BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

1231

EBAZPENA, 2013ko otsailaren 6koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko zuzendariarena, LSB-USO Euskadiren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena (hitzarmen-kodea: 86100081012013).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariek REGCONean 2012ko abenduaren 27an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2013ko urtarrilaren 18an Negoziazio-batzordeari eskatu zitzaion akatsa zuzentzea, eta eskaera 2013ko urtarrilaren 23an REGCONean bete zen, hitzarmen kolektiboaren testuari 29. eta 30. artikuluak gehituz.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuaren 90.2 artikuluak martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilean (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan-agintaritza honi dagokio, hala xedatuta baitago martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuaren 17.h artikuluan -Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena (2011-03-25eko EHAA)-, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-04-02ko EHAA), urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-06-12ko BOE) -hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89., eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horri jarraikiz, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– EAEko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzea, eta hori alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Ebazpena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko otsailaren 6a.

Laneko zuzendaria,
JOSE JAVIER LOSANTOS OMAR.

HITZARMEN KOLEKTIBOA

LSB-USO EUSKADI

I. KAPITULUA

APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua.– Lurralde-eremua eta eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo honen bidez, LSB-USO Euskadiri atxikitako langileek edozein lantokitan dituzten lan-harremanak arautzen dira.

2. artikulua.– Langile-eremua.

Lehengo artikuluko lurralde eta funtzio eremuan ari diren langileei aplikatuko zaie, baldin eta sindikatuarekin duten harremana lanekoa besterik ez bada ondorio guztietarako.

Hitzarmen kolektibo honetatik kanpo geratzen dira, beraz, beren borondatez sindikatuko buru direnak, alegia, Biltzar Nazionalak, Kontseilu Nazionalak, Euskadiko Federazioen eta Batasunen Biltzarrek hautatutakoak, aldi baterakoak baitira, erreboka daitezke eta hautetsien antolamendua bete behar baitute. Guztiek ere hautetsientzako Barne Araudia bete beharko dute, Kontseilu Nazionalak onetsiko duena; ekonomia arloan, ordea, LSB-USO Euskadiren Kontseiluak onetsitako urteko aurrekontuetan xedatutakoari men egin beharko diote.

3. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmen honek 2012ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du.

Bere indarraldia bukaturik, urtez urte luzatuko da, non eta alderdi batek legezko eran eskatzen ez duen berraztertzeko edo desegiteko; hitzarmena edo bere luzapenen bat bukatu baino hilabete bat lehenago aurkeztu beharko du eskari hori.

II. KAPITULUA

LAN-DENBORA

4. artikulua.– Lanaldia.

Benetako lanaldiak 1.580 ordu izan ditu 2012an. 2013rako eta 2014rako, ordea, LSB-USO Euskadiren Kontseiluak onetsitakoaren arabera eguneratuko da lanaldia.

5. artikulua.– Oporrak.

Iraupena eta gozamena:

Hogeita bi lanegunek osatuko dituzte urteko oporrak, astelehenetik ostiralera bitartean.

Oporrak urte naturalaren arabera ordainduko dira, eta urte naturalean urte naturalekoak hartuko dira, eta bolada horretan lanean emandako denborarekiko proportzionalak izango dira, eta hamabi zatitan banatuta kontatuko dira, hilabete zatiak hilabete osotzat hartzen direlarik. Ondorio horietarako, gaixotasunagatiko edo lan-istripuagatiko baja-aldiak lan egindakotzat joko dira.

Oporrak tartean etenik izan gabe hartuko dira baldin eta horrek egoitzen eta zerbitzuen funtzionamenduan eraginik ez badu.

6. artikulua.– Ordaindutako baimenak.

Langileak, aldez aurretik jakinarazi eta arrazoituz gero, ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauek tartean badira:

1.– Bi egun natural har litzake, bigarren mailarainoko odol-kidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen heriotza eta istripu edo gaixotasun larria dela-eta.

Ezkontide, guraso edo seme-alaba bada, lau egun naturalekoa izango da epea.

