EUSKADIKO UDALEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS

Espediente zk.: 52/2024

UDALHITZen NEGOZIAZIO PROZESUAREN ARAUDIA EGOKITZEKO ETA AHOLKULARITZA EMATEKO ZERBITZUA KONTRATATZEKO BALDINTZA TEKNIKOEN AGIRIA - EUDEL

I SARRERA ETA PLANTEAMENDU OROKORRAK

1.- Euskadiko Toki eta Foru Administrazioko Langileen Enplegu Baldintzen Akordioek (EUFALEBA) eta, ondoren, UDALHITZek, 2006ko martxotik aurrera, 30 urte baino gehiago iraun du Euskadiko toki erakundeentzako lan-harremanen esparru sektorialean. Azken urteotan, eta bereziki COVIDaren pandemiak eragindako egoeratik, tokiko sektore publikoa funtsezkoa dela frogatu da euskal herritarren bizi-kalitatea eta ongizatea bermatzeko. Eta lan-harremanen esparruak toki-erakundeen zerbitzura dauden langileen lan-baldintzak egonkortzea eta bermatzea ahalbidetu badu ere, eta toki-erakundeen eta erakunde sindikal nagusien arteko topagunea izan bada ere, udal langileen ordezkari gisa jardunez, bai funtzionarioen aldetik, bai lan-kontratuko langileen aldetik, egia da sinatutako azken akordiotik igarotako denborak UDALHITZetik azken urteotan sortutako lan-esparru juridikotik pixkanaka urruntzea ekarri duela.

2.- Esperientzia horretatik eta aurreko akordioak sinatu zituzten erakundeetako ordezkariek partekatutako ezagutza eta balio horietatik abiatuta, euskal toki-erakundeetan lan-harremanen esparru berri baterako negoziazioak irekitzea proposatu diete gaur sindikatuetako ordezkariei: esparru berri bat, metatutako esperientziatik aurrera jauzi bat egiteko eta errealitate berriari eta erronka berriei aurre egiteko aukera emango duena; eta sindikatuetako ordezkariek negoziazio horietan planteatuko dituzten aldarrikapenei erantzuna ematea. Horrenbestez, kontratazio-pleguen proposamen tekniko hau egin da.

3.- Azken urteetan zehar, garrantzia handiko berrikuntza teknologiko eta metodologiko batzuk hasi dira sartzen gure erakundeen lan-sistemetan: besteak beste, komunikazio-kanal berriak (Zoom, Teams, etab.), hala nola telefonia mugikorra orokortzea eta urruneko aplikazioak, zerbitzua emateko modalitate berriak edo kudeaketaren kalitatearen ikuspegi berriak ahalbidetu dituztenak. Era berean, aurrerapen garrantzitsuak gertatzen ari dira giza baliabideen prestakuntza teknikoan eta profesionalean, eta erakundeen

aurrerapena herritarrei zerbitzuak emateko eskakizun berriei erantzuteko (arreta telematikoa, aurrez aurrekoa ez den izapidetzea, bideokonferentziak); edo komunikazioen erlazioari dagokionez, administrazioak sartzen dira zerbitzu elkarreragileen bidez. Berrikuntza eta modernizazio-eskakizun garrantzitsuen testuinguru horretan kokatzen da lan-harremanen esparru berrirako proposamen hau.

4.- Ezinbesteko eskakizuna da EUDELek UDALHITZ berria negoziatzeko oinarri gisa proposatzen duen lan-harremanen esparru berria azken aldian sortutako legeriara egokitzen dela bermatzea, sektorearen eta tokiko sektorearen izaera publiko eta instituzionalari eta gure gizartea txertatzen den esparru juridiko, autonomiko, estatal eta europarrak ezartzen digun zorroztasun handiari dagokionez. Hori errealitate argia da, eta une oro izan behar du nagusi esparru arautzaile berria eraikitzeko prozesuan, eta bi aldeek hartu beharko lukete konpromiso hori.

