BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

2244

EBAZPENA, 2013ko otsailaren 20koa, Laneko zuzendariarena, Eusko Jaurlaritzaren lantokietako garbiketa-enpresa emakidadunen eta beren langileen arteko Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzea agintzen duena (hitzarmen kodea zk. 86100013012013).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio Batzordeko ordezkariek, 2013ko otsailaren 14an, REGCON-ean aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2013ko otsailaren 15eko datarekin, eskatu zizkioten Negoziazio Batzorderi hainbat zuzenketa, REGCON-ean bete egin zirenak data horretan bertan.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legearen 90.2 artikuluak martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilean (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 17.h) artikuluak dioenarekin bat etorriz (42/2011 Dekretua, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena; 2011-03-25eko EHAA), eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-06-12ko EAO) (hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak) lotuta.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko otsailaren 20a.

Laneko zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

ENPRESA EMAKIDADUNEN ETA JARRAIAN AIPATZEN DIREN ZENTROETAN LAN EGITEN DUTEN LANGILEEN ARTEKO 2010., 2011. ETA 2012. URTEETARAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA. HAUEXEK DIRA ZENTROAK: EUSKO JAURLARITZAREN ZENTROAK, LAKUA, SAMANIEGO, ARKAUTEKO AKADEMIA, HERRIZAINGO SAILEKO BULEGOAK, EUSKO LEGEBILTZARRA, EJIE-EUSKO JAURLARITZAKO DOKUMENTAZIO ZENTROA, EMAKUNDE, ARARTEKOAREN BULEGOA, HERRI KONTUEN EUSKAL EPAITEGIA, GASTEIZKO JUSTIZIA JAUREGIA, LEHENDAKARITZA, EUSKADIKO ZERGA KOORDINAZIORAKO ORGANOA, SOS DEIAK, NEIKER-ARKAUTEKO NEKAZARITZA ETXALDEA, LAN HARREMANEN KONTSEILUA (CRL/LHK), ZUZENEAN, ARABA ETA BIZKAIKO OSALANEKO ZENTROAK, ARABA, BIZKAI ETA GIPUZKOAKO ARTXIBO HISTORIKO PROBINTZIALAK

I. KAPITULUA

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Hitzarmen hau aplikatuko zaie honako zentro hauetan lan egiten duten garbiketa-zerbitzuko enpresa emakidadunetako langileei: Eusko Jaurlaritzaren Arabako Zentroetan, Lakuan, Samaniegon, Arkauteko Akademian, Herrizaingo Saileko Bulegoetan (Ertzaintzaren Polizia-etxeetan, Trafikoko Basean, Berrozin, Langraizko Espetxean,...), Eusko Legebiltzarrean, Euskadiko Zerga Koordinaziorako Organoan, Sos Deiak-en, EJIE-Eusko Jaurlaritzako Dokumentazio Zentroan, Emakunden, Herri-kontuen Euskal Epaitegian, Gasteizko Justizia Jauregian, Lehendakaritzan, Arartekoaren bulegoan, Neiker-Arkauteko Nekazaritza Etxaldean, Lan Harremanen Kontseilua (CRL/LHK), Zuzenean, Araba eta Bizkaiko Osalaneko Zentroetan, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Artxibo Historiko Probintzialetan.

2. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2012ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmen honen epea amaitzen denean, hurrengo urteetarako luzatu egingo da, baldin eta salatzen ez bada, eta bere aurreraegina mantendu egingo du, harik eta hitzarmen berria negoziatzen den arte.

Alderdietako batek –salaketa frogagarri baten bidez– adierazten badu hitzarmena behin betiko bertan behera utzi nahi duela, hitzarmenari amaiera eman behar zaio, gutxienez, muga-eguneko data edo luzapena baino hiru hilabete lehenago.

Negoziazioari ekiteko gehieneko epea hilabetekoa izango da, jakinarazpena jasotzen denetik aurrera, eta negoziazioen egutegi bat egingo da behin negoziazio-batzordea osatzen denean, osatu eta –gehienez ere– 15 eguneko epean.

3. artikulua.– Berme pertsonalak.

Dena dela, hitzarmen hau indarrean jartzeak ez du ekarriko indarrean jarri baino lehen langileek aitortuta zituzten baldintzarik onuragarrienak murriztea.

4. artikulua.– Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honen klausulak osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

5. artikulua.– Ordezko arauak.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako Estatuko Esparru Akordioan, Langileen Estatutuan, Arabako Eraikin eta Lokalen Garbiketarako Hitzarmen Probintzialean eta aplika daitezkeen gainerako arauetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

6. artikulua.– Batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sor litezkeen zalantzak argitzeko, Batzorde Paritario bat eratu da, zeina honako hauek osatuko baitute: hitzarmen hau sinatzen duten zentral sindikalen bost ordezkarik eta garbiketa-zerbitzuko enpresa emakidadunaren edo enpresa emakidadunen bost ordezkarik.

Batzordekide guztiek hitz egiteko eta bozkatzeko aukera izango dute, eta aholkularien laguntza izan dezakete, alderdiek komenigarritzat jotzen badute. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute, baina ez botoa ematekoa.

Batzorde honen erabakiek, balioa izateko, batzordekide guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko dute.

Batzordea, gutxienez, hiru hilean behin bilduko da, edo alderdietako batek eskatzen duenean. Batzordeak horren berri emango du, gutxienez, bi egun lehenago, eta bileran eztabaidatu beharreko gai-zerrenda, bileraren ordua eta lekua jakinaraziko ditu.

Batzorde Paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako Lurralde Ordezkaritza izango da.

7. artikulua.– Batzorde Paritarioaren eginkizunak.

Batzorde Paritarioak, hitzarmen hau interpretatzeko organoa den aldetik, honako eginkizun espezifiko hauek izango ditu:

1.– Bide orokorretik hitzarmen hau interpretatzea, zuzeneko interesa duen orok eska baitezake hori.

2.– Itundutakoa betetzen den ala ez ikusteko segimendua egitea, betiere, erakunde edo agintari publikoek dituzten eskumenak errespetatuz.

3.– Alderdiek eskatuta, hitzarmen honen inguruko arauei buruzko gairen batean bitartekari bada, kasuan kasuko gaia ebaztea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Lege Dekretuko eskuduntzak eta bat datozen arauak kontuan hartuta.

4.– Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoari jarraikiz, kontuan hartuta lan arloko legeriak –hitzarmen kolektiboetan araututako lan-baldintzak ez aplikatzeko– enpresei ematen dien legezko eskumena, hitzarmen honetan araututako lan baldintzak ez betetzeko eskaeraren bat egiten denean, aldi berean emango zaio horren berri hitzarmen honetako Batzorde Misto Paritarioari, eta horrekin batera, langileen ordezkariei ere jakinarazi egingo zaie. Enpresa behartuta dago kontsulta-aldiaren hasieran enpresak duen egoera ekonomikoaren eta enpleguaren egiaztagiriak aurkeztera.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkaririk, hitzarmen honen Batzorde Paritarioak –kontsulta-aldia hasi baino bost egun lehenagora arteko epean– Batzorde Sindikal bat izendatuko du, zeina hitzarmena sinatzen duten sindikatuetako hiru kidek osatuko baitute. Enpresaburuak bere ordezkaritza eman ahal izango dio hitzarmena sinatzen duen enpresaren alderdiari.

Lan-baldintzak ez betetzearen inguruan sortzen diren desadostasunak hitzarmen honen Batzorde Paritariora iristen badira, gehienez ere 7 egunetan, ebatzi egingo ditu batzordeak. Alderdiek ebazpena onartzeko edo ez onartzeko aukera izango dute, jaso eta –gehienez ere– bost eguneko epean. Alderdiek ezer adierazten ez badute, ebazpena onartu egin dela ulertuko da, eta alderdiren batek ebazpena onartzen ez badu edo Batzorde Paritarioa inhibitzen bada, eskabidea Lan Harremanen Kontseilura eramango da, eta bertan ebatziko da arazoak konpontzeko prozedura estrajudizialen bitartez (PRECO II).

Kontsulta-aldian, enpresaren eta langileen legezko ordezkarien artean lan-baldintzak ez aplikatzeko hartzen den erabakia, baita horretarako egindako aktak ere, hitzarmen honen Batzorde Paritarioari jakinaraziko zaizkio, hark erabakiari segimendua egin diezaion eta egiazta dezan bat datorrela indarrean dagoen legeriarekin eta hitzarmen azpisektorial honek jasotzen dituen arlo horretako arauekin.

