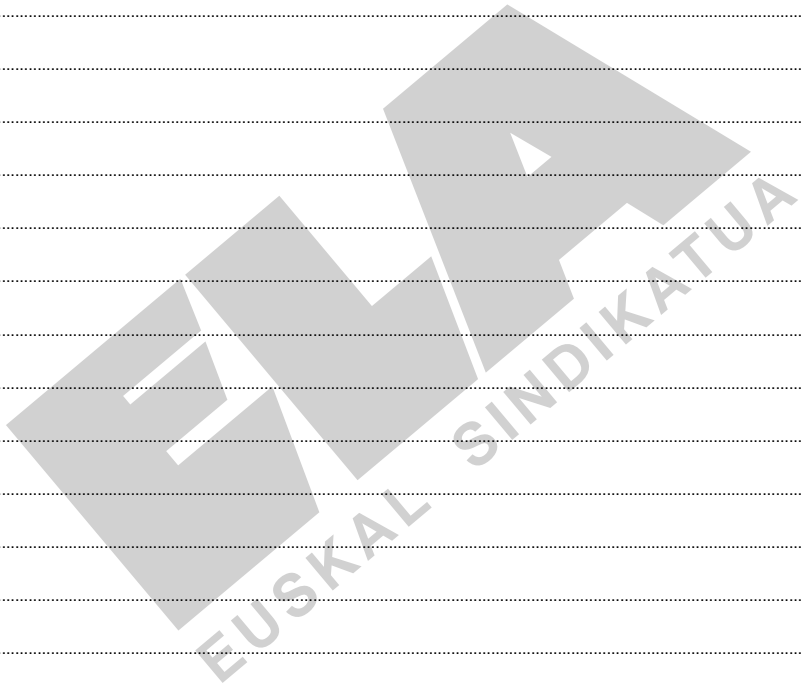
4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

OHARRAK:



OHARRAK:



Izena: **NAN/EIZ:**
Nombre DNI/NIE

1. abizena: **Emakumezkoa**
1º apellido Mujer

2. abizena: **Gizonezkoa**
2º apellido Hombre

Helbidea:
Dirección

Herria: **Posta kodea:**
Localidad CP

Herrialdea:
Provincia

Jaioteguna:
Fecha de nacimiento

Jaiotze herrialdea:
Lugar de nacimiento

Telefonoa: **Mugikorra:**
Teléfono Móvil

E-posta:
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa:
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (banku kontua): /
Nº IBAN (cuenta bancaria):

Lantokia:
Empresa

Enpresaren G.S. ko zenbakia:
Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea:
Domicilio

Herria:
Localidad

Lanbidea:
Profesión

Kategoria:
Categoría

Lan-hitzarmena:
Convenio

Sindikatuak betetzeko
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable



DATU PERTSONALEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIO-POLITIKA / POLÍTICA INFORMATIVA EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ELA-EUSKAL SINDIKATUAK jakinarazten dizu datu pertsonalak afiliazio-eskaria kudeatzeko eta afiliatuarekin harremana izateko tratatzen direla, oinarritzat hartuta sindikatu bateko uneko edo izandako kideen datu-tratamendua, DBAOaren 9.2.d) artikulua araber. Zure datuak ez zaizkio beste inori emango, bi kasutan salbu: betebeharrak legal baten ondorioz edota errenta aitortzen sindikatuari ordaindutako kuoten kenketa fiskala kudeatu ahal izateko, DBAOaren 9.1 artikulua baita. Zure datu pertsonalen tratamenduaren inguruko eskubideak gauzatzeko eskaria bidal dezakezu honako helbidera: **dbo@ela.eus**. Datuen tratamenduari buruzko informazio gehiago duzu **www.ela.eus** webguneari pribatutasun atarian.

ELA-EUSKAL SINDIKATUA le informa de que los datos personales son tratados para gestionar la solicitud de afiliación y mantener una relación con la persona afiliada, basado en el tratamiento de datos referido a miembros actuales o antiguos de una organización sindical, en base al art. 9.2.d) RGPD. Sus datos no serán comunicados a terceros salvo en cumplimiento de una obligación legal o con su consentimiento para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta de las cuotas satisfechas al sindicato, en base al art 9.1 RGPD. Puede ejercer los derechos vinculados al tratamiento de sus datos personales enviando su petición a **dbo@ela.eus**. Tiene a su disposición información adicional sobre este tratamiento de los datos en el portal de privacidad del sitio **www.ela.eus**

- Pribatutasun politika** irakurri eta ulertzen dut.
He leído y comprendo la **política de privacidad**.

ELAk nire datu pertsonalak Foru Ogasunari helaraztea, Errenta aitortzen ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin ahal izateko:

Que mis datos personales sean comunicados por ELA a la Hacienda Foral para posibilitar la deducción fiscal de las cuotas satisfechas al sindicato en la declaración de la Renta:

BAIMENTZEN DUT
AUTORIZO

EZ DUT BAIMENTZEN
NO AUTORIZO

HELBIDERATZEA / DOMICILIACIÓN

Helbideratzeko aginduaren eskabide-orrria sinatuz gero, batetik ELAri baimena emango diozu bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidal diezazkion, eta bestetik, finantza erakundeari, ELAren jarraibideen arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontuan hartuta, eskubidea duzu finantza-erakundeak itzulketa egin diezazun berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT
AUTORIZO

EZ DUT BAIMENTZEN
NO AUTORIZO

Izen abizenak
Nombre y apellidos

NAN:
DNI:

SINADURA
FIRMA

DATA:
FECHA:

