BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

3919

EBAZPENA, 2013ko ekainaren 3koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena; honen bidez ebazten da erregistratzea, argitaratzea eta gordailutzea enpresa emakidadunen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta UPV/EHUren zentroetan lan egiten duten langileen arteko hitzarmen kolektiboa, hain zuzen, 2010., 2011., 2012., 2013. eta 2014. urteetarako (hitzarmenaren kode-zk.: 86001895012002).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariek aipatutako hitzarmenari dagokion nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuten REGCON-en, 2013ko maiatzaren 27an.

Bigarrena.– Sinatzeko aktan, aipatu hitzarmen kolektiboko sinatzaileek izendatu dute erregistroa eta argitalpena izapidetuko duen pertsona.

OINARRI JURIDIKOAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legearen 90.2 artikuluak aurreikusten duen eskumena (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOEn argitaratua) lan-agintaritza honi dagokio, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren organoen eta egitekoen egitura finkatzen duen apirilaren 9ko 19/2013 Dekretuaren 11.i artikuluak xedatutakoaren arabera (2013-04-24ko EHAA), eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko EHAA) eta Hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-06-12ko BOE) xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako baldintzak.

Horiek horrela, hauxe

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko ekainaren 3a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSE JAVIER LOSANTOS OMAR.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILAREN ETA UPV/EHUREN MENPEKO ZENTROETAN LANEAN ARI DIREN ENPRESA KONTZESIONARIOEN ETA LANGILEEN ARTEKO HITZARMEN KOLEKTIBOA, 2010., 2011., 2012., 2013. ETA 2014. URTEETARAKO.

I. KAPITULUA

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Hitzarmen hau garbiketa-zerbitzua eskaintzen duten enpresetako langile guztiei aplikatuko zaie, baldin eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta UPV/EHUren menpeko ikastetxeetan lan egiten badute, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetan.

2. artikulua.– Indarraldia.

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2014ko abenduaren 31n amaituko.

Hitzarmen hau urteka luzatuko da indarraldiaren amaierara heltzen denean, ez bada salatua izan eta haren aurreraeraginari eutsiko zaio hitzarmen berririk adosten ez den artean.

Alderdietako batek adierazten badu behin betirako amaitutzat jo nahia, salaketa fede-emailea aurkeztu beharko du amaiera-data edo luzapenak baino hiru hilabete lehenago, gutxienez.

Negoziazioa hasteko gehieneko epea hilabetekoa izango da, komunikazioa jasotzen denetik aurrera, eta, negoziazio-batzordea eratu eta gero, dagokion negoziazio-egutegia ezarriko da, betiere batzorde hori eratzen denetik 15 egun baino lehen.

Negoziazio-prozesuaren ostean akordio batera heltzen ez badira, gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduretara joko da desadostasunak adosteko edo bitartekaritzarena egiteko (PRECO II); bitartekaritza borondatezkoa izango da, eta bakarrik onartuko da baldin eta horretara heltzeko alde biak prest badaude.

3. artikulua.– Berme pertsonalak.

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean sartzeak ez du esan nahi langileek modu pertsonalean hitzarmen hau baino lehenagotik aitortuta izan ditzaketen baldintza onuragarriagoak murriztuko zaizkienik.

4. artikulua.– Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan itunduriko baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina osatuko dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, urteko zenbaketan, osorik hartuko dira kontuan.

Hitzarmen honetan ezarritako ekonomia-kontzeptuak Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako eraikinak eta lokalak garbitzeko sektorean dauden guztiak bere baitan hartu edo xurgatu eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere horien izena, izaera eta jatorria; zehazki esanda, soldataz kanpoko plusa, garraio plusa eta hiri-garraio plusa.

5. artikulua.– Arau gehigarriak.

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

6. artikulua.– Jarraipenerako eta Bermerako Bitariko Batzordea.

Hitzarmen honen interpretazioaz eta aplikazioaz sor daitezkeen zalantza guztiak argitzeko eratu da jarraipeneko bitariko batzordea. Sinatzen duen sindikatu bakoitzeko ordezkari bana eta garbiketa-zerbitzua eskaintzen duen enpresako edo eskaintzen duten enpresetako ordezkari kopuru berbera izango du.

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

Batzordearen akordioak, baliozkoak izango badira, alderdi bakoitzeko batzordekide guztien gehiengo soilaz hartu beharko dira.

Bi alderdietako batek eskatzen duenean bilduko da batzordea. Bilerarako deia bi egun lehenago egingo da, eta bileran eztabaidatu beharreko gai-zerrenda, bileraren ordua, eguna eta lekua jakinaraziko dira.

Jarraipeneko eta bermerako Bitariko Batzordearen helbidea Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarena izango da.

7. artikulua.– Bitariko Batzordearen egitekoak.

Jarraipeneko eta Bermerako Bitariko Batzordeak, hitzarmen hau interpretatzeko organoa denez, honako egiteko berezi hauek izango ditu:

a) Hitzarmen hau interpretatzea bide orokorretik. Interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

b) Itundutakoa betetzen dela jarraitzea, erakunde edo agintari publikoei emandako eskumenak aparte utzi gabe.

c) Hitzarmen honen arauen inguruan, alderdiek beren interpretazioaren menpe jar ditzaketen bitartekotzak ebaztea, hargatik eragotzi gabe urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Lege Dekretuko eskuduntzak eta bat datozen arauak.

d) Langileen Estatutuko 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 eta 82.3 artikuluetan xedatutako kasuetan, hitzarmen honek eragiten dion enpresa batean ez dagoenean langileen legezko ordezkaritzarik, hitzarmen honetako Bitariko Batzordeak, Langileen Estatutuko 85.3 e) artikuluak emandako ahalmenetan oinarri hartuta, ordezkaririk gehien dituzten azpisektoreko sindikatuetako hiru kidek osatutako Batzorde Sindikal bat izendatuko du, kontsultak hasi aurreko bost eguneko epean gehienez. Enpresaburuak bere ordezkaritza gehitu ahal izango dio hitzarmena sinatzen duen enpresa-ordezkaritzari.

e) Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoari dagokionez, lan-hitzarmenetan araututako lan-baldintzak ez aplikatzearen gaian laneko legeriak enpresei ematen dien legezko gaitasuna aintzat hartuta, lan-hitzarmen honetan araututako lan-baldintzak ez aplikatzeko egiten

den eskabide oro hitzarmen honetako Bitariko Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaie, langileen ordezkariei egiten zaien jakinarazpenekin batera, eta, enpresak, kontsulten aldia hasi baino lehen, agiri oro eman beharko du enpresako egoera ekonomikoa eta enplegua egiaztatzeko.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkaritzarik, hitzarmena sinatzen duten sindikatuetako hiru kidek osatutako Batzorde Sindikal bat izendatuko du hitzarmen honetako Bitariko Batzordeak, kontsultak hasi aurreko bost eguneko epean. Enpresaburuak bere ordezkaritza gehitu ahal izango dio hitzarmena sinatzen duen enpresa-alderdiari.

Lan-baldintzak ez aplikatzearen arloan agertutako desadostasunak ebazteko, Bitariko Batzordeari bideratuko zaizkio, eta 7 eguneko epean ebatziko ditu; egun horietan, ebazpen bat eman beharko du, eta alderdiek, jaso eta hurrengo bost egunetan, onartu ala ukatu ahal izango dute. Iritzia ez adierazteak ebazpena onartzen dela esan nahi izango du, eta alderdiren batek onartzen ez badu edo Bitariko Batzordeak bere adierazpenean inhibitzen badu, eskaria CRL/LHK-i emango zaio ebazteko, desadostasunak adosteko edo bitartekaritzarena egiteko, gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduren bidez (PRECO II), Arbitrajea borondatezkoa izango da, eta soilik ezarriko da alderdiek hala erabakitzen badute.

Enpresa eta langileen legezko ordezkaritzaren artean lan-baldintzak ez-aplikatzeko hartutako akordioa –kontsulten aldian hartutakoa–, baita horretarako hartutako aktak ere, hitzarmen honetako Bitariko Batzordeari jakinaraziko zaizkio, akordioaren jarraipena egiteko eta indarreko legeriari eta hitzarmen azpisektorial honek arlo horretarako jasotzen dituen arauei egokitzen zaiela egiaztatu ahal izateko.

Egiteko horiek ez diete administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien egitekoei kalterik eragingo, ez eragotziko edo ez oztopatuko.

II. KAPITULUA

8. artikulua.– Lanaldia.

Lanaldi osorako kontratatutako langileen urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da urteko; gutxienez 221 lanegunetan banatuko dira, eta gehienez 224tan.

Lanaldi osoko aldizkako langile finkoen lanaldia 1.327 ordukoa izango da urteko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, 10 hilabeterako kontratatzen direnen kasuan. Lan-ordu horiek 183 benetako lanegunetan banatuko dira (eskolako egutegiko 175 eta garbiketa orokorrak egiteko beste 8, bi alditan: bat, iraileko lehenengo astean, eta, bestea, Aste Santuko oporretan edo Inauterietan). Eskolako egutegi egunetan plantilla osoak egingo du lan.

Egun 11 hilabetetan lan egiteko kontratatzen diren aldizkako langile finkoak urte osoko lanaldi osoko langile bihurtuko dira.

Zatikako lanaldiari dagokion proportziozko soldata kalkulatzeko, lanaldi osorako hitzartutako urteko lanaldiaren asteko erreferentzia ezartzen da: 35 orduko astea, alegia.

5 orduko edo gehiagoko lanaldi jarraitua egiten denean, 25 minutuko atsedena dago ogitartekoa jateko, eta tarte hori benetako lan denboratzat jotzen da.

Langileak kategoria bereko lankideren batekin laneko txanda aldatu ahal izango du, baina enpresari jakinarazi beharko dio egun bat lehenago.

Langileen Estatutuko 34. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoaren arabera, hitzarmen honen sinatzaileek uste dute lanaldiaren, lanaldi-moten eta kontratazioaren egungo flexibilitatea, ematen

diren zerbitzuen ezaugarriak aintzat hartuta, nahikoa dela enpresaren antolakuntza-beharrizanei erantzuteko, eta, beraz, ez dute uste lanaldiaren banaketa irregularraren bestelako inongo portzentajerik behar denik. Hala ere, horretarako «bezeroak» eskatutako edozein aldaketa hitzarmen honen 11. artikuluan aurreikusitako lan-egutegia ezartzean erabakiko da.

9. artikulua.– Igandeak eta jaiegunak.

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

Igande eta jaiegunetan lanean jarduten duten langileek konpentsazioko atsedenerako eskubidea izango dute: lan egindako ordu bakoitzeko, bi ordu. Ordu horiek urteroko oporrei erantsi ahal izango zaizkie.

10. artikulua.– Oporrak.

Oporraldia 27 lanegunekoa izango da, jarraian hartu beharrekoak, eta hileko soldataren zenbatekoaren arabera ordainduko dira, dagozkion plusak eta antzinatasunak barne. Urtebete baino gutxiago irauten duten kontratuei zati proportzionala ezarriko zaie.

Oporrak uztailean eta abuztuan hartuko dira. Bi hilabete horietan, eduki beharreko langile-portzentajeak errespetatuko dira, lehiaketen baldintza teknikoen pleguetan ezarritakoaren arabera.

Aldizkako langile finkoentzako oporren zenbatekoa jarraian lan egindako aldiari egokituko zaio (irailetik ekainera, adibidez); horrela, proportzionalki dagozkion egunek Eguberrietako eta Aste Santuko oporrekin bat egingo dute, eta baita Hezkuntza Administrazioak ezartzen dituen eskolarik gabeko beste aldi batzuekin ere. Oporrak ikasturteari egokituta hartuko dira. Hitzarmen honen 8. artikuluan talde honentzat xedatutakori dagokionez, hala behar balitz, oporretako eskola egutegiko zenbait larunbat opor-eguntzat joko dira.

Oporraldia ezin da igandean, jaiegunean edo jaiegun-bezperan hasi.

Langile batek oporrak beste hilabete batean hartzea edo oporrak zatitzea erabakitzen badu, nahi hori errespetatu egingo da, enpresarekin bat eginez. Era berean, egitekoak zentro eta kategoria berean ordutegi berberarekin burutzen dituzten langileek elkarren artean aldatu ahal izango dute oporraldia, enpresari behar besteko garaiz jakinaraziz gero.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta edozein gertakizunengatiko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalean baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik. Urteko alditzat hartuko da urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra, urte osoko kontratudunentzat, eta irailaren 1etik ekainaren 30era, aldizkako langile finkoentzat.

Dena den, aurreko paragrafoan xedatutakoaren arabera, aldi baterako ezintasunagatiko bertan behera geratutako opor-egunez baliatu ahal izango da mediku-altagatik lanean hasi eta biharamunetik.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin, edota Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Langile batek lanaldia enpresa bat baino gehiagotan banatuta baldin badu, dagozkion oporrak aldi berean hartuko ditu enpresa guztietan, ordu gehien lan egiten dituen enpresaren arabera. Enpresa horrek ados jarri beharko du besteekin, langileak benetan opor guztiak hartu ahal izan ditzan.

Hitzarmen honen 34. artikuluan adierazten den subrogazioa gertatzen denean, enpresa berriak opor guztiak emango ditu. Utzitako enpresan oporrak hartuak izanez gero, enpresa hartzaileak dagozkion egunak kenduko dizkio langileari, zerbitzua amaitu denetik abenduaren 31 bitartean daudenak urte osoko finkoen kasuan, eta ekainaren 30a bitartean daudenak aldizkako finkoen kasuan.

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. Enpresa berriak langileari ordainduko dio zerbitzuaren hasiera-egunaren eta, langile finkoan kasuan, abenduaren 31ren artean, eta, aldizkako langile finkoen kasuan, ekainaren 30aren artean dauden egunei dagokien zatia.

Subrogazioa edota kontratuaren amaieraren ondoriozko oporren soldata-kitapenean, laga duen enpresak zein hartzen duenak igande eta jaiegunei doakien frakzioa gehituko dute ordaindu beharreko oporretako parte proportzionalean, betiere oporren guztizkoari 0,22ko koefizientea aplikatuz.

11. artikulua.– Lan-egutegia.

Lan-egutegia urtero egingo da enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean, urtebeterako kontratatzen direnentzat martxoaren 1a baino lehenago eta aldizkako finkoentzat irailaren 30a baino lehenago, ahal den guztietan betiere. Lan-egutegian honako hauek adieraziko dira: laneko txandak eta ordutegiak, atsedenak, jaiegunak eta zubiak. Egutegi hori egiteko kontuan hartuko dira zentro kontratatzaileetako egutegiak. Enpresak eta langileen legezko ordezkariek nahitaez erantzun beharko diote proposatutako egutegiari, eta, urteko lan-egutegia egiteko mugatzat jarritako egunean, alderdietako batek erantzunik eman ez badu, egutegia aurkeztu duenak proposatutakoa joko da baliozkotzat.

Urteko lan-egutegia lantzerakoan, honako irizpide hauek hartu beharko dira kontuan:

– 8. artikuluan ezarritako urteko lanaldia errespetatu beharko da beti.

– Egungo eguneko lanaldia zentro bakoitzean ezarritako banaketaren arabera egingo da, eta dagokion urteko lanaldia bete ahal izateko egokituko da, oporrak, egutegi ofizialeko jaiegunak eta hitzarmen honek jasotzen dituen jaiegunak kendu ondoren.