Lan-baldintzak ez aplikatzea baimentzen duen erabakiak edo ebazpenak ezingo du iraun hitzarmen honen indarraldia baino gehiago; gehienez, ere, bi urte iraungo du. Egun horretatik aurrera, aplikatu ez diren lan baldintza horiek aplikatu egingo zaizkie horren eraginpean egon diren langileei.

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

II. KAPITULUA

8. artikulua.– Lanaldia.

Denbora osoko urteko lanaldiak lanean benetan emandako 1.592 ordu izango ditu. Asteko 35 ordu izango da lanaldi partzialean edo murriztuan ari diren langileentzat soilik hartu beharreko erreferentzia.

Oraingo eguneko lanaldia lantoki bakoitzean gaur egun egiten den banaketaren araberakoa izango da.

Urteko lanaldia ezartzerakoan, oporrak, zubiak eta gainerako jaiegunak gorabehera, behar baino ordu gehiagoko lanaldia sortzen bada, gehieneko kopuru hori konpentsazio-egunak hartuz berdinduko da. Egun horiek bezeroen langileen atseden egunetan hartuko dira, Gabonetan eta Aste Santuan. Nolanahi ere, zerbitzua bermatze aldera, aldi horietan ere lantoki bakoitzeko langile aktiboen % 50ek lanean jardun beharko dute.

Lanaldiaren gehiegizko ordu horiek xurgatzeko egun nahikorik ez badago, gehiegizko ordu horiek kentzeko, asteko azken lanegunaren ordutegia murriztuko da (ostiralean edo larunbatean, lantoki bakoitzean ezarri den lanaldiaren arabera). Herrizaingo Saileko zentroetan (Lakuan izan ezik), non gehienezko lanaldia lan-egutegiaren araberako norberaren aukerako egunak hartuz berdintzen den orain arte, sistema horrekin jarraituko dute, baina egun horiek ezin izango zaizkio oporraldiari erantsi. Nolanahi ere, aipatu berri dugun arrazoia dela eta lanera joaten ez diren langileak ez dira ordezkatuko.

Lanaldian, 25 minutuko atsedenaldi bat ezarri da hamaiketakoa egiteko. Aldi hori lanean benetan emandako denboratzat joko da. Atsedenaldi hori hartu ahal izateko, gutxienez eguneko 5 orduko lanaldi jarraitua izan beharko da.

Lanaldi partzialeko langileei ez zaie beren lanaldia murriztuko denbora osorako itundutako lanaldiaren ondorioz, eta dagozkien soldatak ordaintzeari eta kotizazioei begira soilik, hitzarmen honetan erreferentzia gisa ezarritako asteko lanaldiaren arabera zenbatuko zaie eguneko lanaldia.

Itundutako lanaldi-laburtzea urteko lan-egutegian ezarri den bezalaxe egingo da.

Larunbatetan ixten diren zentroetan, haiei atxikitako langileek egun horietan hartuko dute atsedenaldia, eta aurreko egunean bermatuko da garbiketa. Atsedenaldi hori aurretik egiten zen zerbait bada, eskuratutako eskubide gisatzat hartuko da eta errespetatu egingo da.

Abenduaren 24an eta 31n lanik egiten ez den zentroetan, lan-egutegia ituntzean, jaieguntzat hartu ahal izango dira egun horiek; lan egitekotan, lanaldia 4 ordukoa izango da, gehienez.

Larunbat Santuan ez da lanik egingo.

Langileak beste lankide batekin aldatu ahal izango du bere lan-txanda, baldin eta egun bat lehenago enpresari jakinarazten badio.

Lanaldi osorako hartzen diren langile berriek, aurreko urteetan urtean 1.592 ordura arteko murrizketaren eragina izan ez dutenez, lanaldi erregularra egingo dute urtean geratzen diren lan-egunetan, lanaldi soberakinik sorrarazi gabe. Hitzarmen-arauaren berritze hori lotuta dago hitzarmena sinatzeko egunean kontratatuta zeuden langileek izango duten bermeari, hau da, enpresak egiten ari diren lanaldia errespetatuko du, eta ez du aldatuko. Horren ondorioz, Aste Santuan eta Gabonetan atseden egunak hartuko dira lanaldi soberakinagatik, eta norbere aukerako egunak, modalitate horretaz baliatu izan direnen kasuan.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoari dagokionez, hitzarmen hau sinatzen dutenek uste dute, ematen diren zerbitzuen ezaugarriak kontuan hartuta, egungo lanaldi-malgutasuna, lanaldi-erregimena eta kontratazio-erregimena nahikoa direla enpresaren antolaketa-beharrei erantzuteko, eta, beraz, ez dute beharrezkotzat jotzen lanaldiaren banaketa irregular baterako beste ehuneko bat ezartzea. Nolanahi ere, «bezeroak» ildo horretan egiten duen edozein aldaketa lan-egutegia ezartzeko esparruan erabakiko da (hitzarmen honen 11. artikulua).

9. artikulua.– Igande eta jaiegunak.

Salbuespenez, igande eta jaiegunetan lan egitea beharrezkoa den lan-zentroetan, txandakako lanaldiak ezarriko dira borondatezko langileekin.

Igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileek egun bakoitzean 30,83 euroko saria jasoko dute, eta lan egindako egun bakoitzeko egun eta erdiko atsedenaldi etengabea hartuko dute. Dena den, egun erdi hori, hala nahi izanez gero, metatu ahal izango dute eta urteko oporrekin batera hartu.

Saria zein atsedenaldia lan egindako denborarekiko proportzionalak izango dira.

10. artikulua.– Oporrak.

Oporraldia segidako 27 laneguneko izango da, eta hileko soldataren zenbatekoaren arabera (plusak eta norberaren antzinatasuna barne) ordainduko da.

Oporraldia abuztuan hartuko da, ahal bada; nolanahi ere, lantokian langileen % 20 geratzen dela bermatuko da.

Oporrak ezin dira hasi igandean, jaiegunean edo jaiegun-bezperan.

Ezohiko arrazoi pertsonalak direla bide, langile batek oporraldia beste sasoi batean hartu nahi badu, bere eskaera errespetatuko da baldintza hauek betetzen baditu: hilabete bat lehenago enpresari jakinaraztea, aldaketa hori eskatzen dutenak 3 langile baino gehiagoko zentroetako langileen % 25 baino gehiago ez izatea, eta zentro horretan, ez egotea zerbitzuari lotutako arrazoirik eskaera ukatzeko. Halaber, langileek beren oporraldiak elkar trukatu ahal izango dituzte, baldin eta aldez aurretik enpresari jakinarazten badiote.

Oporraldian bertan edo aurretik aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileen kasuan, lanean berriz hastean hartuko dute oporraldia, baldin eta oporraldiaren urteko abenduaren 31 baino lehen hartzen badute.

Langile batek bere lanaldia enpresa batean baino gehiagotan banatzen duenean, denboraldi berean hartuko du dagokion oporraldia, ordu gehien egiten duen enpresaren oporraldiarekin bat etorriz. Enpresa horrek beste enpresekin ados jarri beharko du langileak oporraldi osoa gauzatu ahal izateko.

Hitzarmen honetako 34. artikuluan aipatutako subrogazioa gertatzen denean, enpresa berriak oporraldi osoa eskainiko die langileei. Ordurako oporraldia hartua baldin bada, zerbitzua amaitzen den egunetik abenduaren 31ra arteko aldiari dagokion zati proportzionala deskontatuko dio langileari zerbitzua uzten duen enpresak.

Zerbitzua uzten duen enpresak oporraldiaren zati proportzionala ordainduko du, langilea bertan lanean egondako denboraren arabera. Orobat, une horretan indarrean zeuden soldata-taulen eta hitzarmen berrikoen artean egon litekeen aldea ordaindu beharko du. Zerbitzua hasten den egunetik abenduaren 31ra arteko aldiari dagokion zati proportzionala ordaindu beharko dio langileari zerbitzua hartzen duen enpresak.

Subrogazioaren edota kontratuaren amaieraren ondoriozko oporren soldata-kitapenean, jarduera laga duen enpresak zein hartzen duenak igande eta jaiegunei doakien frakzioa gehituko dute, ordaindu beharreko oporretako zati proportzionalean, eta oporren guztizkoari 0,22ko koefizientea aplikatuko zaio.

11. artikulua.– Lan-egutegia.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek urteko lan-egutegia adostu beharko dute, ahal baldin bada, urte bakoitzeko martxoaren 1a baino lehen. Bertan, txandak eta lan-ordutegiak, atsedenaldiak, jaiegunak eta zubiak zehaztuko dira, betiere zentro kontratugileen egutegiak aintzat hartuta. Enpresak eta langileen legezko ordezkariek proposatutako egutegiari nahitaez erantzun beharko diote, eta urteko lan-egutegia egiteko mugatzat jarritako egunean alderdietako batek erantzunik eman ez badu, egutegia aurkeztu duenak proposatutakoa joko da baliozkotzat.

Urte bakoitzeko lan-egutegian zubiko egun bat izango da, gutxienez, urtean.

12. artikulua.– Ordezkapenak.

Enpresek beharrezkoak diren ordezkapen guztiak egin beharko dituzte txandetan edota lantokietan gertatzen diren lanpostu huts guztiak betetzeko. Ordezkapen horiek lanpostuak hutsik dauden bitartean iraungo dute, edozein dela haien arrazoia: lanerako ezintasun iragankorra, lizentziak, baimenak, ordu sindikalak, eta abar.

Kontratazio horiek 24 eta 48 ordu arteko epe batean egingo dira lanerako ezintasun iragankorraren kasuetan. Lizentzien, baimenen, oporraldien eta ordu sindikalen kasuetan, haiek gertatzen diren momentutik egingo dira, langileak berandu jakinarazteagatik (azken 24 orduetan) ezinezkoa den kasuetan izan ezik. Hala gertatzen bada, ordezkapena egingo da lanpostua hutsik geratu eta hurrengo 24 orduetan.

13. artikulua.– Aparteko orduak.

Ezin da aparteko ordurik egin; laneko arau orokorra da hori. Hala ere, aparteko orduak sartu ahal izango dira ezbeharren bat konpondu behar denean, ezohiko arrazoiren bat dagoenean, edota premia larria duten lanak daudenean.

Aurreko paragrafoan aipatu diren aparteko orduak egin behar izatekotan, atseden-orduekin konpentsatuko dira: aparteko ordu bakoitzeko, atseden-ordu bat.

Enpresek hilero jakinaraziko diete Enpresa Batzordeari eta langileen edo Sindikatu Atalaren ordezkariei hilabete bakoitzean egin diren aparteko orduen kopurua, haien arrazoiak eta zentroen araberako banaketa zehaztuz.

14. artikulua.– Joan-etorriak eta lanpostu- eta lantoki-aldaketak.

Ezin izango dira langileak beren ohiko lantokitik lekualdatu. Salbuespenezko baldintzak egokituko balira ere, beharrezkoa litzateke langileen ordezkarien idatzizko oniritzia.

Lantokitzat joko da helbide berean dagoen (dauden) eraikina(k).

Lanaldian zehar zentro batetik bestera joan behar duten langileek joan-etorrian pasatako denbora benetako laneko denboratzat joko da, eta enpresak ordaindu behar ditu joan-etorri horiek eragindako gastuak.

Langilea enpresa batean baino gehiagotan aritzen denean, zentro batetik bestera joateko emandako denbora lanean benetan emandako denboratzat hartuko da, eta enpresek joan-etorriaren denborarekiko proportzionalki ordaindu beharko dute denbora hori.

Hala ere, bizilekua lantokitik gertuen duten langileak lantoki horretan kokatzen saiatuko dira enpresak.

Lekualdatzeak edo aldaketak ez dira inolaz ere erabiliko langileak diskriminatzeko.

Zentro bat itxi edo beste leku batera aldatzen baldin bada, bertako langileak zentro berriari atxikiko zaizkio, eta garbiketa zerbitzuaz arduratzen den enpresako plantillan sartuko dira. Xurgatze/subrogazio hori ez da gauzatuko baldin eta zentro horretan eguneroko garbiketa egiteko langileak badaude (ez obrako garbiketak egitekoak) eta lekualdatzearen ondorioz zerbitzua gehitzen ez bada. Zentro berriko plantillan sartzeko eragozpen hori izanez gero, zentro zaharreko langileek kontratatuak izateko lehentasunezko eskubidea izango dute lantoki berrian sortzen diren beharrak eta lanpostu hutsak betetzeko.

Zentroaren lekualdatzea edo ixtea aldi baterako soilik denean (berritzeak direla-eta...), hari atxikitako langileei kontratua eten egingo zaie, eta zentroa berriz irekitzean, beren lanpostuak beteko dituzte. Edozein kasutan, lantokia –edozein arrazoirengatik– itxi eta berriro irekitzen bada, lantoki horri atxikitako langileek lehentasuna izango dute bertako lanpostuak betetzeko.

III. KAPITULUA

15. artikulua.– Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.

Hitzarmen honetan jasotzen diren ordainsari eta kalte-ordain kontzeptuak, beranduenez ere, dagokion hila pasa eta bigarren egunera ordainduko dira, nomina egin ondoren. Enpresei gomendatuko zaie langileei nominak ematea soldatak sartzeko ezarrita dagoen azken egunerako; kontzeptu horiek, zehazki, hauek dira:

1.– Ordainsarien kontzeptuak:

a) Oinarrizko Soldata.

b) Osagarriak:

1) Antzinatasun-plusa.

2) Lan Toxikoak, Nekagarriak eta Arriskutsuak.

3) Gau-plusa.

4) Uztaileko, Gabonetako eta Mozkinengatiko Aparteko Haborokinak.

5) Aldi baterako ezintasuneko osagarriak.

6) Aparteko orduak.

2.– Kalte-ordaina ematekoak diren kontzeptuak:

a) Soldataz kanpoko osagarria.

16. artikulua.– Soldata kalkulatzeko modalitatea.

Ordainsari eta kalte-ordain finkoei dagozkien kontzeptuak 30 eguneko unitateka ordainduko dira; berdin dio sortzapenerako hilak zenbat egun dituen. Kalkulu horri eutsi egingo zaio aldi baterako ezintasuneko egoeraren kasuan edo langilea bertaratu ez denetan; lan egindako egunak ordainduko dira, eta aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak edo dagozkion soldata-aldeak 30eko unitatea osatu arte ezarriko dira.

Aparteko haborokinen eta oporren sortzapena, soldata-likidazioen eta bestelakoen ondorioetarako, hileko soldatarentzat hartutako irizpidearen arabera kalkulatuko dira:

– Uztaileko edo Gabonetako aparteko ordainsariak, sei hileko sortzapena = 30 eguneko sei unitate.

– Mozkinengatiko ordainsaria, urteko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

– Oporrak, urteko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Osatu gabeko hilabeteetan, sortzapen-egunak 30eko unitatearekin zatituz aurkituko da koefizientea.

17. artikulua.– Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean dauden langileen oinarrizko soldata izango da erantsitako soldaten taulan maila eta kategoria bakoitzarentzat zehazten dena.

18. artikulua.– Antzinatasun plusa.

Hitzarmen honen menpe dauden langileek aldizkako igoera bat izango dute enpresa berean lan egindako hirurteko bakoitzeko. Igoera oinarrizko soldataren % 4 izango da, legeak ezartzen dituen mugekin.

Hurrengo hirurtekoaren sortzapena aurrekoa bukatu eta hurrengo hilean hasiko da.

19. artikulua.– Gau-plusa.

Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte lan egindako aldia oinarrizko soldatarekiko % 25eko gainordainarekin ordainduko da.

20. artikulua.– Arrisku plusa.

Lan-istripu bat gertatzeko arriskua daukaten lanetan arrisku-plus bat ordainduko da, laneko legerian ezarritakoari jarraikiz.

Arriskua aitortzen zaie leku garaietan lan egiten duten beira-garbitzaileei; leku garaiak izango dira Laneko Segurtasun eta Higieneko Araudian hala azaltzen direnak.

Gainerako lanpostuetan, aparteko plus hori ordainduko da baldin eta baldintza-pleguetan hala aitortua izan bada.

Osalanek zehaztuko ditu arriskugarritasunaren baldintzak. Horretarako, bi alderdiek aztertu behar diren lanpostuak katalogatuko dituzte, eta aipatutako erakundeari bidaliko dizkiote emaitzak. Azterketa hori hitzarmena sinatu eta, gehienez, 3 hilabetetan egingo da. Epe horretan alderdi batek aipatutako proposamena egin ezean, proposatu zuen alderdiarena onartuko da. Nolanahi ere, Osalanen azterketa loteslea izango da alderdientzat.

21. artikulua.– Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 3 aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzarentzako xedatutako kopuruaren arabera, eta dagokion antzinatasuneko ehunekoa erantsita. Honako egun hauetan ordainduko dira: uztailaren 20tik 22ra bitartean, abenduaren 20tik 22ra bitartean, eta mozkinei dagokiena, martxoaren 15a baino lehen.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak sei hilean behin ordainduko dira. Uztailekoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean, eta Gabonetakoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean. Data horiek egutegiko urteari dagozkio.

Mozkinengatiko ordainsaria ordaindu behar den urtearen aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sorraraziko da. Ordainsari hori osorik ordaindu behar da aipatutako egunean, enpresan lan egindako denboraren arabera. Debekatuta dago beren-beregi ordainsari hori egunetan edo hiletan banatzea.

Hitzarmen honen 34. artikuluan aurreikusitako subrogazioa gertatzen denean, uzten duen enpresak ordainsarien zati proportzionala ordainduko du, bertan hartutako alta kontuan izanik.

Era berean, une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen honen ondoriozko soldata-taulen artean egon daitezkeen desberdintasunak ordainduko ditu.

Gaixotasunak, amatasunak, lan-istripuak edo haurdunaldiko arriskuek eragindako aldi baterako ezintasunak lan egindako denboratzat zenbatuko dira aparteko haborokin horiek osorik jasotzeko.

22. artikulua.– Soldataz kanpoko plusa.

Kotizagarria ez den soldataz kanpoko osagarri hori ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren 109.2 artikuluan –uztailaren 13ko 20/2012 Errege Lege Dekretuaren idazkeran– adierazitako kontzeptuei dagokie (1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duena; 20/2012 Errege Lege Dekretua, aurrekontu egonkortasuna bermatzeko eta lehiakortasuna sustatzeko neurriei buruzkoa), eta eranskineko soldata-taulako maila guztiek zenbateko berbera jasoko dute.

Kotizagarria ez den soldataz kanpoko plus hori osorik kobratuko da, langileak egiten duen lanaldia edozein dela ere.

23. artikulua.– Laneko oinetakoak.

Enpresek bi pare oinetako emango dizkiete langileei, eta hondatzen baldin bazaizkie, beste batzuk emango dizkiete. Laneko arriskuei aurre egiteko araudiaren araberako oinetakoak izango dira; oro har, zuriak, itxiak edo erdi-itxiak, eta zola ez labaingarria izango dute. Maiatzaren lehen hamabostaldian eta azaroaren lehen hamabostaldian entregatuko dira oinetakoak.

24. artikulua.– Betebehar sozialak.

Gizarte-betebeharrak (Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZa edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga) langilearen kontura izango dira, gai horri buruz indarrean dagoen araudiari jarraikiz.

IV. KAPITULUA

25. artikulua.– Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak.

Langileak Gizarte Segurantzako prestazioak jasotzeko eskubidea duenean, enpresak jarraian adierazten diren osagarriak ordainduko dizkio; gabealdia betetzen ez dutenei ere kopuru osagarri berbera ordainduko zaie:

1.– Gaixotasun arrunta edo istripua –lanekoa zein bestelakoa– dela-eta, langileak ospitaleratu egin behar badu: egiazko soldataren % 100 osatuko da, ospitaleratzeak irauten duen bitartean, dagozkion ospitaleratzearen eta altaren agiriak aurkeztuta.

2.– Lan-istripuaren kasuan, langilearen egiazko soldataren % 100 osatuko da bajako lehen egunetik aurrera eta egoerak dirauen bitartean.

3.– Gaixotasun arruntaren kasuan, jarraian zehazten diren kopuruak osatuko dira egutegiko urte bakoitzean:

– Urteko lehen bajan, kotizazio-oinarriaren % 80, bajako lehen egunetik 20. egunera arte, eta 21.etik aurrera, oinarri horren % 100.

– Urteko bigarren bajatik aurrera, kotizazio-oinarriaren % 75, bajako lehen egunetik 20. egunera arte, eta 21.etik aurrera, oinarri horren % 85.

4.– Amatasunagatik aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen langileari egiazko soldataren % 100 osatuko zaio bajako lehen egunetik aurrera eta egoerak dirauen bitartean.

Amatasuna dela eta orain egiten den ABE prestazioan Gizarte Segurantzaren kargura zuzenean ordaintzen da, eta Gizarte Segurantzari oinarri arautzailearen % 100 ordaintzen zaionez, aurreko paragrafoan araututako irizpideari dagokionez, honako hau ezartzen da: aparteko ordainsarien ordainketaren konturako aurrerakintzat joko dira hileroko soldata gainditzen duten zenbatekoak eta horietatik kenduko dira gehiegi kobratutako zenbatekoak; horrela, langileak ez du altan egon izan balitz jasoko lukeena baino gehiago edo gutxiago jasoko.

5.– Haurdunaldian arriskurik egon daitekeelako baja hartzen denean, enpresak langilearen guztizko lansarien % 100 arte osatuko du.

Langileak denboraldi horietan jasotzen dituen soldata likidoek ez dute inolaz ere gainditu ko enpresan ohiko lana egingo balu jasoko lituzkeenak.

Lan-istripuaren kasuan, osasun-laguntza Gasteizen eskainiko da, edo Laudion, Aiara Eskualdeko zentroetarako.

26. artikulua.– Emakume haurdunaren lanpostua.

Emakume haurdunei, egoera horretan dauden bitartean, lanpostu egokia esleituko zaie, aldez aurretik espezialistak hala justifikatzen duenean.

Halaber, amatasunagatik legez egokitzen zaizkien 16 asteetatik atsedenaldiak metatzeko eskubidea izango dute.

Enpresak langile haurdunei erraztasunak emango dizkie erditze aurreko ikastaroetara joateko. Ordutegiak aukeratu ahal izanez gero, lanaldiarekin bat ez datorren ordutegia aukeratu beharko da. Ezinezkoa denean, berriz, ikastarora joateko baimen ordaindua emango zaie.

Emakume langileek, bederatzi hilabetetik beherako seme-alaba edoskitzeko, beren eguneko lanaldia ordubete murrizteko edo amatasun-baimenari batzeko aukera izango dute (lanegun bakoitzeko, ordu 1 egunean), betiere langilearen egutegia kontuan hartuta. Azken kasu horretan, baimena amatasun-bajaren ondoren baliatuko da, eta oso-osorik.

27. artikulua.– Gorputz- eta buru-urrituak.

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz langile baten ahalmen fisiko eta psikikoa gutxitzen bada, eta minusbaliatutzat jotzen ez badute, bere egoera berriari egokitutako lanpostu bat emango zaio.

28. artikulua.– Laneko arropa.

Enpresak, nahitaez eta urtero, honako hauek emango dizkie langileei: langile bakoitzaren neurriaren araberako laneko arropa (kasaka eta galtzak), bi ekipazio; baita beharrezkoak diren eskularruak ere. Langileek itzuli egin beharko dute erabilitako arropa.

Kasu berezietan (esate baterako, aire librean edo hezetasun-guneetan daudenean), arropa eta/edo oinetako egokiak eman beharko zaizkie.

Lehen entrega urtarrilean egingo da, eta bigarrena irailean. Hondatuta dagoen arropa ordeztu beharko du enpresak, hala dagoela egiaztatu ondoren. Arropa lantokietan emango da.

Halaber, kasu bakoitzean, norbanakoei beharrezkoa duten babes-materiala emango zaie.

Babes-materiala prebentzioko ordezkariek ikuskatu beharko dute.

29. artikulua.– Erretiro aurreratua.

Gizarte Segurantzaren sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea indarrean jarri arte, hitzarmen honen eraginpeko langileek 64 urterekin hartu ahal izango dute erretiroa, uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuak –abuztuaren 20ko 14/1981 Errege Dekretua garatzen duenak– aurreikusitako moduan, eta enpresek konpromisoa hartuko dute beste langile bat kontratatzeko, erretiroa hartu duenaren baldintza berberetan.

30. artikulua.– Txanda-kontratua.

Hitzarmen hau sinatu dutenek, enplegua sendotu dadin bultzatzeko eta haren kalitatea hobetzeko, baita plantillen berrikuntza bultzatzeko ere, Erretiro Partzialerako Txanda Kontratuaren figura bultzatzea erabaki dute, legez ezarritako erregimenean, zabaltasunean eta baldintzetan.

Aurrekoarekin bat etorriz, enpresak txanda-kontratuak baimendu ditzake lantokiko garbiketa-zerbitzuan benetako hobekuntza bat gertatzen denean eta giza-baliabideak eraginkortasun handiagoz erabiltzen direnean, kontuan hartuta, erretiro partziala eskatzen duenak zerbitzua emateko konpromisoa hartzen duela eta dirua aurreztu daitekeela.

Sustatzeko modu bat da txanda-kontratuak ordezkatzen duen kontratuak kontratatzaileei ematen zien segurtasun juridikoa, behintzat, ematea. Horregatik, hitzarmen hau sinatu dutenek honako hau

erabaki dute enpresetako plantillei eta lana antolatzeari dagokionez, aurreko kontratuak txanda-kontratuari ekar diezazkiokeen zailtasunak gainditzearren:

1.– Enpresak eman egin ahal izango die erretiroa, erretiro partziala hartzeko adina ez beste baldintza guztiak betetzen dituzten eta hori eskatzen duten langile guztiei, betiere lan-murrizketa legeak ezarritako gehienekoa izanik, eta langileak urte natural bakoitzeko lan-orduak metatzea erabakitzen badu; horrelakoetan, enpresak eta langileak erabaki beharko dute langileak noiz lan egingo duen. Langileak beste murrizketa-ehuneko batzuk eskatzen dituenean, enpresak eta langileak akordio batera iritsi beharko dute. Txanda-kontratua itundu baino lehen GSINera erretiro partzialaren proposamena aurkez dezaten aholkatzen zaie enpresei, eta onartu ondoren bakarrik hitzartu dezatela.

2.– Aurrekoari jarraikiz, enpresak txanda-kontratua egitea onartzeko, ezinbestekoa izango da honako hau: erretiro partziala hartu nahi duen langileak erretiro partzialeko kontratuan adieraztea erabat erretiratuko dela erretiratzeko adinera heltzean. Izan ere, horren ondorioz, egun horretan gelditu ko da bertan behera kontratua. Halaber, eta aldi berean, enpresak beste langile bat kontratatuko du erretiro partziala hartu duen langileak utzitako hutsunea betetzeko, legeak ezarritakoaren arabera.

Enpresa ados ez badago, behintzat, ez da txanda-kontraturik hitzartuko, ordezkatzaileak egin beharreko lanaldiaren eta erretiro partziala hartu duen langilearenaren baturak, hasieran erretiro partziala hartu nahi zuen langilearekin hitzartutakoak baino ordu kopuru gehiago ematen baditu.

3.– Ordezkatzaileari eta ordezkatuari hitzarmen kolektibo honetako 34. artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie, erretiro partziala hartu duen langileak artikulu horretako subrogaziorako baldintza guztiak betetzen dituenean, lanpostuan duen antzinatasuna dena delakoa izanik.

4.– Txanda-kontraturako, honako lanbide-talde hauen barnean hartutako kategoriak berdintzat hartuko dira:

a) Zuzendaritzako langileen eta tituludun langileen taldea.

b) Administrarien taldea.

c) Erdi-mailako kargudunen eta mendeko langileen taldea.

d) Pertsonal langileen eta hainbat lanbidetako langileen taldea.

31. artikulua.– Istripu-aseguruen polizak.

Enpresak honako kalte-ordain hauek bermatuko ditu, dagokion aseguru-polizaren bidez: 20.005,35 euro, edozerk eragindako heriotzagatik.

Edozerk eragindako ezintasun iraunkor absolutuaren kasuan, 26.160,82 euro.

Edozein istripuk eragindako ezintasun iraunkor osoaren kasuan, 15.388,72 euro.

Hitzarmen honetan biltzen diren balio berriak ALHAOn argitaratu eta 30 egunera jarriko dira indarrean, eta fotokopia bana emango zaie langileen ordezkariei.

V. KAPITULUA

32. artikulua.– Langileen kontratazioa.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek eskaintza generikoak egin behar dizkiote Enpleguaren Erakunde Publikoari langile berriak kontratatzerakoan, eta erakunde horrek proposatzen dizkienen artetik kontratatu behar dituzte langileak.

Kontratazio berriak II. eranskineko kontratu-ereduari jarraikiz egingo dira.

Zentroan noizean behingo garbiketa-lanetarako kontratuak (denboran jarraipenik izango ez dutenak) egin ahal izango dira, kasu horietarako aplikatzekoa den legezko araudiari egokituta.

Langileak ordezkatzeko (oporrak, baimenak, aldi baterako ezintasunagatiko bajak, amatasunak, eszedentziak eta abar direla-eta), indarrean dagoen legediak ezarritako baldintzen araberako kontratuak egin ahal izango dira.

Kontratazioa egin ondorengo 10 egunetan altaren A.2.2aren eta egindako kontratuaren kopiak entregatuko zaizkio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariei.

Lanaldi osoko kontratazio finkoak (zentroko finkoak, amaiera datarik gabe obra edo zerbitzukoak, edo mugagabeak), zentroek –merkataritza-arloko kontratuen zabaltzeak edo behin-betiko hutsik geratu diren lanpostuak direla-eta– behar dituztenak, zentroetako denbora partzialeko langileek beteko dituzte, zentroan duten antzinatasun-hurrenkeraren arabera, eta, betiere, ordezkatutako pertsonaren ordutegia oso-osorik errespetatzen bada, zeina inola ere ez baita izango lanaldi osoa baino gehiagokoa, enpresa horretan. Hutsik geratutako lanpostua edo zabaltzea denbora partzialekoa bada, lehentasuna duen langilearen ordutegia eta ordezkatutako langilearena bateragarriak diren denbora-tartean bakarrik zabalduko da lehenengoaren lanaldia.

Hitzarmen honek barne hartzen dituen enpresek aldi baterako kontratazioak edota langileen ordezkapenak Aldi Baterako Lan Enpresen bidez egiten dituztenean, langileak lagatzean, ABLEk langileei hitzarmen honetako arauen eta eduki ekonomikoen % 100 aplikatzea bermatuko da.

33. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera, ikastun kategoria kendu egingo da.

Halaber, garbiketa-makinak erabili ohi dituzten langile guztiak eta beira-garbitzaileak peoi espezialistaren kategoriara igaroko dira.

34. artikulua.– Enpresa-subrogazioa.

Lanpostuak mantentzeko xedez, zerbitzua uzten duen enpresaren langileak automatikoki txertatuko dira zerbitzuaren enpresa emakidadunaren plantillan, horren nortasun juridikoa edozein izanik ere (langile edo erakunde autonomo publiko edo pribatua, sozietate anonimoa, sozietate mugatua, sozietate zibila, kooperatiba, banako enpresaburua, gizarteratzeko enpresak, hirugarrenentzako mantentze integraleko zerbitzuak ematen dituzten enpresak, osoki edo partzialki garbiketa-lanetan diharduten eta horretarako langile gaituak zein ezgaituak erabiltzen dituzten enplegu babestuko enpresak, ...), honako egoera hauetan:

1.– Zerbitzua uzten duen enpresako langileek zerbitzuak zentro horretan eskaintzen badituzte, lanaldiaren iraupena eta lan-kontratuaren modalitatea edozein direla ere.

2.– Langileak, kontratuaren titulartasuna aldatzeko unean, aldi baterako ezintasun-egoeran, behin-behineko baliezintasunean, eszedentzian edo oporretan baldin badaude, titular berriari atxikiko zaizkiolarik.

3.– Eraginpeko langileek beren lanaldia beste lantoki batzuekin partekatzen dutenean.

4.– Bezero kontratatzaileak hori eskatuta, kontrata langile berriekin zabaldu behar bada, horiek ere enpresa berrian sartuko dira.

5.– Bezero batek enpresa batekin duen garbiketa-errentamenduko kontratua desegiten badu garbiketa bere langileek egin dezaten, eta ondoren –18 hilabete iragan aurretik– zerbitzu hori egiteko beste enpresa bat kontratatzen badu, emakidadun enpresa berriak beste enpresako langile kaltetuak bere plantillan txertatuko ditu.

6.– Garbiketa-enpresa batek, bezeroak hori eskatuta, lantoki horretan langile kopurua murriztu behar badu, eta, ondoren, kontratu hori desegiten bada, zerbitzuaren emakidadun enpresa berriak bere plantillan hartu beharko ditu aipatutako lantokian diharduten langile guztiak, bere garaian plantilla-murrizketa dela-eta kanporatutakoak barne. Horretarako, zerbitzua uzten duen enpresarekiko laneko loturarik gabe gelditzen direla ulertuko da, zentro horietan lan egiteari uzten diotenez.

Zerbitzua uzten duen enpresak langileen zerrenda erakutsi beharko du (lantoki horretara atxikitako langileen soldaten kitapena eta saldoa, antzinatasuna, haborokinak, oporrak eta abar zehaztuta), enpresa kontratistak garbiketa-zerbitzuei ekin baino 48 ordu lehenago.

Emakidadun enpresa berriak titulartasun-aldaketak eragindako langileak bere plantillan txertatuko ditu, zerbitzua uzten duen enpresan zituzten eskubide eta betebehar berberak dituztela. Hala ere, ez da izango jarduera utzi duen enpresaren erantzukizunpeko gaien erantzule: soldatetan egon daitezkeen aldeak edo Gizarte Segurantzari gutxiago kotizatu izana.

VI. KAPITULUA

35. artikulua.– Ordainduriko lizentziak.

Langileak, aurrez adierazita edo justifikatuta, lanetik –ordainketa-eskubidearekin– alde egin ahal izango du, honako arrazoi hauetakoren bat dela medio, eta honako epe hauetan:

a) Ezkontzeagatik: egutegiko 21 egun.

Elkarbizitza egonkor bati ekiten dioten bikoteek ere (hots, ezkontzaz kanpo elkartzen direnek) izango dute lizentzia hori baliatzeko eskubidea. Horretarako, ordea, interesdunak helbideratuta dauden udalerriko udalak egindako elkarbizitza-egiaztagaria aurkeztu behar da, edo, bestela, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroko egiaztagiria, halakorik izanez gero.

Elkarbizitza egonkorra hitzarmen hau indarrean sartu ondoren hasten duten bikoteek baino ez dute izango lizentzia hau.

Ezkontzagatik edo elkarbizitza egonkorrari hasiera emateagatik beste lizentzia batez baliatu ahal izateko, 6 urte igaro behar dira, eta inola ere ez da baliatuko lizentzia hori, bikotekideak lehengo berberak badira.

b) Ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik (seme-alaba naturalak edo ezkontzazkoak): egutegiko 5 egun.

c) Gurasoen, anaia-arreben, biloben, aitona-amonen heriotzagatik (baita ezkontzazkoak ere): egutegiko 3 egun.

d) Gurasoen, anaia-arreben, biloben eta aitona-amonen ebakuntza kirurgikoagatik, ospitaleratzeagatik edo gaixotasun larriarengatik: 2 lanegun (lanegunetan gertatuz gero).

e) Ezkontidearen eta seme-alaba naturalen edo ezkontzazkoen ebakuntzagatik, ospitaleratzeagatik edo gaixotasun larriarengatik: 4 lanegun (lanegunetan gertatuz gero).

f) Langilearen emaztea erditzeagatik: egutegiko 5 egun; beste 3 egun gehiago hartu ahal izango dira tartean zesarearik edo gaixotasun larririk izaten bada.

g) D), E) eta F) paragrafoetan aurreikusitako lizentzietarako, gaixotasun larritzat joko da edozein ebakuntza kirurgiko edo ospitaleratze, baita medikuek etsipena eman izana ere.

D), E) eta F) paragrafoetan araututako ahaidetasun-maila duten ahaideak ospitaleratzen badituzte edo ebakuntza kirurgikoa egiten badiete, gaixotutako ahaidea ospitalean dagoen bitartean hartu ahal izango du baimena. Nolanahi ere, osasun-zentroaren ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko ditu ospitaleratze-egunak.

Zerbitzu medikoek etxeko ospitaleratzea agintzen dutenean, D) eta E) paragrafoetan ezarritako baimena hartu ahal izango da ezkontidearen, seme-alaben eta gurasoen kasuan. Nolanahi ere, osasun-zentroaren ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko dira ospitaleratze-egunak.

h) Lehen edo bigarren mailako ahaideen ezkontzagatik: egutegiko egun 1.

i) Bizilekua aldatzeagatik: egutegiko 2 egun.

j) Probintziaz haratagoko joan-etorria egin behar bada, lizentziari 2 egun gehituko zaizkio, kasu guztietan.

k) Enpresak langileei ordainduko die kontsulta medikoetara joateko beharrezko denbora, (medikuntza orokorreko kontsultak zein espezialistarenak), baldin eta kontsultaren ordutegia eta lanaldia aldi berean badira.

l) Nahitaez bete behar den zeregin publiko edo pertsonal bat betetzeko beharrezko denbora. Legezko arau bati loturik dagoenean, bertan adierazten dena beteko da denborari eta diru-kontpentsazioari dagokienez.

m) Beharrezko denbora izango dute 15 urtetik beherako seme-alaba medikuarengana eramateko, baita ezkontideari espezialistarengana laguntzeko ere. Egiaztagiriak aurkeztu beharko dituzte, baina lizentzia hori ez da ordainduko.

Ezkontza bidezko loturarik egon ala ez hartu ahal izango dira lizentzia horiek, baldin eta bizikidetza-ziurtagiriaren bidez egiaztatzen badira.

36. artikulua.– Ordaindu gabeko lizentziak.

Langileek, arazo partikularretarako, urteko hamar eguneko baimena izango dute, baimen ordaindu gabea. Bi egun lehenago dagokion arduradunari jakinaraztea aski izango da baimen horretaz baliatzeko; eta langileak baimen hori hartzeko presa badu, epe hori txikitu ahal izango da. Edonola ere, baimen hori ezin izango zaie gehitu oporrei.

37. artikulua.– Adopzioagatiko lizentziak.

Adopzioen kasuan, baldin eta ziurtagiri baten bidez behar bezala egiaztatzen baldin bada, langileak, hau da, seme-alabatzat hartutako haurraren aitak edo amak, ordaindu gabeko egutegiko 50 eguneko lizentzia bat hartu ahal izango du. Egun horiek familia berriak haurra hartzen duenetik hasiko dira kontatzen, eta lizentziak irauten duen bitartean langilea ezin izango da beste ezein lan ordaindutan aritu. Bi ezkontideak Eusko Jaurlaritzaren zentroen eta bulegoen garbiketan aritzen badira, bien artean parteka ditzakete lizentzia horretako egunak.

9 hilabete baino gutxiagoko haur baten adopzio-kasuan, baimena 8 hilabetekoa izango da, eta kasu horretan ere, ez da ordainduko.

38. artikulua.– Eszedentziak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatarik gabeko eszedentzia eskatu ahal izango dute (gutxienez, hilabetekoa, eta, gehienez, bost urtekoa), enpresan urtebetez, behintzat, lan egin ondoren.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren eskaerak idatzita egin beharko dira, eta, gehienez ere, 15 eguneko epean ebatziko dituzte.

Eskatutako baimenari dagokion epea amaitzean, langilea automatikoki onartuko dute bere lantokian.

Azken baimena ematen denetik hara, plantillan –gutxienez– urte bat egin behar da beste baimen bat hartu ahal izateko.

Seme naturalak edo adoptatuak zaintzeko 5 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute; eta 2 urtekoa, bigarren mailarainoko odolkidetasuneko eta ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaintzeko, alegia, adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta, bakarrik gauza ez diren senideak zaintzeko. Eszedentziaren iraupena zenbakarria izango da legez aitortutako ondorioetarako.

Eszedentzian den pertsona lehen egunetik aurrera ordezkatuko da, harik eta egoera horrek dirauen artean.

VII. KAPITULUA

39. artikulua.– Berme sindikalak.

Abuztuaren 2ko 11/1985 Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak –Langileen Estatutuak– xedatutakoaren osagarri gisa, hitzarmen honetan honako berme hauek ezartzen dira:

1.– Ezin izango da ezein langile diskriminatu, lanetik bota edo zigortu sindikatu bateko kide izateagatik edo haren jardueretan parte hartzeagatik.

2.– Sindikatu baten –probintzia zein estatu mailako– gobernu-organo bateko kargu batean diharduen langileak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Automatikoki hasiko da berriz lanean, eta langileak eszedentzia gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3.– Enpresek langileen ordezkariei edo enpresa-batzordeari, eta, hala badagokio, ordezkari sindikalei emango diete edozein langileri aplikatu behar litzaizkiokeen zigor larrien edo oso larrien berri, behin langileari jakinarazi ondoren.

4.– Langileen ordezkariek edo Enpresa Batzordeak indarrean dagoen legeriak ezarritako egitekoak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazioari eta lanbide-sailkapenari buruzko espedienteen informazioa jasoko eta emango dute.

5.– Langileen ordezkariek edo Enpresa Batzordeak, baita ordezkari sindikalek ere, enpresako langileei oharrak eta jakinarazpenak helarazteko iragarki-taula bat izango dute, eta komunikabide hori behar bezala erabiltzeko ardura izango dute.

6.– Enpresa Batzordeko kideek edo langileen ordezkariek hilean 40 lanordu izango dituzte kongresu, batzar, kontseilu, biltzar edo beren sindikatuak deitutako beste bilera batzuetara joateko.

Ordaindutako ez-bertaratze horiek justifikatzeko, sindikatuak egindako ziurtagiria aurkeztu beharko du enpresan langileak. Adierazitako ziurtagirian langilea enpresara etorriko ez den eguna, ordua, arrazoia eta denbora azalduko dira. Ziurtagiri hori gutxienez 24 ordu lehenago aurkeztu beharko zaio enpresari, ahal den guztietan.

Aipatutako ordu-kreditua metatu eta enpresa bereko sindikatu bereko ordezkarien artean trukatu ahal izango da, hilero.

7.– Langileen ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek beren lanaldian enpresa baten baino gehiagoren menpe badaude, hitzarmen honen 34. artikulua aplikatuko da, eta, beraz, horietan guztietan kargu hori izaten jarraituko dute, baldin eta hautatu zituzten enpresan lanaldiaren erdia edo gehiago egiten badute.

40. artikulua.– Eskubide sindikalak.

Enpresak lokal bat prestatuko du, betiere, zentroan halakorik bada, eta lokal hori erabili ahal izango da, soilik, batzordeak bere batzarrak eta zereginak egoki gauza ditzan.

Langileentzat sarbide erraza duen eta ikusteko ere erraza den leku batean, iragarki-taulak jarriko dira, Enpresa Batzordean ordezkaritza duten sindikatu bakoitzarentzat, baita batzorde horretakoak ez diren Atal Sindikalentzat ere, baldin eta SALOren bidez legeztaturik badaude. Taula horiek kristalak eta sarrailak izango dituzte, eta arduradunek bakarrik izango dituzte haien giltzak.

Enpresak iragarki-taula bat emango dio Enpresa Batzordeari.

41. artikulua.– Atal sindikalak.

Sindikatu bateko kide diren langileek euren enpresetan Atal Sindikaletan antolatzeko eskubidea dute. Atal Sindikalek ordezkari sindikal bat izendatuko dute, zeinak atal horiek ordezkatuko baititu. Dagokion sindikatuko ordezkari probintzialak, bere sinadura eta zigilua duen idazki baten bidez, ordezkari sindikala abalatuko du.

Enpresa batean ordezkari sindikal bat eduki ahal izateko, dagokion sindikatuko gutxieneko kide kopuru bat beharko da, honako baremo honen arabera:

Enpresaren plantilla	Kide-kopurua	Ordezkari-kopurua
50 langile arte	5	1
50 langile baino gehiago	10	1

Ordezkari sindikalek Enpresa Batzordeko kideek dituzten berme eta eskuduntza berberak izango dituzte Atal Sindikalekiko, eta beren sindikatuko kideak baino ez dituzte ordezkatuko.

42. artikulua.– Langileen Batzarra.

Langileek urtean ordaindutako 10 ordu hartu ahal izango dituzte lanaldian batzarrak egiteko.

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariek edo ordezkari sindikalek egingo dute bileraren deialdia, horren arduradunak izango dira, eta egokiro garatzea bermatuko dute. Halaber, gutxienez 24 orduko aurrerapenaz emango diote enpresari deialdiaren berri.

43. artikulua.– Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak.

25 langile baino gehiago dituzten enpresa guztietan honako hauek osatutako Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da: enpresaren ordezkari bat, segurtasun-teknikari bat eta prebentzioko hiru ordezkari, langileen ordezkaritzan; horietatik bat, gutxienez, langileen ordezkaria edo Enpresa Batzordeko kidea izango da.

25 langile baino gutxiago dituzten enpresetan, langileek prebentzioko ordezkari bat aukeratuko dute, zeinak gai honen inguruko indarreko legediak Segurtasun eta Osasun Batzordeari ematen dizkion berme eta funtzio berberak izango baititu.

Prebentzioko ordezkariaren eginkizunak euren gain hartzen dituztenek, ofizialki homologatutako trebakuntza-ikastaroa egin izanaren ziurtagiria lortu ondoren, astean 2 lanordu izango dituzte banakako eta taldeko segurtasun-arauak betetzen direla ziurtatzeko eta zaintzeko, eta ordu horietan bisitatutako lantokietan atzemandako irregulartasunen berri enpresari idatzita emateko konpromisoa hartuko dute.

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek eta prebentzioko ordezkariek hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek antolatutako berariazko ikastaroetara joateko aukera izango dute lanorduetan, ikastaro horiek Laneko Segurtasun eta Osasunerako erakunde ofizialarekin (Osalan) lankidetzan egiten direnean.

Lan-zentroetako lan- eta osasun-baldintzei dagokienez, enpresek egiten dituzten azterlanetan hartuko dute parte prebentzioko ordezkariek. Egindako azterlanarekin bat etorriaz, enpresak lan-zentroaren barruan birkokatu egin ditzake langileak, lan-atazak bakoitzaren egoera fisikoari egokituaz. Lanpostu hutsak egonez gero, aplikatzerakoan lehentasunezkoa izango da artikulu hau 32. artikuluarekiko.

44. artikulua.– Mediku-azterketak.

Sektoreko langileek urtean osasun-azterketa bat –enpresaren kontura– egiteko eskubidea izango dute, zeina egutegiko urte bakoitzaren lehen sei hilabeteetan egingo baita. Enpresek konpromisoa hartuko dute azterketa aipatutako epean gauzatzeko beharrezkoak diren prestalanak egiteko. Azterketa hori lanaldian egingo da, Laneko Segurtasun eta Osasunerako erakunde ofizialean (Osalan) edo Istripu Mutualitate batean.

Azterketa medikuak ez badatoz bat lanaldiarekin, haietara joaten den egun bakoitzeko, 2 ordu ordaindu baliatu ahal izango dira.

Enpresek langileei emango diete txosten medikoa, eurek jaso bezain laster.

Ondoren zehazten diren osasun-azterketak, gai honetarako indarrean dauden legeei jarraikiz, nahitaezkoak izango dira enpresarentzat zein langileentzat:

a) Lanean hasi aurreko mediku-azterketak.

b) Urteroko mediku-azterketak.

c) Lanpostuaren berariazko arriskuen araberako azterketa bereziak.

45. artikulua.– Norbere garbitasuna.

Ahal izatekotan, langileek aldagelak, komuna eta dutxak erabili ahal izatea erraztuko dute enpresek, lantoki bakoitzean.

46. artikulua.– Iraizpena.

Lanetik bidaliz gero, langilea ez da azken kitatzea sinatzera behartuko. Enpresak bere ustez langileari dagokion azken kitatzea ordainduko du, eta langileak «jaso duela» sinatu beharko du.

47. artikulua.– Euskara.

Hala egin ahal den heinean, enpresen barruko bizitzan erabiliko da euskara: errotulazioak, inprimaki ofizialak, iragaki-tauletako jakinarazpenak, nominak, propaganda, etiketak, barneko informazioak, etab.

Ahal dela, ikaskuntza-orduei egokituko edo malgutuko zaizkie laneko aldiak edo txandak.

48. artikulua.– Soldaten igoera.

Hitzarmen honek eragiten dien langileen ekonomia- eta soldata-erreferentzia hauxe izango da: Euskal Herri Administrazioan garbiketan diharduten langileei aitortutakoa; 11. mailakoa, funtzionarioak badira, eta 1. kategoriakoa, lan-kontratukoak badira.

Gaur egun, hitzarmen honetako soldatak aipatu erreferentziatik gorakoak dira, eta egoera hori bideratzeko, hitzarmen honetako taldekoen soldatak Euskal Herri Administrazioko langile funtzionarioen 11. mailarekin edo lan-kontratudunen 1. kategoriarekin berdindu arte, honako soldata-gehikuntza hauek erabaki dira:

Euskal Herri Administrazioko Mahai Orokorrak aplikatutako portzentajea aurreko urteko KPIa baino handiagoa bada, hitzarmeneko kontzeptu ekonomikoen gehikuntza aurreko urteko KPIrena izango da.

Osterantzean, hau da, Euskal Herri Administrazioko Mahai Orokorrak aplikatutako portzentajea aurreko urteko KPIa baino txikiagoa bada, hitzarmeneko kontzeptu ekonomikoen gehikuntza izango da Euskal Herri Administrazioarentzat aplikatutakoa.

Gerora, Euskal Herri Administrazioan garbiketan diharduten langileei (gaur egun, funtzionarioen 11. maila edo lan-kontratudunen 1. kategoria dutenei) maila edo kategoria aldatzen bazaie, hitzarmen honek eragiten dien langileen ordainsariak egokitu egin beharko dira garbiketako langile horiei dagokien maila edo kategoria berrira.

Hitzarmen honek eragiten dien langileei soldata-gehikuntzak aplikatuko zaizkie Administrazioko langileei aplikatzen zaizkien garai berean.