Arrazoi hori dela-eta langileak 300 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epeari bi egun natural erantsiko zaizkio.

2.– Bi lanegun, seme baten edo alaba baten jaiotza edo adopzioagatik.

3.– Egun natural bat, bigarren mailarainoko odol-kidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen ezkontzagatik.

4.– Egun natural bat ohiko bizilekutik aldatzeagatik.

5.– Ezkontzagatik: 15 egun natural.

6.– Behar besteko denbora, medikuaren kontsultara joateagatik.

7.– Behar besteko denbora, azterketetara joateagatik, titulu profesional bat lortzeko ikasketak egiten dituzten langileentzat, dagokion ziurtagiria aurkeztu ondoren.

8.– Saihestezineko betebehar publiko edo pertsonalak betetzeko, langileek hori betetzeko beharrezko duten denbora hartzeko baimena izango dute, baldin eta betebehar horiek beraiek eragindakoak izan ez badira.

Lanera joan ez izan horiek CENEri jakinaraziko zaizkio, aurretiaz, eta hurrengo berrogeita zortzi orduan justifikatuko da lanera joan ez izana.

7. artikulua.– Eszedentziak.

7.1.– Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke. Derrigorrezkoak lanpostua gordetzeko nahiz haren iraupenaren antzinatasuna kontuan hartzeko eskubidea emango du, eta honako kasu hauengatik emango da:

Lanera joatea galaraziko duen ordezkaritzazko kargu publikorako izendatua edo hautetsia izatea.

Indarraldiak karguan ari den bitartean iraungo du.

Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

7.2.– Langileak, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor diezaioten; eszedentzia hori ez da lau hilabetekoa baino txikiagoa izango, ezta bost urtekoa baino luzeagoa ere. Eszedentzia-egoeran dagoen bitartean eta eszedentzia bukatu aurretik, langileak behin eskatu ahal izango du eszedentzia bolada batez luzatzeko, eta bolada hori ez da izango bost urte baino luzeagoa, luzapena eskatu aurreko aldia ere kontuan harturik.

Eszedentzia edo luzapena hilabete bat lehenago eskatuko dira.

Epe hori igaro ondoren, eszedentzian den langileak, enpresan izan edota gerta daitezkeen lanpostu hutsetan, maila bereko edo antzekoetan sartzeko baizik ez dauka lehentasunezko eskubidea.

7.3.– Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Atal honetan aurreikusitakoak baino luzeagoak diren aldiak borondatezko eszedentziaren arauek erregulatuko dituzte.

7.4.– Artikulu hauetan zehaztu gabeko gaietan, Langileen Estatutuan xedatutakoa aplikatuko da.

III. KAPITULUA

EGITURA PROFESIONALA

1. atala.– Sailkapen profesionala.

8. artikulua.– Sailkapen profesionala.

Langileak, dituzten ezagutzak, esperientzia, autonomia-maila, erantzukizuna eta ekimena kontuan harturik sailkatuko dira.

Sailkatze horren helburua da LSB-USOren beharren araberako egitura profesional bat lortzea, kolektibo osoa hobeto integratzeko eta duten egokipena uneoro hobetzeko, behar prestakuntza emanez.

Lan-kontratuan jasota dago bere maila profesionalari dagozkion funtzioak betetzea. Beraz, bere maila profesionaleko edozein lanpostu bete beharko du, eta horretarako aurretiaz jaso beharko du postu horretarako beharrezko prestakuntza, halakorik behar bada.

9. artikulua.– Atal funtzionalak.

Langileak teknikarien, iraunkorren eta administrarien ataletan banatuta daude.

a) Teknikariak Langile horiek kualifikazio, esperientzia eta gaitasun handikoak dira, goi mailako eta maila erdiko titulazioekin lor daitezkeen bestekoak.

b) Iraunkorrak. Dituzten ezagutzengatik edo esperientziarengatik lan sindikalak egin ditzaketen langileak dira, eta jendaurrean egin behar dute lan.

c) Administrariak. Dituzten ezagutzengatik edo esperientziarengatik administrari-lanak, antolakuntzakoak, informatikakoak eta laguntzeko lanak egin ditzaketen langileak dira.