– Administrazio kontratatzaileek aurretik baldintza teknikoen pleguetan adierazitako beharretara egokitu beharko da: arreta egokia zentroetako premietara, ikasleekin eta erabiltzaileekin batera ahalik eta gutxien egokitzea..., garbiketa orokorretarako aldiak.

– Lau jaiegun finko ezarriko dira: Gabon eguna, urtezahar eguna, zentroko jaieguna eta dagokion lurraldeko egutegi ofizialaren arabera ezarriko den zubi bat. Zubi horrek bat etorri beharko du lan egiten den zentroko egutegian ezarritako zubiren batekin. Zentro batean zubiak plantillako zati batek bakarrik hartzen dituenean, garbiketako langileek ere proportzio berean hartuko dituzte.

– Urteko lanaldia ezartzearen ondorioz gehiegizko lanaldia gertatzen bada, oporrei, zubiei eta gainerako jaiegunei dagokienez, gehiegizko lanaldia konpentsatzeko egunak hartu ahal izango dira, Gabonetan eta Aste Santuan, bezeroa den enpresako langileen atsedenaldiarekin bat eto-

rriz. Nolanahi ere, zentro bakoitzean aldi horietan dagoen langileriaren % 75 ziurtatu beharko da. Nolanahi ere, aipatu berri dugun arrazoia dela eta agertzen ez diren langileak ez dira ordezkatuko.

– Larunbatetan ixten dituzten zentroetan langileek atseden hartuko dute egun horietan, eta aurreko egunean bermatu beharko dute garbiketa. Atsedenaldi hori aurretik egiten zenean, eskuratutako eskubide gisatzat hartuko da, eta errespetatu egingo da.

– Larunbat santuan ez da lanik egingo.

12. artikulua.– Ordezkapenak.

Lan-zentroetan eta txandatan gertatzen diren baja edo absentzia guztiak betetzeko (dela aldi baterako ezintasunagatik, edo lizentzia, baimen edo sindikatuen eginkizunetarako orduengatik), beharrezkoak diren ordezkapenak egitera behartuta daude enpresak, lehiaketa bakoitzeko baldintza teknikoen pleguetan horretarako ezartzen denaren arabera, eta 24-48 ordu lehenago jakiten badira, betiere. Ordezkapenak bajak edo absentziak irauten duena iraungo du. Ordezkatutako langileen lanaldia lan egindako egunek osatuko dute, tarteko larunbat, igande eta jaiegunak barne. Kontratua etenda geldituko da eskola-urteko oporraldi bakoitzean. Hala ere, ordezkapenak egiteko kontratatzen diren langileek eskolako oporraldi bakoitzean gozatu ahal izango dituzte kontratuaren hasieratik oporraldiaren hasierara doan epeari dagozkion opor egunak. Egun horiek kalkulatzeko erreferentzia, titularraren egutegia izango da.

13. artikulua.– Aparteko orduak.

Ezin da aparteko ordurik egin, laneko arau orokorra da hori. Hala ere, salbuetsita geratzen dira ezbeharren edo bestelako ohiz kanpoko arrazoien edota premia larria duten lanen ondorioz egin behar direnak.

Aurreko idatzi-zatiak adierazitako aparteko orduak egin behar badira, horiek denbora librearekin konpentsatuko dira, eta ordu bakoitzarengatik ordu eta erdiko emango da.

Enpresek, hilero, egin diren aparteko orduen berri emango diete enpresa-batzordeari eta langileen edo sindikatuen ordezkariei, eta aparteko orduak egiteko arrazoiak eta ikastetxe bakoitzean egindakoak zehaztuko dituzte.

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

Ezin dira langileak ohiko zentrotik aldatu, baldin eta, kontratatzen duten administrazioek, zerbitzuak zentroka planifikatu ondoren, behar bezala egiaztatuta hala eskatzen ez badute. Langileen legezko ordezkariari, behar besteko aurrerapenarekin jakinarazi beharko zaizkio aldaketak, alegazioak egin ahal izateko. Enpresak alegazioak baloratuko ditu aldaketak gauzatu baino lehen. Bestelako aparteko gorabeherak gertatzen direnean, langileen ordezkarien idatzizko adostasuna beharko da. Hala ere, lanpostua aldatu ahal izango zaie hainbat langileri, hau da, gela guztiak edo gela nagusiak urtean bi hilabetez ixten dituzten zentroetan lanean ari direnei. Hori ez da lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko.

Jardunik gabeko hilabeteetan garbiketa-zerbitzua jasotzen duten zentroetan, hezkuntza-administrazioak ezarritakoa baino iraupen luzeagoko kontratua duten langileek eskainiko dute zerbitzu hori. Bestela, jardunik gabeko hilabeteetan (uztaila edo abuztua), langileak enpresako beste lan-zentro batzuetara aldatu ahal izango dira, ahal bada bizi diren tokitik hurbilen daudenetara. Ekonomia- eta lan-baldintzei eutsi egingo zaie, eta lanaldia zentro bakar batean jarraian egingo dute, nahiz eta lanaldia ohikoa baino laburragoa izan.

Lan-zentrotzat jotzen da helbide berean kokatutako eraikina edo eraikinak.

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

Langileak enpresa bat baino gehiagotan egiten duenean lan, zentro batetik bestera joaten pasatzen duen denbora benetako lantzat joko da, eta enpresek egunero zentro bakoitzean egiten den benetako lanaldiarekin proportzioan ordainduko dute. Proportzio hori zentro batean lana bukatu eta bestera joateko behar den denborari dagokiona dela ulertu behar da.

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

Lekualdaketak edo aldaketak ezin dira inolaz ere erabili langileak diskriminatzeko.

Lan-zentro bat behin-behingoz ixten edo lekualdatzen bada (berritze-lanak eta abar direla medio), lan-zentro horretara atxikitako langileak kontratu-etendura egoeran gelditukо dira, enpresan lan-kontratu mugagabea dutenak izan ezik, eta zentroa berriro irekitzen denean hartuko dituzte beren lanpostuak. Edozein kasutan, lantoki batera atxikita dauden langileek, edozein arrazoirengatik lantokia itxi eta berriro irekitzen bada, lehentasuna izango dute lantoki horretako lanpostuak okupatzeko.

Lan-zentro bat behin betiko ixten bada, edo bezeroa behin betiko lekualdatzen bada eta beste toki batean kokatu, lan-zentro horretako langileak zentro berrian atxikita egotera pasako dira, eta garbiketa-zerbitzuko enpresa arduraduneko plantillan sartuko dira. Xurgatze/subrogazio hori ez da horrela egingo zentro horretan egunero garbiketa egiten duten langileak baldin badaude (ez noizean behingo edo obra amaierako garbiketakoak), eta lekualdaketaren ondorioz garbiketa-zerbitzua gehitzen ez bada, hau da, bezeroak merkataritza-kontratuan garbiketa-orduak gehitzea eskatzen ez badu.

Merkataritza-kontratua zabaltzen ez bada, langileari esleitu beharreko orduak ez dira bezeroak gehitutakoak baino gehiago izango. Zentro berriko plantillan sartzeko eragozpen hori gertatuz gero, eraginpeko langileek kontratatuak izateko lehentasuna izango dute bertan sortzen diren behin betiko hutsune finko edo mugagabe guztietan. Langileak baja gertatu zenean zuen antzinatasunaren arabera eskuratuko da eskubide hori.