Soldatak Euskal Herri Administrazioan garbiketan diharduten langileenekin parekatzen direnean, hitzarmen honetan aplikatuko diren gehikuntzak eta Euskal Herri Administrazioko Mahai Orokorrak aplikatzen dituenak berdinak izango dira.

I. ERANSKINA

HITZARMENEAN ZENTRO BERRIAK SARTZEA

Gaur egungo zentroetako kudeatzaile ekonomiko edota politikoek sustatutako zentro berriak hitzarmenean sartuko dira. Izan ere, sindikatuek aldarrikatu dute Eusko Jaurlaritzaren Arabarako aurrekontu ekonomikoaren menpe –zuzenean edo zeharka– dauden zentro guztiak hitzarmenaren aplikazio-eremuan sartu behar direla. Nolanahi ere, zentro berrien garbiketa-zerbitzuetako enpresa esleipendunek sinatu beharko dute hitzarmenean sartzea. Arabako Eusko Jaurlaritzari zuzenean edo zeharka lotutako zentro berriak sartzea hitzarmeneko Batzorde Paritarioaren bilera batean erabakiko da. Hitzarmena sinatu duen edozein alderdik deitu ahal izango du aipatutako bilera.

EKINTZEI UKO EGITEA

Langileen alderdiak, hitzarmena sinatzen den egunean, atzera egingo du Bide Judizialaren Aurretiko Erreklamazioaren prozeduran. Erreklamazio hori Justizia eta Herri Administrazioari aurkeztu zitzaion, eta bertan eskatzen zen hitzarmen honen eraginpeko langileei honako hauek aplikatzea: VIII.B maila eta EAEko langile publikoentzako ezarritako egun libreen murrizketaren osagarria (apirilaren 3ko 50/2012 Dekretuaren IV. eranskina). Adierazitako horri dagokionez, langileen alderdiak berariaz onartzen du soldatei buruzko erabakia, hitzarmen honen 48. artikuluan ezarritakoa, eta onarpen horri jarraikiz, honako konpromisoa hartzen du: hitzarmen honek soldata-itun horretarako ezartzen duen aldian, ez du aurkeztuko gatazka kolektiboko erreklamaziorik, hitzarmen honen eraginpeko zentroetako garbiketa-zerbitzuaren enpresa emakidadunen aurka.

II. ERANSKINA

ZENTROKO LAN-KONTRATU FINKOA

Vitoria-Gasteiz, ...(e)ko ..... aren .....a.

HONAKO HAUEK BILDU DIRA:

Batetik,

..... enpresaren izenean,

..... jaun/andrea.

NAN: ..... , helbidea: .....

.....

Bestetik,

..... jaun/andrea;

NAN: ..... ; helbidea: .....,

.....

Kontratu hau gauzatzeko elkarri nahikoa gaitasun aitortzen diote, eta hau

AZALTZEN DUTE:

I.– Enpresaren jarduera Eraikinen eta Lokalen Garbiketa da, Gizarte Segurantzan alta emanda dago (inskripzio-zk. .....), eta honako hitzarmen kolektibo honi loturik dago: enpresa emakidadunen eta jarraian adierazten diren zentroetan lan egiten duten langileen artekoa: Eusko Jaurlaritzaren Arabako Zentroetan, Lakuan, Samaniegon, Arkauteko Akademian, Herrizaingo Saileko Bulegoetan (Ertzaintzaren Polizia-etxeetan, Trafikoko Basean, Berrozin, Langraizko Espetxean,…), Eusko Legebiltzarrean, Euskadiko Zerga Koordinaziorako Organoan, Sos Deiak-en, EJIE-Eusko Jaurlaritzako Dokumentazio Zentroan, Emakunden, Herri-kontuen Euskal Epaitegian, Gasteizko Justizia Jauregian, Lehendakaritzan, Arartekoaren bulegoan, Neiker-Arkauteko Nekazaritza Etxaldean, Lan Harremanen Kontseiluan (CRL/LHK), Araba eta Bizkaiko Osalaneko Zentroetan, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Artxibo Historiko Probintzialetan.

II.– Bi alderdiak ados jarrita, kontratu hau ontzat eman dute, eta honako klausula hauen bitartez formalizatu dute:

HIZPAKETAK

1.– Kontratu hau Langileen Estatutuaren 15. artikuluaren a) paragrafoko 1. idatzi-zatian xedatutakoaren babesean egin da, hortaz, LANTOKIKO kontratu FINKOtzat hartuko da.

2.– Langileak ..... lanbide-kategoriarekin lan egingo du ..... lantokian.

3.– Kontratu hau .....(e)ko..... ren ..... (a)n hasiko da agintzen, eta ..... (e)tik aurrerako antzinatasuna onartuko zaio langileari.

4.– Lanaldia ..... lanordukoa izango da astean. .....(eta)tik .....(eta)ra lan egingo da honako egun hauetan: .....tik ....ra bitarte.

5.– Ordaintzeko zenbatekoa izango da enpresa emakidadunen eta jarraian adierazten diren zentroetan lan egiten duten langileen hitzarmen kolektiboan ezartzen dena (langilearen lanbide-kategoriari aplikatuta): Eusko Jaurlaritzaren Arabako Zentroetan, Lakuan, Samaniegon, Arkauteko Akademian, Herrizaingo Saileko Bulegoetan (Ertzaintzaren Polizia-etxeetan, Trafikoko Basean, Berrozin, Langraizko Espetxean,…), Eusko Legebiltzarrean, Euskadiko Zerga Koordinaziorako Organoan, Sos Deiak-en, EJIE-Eusko Jaurlaritzako Dokumentazio Zentroan, Emakunden, Herri-kontuen Euskal Epaitegian, Gasteizko Justizia Jauregian, Lehendakaritzan, Arartekoaren bulegoan, Neiker-Arkauteko Nekazaritza Etxaldean, Lan Harremanen Kontseiluan (CRL/LHK), Zuzenean, Araba eta Bizkaiko Osalaneko Zentroetan, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Artxibo Historiko Probintzialetan.

6.– Kontratu honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, enpresa emakidadunen eta jarraian adierazten diren zentroetan lan egiten duten langileen hitzarmen kolektiboan –eta xedapen osagarrietan– ezartzen denari jarraituko zaio: Eusko Jaurlaritzaren Arabako Zentroetan, Lakuan, Samaniegon, Arkauteko Akademian, Herrizaingo Saileko Bulegoetan (Ertzaintzaren Polizia-etxeetan, Trafikoko Basean, Berrozin, Langraizko Espetxean, …), Eusko Legebiltzarrean, Euskadiko Zerga Koordinaziorako Organoan, Sos Deiak-en, EJIE-Eusko Jaurlaritzako Dokumentazio Zentroan, Emakunden, Herri-kontuen Euskal Epaitegian, Gasteizko Justizia Jauregian, Lehendakaritzan, Arartekoaren bulegoan, Neiker-Arkauteko Nekazaritza Etxaldean, Lan Harremanen Kontseiluan (CRL/LHK), Zuzenean, Araba eta Bizkaiko Osalaneko Zentroetan, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Artxibo Historiko Probintzialetan. Alderdiek berariaz hitzematen dute lan arloko eta Gizarte Segurantzaren arloko legeriak ezartzen dituen obligazioak beteko dituztela.

Alderdiek kontratu honen edukia berretsi eta hiru aletan sinatzen dute, eragin bakarrerako, goiburuan adierazitako lekuan eta egunean. Kopietako bat langilearen esku gelditzuko da.

LANGILEA ENPRESA

III. ERANSKINA

SOLDATA-TAULA - 2010, 2011, 2012

	Hileko oinarrizko soldata	Soldataz kanpoko plusa	Hileko soldata gordina	Plusak, orduko gaueko Lana/Lan toxikoa Lan nekagarria/Arriskutsua	Aparteko ordain-sariak	Urteko soldata gordina
1.– Langileak						
Garbitzailea, peoia	1.284,27	74,46	1.358,73	1,73	1.137,01	19.715,79
Peoi espezialista; laguntzailea	1.306,74	74,46	1.381,20	1,75	1.158,70	20.050,50
Espezialista; gidaria	1.402,84	74,46	1.477,30	1,91	1.256,10	21.495,90
2.– Erdi-mailako arduradunak						
Lantaldeko burua	1.302,20	74,46	1.376,66	1,75	1.154,10	19.982,22
Taldeko arduraduna	1.338,36	74,46	1.412,82	1,78	1.190,85	20.526,39
Arduradun nagusia	1.574,31	74,46	1.648,77	2,12	1.429,96	24.075,12