5.- Proposatzen den lan-harremanen sistema berriaren lehen ardatza Euskal Autonomia Erkidegoko Tokiko Funtzionarioen Lan Baldintzak Arautzeko Ituna da; itun hori eraginpeko erakunde guztiei bidaliko litzaieke, beren burua antolatzeko gaitasunaren esparruan aplika dezaten.

6.- Sistema berriaren bigarren ardatza EAEko toki-erakundeetako eta bertako enpresa eta erakunde autonomoetako lan-kontratuko langileentzako hitzarmen kolektibo sektoriala da. Hitzarmen berri hori formalki homologatua eta legeztatua izango litzateke, eta sektoreko lan-harremanen oinarrizko araua izango litzateke.

7.- Toki-erakundeen lan-harremanen sistemako bi piezen artean legez ahalik eta homogeneotasunik handiena ziurtatzeko, erakunde-ordezkaritzak sindikatu-ordezkaritzari proposatzen dio Ituna eta Hitzarmena batera negoziatzea, bi Negoziazio Mahairen bidez, aldi berean mahai fisiko berean bilkurak egiteko, eta bi dokumentuak batera eta aldi berean sinatzea.

8.- Dokumentu honen planteamenduetatik abiatuta, erakundeen ordezkaritzak konpromisoa hartzen du negoziazio-egoera bietan akordioa ahalik eta borondate onenarekin eta negoziatzeko prest bilatzeko. Era berean, konpromisoa hartzen du ordezkatutako erakundeen kohesioa eta adostasuna eraikitzeko eta mantentzeko, betiere toki-autonomiarekiko errespetuaren printzipioaren arabera; nolanahi ere, eta akordioa lortzea ezinezkoa balitz, erakundeen ordezkaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko Toki Erakundeetarako Lan Harremanen Esparruaren proposamena egingo luke.

1. KONTRATUAREN XEDEA

Helburu nagusia laguntza teknikoko zerbitzua ematea da, 3 lurralde historikoetako toki-erakundeetako lan-kontratuko langileei eta funtzionarioei aplikatu beharreko lan-baldintzak berritzearen esparruan. EUDELek, euskal udalen ordezkari gisa, negoziazio-prozesu bat egin nahi du erakunde horietako langileen ordezkari sindikalekin, euskal toki-erakundeetan lan-harremanetarako esparru berri bat ezartzeko. Zehazki, enpresa esleipendunak 2 fasetan garatuko lituzkeen lanak eta aholkularitza eta laguntza teknikoa aurreikusten dira:

1. FASEA) Diagnostikoa eta hasierako egoeraren definizioa eta egungo UDALHITZen egokitzapena aplikazio-esparru juridikoan gertatutako aldaketetara, arreta berezia jarriz honako hauetan jasotako neurriei:

- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina eta ondorengo aldaketak onartzen dituena.
- 10/2021 Legea, uztailaren 9koa, urrutiko lanari buruzkoa.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.
- Baita Familien Legea onartu ondoren jaso daitezkeenak ere. 5/2023 LED, ekainaren 28koa.
- 6/2023 Legegintzako Errege Dekretua, erresilientziari buruzkoa, bereziki analisiari buruzkoa, 6. xedapen iragankorrari dagokionez.
- Eta toki-administrazioaren esparruan aplikatzekoak izan daitezkeen gainerako oinarrizko arauak.

Fase honekin amaitzeko, UDALHITZ berriaren dokumentazio osoa idatziko da, eta bertan sartuko dira funtsezko araudia aplikatuz nahitaez jaso behar diren aldaketak. Fase hau amaitzeko epea 2 hilabetekoa izango da, kontratua sinatzen denetik kontatzen hasita. Dokumentu honen xedea zirriborro bat edukitzea da, 2. fasean deskribatutako azterlanaren xede izan daitezkeen neurriak eta araudian jasotako neurriak integratzeko, baldin eta sindikatuekin negoziatu eta adostu behar badira azken testuan txertatzeko.

