BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

4442

EBAZPENA, 2013ko uztailaren 19koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Transportes Pesa, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2012. urterakoa, erregistratu, gordailutu eta argitaratu dadila xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariak 2013ko uztailaren 15ean aurkeztu zuen REGCONen aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2013ko uztailaren 16an Negoziazio-batzordeari eskatu zitzaion akatsak zuzentzea, soldata-taulen estatistika-datuak behar bezala bete zitzaten, alegia. Eskaera 2013ko uztailaren 18an bete zen REGCONen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuari buruzko Legearen 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena. Hala ezartzen da 19/2013 Dekretuaren 11.i artikuluan, 9/2011 Dekretuarekin eta 713/2010 Errege Dekretuarekin bat. Langileen Estatutuari buruzko Legea 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen, 1995ko martxoaren 24an, eta 1995-03-29ko BOEn argitaratu. 19/2013 Dekretua, Enplegu eta Giza Politiketako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena, 2013ko apirilaren 9an onartu zen, eta 2013-04-24ko EHAAn argitaratu. 9/2011 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa, 2011ko urtarrilaren 25ean onartu zen, eta 2011-02-15eko EHAAn argitaratu. 713/2010 Errege Dekretua, hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoa, 2010eko maiatzaren 28an onartu zen, eta 2010-06-12ko BOEn argitaratu.

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

Horren ondorioz, hauxe

EBAZTEN DUT:

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

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko uztailaren 19a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

«TRANSPORTES PESA, S.A.» ENPRESAREN 2012 URTERAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

IKUSPEGI OROKORRA

1. artikulua.– Alderdi negoziatzaileak.

Batetik, Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariek eta, bestetik, Gipuzkoako Enpresa-batzordeko kideek, Bizkaiko langileen ordezkariek eta Vitoria-Gasteizko lanlekuko langileen ordezkariak negoziatu dute hitzarmen kolektibo hau.

2. artikulua.– Lurralde-eremua.

Enpresak Araba, Bizkai eta Gipuzkoako lurralde historikoetan dituen lanleku guztietan aplikatuko da hitzarmen kolektibo hau.

3. artikulua.– Langile-eremua, eta funtzio-eremua.

Hitzarmen honek Enpresako plantillako langile guztiei eragingo die, eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egun Enpresan lanean diharduten langile finkoak, behin-behinekoak eta bitartekoak hartuko ditu eraginpean, baita hitzarmena indarrean dagoen bitartean sartzen direnak ere.

4. artikulua.– Indarraldia eta hitzarmena salatzea.

Hitzarmen honek bi urte iraungo du, 2012ko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du, eta 2012ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean atzeraeraginezko ondorioekin.

Hitzarmenaren mugaeguna baino bi hilabete lehenago iragarriko da haren amaiera. Enpresa Zuzendaritzak konpromisoa hartu du hurrengo hitzarmenerako negoziazioei ekiteko langileen ordezkaritzak adierazitako hitzarmenaren aurreproiektua aurkeztu eta ondorengo 15 egunetan.

Aldeek –LEko 86.3 artikuluaren ondorioetarako– berariaz adostu dute hitzarmenaren amaiera iragarri eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, itun hau ordeztuko duen akordioa sinatu arte.

5. artikulua.– Konpentsazioa eta xurgapena.

Ezartzen diren baldintza itundu guztiak Enpresan aurretiaz agintzen zutenekin konpentsatu ahal izango dira, itun bidez, edo Zuzendaritzak bere aldetik emandako hobekuntzekin; ez da kontuan hartuko hobekuntza horiek legeak, jurisprudentziak, hitzarmenak edo itun sindikalak, edo beste mota bateko itunak, kontratu indibidualak, usadioek eta ohiturek, edo beste edozein kausak agindu eman diren.

Hitzarmen honen izaera kontuan hartuta, aurrerantzean ematen diren legezko xedapenek eta xedapen horiek lansari-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoak eragiten badituzte, Hitzarmen honetan itundutako igoerek irentsiko dituzte; hortaz, eraginkortasun praktikoa izango dute soilik, orokorrean hartuta, Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoen guztizko maila gainditzen badute.

Nolanahi ere, ezartzen diren eta eduki ekonomikorik ez duten eta legezko agindua dela medio goragoko arauetan onartzen diren hobekuntzak ezin izango dira irentsi.

6. artikulua.– Berme pertsonalak.

Hitzarmen honetan itundutakoa orokorrean hobetzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira.

II. KAPITULUA

LANA ANTOLATZEA ETA HURA ORDAINTZEA

7. artikulua.– Lana antolatzea: printzipio orokorra.

Enpresa Zuzendaritzari dagokio lanaren antolaketa teknikoa eta praktikoa, berariazko legezko arau eta xedapenen barnean.

8. artikulua.– Ordainsariak jasotzeko modua.

Likidatutako hilabetearen hurrengo hilabeteko 8rako ordainduko dira soldatak, salbu eta hilabetearen hasierako egunetan ohiz kanpoko jaiegunak metatzearen ondorioz ezinezkoa bada; kasu horretan, nominaren kontzeptu finkoak, 8aren aurreko egun baliodunerako ordainduko dira.