2. atala.– Lan-kontratuaren gorabeherak.

10. artikulua.– Langileak hartzea.

Langileak hartzeko edo onartzeko, osasun-azterketa, eta LSB-USOk egoki ikusten dituen lanbide-probak eta proba psikoteknikoak gainditu beharko dira. Horretarako, kontuan hartuko da zein den bete beharreko lanpostua eta hurrengo artikuluan ezarritako probaldia.

11. artikulua.– Probaldia.

Lanpostua beteko duen langilea hautatu ondoren, ondoren zehazten den probaldiak jarraituko du, prestakuntza teoriko-praktikoa emango baitu:

a) Teknikariak: 6 hilabete.

b) Iraunkorrak: 4 hilabete.

c) Administrariak: 3 hilabete.

Denbora-tarte horretan, bai langileak bai LSB-USOk askatasun osoz hautsi dezakete kontratua, aldez aurretik ohartarazi gabe; hortaz, alderdi batek ere ez du kalte-ordainetarako eskubiderik izango.

Probaldia benetan lan egindako aldia izango da, eta kenduko dira lan-ezintasunagatik, amatasunagatik, adopziogatik edo haurren bat hartzeagatik probaldia eten diren boladak.

Probaldia gaitasunez bukatuz gero, kontratuak ondorio guztiak izango ditu.

12. artikulua.– Borondatezko uztea.

Kasu horretan, langileak LSB-USOri jakinarazi beharko dio horren berri, honako aurreabisu-epe hauen arabera:

a) Teknikariak: 3 hilabete.

b) Iraunkorrak: 15 egun.

c) Administrariak: 15 hilabete.

Aurreabisua egiteko betebehar hori 7 eguneko epe horretan betetzen ez bada, langilearen likidazioa egiterakoan, LSB-USOk eskubidea izango du langileari kopuru bat kentzeko: langilearen egun bateko soldata, aurreabisua egiten atzeratutako egun bakoitzeko.

IV. KAPITULUA

GENERO-BERDINTASUNA

13. artikulua.– Berdintasun-plana.

Gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoaren arabera, hitzarmen honen eremuan, LSB-USO Euskadiren Kontseilu Nazionalak horretarako beren-beregi onartzen duen Berdintasunerako Plana beteko da.

V. KAPITULUA

ERREGIMEN EKONOMIKOA

1. atala.– Lansarien egitura.

14. artikulua.– Xedapen orokorra.

2012rako, LSB-USO Euskadiren Kontseilu Nazionalaren Aurrekontuetan onetsitako soldata-taulak aplikatuko dira.

2013rako eta 2014rako, LSB-USO Euskadiren Kontseiluak onetsitako lansariak eguneratuko dira, hitzarmen kolektibo honetako 17. artikuluaren arabera.

15. artikulua.– Ordainsariaren kontzeptuak.

Langileei dagozkien ordainsarietan, Euskadiko Kontseilu Nazionalak zehazten dituen kontzeptuak jasota daude.

1.– Soldata.

2.– Lansari osagarriak.

2.1.– Lanpostuarenak.

CENE

Iraunkorra

Administraria

Teknikaria

2.2.– Aparteko lansariak.

Uztaila

Abendua

2. atala.– Soldatak ordaintzea.

16. artikulua.– Soldatak ordaintzeko modua eta data.

Langile bakoitzari soldata-ordainagiri bat emango zaio eta agiri horretan argi adieraziko da, eta kontzeptuak banakaturik, zein diren jaso beharreko eratorritako kopuruak, bai eta kontzeptu guztiengatik kendu beharrekoak ere.

Soldata hilero-hilero ordainduko da, banku-transferentzia bidez, egindako lanagatik dagozkion ordainsarien aldiaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunean edo aurreko egunean, hori jai-eguna bada.

17. artikulua.– Eguneratzea.

Soldata-taulak urtero-urtero eguneratuko dira, LSB-USOren Kontseilu Nazionalak onetsitako urteko aurrekontuetan xedatutakoari men eginez.