Lehen fase horrekin batera, EAEko Toki Administrazioaren eremuko erakundeetan lortutako akordioei buruzko azterketa bat egiteko eskatuko litzaioke udaleko aditu teknikoen taldeari, hain zuzen ere, azkenaldian beren lan-harremanen esparruan, beren gehiengo sindikalekin akordioak eguneratzea lortu dituztenei buruzkoak. Aztertu beharreko akordioak ordezkaritza instituzionalak izendatzen dituen udaletan egindakoak izango dira, eta bereziki azpimarratuko dituzte arlo hauetako hobekuntzak: lanaldia, baimenak, kontziliazioa, prestakuntza, berdintasuna, euskalduntzea, adinaren araberako lanaldi-murrizketa, produktibitatea, karrera profesionala, telelana, etab.

Fase hori hasi eta 2 hilabeteko epean garatuko da, eta, aldi berean, kontratatutako idazkaritza teknikoak egungo UDALHITZ egokitzeko lana egingo du. Era berean, baliagarria izango da erakundeen ordezkaritzak lehen hurbilketa bat izan dezan erakunde batzuetan duela gutxi negoziatutako neurriei buruz eta ordezkaritza sindikalak planteatutako aldarrikapen batzuk ezagutu ditzan.

Fase honetan, idazkaritza teknikoak hainbat bilera koordinatu eta egingo ditu aditu-taldearekin –udal aholkularitzako talde teknikoa (udalen Giza Baliabideen arduradunak + Idazkariak)–, EUDELen zerbitzu teknikoek proposatuta eta Elkartearen Batzorde Politikoak baliozkotuta, erakundeetan lortu diren akordioak kontrastatzeko eta 2. fasean negoziatzeko proposamen posible batzuk definitzeko.

2. FASEA) Ordezkaritza sindikalarekin negoziatzeko prozesuan aholkularitza eta laguntza ematea, akordioak osorik idaztea lortu arte. Nolanahi ere, 2. fase hau amaitzeko, erregulazio oso berri bat idatziko da, sindikatuetako ordezkariek sinatu ahal izango dutena eta erakundeek hartu beharreko erabaki gisa udal guztien esku jarriko dena.

Nolanahi ere, bigarren fase honetan, gutxienez lan hauek egin beharko dira:

- Negoziazioari eta haren edukiari buruzko ebaluazio-, gogoeta-, eztabaida- eta erabaki-prozesuetarako laguntza teknikoa, negoziazio-batzorde instituzionalaren aldetik: ordezkaritza instituzionalak eskatzen duen neurrian, negoziazio-prozesuaren edukiei eta moduei buruzko aholkularitza ematea, baita haren osagarri diren informazio- eta komunikazio-jarduerei buruzkoa ere.

- Negoziazio-mahaia formalki eratzeko laguntza teknikoa, behar bezala osatzeko behar den lege-aholkularitza juridikoarekin.

- Aholkulariak negoziazio-saioetara bertaratzea aholkulari gisa, bilkuretan aholkularitza ematea erakundeei, eta mahaian esku hartzea, alderdi instituzionalaren jarrerak teknikoki defendatuz. Ordezkaritza instituzionalak eskatzen duen neurrian eta bere jarrerak defendatuz.

- Negoziazio-prozesuko saioen aktak idazten laguntzea.

- Ordezkaritza sindikalak planteatutakoei erantzuteko negoziazio-batzorde instituzionalerako proposamenei zuzenketa transakzionalak egitea. Ordezkaritza instituzionalak eskatzen duen neurrian eta haren jarraibideei jarraituz.

- Behin betiko testua eta beharrezkoak diren testu partzialak idaztea.

- Argitalpenari eta erregistroari buruzko prozesuetan idaztea eta aholkuak ematea, baita udalek akordioa onartzeko osoko bilkuren erabakien proposamenetan ere.

- Negoziazio-batzordearen informazio-, komunikazio-, sentsibilizazio- eta negoziazio-prozesuetarako aholkularitza eta laguntza teknikoa, negoziazio-prozesuaren ingurune esanguratsuekin: udalak, alderdi politikoak, eragindako funtzionarioak eta langileak, komunikabideak eta iritzi publikoa. Ordezkaritza instituzionalak eskatzen duen neurrian eta haren jarraibideei jarraituz.