Langileek banku-transferentziaren bidez jasoko dituzte lansariak, langile bakoitzak enpresarekin ados jarrita izendatutako aurrezki kutxako edo bankuko kontu korrontean.

9. artikulua.– Hitzarmeneko oinarrizko soldata.

Soldata Taulen 1. eranskinean azaltzen diren lanbide-kategoriek eranskinean zehazten dena jasoko dute Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata kontzeptupean. Hileko Oinarrizko Soldata Enpresan egiaz altan izandako egunen arabera ordainduko da, betiere indarreko araudian eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Gidari-hartzaileen kasuan, hitzarmeneko oinarrizko soldatarekin honakoak pagatzen dira: kategoriari doazkion eginkizunak eta obligazioak, eta zerbitzuari ekiteko beharrezko diren eragiketak burutzea, hala nola: mailak berrikustea, pneumatikoen egoera, airea egitea, ibilgailuaren kontrol nagusienak ondo dabiltzan ikustea, ibilgailua erregaiz betetzea, kontrol agiriak eta txartelak prestatzea eta ibilgailua irteera-guneraino eramatea lanlekua dagoen herriaren barruan.

Soldatako kontzeptu hori zerbitzua uzteko lanagatik ere ordaintzen da, hala nola: ibilgailua iritsiera-gunetik herriko lanlekura eramateagatik, ibilgailua zein egoeratan uzten den ikusteagatik, ibilgailua erregaiz betetzeagatik, kontrol agiriak eta txartelak ixteagatik eta eguneroko partea egiteagatik, egindako zerbitzuan gertatuko gorabehera guztiekin.

Lanlekutik zerbitzuko hasierako edo bukaerako geltokira sei kilometrotik gorakoa bada (betiere udalerri berean), berariazko plusa aplikatuko da, hau da, hitzarmen honetako 24. artikuluan zehaztutakoa.

Egiteko horietan emandako denbora ez da azaltzen zerbitzuko grafiko eta ordutegietan; ordainketa soldatako kontzeptu horretan sartuta dago.

10. artikulua.– Antzinatasun-plusa.

Hitzarmen honetan bildutako langileek honako hau baliatuko dute antzinatasun-osagarri pertsonal gisa: enpresari eskainitako zerbitzuetan emandako denboraren araberako aldizkako igoera. Adierazitako igoera honako hau izango da: % 5ekoa bi biurteko eta % 10ekoa bost bosturteko. Ehuneko horiek lanbide-kategoria bakoitzerako Soldata Taulen eranskinean azaltzen diren oinarriei aplikatuko zaizkie.

Antzinatasun-osagarri pertsonalaren hasierako data langilea enpresan sartzen denekoa izango da. Antzinatasuna zenbatzeko enpresari eskainitako denbora guztia hartuko da kontuan, eta lanpostua gordetzeko eskubidea izanik, kontratua etenda egon den hilabete edo egun guztiak egiaz lan egindakotzat hartuko dira. Langileak borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denbora, ordea, ez da egiaz lan egindako denboratzat hartuko.

Igoera horiek enpresan emandako zerbitzu-urteen arabera zenbatuko dira, edozein izanik ere langilearen lanbide taldea edo lanbide-kategoria; era berean, etenik gabe eta jarraikortasunik gabe eskainitako zerbitzuak hartuko dira kontuan, lan-jarduera aldi baterako hainbat kontraturen babesean, probaldiak barne, gauzatu bada ere.

Urteengatiko igoerak sortuko diren uneak: biurtekoa edo bosturtekoa gertatu eta hurrengo hilabetearen lehen egunean.

Kategoria aldatzen bada, osagarri pertsonal hori kalkulatzeko eta ordaintzeko oinarria kategoria berriari dagokiona izango da.

11. artikulua.– Aparteko ordainsariak eta mozkinetako partaidetzakoak.

Haborokin horiek hitzarmeneko oinarrizko soldaten hilabete baten parekoak izango dira, antzinatasunagatiko hileko plusak gehituta. Haborokin horiek martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

Haborokin horiek seihileko naturalen arabera sorrarazi eta kalkulatuko dira; horrela bada, urtarriletik ekainera bitarteko hilabeteak hartuko dira kontuan uztaileko aparteko ordainsarirako, uztailetik abendura bitarteko hilabeteak, aldiz, abenduko aparteko ordainsarirako, eta aurreko urte naturala mozkinetako partaidetzarako hartuko da kontuan.

Urtean zehar enpresan sartu diren edo enpresa utzi duten langileen kasuan, lan egindako denboraren arabera ordainduko zaie adierazitako aparteko haborokinen zenbatekoa. Modu berean jokatuko da Langileen Estatutuaren 45.1 artikuluan azaltzen den kausetako baten ondorioz langileak lan-kontratua etenda badauka. Hala ere, partaidetzako ordainketarako, hainbanaketa hori, Langileen Estatutuko aipatu 45. artikuluko 1 zenbakiko c) eta e) letretan adierazitako kasuetan ez da egingo, EL-ren egoera hori lan-istripuagatik edo amatasunagatik izan denean salbu.

12. artikulua.– Soldata igoera 2012. urterako.

EAEko 2011. urteko KPI igoera aplikatuko da kategoria eta kontzeptu ekonomiko guztietan.

13. artikulua.– Lanaldia.

Bidaiariak errepidez garraiatzen dituen «Transportes Pesa, S.A.» enpresako langile guztientzako lanaldia ondoren datorrena izango da, onuragarriagoa den bakarkako itunen bat edo lanaldi partzialeko kontratua sinatu denean salbu:

a) Ibaetako bulegoen administrazioari atxikitako bulegoetarako:

Lanaldia egunero 7 ordu eta 15 minutukoa izango da, astelehenetik ostiralera; abenduaren 24an eta 31n, 5 ordu eta 15 minutukoa. Aldi horretan 15 minutuko atsedenaldirako eskubidea izango du langileak, zein benetako lanaldi modura hartuko baita. Lanaldia, urtero, egokitzen diren benetako lan-egunak aintzat hartuz biderkatuko da. Goizeko 07:00etatik 08:30era sar daiteke lanlekura, eta 7 ordu eta 15 minutu lan egin ondoren utzi ahal izango da lana, sartzen den ordutik kontatzen hasita, eta betiere atsedenaldiko 15 minutuak kontuan hartuta. Abenduaren 24an eta 31n 5 ordu eta 15 minutu egingo da lan. Hilero kalkulatuko dira langileak edo enpresak bere alde edo zorrean

dituzten orduak. Aldeko edo zorreko orduok hilean bertan edo hurrengoan hartu beharko dira, eta horren berri departamentuko arduradunari edo pertsonaleko departamentuari eman beharko zaio, behar besteko aurretiaz eta arau hauek betez:

– Pilatutako lanaldiarekin ezingo da atsedenaldi egunik hartu.

– Egunero lanaldi gutxienekoa lau ordukoa izango da.

– Ibaetako administrazio zentralean lan egiten duten langileak aparteko orduak egin ahal izateko, nahitaezkoa izango da orduok departamentuko arduradunak onartzea. Aparteko orduak eginez gero, langileak atseden egunak edo dirua har ditzake trukean, betiere urtean 80 orduko kopurua gainditu barik.

Langile bat ez bada bere lanpostura itzultzen ezarritako ordutegian edo, lanaz besteko arrazoiak direla-eta, lanlekua utzi egin behar badu, «Absentzien orria» bete beharko du, eta hola lanaldi osoa hartuko zaio kontuan. Halaber, langilea ez badoa lanera egun osoan edo egunaren zati batean, eta arrazoia hitzarmenean jasotako lizentziaren bat bada, «Absentzia orria» bete beharko da. Bai batean zein bestean, departamentuko arduradunaren esku utzi beharko du orria langileak eta, hala behar izanez gero, pertsonaleko departamentuaren esku. Lanean hasteko ezarritako ordutegian baino beranduago azalduz gero lanlekuan, eta horretarako arrazoirik izan ez, diziplina neurriak hartu ahal izango dira.

Akordio hau ez zaie aplikatuko Bezeroei Arreta Eskaintzeko Zerbitzuan lan egiten dutenei, zeinek ezarritako ordutegiko txandak izan eta astelehenetik ostiralera arteko lanegunetan lan egingo baitute. Bezeroei Arreta Eskaintzeko Zerbitzuko langileen lanaldia 7 ordu eta 14 minutukoa izango da.

b) Tailerretako taldearentzat.

Lanaldia 7 ordu eta 20 minutukoa izango da astelehenetik ostiralera arteko lanegunetan, goizeko edo arratsaldeko lanaldi jarraituan, eta tailerreko arduradunak ezarritako hileko egutegiaren arabera. Larunbatetan eta igandeetan zirkulatzen duten ibilgailuen arreta bermatze aldera, asteburuko txanda ezarriko da borondatez txanda hori egin nahi duten langileen artean edo kontratatu berriak diren langileen artean.

Abenduaren 24an eta 31n goizeko txandan lan egingo dute, lantegietako langileek egun horietako bakar batean lan egin dezaten, dagokien asteko txandaren arabera.

Auto-garbitzaileek 7 ordu eta 20 minutuko lanaldia edukiko dute egunero. Hilero, hilabete bakoitzean dauden igande, jaiegun eta lanerako larunbat adina egun edukiko dituzte atsedenerako, hurrengo artikuluan ezarritako atseden-egunen hileko kopuruaren arabera; dena dela, eskuarki, igande eta jaiegunetan atsedena hartuko dute, eta bi larunbatetik batean ere bai, igande eta jaiegunetan lan egiten den lanlekuetan egun horietan dagoeneko lan egiten duten langileek edo kontratatzen direnek izan ezik.