Zentroan lanaldi partzialeko langileak baldin badaude, gainerakoekiko lehentasuna izango dute, eta hitzarmen honen 32. artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie. Kontratu mugagabea duten langileak badira, hautua egin beharko dute: lehendik duten lehentasun-eskubideari eutsi edo dagokien legezko kalte-ordaina jaso. Hartarako, langilearentzako kalte-ordainari doakion zorraren zenbatekoa aitortuko du enpresak, eta langileak urtebeteko epea izango du aukerazteko eskubideez baliatzeko. Epe horretan, zentro berriaren garbiketa esleituta duen enpresak nahitaez eskaini beharko dio langileari artikulu honetan aipatu kontratazioa, eta langileak, horri uko egiten badio, galdu egingo aukera-eskubidea baliatu ahal izatea, eta zentroa itxi edo lekuz aldatzen den unean dagokion kalte-ordaina jasoko du. Aldatu edo lekuz aldatu den zentroko garbiketa-kontratua esleiturik duen enpresak egin beharko dio aurre aipatu kalte-ordainari. Hala ere, urtebeteko epea enpresaren merkataritza-kontratuak irautearen mende egongo da, eta, arrazoia edozein izanik ere enpresa gelditzen bada, hautua egitea aurreratu egin beharko da.

III. KAPITULUA

15. artikulua.– Ordainsariak eta kalte-ordainak.

Hitzarmen honetan jasotzen diren kontzeptu batzuk, hau da, ordainsariak eta kalte-ordainak dagokion hila pasa eta bigarren egunean ordainduko dira beranduenez, nomina egin ondoren. Enpresei gomendatuko zaie langileei nominak ematea soldatak sartzeko ezarrita dagoen egunerako; eta kontzeptu horiek, zehazki, hauek dira:

1.– Ordainsarien kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata; 2000ko irailaren 1etik aurrera barne hartuko ditu lurralde bakoitzean egun dauden soldataz kanpoko eta garraioko plusa.

b) Osagarriak:

1) Antzinatasun-plusa.

2) Lan Toxikoak, Nekagarriak eta Arriskutsuak.

3) Gau-plusa.

4) Martxoko, uztaileko eta Eguberrietako aparteko haborokinak.

5) Aldi baterako ezintasuneko osagarriak.

2.– Kalte-ordaina ematekoak diren kontzeptuak:

a) Oinetakoetarako plusa.

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 eutsiko zaio langilearen aldi baterako ezintasun- edo absentzia-kasuetan, eta lan egindako egunak ordaindu 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 da:

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

– Martxoko ordainsaria; urte osoko 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-eremuan sartutako langileen oinarrizko soldatak dira honekin batera doazen soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzerako zehazten direnak.

18. artikulua.– Antzinatasun plusa.

Hitzarmen honetan sartzen diren langileek igoera eskuratuko dute enpresa berean emandako 3 urteko; honekin batera doazen soldata-tauletan zehazten dira igoera horien zenbatekoak.

2008ko soldata-tauletan finkatzen den prezio berria sortzeko, hirurtekoak Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saileko garbiketa-esleipena duten enpresen lehen hitzarmen kolektiboak indarra hartzen duenetik hara, hau da, 200-09-02etik hara zenbatuko dira. 2008ko soldata-taulak jasotako hirurtekoaren prezio berria 2008-01-01etik hara ordainduko da.

Hurrengo hirurtekoaren sortzapena aurrekoa bukatu eta hurrengo hilean hasiko da.

Langabezian direla-eta aldizkako langile finkoek lan egin gabe uzten dituzten egunak, hirurtekoak betetzeari eta antzinatasun plusa jasotzeari dagokienez, lan egindako denboratzat hartuko dira.

19. artikulua.– Gau-plusa.

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

20. artikulua.– Lan arriskutsuak.

Beharrezko neurri tekniko guztiak ezarriko dituzte enpresek, artikulu honetan zehaztu zirkunstantziarik gertatuz gero lanean, zirkunstantzia horiek saihestu ahal izateko. Hala ere, istripu-arriskua egon daitekeen lanetan, oinarrizko soldataren gaineko % 20ko arrisku plusa ordainduko da.

Arriskua aitortzen zaie altueratan lan egiten duten beiragileei, Lan Osasunaren Araudian hala adierazten direnean. Laneko Segurtasun eta Higieneari buruzko Ordenantza Orokorrean xedatutakoa subsidiarioki aplikatuko da.

Gainerako lanpostuetan, aparteko plus hori baldintza pleguetan aitortzen denaren araberakoa izango da.

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 langile guztiek izango dute urtean aparteko 3 ordainsari eskuratzeko eskubidea: uztailaren 20tik 22ra bitartean, abenduaren 20tik 22ra bitartean eta martxoaren 15aren aurretik kobratuko dira. Honekin batera doazen soldata-tauletan kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoak eta zenbateko horiei aplikatutako antzinatasun-portzentajeak eskuratuko dira. Onuren aparteko ordainsaria martxoko aparteko ordainsari bihurtzen da.

Uztaileko eta Eguberrietako aparteko ordainsariak sei hilean behin ordainduko dira. Uztailekoa, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean, eta, Eguberrietakoa, 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 ordainsari 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 diferentziak ordainduko ditu.

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

22. artikulua.– Oinetakoengatiko plusa.

Zentroetan ari diren langile guztiek oinetako egokiak erabili beharko dituzte. Horretarako, soldata-tauletan jasotako konpentsazioa izango dute. Zenbateko horiek nominan jasoko dira urteko 15 hilabetetan, eta osorik ordainduko zaie lanaldi partzialeko langileei.

23. artikulua.– Betebehar sozialak.

Betebehar sozialak, hala nola Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ edo langileari dagokion beste edozein zerga, bere kargurakoak izango dira, gai honetan indarrean dagoen araudiaren arabera.

IV. KAPITULUA

24. artikulua.– Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak.

Langileak Gizarte Segurantzako prestazioak jasotzeko eskubidea duen aldioro, enpresak ordainduko ditu ondoren adierazten diren osagarriak; osagarri kopuru berbera ordainduko da gabealdia betetzen ez dutenentzat.

1.– 48 ordu baino gehiagoko ospitaleratzea behar duen gaixotasun arrunta edo lanekoa ez den istripua: egiazko soldataren % 100 ordainduko da, ospitaleratzeak irauten duen bitartean, dagozkion ospitaleratzearen eta altaren agiriak aurkeztuta.

2.– Lan-istripuaren kasuan, langileak egiazko soldataren % 100 jasoko du bajako lehen egunetik aurrera eta egoerak dirauen bitartean.

3.– Gaixotasun arrunta izanez gero, urte natural bakoitzean ondoren zehazten diren zenbatekoak ordainduko dira:

– 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.– Amatasunagatiko eta haurdunaldiko arriskuagatiko aldi baterako ezintasunetan, soldataren % 100 ordainduko da, bajaren lehenengo egunetik hasita eta egoera horrek irauten duen bitartean.

Amatasuna dela eta, egun egiten den aldi baterako ezintasuna zuzenean ordaintzen da prestazioan, Gizarte Segurantzaren kargura, 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 gain-

ditzen duten zenbatekoak eta horietatik kenduko dira gehiegi kobratutako zenbatekoak; horrela, langileak ez du altan egon izan balitz jasoko lukeena baino gehiago edo gutxiago jasoko.

Aldi horietan jaso beharreko soldata likidoak ez dira inola ere langilea enpresan ohiko jarduna garatzen ariko balitz egokituko litzaizkiokeenak baino handiagoak izango.

Laneko istripua gertatuz gero, osasun-asistentzia lan-zentroa kokatuta dagoen herrian egingo da eta osasun-zentrorik ez dagoelako ezinezkoa bada, lurralde bereko ondoko herri batean.

25. artikulua.– Emakume haurdunaren lanpostua.

Emakume haurdunari, egoera horretan dagoen bitartean, lanpostu egokia esleituko zaio, aldez aurretik espezialistak hala justifikatzen duenean.

Halaber, amatasunagatik legez egokitzen zaizkien 16 astetatik 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.

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

Lan-istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondorioz langile batek izan ditzakeen ondorioek bere gorputz edo buru-ahalmena murrizten badute, baina ez badute ezindutzat deklaratzen, bere egoera berriarekin bat datorren lanpostua esleituko zaio.