- Prozesua amaitzean, teknikari aholkulariek 3 jardunaldi informatibo edo webinar egingo dituzte hiru lurralde historikoetan, akordioaren edukia eta adostutako aldaketak arduradun politikoei eta udaleko teknikariei azaltzeko.

2. AURREKARIAK (TESTUINGURUA)

Laguntza teknikoko zerbitzua kontratatzeko proposamen hau UDALHITZ eguneratzeko beharretik sortu da, azken akordioa sinatu zenetik udalek lan-harremanen esparru berri bat eskatu zuten arte igarotako denbora dela-eta, langileen ordezkarien eskaerei erantzuteko.

Eudelek honako helburu hauek ditu:

- Elkartutako udalerrien interes orokorrak erakunde publikoen, gizarte-eragileen eta euskal gizartearen aurrean batera defendatzea eta ordezkatzea.

Eta helburu horiek betetzeko, EUDELek:

- Prestakuntza-, aholkularitza- eta laguntza-zerbitzuak izango dira, bai kargu politikoentzat, bai udalen langileentzat.

Jarraian, 2008-2024 aldiko negoziazio kolektiboaren arloko alderdi garrantzitsuenak zehazten dira, 7 epigrafetan banatuta, etapa bakoitzeko gertakari garrantzitsuenen arabera:

- A) 2008-2010: UDALHITZ 2008-2010 AKORDIOA, EUDELek eta ELA, CCOO eta UGT sindikatuek SINATUA. LABek SINADURARIK EZ.

Gaur egun indarrean dagoen akordioa da, hitzarmenak berak jasotzen duen aurreraeragin-klausulari eta luzapen automatikoari esker; zehazki, 4.2 artikuluan jasotzen da. 2008/12/02ko EHAAn argitaratutako testua.

Atxikimendu zabala: 192 Udal atxikiak.

Oharra: Udalen erreferentziazko testua izaten jarraitzen duen arren, zenbait artikulutan zaharkituta dago. Hobekuntza horietako batzuk EUDELek iradoki ditu Gomendio eta Zirkularren bidez, eta aldian-aldian udaletara bidali dira. Komeni da aipatzea udal askok, urte hauetan zehar, hobekuntzak egin dituztela, 2018an egindako diagnostikoan egiaztatu zen bezala.

- B) 2010-2011-2012: ESTATUKO ARAUDITIK ERATORRITAKO DOIKUNTZAK

  Zor publiko handiaren ondoriozko krisi ekonomikoaren urterik gogorrenak izan ziren, aldaketa garrantzitsuen garaia izan zelako, errege-dekretuen bidez.

  - EUDELek urte hauetan izan duen posizionamendua gainerako euskal erakundeekin batera antolatu da, eta bitarteko irtenbide bat sustatu da, 8/2010 LEDaren eta ondorengo 20/2011 eta 20/2012 LEDen literaltasuna baino murrizketa txikiagoak dakartzaten interpretazio posibilistekin, baina, hala ere, akordio sindikala lortzen ez dutenak. Horren ondorioz, galdu egiten da EUDELen ordainsari-taulen erreferentzia, eta gure Elkarteak sustatutako murrizketak berariazko gomendio bihurtzen dira.

  - Ordainsariei dagokienez, dekretuek %5eko murrizketak aurreikusten zituzten (EUDELen proposamena txikiagoa da: oro har, %0,96tik %4ra bitarte mugitzen diren murrizketak dira), zorpetze publikoa onbideratzeko beste neurri batzuekin batera, hala nola aparteko ordainsariak kentzea, pentsio-planetarako ekarpenak debekatzea, norberaren aukerako egunetan murrizketak egitea, antzinatasunagatiko egunak, lanaldia luzatzea, aldi baterako ezintasun-kasuetarako osagarriak, bajak ez estaltzea, ordu sindikalak murriztea, etab.