Halabeharrez, ezarritako orduez kanpoko lana egiten bada, langileak aukera bi hauetako bat erabiltzeko eskubidea edukiko du: batetik, egindako lana konpentsatzeko, proportzio honen arabera: 4 ordura arte lan egin bada: 4 orduko atsedena; eta 4 ordutik 7 ordu eta 20 minutura arteko lana: egun bateko atsedena, edo benetan sartutako aparteko orduak kobratzeko eskubidea, gehienez ere 80 ordu urtean. Bestalde, atseden egunetan egindako aparteko lanak honako eskubideak sortuko dizkio langileari: 3 orduko lanak, atsedeneko 4 sortuko ditu; 3 ordutik 7 ordu eta 20 minutura arteko lanak, egun bateko atsedena edo atseden egun erdia ordaintzea, edo gozatu gabeko atseden egun osoa ordaintzea, kasu jakin bakoitzaren arabera.

Tailerretako langileek 15 minutuko atsedena izango dute lanaldian, baldin eta ordutegi jarraituan lan egiten badute eta 4 ordutik gora, goizeko txandetan nahiz arratsaldekoetan.

c) Ustiaketako taldearentzat eta ustiaketaren zuzeneko zerbitzuan diharduten administrarientzat.

Lanaldia 7 ordu eta 20 minutukoa izanen da, lanegun bakoitzeko, eta iraupen txikiagoa dutena, soilik ondorio ekonomikoei doakienez, 7 ordu eta 20 minutuko lanalditzat hartuko dira; hilabete naturalak dituen igande, jaiegun eta lanerako zapatu lain atseden-egun izango dira, betiere hurrengo artikuluan ezarritako hilabete zenbatekoekin bat etorriaz.

Gidari-hartzaileentzat:

Lanaldia edo grafikoak, honakoak izango dira: etengabekoak goizez edo arratsaldez, edo etena dutenak. Lanegunetan, hasten direnetik hara etengabeko grafikoek ez dituzte gainditukо 9 ordu (astelehenetik ostiralera); larunbat, igande eta jaiegunetan, hasieratik hara ez dituzte gainditukо 10 ordu.

Goizeko grafiko etengabeak 04:30etik 15:30era ezarriko dira. Arratsaldeko grafiko etengabeak 12:30etik 23:30era ezarriko dira. Hala ere, ustiapen-premiak direla-eta, 23:30ak baino beranduago bukatu ahal izango da grafikoren bat, baina astelehenetik ostiralera 9 ordu gainditu gabe, hasieratik bertatik; eta igande eta jaiegunetan, 10 ordu.

Bazkaria egiteko etenaldia dutenak jo dira etendako grafikotzat. Lanaldi bi izango ditu, eta horietako bakoitzak, gutxienez, 2 ordu eta 30 minutu izango ditu; eta bazkari egiteko, gutxienez 2 orduko etenaldia izango dute. Bazkaltzeko bi orduko etenaldia 11:45etik 15:15era arteko bitartean egingo da, bai etena langileak lan egiten duen herrian egiten bada, bai beste herri batetan egiten bada. Nolanahi ere, beti hartu beharko da kontuan jatorduari buruzko artikuluan ezarritakoa. Lanlekuko grafiko etena 11:45etik 15:15era zatituko da, hiru orduko etenarekin. Ordu horietatik bat, behinik behin, ordutegi horren barrukoa izango da; eta hori ezinezkoa bada, benetako lan modura ordainduko da.

Lanegunetan, hasten direnetik hara zatitutako grafikoek ez dituzte gainditukо 11 ordu (astelehenetik ostiralera); larunbat, igande eta jaiegunetan, ez dituzte gainditukо 12 ordu.

Ondorengo zerbitzuak bazter utzita: Bilbao - Donostia - Lourdes, Lekeitio - Donostia igande eta jaiegunetan; eta Lanbus zerbitzua, zeinak eutsi egingo baitio egungo disponibilitateari, hain justu ere emakidaren edota kontratuaren arloko arazoak direla-eta.

Enpresaren guztizkoari dagokionez, zatitutako grafikoen portzentajea ez da izango ehuneko 30etik gorakoa. Portzentaje hori lanleku orotan errespetatu beharko da.

Gidari-taldeak lanaldiaren barruan arauz ezarrita dituen atseden-aldiak benetan egindako lan modura hartuko dira. Etenaldietan ez da ezingo da ezelango lanik egin.

Grafiko bakoitzak benetako denboraren balorazioa jasoko du pertsonalaren eskura uzten den grafiko-jokoen baitan.

Transportes Pesa, S.A. enpresarentzat lan egin eta hitzarmen honen eraginpean dauden langileek egun bat gutxiago egin ahal izango dute lan. Egun libre hori langile bakoitzak eskatu beharko du, hain zuzen ere gozatu gura duen hilearen aurreko hileko lehenengo hamabostaldian, zertarako eta, egun hori zerbitzuen eta atsedenaldien hileko egutegian jasota egoteko. Egun hori emateko edo ez emateko baldintza izango da lanleku bakoitzean ez egotea aldi berean bi langile –edo gehiago– egun librea hartu dutenak. Gidariek eta leihatilazainek, zeinek atseden egunak hileroko aldiak kontuan hartuz hartzen baitituzte, lanik ez egiteko egun hori gutxiago atsedenaldien kopuruan dago jasota.

14. artikulua.– Lan-egutegia, urteko jaiegunak eta atsedenaldien banaketa.

Urteko jaiegunak erabakitzeko, indarrean dagoen legerian xedatutakoari jarraituko zaio eta Eusko Jaurlaritzaren Lan Egutegia erabiliko da, aurreko artikuluan langile talde bakoitzarentzako lanaldiari buruz azaldutakoaren arabera.

Horrela, bulegoetako eta tailerretako taldeentzat, aipatu lan egutegi horri egokituko zaio urteko egutegia, langile bakoitzak bere lanlekua dagoen herriko jaietako jaieguna edukiko duelarik eta urteko oporraldian dauden jaiak ospatutzat joko direlarik.

a) Hileroko jai- eta atseden-egunen egutegia.

Behin-behineko langileek, ustiaketako zuzeneko zerbitzuko administrariek, ustiaketa taldeko langileek (Bilbo eta Donostiako gidari-hartzaile eta leihatilazainek izan ezik) eta auto-garbitzaileek, 2012ko hilabete bakoitzeko atseden koadro honen arabera bakoitzari dagokion lan egutegia izango dute:

2012	Larunbatak	Igandeak	Jaiegunak	Guztira
Urtarrila	4	5	6a	10
Otsaila	4	4	--	8
Martxoa	5	4	--	9
Apirila	4	5	5a, 6a eta 9a	12
Maiatza	4	4	1a	9
Ekaina	5	4	--	9
Uztaila	4	5	--	9
Abuztua	4	4	15a	9
Iraila	5	5	--	10
Urria	4	4	12a eta 25a	10
Azaroa	4	4	1a	9
Abendua	4	5	6a, 8a eta 25a	12
Guztira	51	53	12	116

Jaiegun horiei, lurralde bakoitzeko jaieguna eta lanleku bakoitzari dagokion herriko jaieguna erantsiko zaizkie; 2012rako, hauexek izango dira hain zuzen ere:

Gipuzkoan: atseden-egun bat gehiago uztailean (31).

Bizkaian: atseden-egun bat gehiago uztailean (31).

Araban: atseden-egun bat gehiago apirilean (28a).

Donostia: atseden-egun bat gehiago urtarrilean (20a).

Arrasate: atseden-egun bat gehiago ekainean (25a).

Berriatun: atseden-egun bat gehiago maiatzean (9a).

Bilbao: atseden-egun bat gehiago abuztuan (24a).

Vitoria-Gasteiz: atseden-egun bat gehiago uztailean (25).

Goiko atseden egunen konputuan ezarritako atseden egunak langilearen oporretan suertatzen badira, egun horiek hartutzat emango dira.

Egun kopuru jakin baterako kontratatutako langileek, eta egun horiek hilabete jakin bateko egun guztiak ez badira, eskubidea izango dute lan egindako bost egunengatik bi atseden-egun hartzeko, eta langile horien kontratuen iraupenaren barnean astelehenetik ostiralera bitartean dauden jaiegun adina atseden-egun hartzeko. Nolanahi ere, larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteko espresuki kontratatu badira langileak, bost lanegunengatik bi atseden-egun hartzeko eskubidea izango dute. Dena dela, atseden-egunak ez badaude bilduta kontratuaren iraupenean edo langileari legokiokeen atsedenaldi kopurua ez badator bat atseden-egun osoekin, langile horiek baliatu gabeko atsedenaldien kontzeptuarengatik dagozkien zenbatekoak jasoko dituzte azken kitatzean, kontzeptu horrengatik Hitzarmen honetako 14. artikuluan biltzen den balioaren araberakoak.

b) Urteko jai- eta atseden-egunen egutegia.

Gidari-hartzaileei eta Bilbo eta Donostiako zentroetako leihatilazainei, kontratu finkoa badute, urteko atsedenen hainbanaketa hau aplikatuko zaie dagokien heinean: urteko larunbat guztiak (53, 2012. urtean), urteko igande guztiak (51, 2012. urtean), 2012. urteko laneko 14 jaiegunak, eta aurreko artikuluaren azken paragrafoan azaltzen den kendutako laneguna hartuko dira kontuan; guztira 119 atseden-egun teoriko dira urtearen hamabi hilabeteetan. Gidari-hartzaileei dagozkien urteko atseden-egunak errespetatuz, eta, halaber, urteko 15 atseden isolatu eta hileko 2 errespetatuz, hileko atseden-egunak 8tik 12ra bitartekoak izango dira. Ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean 30 atseden-egun hartu beharko dira beti, kontuan izanik lau hil horietatik bat oporretakoa dela. Hileko atsedenaldien batez bestekoa –urteko zenbaketa egiteko– 10ekoa izango da urteko hil guztietan; otsailean 9.

Donostia eta Bilboko zentroetako leihatilazainei, urteko atseden-egunei dagokienez, hainbanaketa berbera aplikatu zaie, hau da, aurreko paragrafoan zehaztutakoa. Eta urteko hilabete guztietan banatuko dituzte: hileko 10 –otsailean salbu, zeinetan 9 izango baitira– ken oporraldiarekin bat egiten dutenak. Gidari-hartzaileek ez bezala, leihatilako lana Donostia eta Bilboko zentroetan egiten duten langileei ez zaie aplikatuko urteko 15 atseden-egun isolatuko eta hileko bi atseden-eguneko muga. Lan-egutegian atseden isolatu gehiago eman ahalko zaizkie, bai hilerokoak, bai urterokoak.