27. artikulua.– Laneko arropa.

Lanean hasten direnean, enpresak langileei bi mantal edo lan-jantzi emango dizkie; horien ordez kasaka eta galtzak ere erabili ahal izango dira. Arropa horiek langileen neurrietara egokituko dira. Eskularruak ere emango zaizkie. Langileek itzuli egin beharko dute erabilitako arropa.

Kasu berezietan, hala nola aire librean egotea edo hezetasuneko guneetan egotea, arropa eta oinetako egokiak eman beharko zaizkie. Halaber, kasu bakoitzean beharrezkoa duten babes-materiala emango zaie.

Lehen ematea urtarrilean egingo da, eta bigarrena irailean. Enpresa derrigortuta dago hondatu egin dela justifikatzen den arropa guztia birjartzera.

28. artikulua.– Erretiro aurreratua.

Erretiro modalitate hau indarreko legerian ezarritakoaren arabera arautuko da.

29. artikulua.– Erretiro aurreratuagatiko sariak.

Erretiroa dela-eta lana borondatez uzten duten langileek, enpresaren eta langilearen artean erabakitzen bada, adinaren arabera dagokien kalte-ordaina jasoko dute. Hona kalte-ordainei buruzko eskala:

- 60 urte..... 4 hileko soldata.
- 61 urte..... 3 hileko soldata.
- 62 urte..... 2 hileko soldata.
- 63 urte..... 1 hileroko.
- 64 urte..... 1 hileroko.

30. artikulua.– Errelebo-kontratua.

Hitzarmena sinatu dutenek honako hau erabaki dute, enpresetako langileak eta lana antolatzeko txanda-kontratuek ekar ditzaketen zailtasunak gainditzearren, betiere sektorean horrelako lan-kontratuak egitea sustatzeko Langileen Estatutuaren 12.6.b artikuluari jarraikiz, eta aintzat hartuta sustatzeko modu bat txanda-kontratua ordezten duen kontratuak kontratatzaileei ematen zien segurtasun juridikoa, gutxienez, ematea dela:

Erretiro partziala hartzeko baldintza guztiak –adina izan ezik– betetzen dituzten eta hori eskatzen duten langile guztiei enpresak eman ahal izango die erretiroa, betiere lan-murrizketa legeak ezarritako gehienekoa denean 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-portzentaje batzuk eskatzen baditu, erabaki bat lortu beharko da enpresaren eta langilearen artean.

Aurrekoaren arabera, enpresak errelebo-kontratua egitea onartu behar du, baldin eta erretiro partziala hartu nahi duen langileak lanaldi partzialeko kontratuan onartzen badu erretiroko ohiko adinean erretiro osoa hartzea, eta, ondorioz, kontratua egun horretan iraungitzea. Halaber, eta aldi berean, Enpresak beste langile bat kontratatuko du erretiro partziala hartu duen langileak utzitako hutsunea betetzeko, legeak ezarritakoaren arabera.

Erreleboa ematen zaionari eta erreleboa hartzen duenari aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo honetako 34. artikuluan ezarritakoa, erretiro partziala hartzen duen langileak artikulu horretan subrogaziorako ezarritako baldintzak betetzen dituenean, erreleboa hartzen duenak lanpostuan duen antzinatasuna edozein izanik ere.

Txanda-kontraturako, honako talde profesional hauen barnean hartutako kategoriak berdintzat hartuko dira:

1.– Zuzendaritzako langileen eta langile titulatuen taldea.

2.– Langile administratiboen taldea.

3.– Erdi mailako arduradunen eta mendekoen taldea.

4.– Langileen eta hainbat ofiziotakoen taldea.

31. artikulua.– Istripu-aseguruen polizak.

Heriotza gertatuz gero, enpresak, dagokion aseguru-polizaren bidez, 20.065,37 euroko kalte-ordaina bermatuko du 2013rako, eta 20.205,83 eurokoa 2014rako.

Edozein istripuren ondorioz ezintasun iraunkor osoa gertatuz gero: 26.239,30 euro 2013an eta 26.422,98 euro 2014an.

Edozein istripuren ondorioz ezintasun iraunkor osoa gertatuz gero: 15.434,89 euro 2013an eta 15.542,93 euro 2014an.

Gipuzkoako Lurralde Historikoko langileei Eraikinak eta Lokalak garbitzeko probintzia-hitzarmenaren 45. artikulua aplikatuko zaie, eta, horrenbestez, 31. artikulu honetan adierazitako aseguruko polizatik kanpo gelditukoo dira.

Hitzarmen honetan barne hartzen diren balio berriak EHAAan argitaratu eta 30 egun igaro ondoren sartuko dira indarrean.

V. KAPITULUA

32. artikulua.– Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek INEMi eskaintza generikoak egin behar dizkiote langile berriak kontratatzerakoan, eta erakunde horrek proposatzen dizkien artetik kontratu behar dituzte.

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

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

Langileen oporrak, baimenak, aldi baterako ezintasun bajak, amatasun bajak, eszedentziak eta abar direla-eta egin beharreko ordezkapenetarako indarrean dagoen legeriak dioenaren baldintzetara egokitutako 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.

Hitzarmen honen menpe dauden enpresek aldi baterako kontratazioak edo ordezkapenekoak beste enpresa batzuen bitartez egiten badituzte, ziurtatu egin beharko dute enpresa horiek langileei hitzarmen honetako eduki arautzailearen eta ekonomikoaren ehuneko ehuna aplikatzen dietela.

Kontratazioa egiten duten administrazioei jakinaraziko zaizkie kontratu finkoak edo aldizkako finkoak, eta administrazio horiek onartu egin beharko dituzte, hitzartu aurretik.

Merkataritza-kontratazioen zabalkundeagatik edo behin betiko hutsuneengatik ikastetxeetan beharrezkoak diren lanaldi osoko kontratazio finkoak (zentroko finkoak, amaiera egunik gabeko obrako edo zerbitzuko kontratua dutenak edo mugagabeak) bertan lanaldi partzialean ari diren langileekin beteko dira, langile horiek ikastetxean duten antzinatasunaren hurrenkeraren arabera; betiere errespetatu egingo da pertsona ordeztuaren ordutegia osorik eta inola ere ez da lanaldi osokoa baino luzeagoa izango enpresa berean.

Hutsik geratutako lanpostua edo zabaltzea denbora partzialekoa bada, lehentasuna duen langilearen ordutegia eta ordeztutako langilearena bateragarriak diren denbora-tartean bakarrik zabalduko da lehenengoaren lanaldia.

33. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik, 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.

Lanpostuei eusteko, zerbitzua uzten duten enpresako langileak besterik gabe sartuko dira zerbitzuaren kontzesionario berriaren plantillan, nortasun juridikoa edozein izanik ere: langile edo erakunde autonomo publiko edo pribatua, sozietate anonimoa, sozietate mugatua, sozietate zibila, kooperatiba edo banakako enpresaria eta abar; bai eta enplegu babestuko enpresakere, osorik edo zati batean garbiketako zerbitzuetan jarduten badute, horretarako pertsona urrituei lana eman ala ez; langileak izan ala ez, honako kasu hauetan:

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

2.– Langileek kontratuaren titularitatea aldatzeko unean aldi baterako ezintasun-egoeran, behin-behineko baliaezintasunean, eszedentzian edo oporretan baldin badaude, titular berriari atxikiko zaiolarik.

3.– Eraginpeko langileen lanaldia beste lan-zentro batzuetan ere egiten bada.

4.– Kontratatzen duen bezeroak hala eskatuta, kontratua langile berriak hartuta zabaldu behar bada, langile berriak enpresara sartuko dira; betiere, baldintza teknikoen pleguko plantillei buruzko eranskinetan hala jasota baldin badago.