- C) 2013-2015: SOLDATARI EUSTEKO URTEAK

- Urte horietako guztietako Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean ordainsarien eguneraketarik eza jaso zen, eta agerian geratu zen Estatuan kontrol handiagoa zegoela hori betetzeko, idazkarien eta kontu-hartzaileen bidez, batez ere Toki Administrazioaren Arrazionalizazioari eta Iraunkortasunari buruzko Legearen eta beste fiskalizazio-neurri batzuen bidez (ez zorpetzea, gastu-araua, birjartze-tasak, etab.).

- D) 2016-2017: MALGUTU EGIN DIRA ESTATU MAILAKO MURRIZKETAK; LEHEN URTE HORIETAN, ESTATUKO AURREKONTU OROKORREN LEGEAN ORDAINSARIEN %1eko IGOERA MUGATUAK AHALBIDETZEN DITU

  - Estatu mailan kontrolak eta fiskalizazioak bere horretan jarraitzen dute, baina Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen arabera, ordainsari-igoerak %1etik beherakoak izan daitezke.

  - Estatuaren kontrol gogorraren eta mugen nolabaiteko erlaxazioa atzematen den agertoki berria aprobetxatuz, EUDELek sindikatuekiko negoziazioei ekin die berriro, eta 2016-12-01ean sindikatuen eskaera batzuk jasotzen dituen plataforma bat aurkeztera iritsi da, batez ere murrizketak eta kontziliazioaren arloko neurri batzuk berreskuratuz. Ez dago akordiorik.

  - Negoziazioek jarraitzen dute, eta nabarmentzekoa da UDALHITZen betetze-mailaren diagnostikoa egitea. Sindikatuek eskatuta, egoera- edo diagnostiko-mapa bat egiten da, UDALHITZ Akordioaren betetze-maila egiaztatzeko. Azterlan oso zehatza da, eta bertan egiaztatzen da udal askok dagoeneko konpondu dutela murrizketen egoera, eta oztopo nagusia behin-behinekotasun handia dela.

  - Negoziazioaren barruan, eta sindikatuek eskatuta, EUDELek Zirkularrak bidali dizkie udalei, eta, horietan, UDALHITZ 2008-2010 osorik betetzeko deia egin die, edo, bestela esanda, 2010-2015 urteetan ezarritako murrizketak indargabetzeko neurriak har daitezen sustatzea.

  - EUDELek, halaber, Udalei Zirkularrak bidali dizkie, eta horietan gomendatzen du Udal bakoitzean Jarraipen Mahaiak eratzea, 2008-2010

UDALHITZ bete ahal izateko. 53 udal inguruk erantzun diote EUDELi ireki dituztela edo ireki egingo dituztela.

- 2018an, eta EUDELek sindikatuek eskatutako bi eskakizun formalak bete ondoren (egoeraren diagnostikoa egitea + udalei UDALHITZa betetzeko gomendioa ematea, horretarako udal bakoitzean jarraipen-mahaiak aktibatuz), negoziazio-egutegi bat aktibatu zen EUDELen Mahai Orokorrean, eta bilera ugari egin ziren sindikatuekin. Aurrerapenak lortu diren arren, plataformak eztabaidatu dira, eta EUDELek proposamenen aurka egin du. Sindikatuen eskaera asko onartu dira, baina sindikatuekiko negoziazioa ez da ona (2018/03/28ko Greba Orokorra)

- E) 2018-2019-2020: AGERTOKI BERRIA SINDIKATUEKIN ESTATUKO AKORDIO BAT SINATUTA

Hainbat urtez murrizketak eta izozteak izan ondoren, estatuko panorama aldatu egin da, eta akordio batera iritsi dira Ogasun Ministerioa eta CSIF, CCOO eta UGT sindikatuak (enplegu publikoa eta lan-baldintzak hobetzeko 2018/03/22ko Ebazpena). Akordio horren arabera, ordainsarien igoera hauek jaso dira: 2018: %2; 2019: %2,50; 2020: %2.

Era berean, 2010-2012 aldian ezarritako murrizketak lasaitu egin dira akordio horretan, eta pixkanaka itzultzeko aukera eman da (norberaren gauzetarako egunak, antzinatasunagatiko egunak, bajak, aparteko ordainsariak, pentsio-planak), baita kontziliazioaren arloko hobekuntzak ere.