Hileroko egutegian finkatutako atseden egunak oso-osorik errespetatuko dira, ezohiko egoeren ondorioz aurreikusi ezin diren kasuetan salbu. Aurreikusi ezineko kasu horietan, hileroko egutegian agertzen den edozein atseden-egun kendu aurretik, enpresak erreserbara jotzeko aukera kontuan hartuko du, une horretan balego, edo zerbitzu horiek borondatez betetzera, edo ibilgailuak akuratzera edo beste irtenbide batetara; aukera guzti horiek agortu ondoren eta besterik ezean deuseztatu ahalko da lehen emandako eskubidea.

Zentro bakoitzeko trafiko-buruzagiak txostena egin duelarik, eta kontuan izanik eze, gidatze eta atseden tartei doakienez, gidariek, betiere, 902/2007 Errege Dekretuan eta 561/2006 (EE) Erregelamenduan xedatutakoa bete behar dutela, kategoria profesional bereko langilek trukatu egin ditzakete hileroko egutegian finkatutako atseden-egunak, betiere aldez aurretik eskabidea egiten bada, eta trafiko-buruzagiak, aparteko zioak direla-eta, emandako ezezkorik ez bada.

Langileek euren artean borondatez egindako aldaketa horiei dagokienez, Enpresak aintzakotzat hartuko du lan-arloko ondorio guztietarako, atsedenaldia zegokion langileak baliatu duela atsedenaldia eta lana egitea zegokion langileak bete duela lana.

Hileko egutegiak indarrean dirauen aldian, aurreikusitako atseden egunen bat edo batzuk deuseztatzea beharrezko gertatzen denean, hilabete horretan libre gelditzen diren egunen artean beste atseden egun bat hartzeko aukera emango zaio langileari edo hurrengo hilabeterako edo

hilabetetarako beste atseden egun bat gehiago eskatzeko, edo egun hori oporraldiari eransteko, edo –ez baditu ezohiko 80 ordu arautuak gainditu– egunari dagokion diru-zenbatekoa jasotzeko, edota orduen poltsan pilatu, hurrengo urtean gozatu ahal izateko.

Hilabete baten barruan gozatu gabeko atseden egun baten balioa 108,75 eurotan ordainduko da. Enpresa honetako langile guztiei aplika dakieke zenbateko hori, kategoria profesional batekoa zein bestekoa izan.

Aurreikusi diren absentziak, atseden egunak eta arauzko oporrak alegia, lanlekuetako langile plantillek nahiko ongi betetzen dituztenez gero, gozatu ez diren atseden egunak egiturakotzat jotzen dira.

15. artikulua.– Zerbitzuak eta atseden egunak izendatzea.

Kontsultarako baino balioko ez duen egutegia emango da urtero. 2013. urtean aztertu egingo da betetze maila, eta modu bateratsuan egingo dira proposamenak, aplikatzeak ekar ditzakeen desbideraketak zuzendu ahal izateko. Gaur arte gertatu den moduan, hileroko egutegiak hartuko dira aintzat ondorio guztietarako.

Langileek hilabete bakoitzeko zerbitzu eta atseden egunen izendapena 15 egun lehenago jakin beharko dute.

Grafiko eta atseden-egunak errotazioz eta hurrenkera koerlatiboz izendatuko dira lanleku bakoitzeko talde bakoitzeko langileen artean, baina irizpide hori betetzeko nahiko entitaterik ez duten lanleku edo taldeetako langileak ere txandatu egin beharko dira.

Grafikoak eta atseden egunak jartzeko errotazio modu hori, hurrenkera koerlatiboan egingo dena alegia, astekako ziklotan ezarriko da lanleku bakoitzeko langileen talde bakoitzarentzat. Ziklo bakoitzeko asteak adina langile egongo dira talde bakoitzean. Grafiko edo langile kopurua handitu edo murrizten bada, txandakatzea eta zikloa gauzatuko diren aldaketetara egokituko dira. Ziklo horiek eta dagozkien txandakatzeak langileen ordezkariei entregatuko zaizkie, egiaz aplikatu baino 20 egun lehenago egokitzat jotzen dutena alega dezaten.

Lana eta atsedenaldiak banatzeko printzipio orokor honen bitartez, lanaren kantitateko aldeak, eta horren ondorioz, talde edo lantoki bakoitzeko langileen artean sortzen diren alde ekonomikoak saihestu nahi dira.

Atseden egunak, oro har, binaka jarriko zaizkie gidari-hartzaileei. Atseden-egun batzuen eta beste batzuen artean gutxienez lanegun bi egongo dira, atseden-egun bakarra ematea saihestuko dela. Kontuan izanik, hala ere, asteko egun bakoitzerako grafiko asko daudela, irizpide hauek erabiliko dira hilabeteko atseden-egunak jartzerakoan: binaka izendatuko dira ahal bada; ezinezkoa gertatuko balitz hori, hiru atseden-eguneko taldeak izendatuko lirateke; hala eta guztiz ere, egun bakarreko atsedenak jarri beharko balira, gehienez ere 15 izango lirateke, kategoria profesional honetako langile bakoitzaren 11 lan-egutegietan, eta 2 hilean.