18. artikulua.– Soldaten taula.

Maila bakoitzari dagozkion ordainsari-kontzeptu eguneratuak LSB-USOren Kontseilu Nazionalak onetsitako soldata-taulan ezarrita daude.

VI. KAPITULUA

LAN-JOKABIDEAREN KODEA

19. artikulua.– Antolakuntza-printzipioak.

Lan-jokabidearen kode honen bidez, bizikidetza normala, antolamendu teknikoa eta antolaketa errespetatzen dituen lan-giroa lortu nahi da, bai eta langileen eta sindikatuaren eskubideak eta interesak bermatu eta defendatu ere.

CENEk zigortu ahal izango ditu langileen ekintza eta hutsak, baldin eta lan arloan dituzten betebeharrak kontratuan agertzen diren bezala ez betetzea badakarte. Hurrengo artikuluetan agertzen diren hutsegite-graduak hartuko dira kontuan.

Zuzendaritza-ahalmena hartuta, CENEren aginpidea da zigorrak ezartzea, hitzarmen honetan ezarritako eran.

Hutsen zehapena idatziz jakinarazi behar zaio langileari, hura eragin zuten gertakariak eta data adierazita.

Enpresak langileen legezko ordezkariei jakinaraziko dizkie hutsegite larriengatik edo oso larriengatik ezartzen zaizkien zehapenak.

Zehapena ezarrita, zehapena betetzeko 60 eguneko epea izango da, zehapena ezartzen den egunetik hasita.

20. artikulua.– Hutsegiteen mailaketa.

Langileak lanean egindako hutsegitea, garrantziaren edo asmoaren arabera, hutsegite arina, larria edo oso larria izango da.

21. artikulua.– Hutsegite arinak.

Hutsegite arintzat honako hauek hartuko dira:

a) Lanera berandu iritsi edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean gehienez hiru aldiz.

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

c) Lanera joateko ezintasuna aldez aurretik edo hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez lanpostua uztea, lanpostua uzteagatik pertsonei edo gauzei kalterik eragin badie.

e) Bere ardurapean dituen ekipamenduen edo materialen kontserbazioan edo mantenimenduan kalte arinak eragiten badira.

f) Axolagabekeria eta zuzentasunik eza jendea tratatzerakoan.

g) Bizileku edo helbide aldaketak ez jakinaraztea, baldin eta aldaketa horiek nolabaiteko kaltea eragin badezakete.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzan edo Zerga Administrazioan eragina badute.

i) Nagusi batek emandako preskripzioak edo aginduak ez betetzearekin lotutako hutsegiteak, baldin eta pertsonei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ohiko lanaldian prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

k) Lan orduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan jardutea.

22. artikulua.– Hutsegite larriak.

Hutsegite larritzat hartuko dira:

a) Lanera berandu iritsi edo lanetik behar baino lehenago irtetea, inolako justifikaziorik gabe, hiru aldiz baino gehiagotan, hilabete batean.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Behin lanera ez joatea nahikoa izango da, ez joate horrek kalte nabarmenik eragiten badu.

c) Zerga gaietan edo Gizarte Segurantzan eragina duten datuak faltsutzea edo nahita ezkutatzea.

d) Langilea, lanean egonda, jolasean edo dibertimenduan aritzea, behin eta berriro, eta lan-garapenari kalte eginez.

e Organikoki goiko mailan dauden pertsonen aginduak ez betetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin handia badu.

f) Langilea garbi eta txukun ez egotea, bere inguruan diharduten lankideak arrazoiz kexatzen badira, eta betiere aldez aurretik ohartarazi bazaio.

g) Beste langile bat ordezkatzea, informatika-ekipamenduetan laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Lanean behin eta berriz zabarkeriaz edo arduragabekeriaz aritzea, jokabide horrekin pertsonei edo gauzei kalte handia egiten bazaie.

i) Enpresaren baimenik gabe lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako.

j) Hiruhilabeteko baten barruan eta zehapena jasota, hutsegite arina behin eta berriro egitea (puntualtasun falta aparte utzita), nahiz eta hutsegitea beti ez izan berdina.

k) Langileen askatasun sexualaren aurkako eraso guztiak, idatzizko erasoak edo fisikoak direla, intimitatearen errespetu falta dela edo pertsonen duintasunaren errespetu falta dela.