Aldi baterakotasuna geldiarazteko eta enplegua sortzeko neurriak ere jasotzen dira.

- F) 2021a trantsizio-urtea da (COVIDa), baina %0,9ko ordainsari-igoera aurreikusten da.

- G) 2022-2024: BI MUGARRI GARRANTZITSU: EGONKORTASUN PROZESUEN HASIERA ETA HIRU URTERAKO ESTATUKO AKORDIO BERRIA

  - PROZEDURAK EGONKORTZEKO PROZESUEN HASIERA. PROZESU HORIETAN, EUDELEK, FORU ALDUNDIEKIN

LANKIDETZAN, OINARRI EREDUAK ETA KUDEAKETA GOMENDIOA DISEINATZEN DITU, ERABAT GAUZATZEKO.

Udaletan dagoen behin-behinekotasun handia geldiarazteaz gain, EUDELek Oinarrien Eredua egiteko duen zeregina eta, ondoren, udal bakoitzak bere beharren arabera egokitzeko duen aukera oso ondo baloratu da, eta negoziazio-mahaiaren bideari berriro ekiteko balio izan du; izan ere, bilera ugari egin dira EUDELen negoziazio-mahaietan oso aktiboki parte hartzen duten gizarte-eragileekin, baita erakunde bakoitzean dituzten errepliketan ere.

- ESTATUKO AKORDIOA SINDIKATUEKIN

Aurreko akordioaren antzeko eskema bati jarraituz, CCOO eta UGT sindikatuek (CSIF alboratu egin da, KPIren datuen arabera erosteko ahalmenaren galera handia dela argudiatuz) hiru urterako akordioa adostu dute Ministerioarekin, XXI. mendeko Administrazio baterako Esparru Akordioa argitaratzen duen 2022/11/14ko Ebazpenaren bidez, honako ordainsari-igoera hauekin:

- 2022: %3,5; (zati bat 2022ko urtarrilean ordaindu zen, Estatuko Aurrekontu Orokorren Legea 2022ren kargura)
- 2023: %3 (2,5+0,5) 2024ko otsailaren 8ko BOEn argitaratutako %0,5eko ordainsari-igoera osagarriaz gain, 2023ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginarekin. Azken hazkundea %3,5ekoa izan da.
- 2024: %2 (eta, hala badagokio, %0,5eko gehigarria, 2022-2024 aldiko KPIaren datu makroekonomikoek aldi horretan adostutako igoerak gainditzeari lotuta).

3. LAN EREMUA. PARTE HARTZAILEAK

Zerbitzua EUDELeko Batzorde Betearazleari emango zaio, eta, hala badagokio, egokitzat jotzen duen Negoziazio eta Ordezkaritza Batzordeari eskuordetu ahal izango dio, hargatik eragotzi gabe enpresa aholkulariari lanen edozein unetan informazioa biltzea. Negoziazio Batzordeak erakundeen ustez beharrezkoak diren ordezkoak izango ditu. Era berean, udal adituen batzorde tekniko baten laguntza izango da. Batzorde hori Langileen Buruzagitzek eta Udaletako Giza Baliabideetako arduradunek osatuko dute, negoziazio-prozesua testatzen

joateko eta negoziatu beharreko proposamenak eta haien akordioak alderatzeko. Prozesuan, Batzorde Betearazleak eginkizun horretarako izendatzen dituen EUDELeko teknikariei laguntza eta koordinazioa emango zaie.

4. EMAN BEHARREKO ZERBITZUAK

Laguntza teknikoko zerbitzu bat abian jartzea, Euskal Autonomia Erkidegoko toki-erakundeentzat eta haien mendeko organismo eta sozietateentzat lan-harremanen esparru berria ezartzeko beharrezkoak diren akordio-ereduak idazteko eta aholkularitza emateko. Era berean, eskatzen zaizkion bileretan elkarteko organo politikoetara joateaz eta ordezkaritza sindikalak planteatutako alternatibak lantzeaz arduratuko da.