Atseden egun solte bakarra izendatzen bada, atseden egunaren aurreko eguneko lana bukatu eta hurrengo egunekoa hasi arte, 36 ordu igaroko dira, jarraian, lanik gabe, salbu eta atseden egun soltea urteko 14 jaiegunetako bat bada. 36 ordu jarraituko atsedena ematea ezinezkoa bada, falta den denbora atseden laburragoko dieta gisa ordainduko da.

Hilean behin derrigorrez hartu beharko da asteburuko (larunbata eta igandea) atsedena. Asteburu bateko atsedenaldia baino gehiagokoa hartu ahalko balitz hilean, asteburu horiek talde bakoitzeko kideei dagokien heinean banatuko lirateke. Ondorioz, langile bakoitzak, hileko hamaika

egutegietan beste 9 atseden-asteburu izan beharko ditu gutxienez urtean zehar. Horrek dakarrena da urtean 20 asteburuko atsedenaldia izango duela. Oporraldia ez da kontu horietan sartuko. Arau orokorra denez, hiru asteburu osoetako bat izendatuko da. Hiru asteburuetatik asteburu oso bat izendatu ezin izatea gertatuz gero, dagokion lanlekuko langileen ordezkaritzari jakinaraziko zaio aurretik. Langilea, edozein arrazoirengatik, bajan baldin badago, gozatutako asteburutzat zenbatuko zaizkio lan-egutegiaren arabera dagozkionak, aldi horretan aktiboan egon balitz bezala.

Gidariek ez dute sekula 6 egun baino gehiagotan lan egingo jarraian.

Baldin eta langile bat, urtean zehar, behin-behineko kontratua izatetik lan-kontratu mugagabea izatera pasatzen bada, hilak dituen adina larunbat, igande eta jaiegunak hartuko ditu jai urte bukaera arte, eta ez zaio aplikatuko atseden-egunak hartzeko dagoen urteko jai- eta atseden-egunen egutegia. Hurrengo urteko urtarriletik aurrera bai ordea, orduan atseden-egunak hitzarmen kolektibo honen 14. artikuluaren b) idatzi-zatian zehaztutako jai- eta atseden-egunen urteko zenbaketaren arabera hartuko ditu.

Langileen ordezkarien gehiengoa ados badago, eta horrek Enpresaren gastuak igotzea eragiten ez badu, lan-talde bakoitzaren grafikoak eta atsedenaldiak beste modu batean banatu ahal izango dira Lantokietan. Erabaki hori idazki bidez aurkeztu beharko zaio Enpresa Zuzendaritzari. Idazki hori behar bezala sinatu beharko du langileen ordezkarien gehiengoak.

16. artikulua.– Benetako lanaldia.

Izendatutako grafikoak burutzen erabilitako denbora guztia benetako lan modura hartuko da. Ibilgailua hartu eta uzteko eginkizunak, baita ibilgailua kotxeretatik geltokira eramaten emandako denbora ere, oinarrizko soldataren barruan dago jasota, eta hala xedatzen da hitzarmen kolektibo honetako 9. artikuluan zehaztutako eran. Autobusa garbitzen erabilitako denbora ez da lanordu modura hartuko, plus berezia baitu.

17. artikulua.– Aparteko orduak.

Eguneko lanorduetatik kanpokoak joko dira aparteko denbora modura.

Langileak aukeran izango du kobratzea (legezko 80 orduko mugarainokoa) edo aparteko orduez gozatzea, orduko ordu bat zenbatuko da. 16,38 eurokoa da aparteko orduaren prezioa.

Urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen zenbatuko dira langile bakoitzak metatutako aparteko orduak.

Aparteko orduak, atseden-egun osoekin konpentsatzeko, honela metatuko dira:

Ohiko lanalditik aparte sortutako aparteko orduak pilatu egingo da, eta honela konpentsatuko da: lanegun bat gutxiago 7 ordu eta 20 minutuko.

Aparteko orduak egin diren urteaz hurrengoaren hilabeteetan baliatuko dira konpentsaziozko egunak, salbu eta 42. artikuluan zehaztutako oporraldiei doazkien hilabeteetan.

Horretarako, urte bateko abenduaren 1etik hurrengo urteko azaroaren 30era bitarteko urteko aldietan egindako aparteko orduak zenbatuko dira, eta ondorengo urtarrilaren 1etik aurrera konpentsatuko dira. Hortaz, hilero, nominarekin batera, egindako eta atsedenaldiekin konpentsatuko diren aparteko orduak emango dizkio Enpresak langile bakoitzari.

Aurreko urtean zehar, egindako aparteko orduak direla-eta sortutako konpentsaziozko atseden-egunak jarraian baliatu beharko dira, eta dena delako hilabeterako itundutako atseden-egunekin batera baliatu beharko dira aipatu konpentsaziozko egunak.