5.– Bezeroak bere langileak erabiltzea erabaki duelako enpresa batekin garbiketako errentamendu-kontratua desegiten badu, eta, geroago, 18 hilabete pasa baino lehen, zerbitzu hori kontratatzen badu, kontzesionario berriak bere plantillan sartuko ditu lehenengo kontzesionarioak erabili zituen langileak.

6.– Garbiketa-enpresa batek, bezeroak hala eskatuta, lantoki horretan langile kopurua murriztu beharko balu 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 titularitate-aldaketak eragindako langileak bere plantillan txertatuko ditu, zerbitzua uzten duen enpresan zituzten eskubide eta betebehar berberak dituztela. Hala ere, ez da erantzule egingo soldatetan egon daitezkeen aldeez, Gizarte Segurantzari gutxiago kotizatu izanaz eta utzitako enpresaren erantzukizunpeko gainerako gaietaz.

VI. KAPITULUA

35. artikulua.– Ordaindutako baimenak.

Langileak, lehendik adierazita edo justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango du ordainketa-eskubidearekin ondoko arrazoiren bat dagoenean eta ondoko epeetan:

a) Ezkontzagatik: 21 egun natural. Elkarbizitza egonkor bati ekiten dioten bikoteek (ezkontzaz kanpo elkartzen direnak) ere izango dute lizentzia hori baliatzeko eskubidea. Horretarako, ordea, interedunak helbideratuta dauden udalerriko udalak egindako elkarbizitza-egiaztagariaren bidez egiaztatu beharko dute goiko hori, edo, bestela, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroko egiaztagiriaz.

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

Ezkontza edo bizikidetza egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte, eta inola ere ez bikoteko kideak berak direnean.

b) Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoen heriotza: 5 egun natural.

c) Guraso, anai-arreba, biloba, aiton-amona eta koinatu-koinaten heriotzagatik: 3 egun natural.

d) Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoen gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 4 lanegun.

e) Guraso, anai-arreba, biloba, aiton-amona eta koinatu-koinaten gaixotasun larriagatik, ebakuntzagatik edo ospitaleratzeagatik: 2 lanegun.

f) Seme-alabaren jaiotza 5 egun natural, eta, beste 3, zesarea edo gaixotasun larria badago.

D, E eta F idatzi-zatietan aurreikusitako lizentzietarako gaixotasun larritzat joko da edozein ebakuntza, ospitaleratze edo desahuzio.

D, E eta F idatzi-zatietan araututako ahaidetasun-maila duten ahaideen ospitaleratze edo ebakuntza gertatuz gero, ospitaleratzea beharrezkoa izanez gero, baimena eraginpeko ahaidea ospitalean dagoen bitartean hartu ahal izango da, eta alta ematen diotenean amaituko da. Langileak ezingo du inola ere aurreko paragrafoetan ezartzen diren baino egun gehiago hartu egoera bakoitzerako. Hala ere, ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatu beharko ditu.

Zerbitzu mediko publikoek edo mutuek etxeko ospitaleratzea agintzen dutenean, D eta E idatzi-zatietan jasotako baimena hartu ahal izango da ezkontide, seme-alaba edo gurasoen kasuan. Ospitaleratze-egunak etxeko ospitaleratzea agindu duen ospitalearen ziurtagiri bidez justifikatu beharko dira.

g) Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben eta anai-arreba politikoen ezkontza: egun natural 1, eta 2 egun natural lurralde historikotik kanpo joan behar badu.

h) Etxebizitza aldatzea: 2 egun natural.

i) Enpresak langileei ordainduko die medikuarengana joateko beharrezkoa den denbora, bai medikuntza orokorrekoa, bai espezialistena, laneko ordutegian egokitzen bada.

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

k) Behar duten denbora izango dute 15 urtetik beherako seme-alaba medikura eramateko, baita ezkontidea ere espezialistarena joan behar duenean, egiaztagiriak aurkeztuz, baina lizentzia hori ez da ordainduko.

l) Edoskitzeko baimena haurrak zaintzeko lizentziarekin ordeztea. Baimen hori etenik gabe lanean emandako egun bakoitzeko benetako ordu bat izango da. Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren edoskitzeagatik, emakumezko langileek amatasun-baimenari lanegun bakoitzeko ordu 1 gehitzeko eskubidea dute, baimena amaitzean, langilearen lan-egutegiaren arabera; kasu horretan, amatasunagatiko bajaren segidan hartuko da, oso-osorik. Biek lan egiten badute, amak nahiz aitak har dezake baimen hori.

Aurreko lizentziak hartu ahal izango dira, ezkontza bidezko lotura egon ala ez, elkarrekin bizi direla ziurtatuz gero.

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

36. artikulua.– Adopzioagatiko lizentziak.

Haurra adoptatuz gero, langileak, adoptatutako haurraren aita edo amak alegia, 50 egun naturaleko lizentzia ez ordaindua hartzeko eskubidea izango du, adoptatutako haurra zaintzan etxera iristen denetik hasita. Baimen aldi horretan ezin da ordaindutako lanik egin eta beharrezkoa izango da adopzioaren egiaztagiria aurkeztea. Hitzarmen hau bi ezkontideei aplikatzen bazaie, lizentzia-egunek bien artean banatu ahal izango dira.

Gehienez 9 hilabeteko adingabeko baten adopzio-kasuan, baimena 8 hilabetekoa izango da, eta kasu honetan ere ez da hargatik ordainduko.

37. artikulua.– Ordaindu gabeko lizentziak.

Arazo partikularretarako, ordaindu gabeko hamar eguneko baimena izango dute langileek urteko. Bi egun lehenago arduradun egokiari 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.

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 idatzi-zatian aipatzen diren eskaerak idatzita egin beharko dira, eta gehienez 15 eguneko epean ebatziko dira.

Eskatutako epea igaro dela-eta baimen aldia bukatutakoan, langilea automatikoki onartuko da bere postuan eta lantokian.

Baimena ematen denetik hara, plantillan gutxienez urtebete egiteak mugatuko ditu emandako baimenak,

Salbuespen gisa, urtean soldatarik gabeko hamar eguneko eszedentziarako eskubidea izango dute langileek. Hori hartu ahal izateko, nahikoa da dagokion arduradunari bi eguneko aurrerapenez jakinaraztea. Sekula ere ezin izango dira oporrekin metatu.

Eszedentzian den pertsona ordeztu egingo da lehen egunetik eta egoera horrek dirauen artean.

Halaber, seme-alaba naturalak edo adoptatuak zaintzeko 5 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute; eta 2 urtekoa, bigarren mailarainoko odol-kidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaintzeko, adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta bakarrik gauza ez direnak. Eszedentziaren iraupena zenbakarria izango da legez aitortutako ondorioetarako.

VII. KAPITULUA

39. artikulua.– Berme sindikalak.

Abuztuaren 2ko 11/1985 Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak eta martxoaren 24ko 1/1.995 Legegintzako Errege Dekretuak –Langileen Estatutuak– xedatutakoaren osagarri gisa, hitzarmen honetan, berme hauek ezartzen dira:

1.– Ezin izango da langilerik diskriminatu, kaleratu edo zigortu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko jardueretan parte hartzeagatik.

2.– Aginte-organoetan, probintziakoa nahiz estatukoa, sindikatuko kargu bat betetzen duen edo betetzera deitzen duten langileak eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, karguak irauten duen artean. Automatikoki hasiko da berriz lanean, eta langileak eszedentzia gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3.– Enpresek langileen ordezkariei edo enpresa-batzordeei jakinaraziko dizkiete langileei ezar dakizkien zehapen larriak edo oso larriak. Aurretik dagokion langileari jakinarazi beharko diote.

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, eta sindikatu-ordezkariek iragarki-ohola izango dute, enpresako langileen oharren eta jakinarazpenen berri emateko. Komunikabide horren erabilera zuzenaren erantzule izango dira.