5. ENPRESA ESLEIPENDUNAREN BETEBEHARRAK

- Agiri tekniko honetan deskribatutako eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren zeregin guztiak garatzea. Era berean, Eudeli laguntza emango dio plegu tekniko honetan jasota ez egon arren haren xedearekin zerikusia izan dezaketen edo enpresa esleipendunak hobekuntza gisa proposatzen dituen beste jarduera batzuetan.
- Hedapen-dokumentu guztiak elebidunak izango dira, eta hizkera ez-sexista erabiliko dute.
- Aholkularitza-taldeko kideek Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuaren C2 edo, gutxienez, C1 akordioko euskararen ezagutza-mailaren pareko euskara-ezagutzak izango dituzte, eta zuzen eta arin hitz egin ahal izango dute hizkuntza horretan, bilera asko osorik edo neurri handi batean euskaraz egingo direlako.
- Zerbitzua emateko lekua: zerbitzua ematen duen talde teknikoak zerbitzua egin beharko du Eudelek Bilboko Ercilla kaleko 13. zenbakian dituen bulegoetan edo negoziazio-prozesurako izendatzen diren elkartearen bulegoetan.
- Aholkularitza-taldearen profila: enpresa esleipendunak zerbitzu teknikoa emateko izendatutako taldeak honako baldintza hauek bete behar ditu:

1) Eudelen zerbitzua ematen duen talde teknikoko kide batek gutxienez 20 orduko prestakuntza jaso beharko du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, edo, bestela, konpromisoa hartzen du kontratua esleitu eta urtebeteko epean prestakuntza jasotzeko.
2) Aholkularitza-taldeak gutxienez 2 kide izango ditu, zuzenbide-mailaren pareko prestakuntza dutenak.
3) Esperientzia aholkularitza eta negoziazio kolektiboko prozesuetan tokiko administrazio publikoan.
4) Esperientzia aholkularitza-, negoziazio- eta eguneratze-prozesuetan, Udalhitz funtsezko esparru juridikora eguneratzeko toki-administrazioko erakundeetan.
5) Esperientzia partaidetza-metodologietan eta talde-dinamiketan.
6) Taldea gutxienez graduko titulazioa izango duten 3 pertsonak osatuko dute (gutxienez).
7) Izaera dinamikoa, komunikatzeko eta elkarrizketarako gaitasuna.
8) Ofimatika-tresna ohikoenak erabiltzen ohitua: office-paketea eta posta elektronikoa.
9) Gidabaimena eta norberaren ibilgailua.

- Zerbitzu-kontratua sinatzen denean hasiko da zerbitzua ematen, eta 2 hilabetez luzatuko da lehen faserako.

- 2. fasean zehar, zerbitzuaren iraupena mugagabea izango da, baina gutxienez 12 eta gehienez 24 hilabete artekoa izan daiteke, sindikatuekin negoziatzeko fasea hasi ondoren.

- Enpresa esleipendunek beren informatika- eta telekomunikazio-materiala emango dute zerbitzua emateko.

- Sortzen den materiala eta informazioa dokumentatu egingo dira, eta Eudelen jabetzakoak izango dira, elkarteak zehazten dituen erabileretarako.

- EUDEL arduratuko da lor daitezkeen akordioak itzultzeaz eta argitaratzeaz, hala badagokio.

- Orduak gauzatzea eta aurrez aurreko orduak banatzea enpresa esleipenduna eta Eudel ados jarrita egingo da, elkartearen urteko lan-egutegia kontuan hartuta. Banaketa hori aldatu ahal izango da elkartearen beharren arabera.

6. ENPRESAREN BETEKIZUNAK:

Espezializazioa toki-administrazioan eta giza baliabideen kudeaketan. Halaber, funtzio publikoaren, kudeaketa publikoaren eta negoziazio kolektiboaren esparruan graduondoko prestakuntza izatea baloratuko da.

Azken 2 urteetan gutxienez 3 erakundetan egiaztatu beharko du toki-administrazioko negoziazio kolektiboan esperientzia duela.

Bilbon, 2024ko martxoaren XX (e) (a) n.