23. artikulua.– Hutsegite oso larriak.

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Lanera berandu iritsi edo lanetik behar baino lehenago irtetea, inolako justifikaziorik gabe, hilabete batean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebetean hogei aldiz baino gehiagotan.

b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo txandakako bost egunetan lanera ez etortzea.

c) Izendatutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan eta bulegoetan, edo beste edozein lekutan, lanordutan bada.

d) Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat duela sinestarazten saiatzea. Langileak ezin izango du inolako lanik egin, ez bere kabuz, ez inoren kontura, aipatutako edozein arrazoirengatik bajan badago. Hori laneko arau-haustetzat hartuko da. Oso hutsegite larritzat hartuko da, halaber, gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

e) Inolako arrazoi justifikaturik gabe denbora-tarte laburrez lanpostua uztea, horrek kalte handia eragiten badu.

f) Mozkortuta edo droga hartuta egotea, lanerako ahalmen fisikoak edo psikologikoak aldaraztea badakar.

g) Isilpean gorde beharreko sekretuak haustea edo urratzea.

h) Bidegabeko lehia dakarten egintzak burutzea.

i) Eginkizunaren ohiko etekinean sorturiko borondatezko gutxitze jarraitua.

j) Nagusiei, beren senitartekoei, lankideei, hornitzaileei eta bezeroei hitzez edo egitez tratu txarrak ematea edo horiekin errespetu edo begirune ezaz jokatzea.

k) Berriro hutsegite larri bat egitea, nahiz eta ezberdina izan, hutsegiteak bi hilabeteko epean gertatzen badira eta zehapena ezarri bada.

l) Nagusiek edozein lan arlotan emandako aginduak ez betetzea, kalte nabarmena badakar, salbu eta agintekeriagatik gertatu badira. Agintekeriatzat joko dira nagusiek jakinaren gainean egindako eta ageriko arau-haustea dakarten ekintza bidegabeak, langileren bati kalte nabarmena sortarazten diotenak.

m) Lan-nagusitasun egoera batetik probetxua aterata egiten diren askatasun sexualaren kontrako erasoak edo beren egoera pertsonalagatik edo lan-egoeragatik bereziki ahulak diren pertsonen gainean egiten direnak.

24. artikulua.– Zehapenak.

Aipatutako hutsegiteengatik jarriko diren zehapenak gehienez ere hauek dira:

– Hutsegite arinak direla-eta:

Idatzizko ohartarazpena.

– Hutsegite larriak direla-eta:

Idatzizko ohartarazpena.

Bi eta hogei egun bitarteko enplegu-soldataren etenaldia.

– Hutsegite oso larriengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegu-soldatak etetea.

Kaleratzea.

25. artikulua.– Preskripzioa.

Duten graduaren arabera, hutsegiteak preskribatzeko epeak honako hauek dira:

Hutsegite arinak. hamar egun.

Hutsegite larriak. hogei egun.

Oso hutsegite larriak: hirurogei egun.

Aipatutako hutsegiteak preskribatzeko epeak enpresak hutsegite horiek gertatu zirela jakin zuen egunetik hasiko dira, eta, nolanahi ere, hutsegiteak gertatu eta sei hilabetera.

Etenda geratuko dira epeak, sartu den espedientearen ondoriozko ekintzaren baten eraginez edo sartu baino lehenago gauzatu daitekeen ekintzaren baten ondorioz, baldin eta etena sei hilabetetik gorakoa ez bada, espedientea egin zaion langileak errurik ez duela.

26. artikulua.– Zehapenak betetzea.

Kapitulu honetan jasotako lan-hutsegiteak egiteagatik ezar daitezkeen enplegu-soldatak eteteko zehapenak beteko dira, baina zehapenen zenbaketa beranduenez ere beren jakinarazpena egin eta sei hilabetera hasiko da.