6.– Enpresa-batzordeko kideek edo langileen ordezkariek hilean 40 lanordu izango dituzte sindikatuak deitutako kongresu, batzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko. Ordu-kreditu horiek sindikatu bereko ordezkarien artean trukatu eta metatu ahal izango dira.

Ordaindutako absentzia 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.

7.– Langileen ordezkariek eta enpresa-batzordeko kideek lanaldia enpresa bat baino gehiagotan egiten dutenean, hitzarmen honetako 34. artikulua aplikatuta, baldintza hori izango dute enpresa guztietan, hasiera batean aukeratu dituzten enpresan lanean jarraitzen badute lanaldi erdiz gutxienez.

40. artikulua.– Sindikatu-atalak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileak, sindikaturen batean afiliatuta badaude, eskubidea dute enpresaren barruan sindikatu-atalak antolatzeko. Sindikatu-atalek ordezkaria izendatuko dute eta idatziz eman beharko diote abala, dagokion sindikatuko sinadura eta zigiluarekin.

Enpresa batek Sindikatuko ordezkari bat eduki ahal izateko, dagokion Sindikatuko gutxieneko kide kopuru bat beharko du, honako baremo honen arabera:

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

Sindikatu-ordezkariek enpresa-batzordeko kideen berme eta eskumen berberak izango dituzte, sindikatu-atalari dagokionez, eta beren sindikatuko afiliatuak baino ez dituzte ordezkatuko.

41. artikulua.– Eskubide sindikalak.

Enpresak lokal bat habilitatuko du, hartarakorik bada zentroan, eta batzordeak bere batzarrak eta zereginak egoki gauza ditzan soilik erabili ahal izango da.

Langileentzako leku ikusgarrian sarbide errazeko iragarki-ohol bana izango dute enpresa-batzordean ordezkaritza duten sindikatuek eta enpresa batzorde horretako parte ez diren sekzio sindikalek ere, baldin eta SALOren bidez legeztaturik badaude. Taula horiek kristalak eta sarrailak izango dituzte, eta arduradunek bakarrik izango dituzte haien giltzak.

Enpresak iragarki-taula bate mango dio enpresa-batzordeari.

42. artikulua.– Langileen batzarra.

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

Enpresa-batzordea, langileen ordezkariak edo sindikatu-ordezkariak izango dira batzarra deitzen dutenak, gidatzen dutenak eta normal garatzen dela bermatzen dutenak. Enpresari deialdiaren berri emango diote, 24 ordu lehenago gutxienez.

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

25 langiletik gora dituzten enpresa guztietan, segurtasun- eta osasun-batzordea eratuko da; kide hauek osatuko dute: enpresako ordezkari bat, segurtasuneko teknikari bat eta langileen ordezkari izango diren aurrezaintzako hiru kide. Aurrezaintzako kideetako bat behintzat langileen ordezkaria edo enpresa-batzordeko kidea izango da.

25 langile baino gutxiagoko enpresetan langileek aurrezaintzako ordezkari bat aukeratuko dute, eta ordezkari horrek arlo honetan indarrean dagoen legeriak segurtasun eta osasuneko batzordeari aitortzen dizkion berme eta egiteko berberak izango ditu.

Prebentzioko Delegatuaren 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 hartzen dute.

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek eta Prebentzioko Delegatuek 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 aurrezaintzako ordezkariek. Egindako azterlanarekin bat etorriz, lan-zentroaren barruan enpresak langileak birkokatu ditzake, betiere langile bakoitzaren baldintza fisikoari egokituz lan-atazak. Lanpostu hutsak egonez gero, aplikatzerakoan lehentasunezkoa izango da artikulu hau 32. artikuluarekiko.

44. artikulua.– Mediku-azterketak.

Langileek eskubidea izango dute enpresaren konturako mediku-ikuskapena egiteko urtero, enpresak nahitaez egin behar baitu, urteko lehenengo sei hilabeteetan. Enpresek konpromisoa hartzen dute epe horretan ikuskapena egin dadin dagozkion kudeaketak egiteko. Azterketa hori lanaldian egingo da, Laneko Segurtasun eta Osasunerako erakunde ofizialean (OSALAN) edo Istripu Mutualitate baten bidez.

Mediku-azterketak ez badatoz bat lanaldiarekin, haietara joaten den egun bakoitzeko 2 ordu ordaindu baliatu ahal izango dira.

Enpresek mediku-txostenak langileei emango dizkiete, jaso bezain laster. Mediku-azterketa hauek, arlo honetan indarrean dagoen araudiarekin bat, nahitaezkoak dira enpresa eta langileentzat, eta honako hauek dira:

a) Lanean hasi aurreko mediku-azterketak.

b) Urteroko mediku-azterketak.

c) Azterketa bereziak, Enpresako Zerbitzu Medikoen Araudiko 50. artikuluak aipatutako bereziazko arriskuen arabera.

45. artikulua.– Norbere garbitasuna.

Garbiketa-zerbitzua kontratatzen duten administrazioek, ahal duten neurria,n langileei arropa eman behar diete eta lan-zentro bakoitzean garbigela eta dutxa egokiak ipini behar dituzte.

46. artikulua.– Kaleratzea.

Lanetik kaleratuz 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 euskara erabiliko da: errotulazioak, inprimaki ofizialak, jakinarazpenak iragaki-oholak, nominak, propaganda, etiketak, barneko informazioak eta abar.

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

48. artikulua.– Soldata-igoera.

Hitzarmen honek eragiten dien langileen erreferentzia ekonomikoa eta soldatarena hauxe izango da: Euskal Herri Administrazioan garbiketan diharduten langileei aitortutakoa, 11. mailan dagoena, funtzionarioak badira, eta, 1. kategorikoak, lan-kontratukoak badira.

Gaur egun, hitzarmen honetako soldatak aipatu erreferentziatik gorakoak dira, eta egoera hau bideratzeko, hau da, hitzarmen honetako soldatak Euskal Herri Administrazioko langile funtzionarioen 11. mailakoei edo lan-kontratudunen 1. kategoriakoei berdindu arte, honako soldata-gehikuntzak erabaki dira:

Euskal Administrazio Publikoko Mahai Orokorrak aplikatzen duen portzentajea, aurreko urteko KPIz gorakoa bada, hitzarmeneko kontzeptu ekonomikoen gehikuntza aurreko urteko KPIrena izango da.

Osterantzean, hau da, Euskal Administrazio Publikoko Mahai Orokorrak aplikatutako portzentajea aurreko urteko KPIz beherakoa bada, Euskal Administrazio Publikoak aplikatutako gehikuntza hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoetakoa izango da.

Gerora, Euskal Administrazio Publikoan garbiketan diharduten langileei, hau da, funtzionarioen 11. mailakoei edo lan-kontratudunen 1. kategoriakoei maila edo kategoria aldatzen bazaie, hitzarmen honek eragiten dien langileen ordainsariak egokitu egin beharko dira langile haiei dagokien maila edo kategoria berriari.

Administrazioko langileei soldata-gehikuntzak aplikatzen zaizkien garai beretan aplikatu zaizkie hitzarmen honek eragiten dien langileei ere.

Euskal Administrazio Publikoan garbiketan diharduten langileen soldatekiko parekatzen direnean, hitzarmen honetan aplikatuko diren gehikuntzak eta Euskal Administrazio Publikoko Mahai Orokorrak aplikatu dituenak berdinak izango dira.

I. ERANSKINA

LAN-ABSENTISMOA HOBETZEA

Bitariko Batzordea izango da, halaber, gaixotasun arrunt eta lanetik kanpoko istripuengatiko ABEk eragindako Lan Absentismoaren Jarraipen Batzordea. Hartarako, 2013ko irailaren azken egun baliodunean eta urte bakoitzeko uztailean batzartuko da Bitariko Batzordea, lurralde historiko bakoitzean eta denetan diren absentismo-indizeak finkatzeko, eta hitzarmen hau aplikatzeko eremuan absentismoaren bataz besteko haztatua lortzeko, hain justu ere; Jarraipen Batzorde horrek zainduko du lehen batzarrean finka dadin absentismo-indizea ez gainditzea, zeina hitzarmen sinatzean dagoen bataz bestekoa izanen baita. Ezarritako absentismo-maila gainditzen bada, Jarraipen Batzordeak proportzioan aldatuko ditu hitzarmenaren 24. artikuluak xedatzen dituen ABEren igoerak.

II. ERANSKINA

ZENTROKO LAN-KONTRATU FINKOA

_____(e)n, 201___ko _____ren ___(e)an.

HAUEK BILDU DIRA:

Batetik,

_____ enpresaren izenean, _____ jauna/andrea (NAN-zk.:_____; helbidea: _____).

Eta bestetik,

_____jauna/andrea (NAN-zk.: _____; helbidea: _____), zeinari gaitasun nahikoa onartzen baitzaio kontratu hau gauzatzeko.

ADIERAZI DUTE:

I.- Aipatu enpresak eraikinak eta lokalak garbitzen jarduten du, eta Gizarte Segurantzan alta emanda dago (inskripzio-zk.: _____). Euskal Autonomia Erkidegoko Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta UPV/EHUren menpeko zentroetan lan egiten duten enpresa kontzesionarioen eta langileen arteko hitzarmen kolektiboaren arabera gauzatuko da.

II.- Bi alderdiek, 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 zerbitzuak egingo ditu lanbide-kategoria honetan: _____, eta lan-zentro honetan: _____.

3.- Kontratu hau ___(e)ko_____ren _____(a)n hasiko da eraentzen, eta _____ (e)tik aurrerako antzinatasuna onartuko zaio langileari.

4.- Lanaldiaren iraupena _____ ordukoa izango da, ordutegi honetan: _____, eta egun hauetan: _____.

5.- Ordainsariaren zenbatekoa izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta UPV/EHUren menpeko zentroetan lanean ari diren enpresa kontzesionarioen eta langileen arteko hitzarmen kolektiboan langilearen lanbide-kategoriari aplika dakiokeena.

6.- Kontratu honetan aurreikusten ez denerako, aintzat hartuko da Euskal Autonomia Erkidegoko Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta UPV/EHUren menpeko zentroetan lan egiten duten enpresa kontzesionarioen eta langileen arteko hitzarmen kolektiboan eta xedapen osagarrietan xedatutakoa. Alderdiek berariazko konpromisoa hartzen dute lan-legeriak eta Gizarte Segurantzak ezarritako obligazioak betetzeko.

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

LANGILEA ENPRESA

III. ERANSKINA

ORDAINSARIEN TAULA 2013

	Hileko oinarrizko soldata	Oinetako entzako plusa	Hileko soldata gordina	Aparteko lansariak	Urteko soldata gordina	Hileko antzinatasun plusa eta apartekoak
1.- Langileak						
Garbitzailea / Peoia	1.318,32	4,67	1.322,99	1.322,99	19.844,85	50,34
P. espezialista / Laguntzailea	1.340,71	4,67	1.345,38	1.345,38	20.180,70	52,56
Espezialista; Gidaria	1.437,38	4,67	1.442,05	1.442,05	21.630,75	56,35
2.- Erdi-mailako arduradunak						
Lantaldeko arduraduna	1.336,15	4,67	1.340,82	1.340,82	20.112,30	50,85
Taldeko arduraduna	1.372,53	4,67	1.377,20	1.377,20	20.658,00	52,25
Gune edo sektoreko ikuskatzailea	1.391,54	4,67	1.396,21	1.396,21	20.943,15	57,20
Arduradun nagusia	1.609,83	4,67	1.614,50	1.614,50	24.217,50	61,24

Finkatutako antzinatasuna (Hezkuntza Sailera eta SHEEra atxikitako zentroetara 01-09-2000 baino lehenago eta UPV/EHUra atxikitako zentroetara 01-01-2001 baino lehenago egindako hirurtekoak.

	Bizkaia		Gipuzkoa	Araba	
Finkatutako antzinatasuna	lehen hirurtekoa	gainerako hirurtekoak	Hirurtekoa hila	Hirurtekoa hila	Hirurtekoa aparteko paga
1.- Langileak					
Garbitzailea / Peoia	43,64	34,93	31,22	38,26	40,60
P. espezialista/ laguntzailea	46,02	37,10	32,83	38,94	41,26
Espezialista / Gidaria	48,61	38,88	34,33	41,80	44,11
2.- Erdi-mailako arduradunak					
Lantaldeko arduraduna	45,89	36,70	34,33	38,80	41,12
Taldeko arduraduna	46,58	37,25	36,82	39,88	42,21
Gune edo sektoreko ikuskatzailea	49,75	39,81	40,88	44,87	47,10
Arduradun nagusia	53,06	42,45	43,32	46,90	49,13

2013ko ordainsarien taulan, % 0,30eko igoera barne hartu da, Euskal Autonomia Erkidegoko 2010eko ekitaldiko Aurrekontu Orokorrak onartzeko abenduaren 23ko 2/2009 Legearen 23. artikuluan xedatu bezala, zeina Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako langileei aplikatzekoa baita. 2010., 2011. eta 2012. urteetako ordainsarien taulak ezingo dira aldatu, eta 2009. urterako erregulatutako zenbatekoekin gelditu dira.

IV. ERANSKINA

ORDAINSARIEN TAULA 2014

	Hileko oinarrizko soldata	Oinetako entzako plusa	Hileko soldata gordina	Aparteko lansariak	Urteko soldata gordina	Hileko antzinatasun plusa eta apartekoak
1.- Langileak						
Garbitzailea / Peoia	1.327,55	4,70	1.332,25	1.332,25	19.983,76	50,69
P. espezialista/ laguntzailea	1.350,09	4,70	1.354,80	1.354,80	20.321,96	52,93
Espezialista; Gidaria	1.447,44	4,70	1.452,14	1.452,14	21.782,17	56,74
2.- Erdi-mailako arduradunak						
Lantaldeko arduraduna	1.345,50	4,70	1.350,21	1.350,21	20.253,09	51,21
Taldeko arduraduna	1.382,14	4,70	1.386,84	1.386,84	20.802,61	52,62
Gune edo sektoreko ikuskatzailea	1.401,28	4,70	1.405,98	1.405,98	21.089,75	57,60
Arduradun nagusia	1.621,10	4,70	1.625,80	1.625,80	24.387,02	61,67

Finkatutako antzinatasuna (Hezkuntza Sailera eta SHEEra atxikitako zentroetara 01-09-2000 baino lehenago eta UPV/EHUra atxikitako zentroetara 01-01-2001 baino lehenago egindako hirurtekoak.

	Bizkaia		Gipuzkoa	Araba	
Finkatutako antzinatasuna	Lehen hirurtekoa	Gainerako hirurtekoak	Hirurtekoa hila	Hirurtekoa hila	Hirurtekoa aparteko paga
1.- Langileak					
Garbitzailea / Peoia	43,95	35,17	31,44	38,53	40,88
P. espezialista/ laguntzailea	46,34	37,36	33,06	39,21	41,55
Espezialista / Gidaria	48,95	39,15	34,57	42,09	44,42
2.- Erdi-mailako arduradunak					
Lantaldeko arduraduna	46,21	36,96	34,57	39,07	41,41
Taldeko arduraduna	46,91	37,51	37,08	40,16	42,51
Gune edo sektoreko ikuskatzailea	50,10	40,09	41,17	45,18	47,43
Encargado General	53,43	42,75	43,62	47,23	49,47