VII. KAPITULUA

GIZARTE-AURREIKUSPENA

27. artikulua.– Aldi baterako ezintasuna.

lanekoa ez den gaixotasun eta/edo istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna.

Lanetik kanpo izandako istripu baten ondorioz edo gaixotasuna dela-eta lanerako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei enpresaren konturako zenbateko osagarri bat ordainduko zaie, lansarien % 100 jaso dezaten, ohiko lanaldian.

Lan-istripuen ondoriozko aldi baterako ezintasuna.

Lan-istripu baten ondorioz lanerako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei enpresaren konturako zenbateko osagarri bat ordainduko zaie, lansarien % 100 jaso dezaten, ohiko lanaldian.

28. artikulua.– Amatasuna.

Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan aurreikusitako arrazoiengatik hartzen den atseden-boladan, afektatutako langileei hitzarmen honetako 27. artikuluan aipatutako osagarria bermatuko zaie, Gizarte Segurantzaren kontura dagokion amatasun-prestazioa erreferentziatzat harturik.

29. artikulua.– Segimendurako eta bermerako batzorde parekidea.

Hitzarmen honen interpretazioaz eta aplikazioaz sor daitezkeen zalantza guztiak argitzeko eratu da jarraipeneko bitariko batzordea. Sinatzen duen sindikatu bakoitzeko ordezkari bana izango duena:

alde batetik, langileen ordezkaria: Iñaki Leonardo San Martin jauna.

Eta beste aldetik, Euskadiko Batzorde Betearazle Nazionalaren izenean eta ordez: M.ª Begoña Suero Sanjurjo andrea.

Bi alderdiek hitz egiteko eta bozkatzeko aukera izango dute eta aholkularien laguntza izan dezakete, ondo irizten badiote. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute; botoa ematekoa ez.

30. artikulua.– Batzorde parekidearen zereginak:

Hitzarmen hau interpretatzeko organo den aldetik, Segimendu eta Bermerako Batzorde Parekideak zeregin zehatz hauek izango ditu:

1.– Bide orokorretik hitzarmen hau interpretatzea, eta hartarako zuzeneko interes duen orok eska dezake hori.

2.– Itundutakoa betetzen den zaintzea, erakunde edo agintari publikoek dituzten eskumenak errespetatuz, betiere.

3.– Alderdiek eskatuta, hitzarmenerako arauei buruzko gairen batean bitartekari bada, kasuan kasuko gaia ebaztea.

Egiteko horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien egitekoak.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honetan adostutako baldintzek osotasun zatiezina osatzen dute eta, aplikatzeko garaian, orokorrak bezala hartuko dira.

Bigarrena.– Konpentsazioak eta xurgapenak.

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozial guztiak osorik, batera eta urtebeterako hartu behar dira aintzat eta hala erkatu behar dira, eta ez kontzeptu isolatuak. Beraz, lehendik erabakita dagoen edo lege-xedapenez, hitzarmen, arau edo arauzko xedapen bidez erabakitzen den beste zeinahi konpentsaziok xurga ditzake aipatutako konpentsazioak, modu isolatuan onuragarriagotzat jo daitezke, hitzarmen honetako eremuan ezarritako araubidearekiko.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Hitzarmen kolektibo honek indargabetu egiten ditu itun, akordio eta hitzarmen kolektiboetan eremu funtzional eta geografia-eremu horretan arlo horiei buruz jasotako arau guztiak, hitzarmenaren edukiari aurka egiten badiote.

AZKEN XEDAPENA.– Eskubide osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztirako, Langileen Estatutuan, arloko hitzarmenei eta gainerako legezko xedapenetan xedatutakoari atxikiko zaio.

I. ERANSKINA

SOLDATEN TAULAK

2012ko otsailaren 25eko Euskadiko Kontseilu Nazionala (6. puntua)

2012KO TAULA	Urteko soldata:
CENE	22.800,54
Iraunkorra	19.957,42
Administraria	19.191,62
Teknikari bat	22.800,54