Konpentsaziozko atsedenak hartzeko egutegia finkatuko du enpresak, eta egutegi hori langileen ordezkariei entregatu beharko zaie urte bakoitzeko abenduaren lehen hamabostaldiaren barruan, hala langile bakoitzak aukera ditzan abenduaren 20. eguna baino lehen.

Lanegunak konpentsaziozko atseden-egunekin trukatzea mugaturik izanen da; printzipioz konpentsaziozko atseden horiek ezingo dituzte batera gozatu lantoki bakoitzeko gidarietarik % 10ak baino gehiagok, eta konpentsaziozko egun horiek langileek edo euren ordezkariek ezarritako ordenaren arabera emango dira.

Aipatutakoen arteko akordiorik ez bada, oporraldiak aukeratzeko txandaren alderantzizko ordenan esleituko dira konpentsaziozko atsedenak.

Salbuespenez, gidari-hartzaileek, izendatutako grafikoa normal burutzen dutenean eta presazko arrazoiengatik edo trafikoagatik beste zerbitzuren bat egin behar dutenean, jarritako grafiko hori amaitu baino lehen edo ondoren, «bigarren grafikoan» emandako denbora honakoa izango da: Trafikoko buruak enpresan lanean hastea erabakitzen duenetik aurrera hasiko da bigarren grafikoa. Bigarren grafiko hori burutzen erabilitako ordua guztiak apartekotzat joko dira.

Lehenengo grafikoaren azkenetik bigarrenaren hasierara arte, edo alderantziz, igarotako denbora ez da aintzakotzat hartuko, baldin eta grafiko bi horien artean denbora hori ordubetetik gorakoa bada. Hala ere, bi grafiko horien artean ordubete ez bada igaro, ordu hori benetako lan-denbora modura zenbatuko da. Grafiko bien arteko denbora, halaber, kontuan hartuko da jatordurako, horretaz geroago xedatuko dena aplikatuko dela. «Bigarren grafikoa» hasteko edo amaitzeko denbora ere kontuan hartuko da afaltzeko dietarako, eta bai gosaltzeko eta afaltzeko denborarako, eta bai atsedenaldi laburragoagatik legokiokeen kalte-ordainerako.

Aldi baterako langile guztientzat:

Aparteko orduak hilero ordaindu eta kitatuko dira, ezarritako balioaren arabera, eta langile horiei, aldi baterakoak direnez gero, ez zaie aplikatuko atseden-egunekin konpentsatzeko aukera.

18. artikulua.– Grafikoak eta erreserbako aldiak.

Enpresak behar diren erreserbak hartuko ditu zerbitzuan egon daitezkeen premiak betetzeko. Ildo horretatik, erreserbako grafiko osoak egin ahal izango dira, baita grafiko arrunten barnean zerbitzu jakin batzuetarako erreserbak ere.

Erreserbako grafiko osoak grafikotzat joko dira ondorio guztietarako, eta talde bakoitzaren hileko egutegietan agertu behar dira; erreserbako grafikoak errotazioz eta koerlatiboki beteko dira hor sartzen diren langileen artean eta etenaldiko lanaldia denean, eten bakarra izango dute otordua egiteko.

Erreserbako grafiko osoetan emandako denbora guztia lan-denboratzat hartuko da, eta denbora horretan langileak Enpresaren eskura egon beharko du.

Grafiko normalek erreserba bakarra izan dezakete, eta benetan egindako lan modura hartuko da.

19. artikulua.– Pizgarriak.

Kategoria profesional guztiek 2011-12-31ra arte jasotako pizgarriak % 2,40 igoko dira 2012an; eta urteko 12 hilabeteen barruan ordaindu zaizkie.

20. artikulua.– Hartzaile plusa.

Hain zuzen ere, gidari-hartzaileei dagokienez, hartzailearen plusak honakoak ordaintzen ditu: likidazio-orria ireki eta prestatzeko funtzioak, bidaietarako txartelak edo beste edozein titulu saltzea, txartelak emateko eta txartelak baliogabetzeko makinetatik informazioa deskargatzea, eta bildutako dirua entregatu eta likidatzea; jasoko duen ordainsaria 2012ko urterakoa 339,59 eurikoa izango da, eta urteko 12 hilabeteen barruan pagatuko da. Behar den moduan oinarritutako kasuetan eta enpresaren beharrei erantzuteko, gidari-lanak baino egiten ez dituenean, osagarri hori gorde egingo zaio.

21. artikulua.– Ibilgailu lagungarriak.

Gidari-hartzaileek, hartzaile diren aldetik, zerbitzuko ibilgailu bat baino gehiago ziurtatzen dutenean eguneko 4,42 euro jasoko dituzte 2012an, eta beren lan kategoriari dagozkion lanak bete beharko dituzte ibilgailu guztietan.

22. artikulua.– Igande eta jaiegunetan lan egiteagatiko plusa.

Eguneroko lanaldia igande edo jaiegunetan egiten duten langile guztiek «Jaiegun-plusa» jasoko dute.

Plus horren zenbatekoa 36,23 eurokoa izango da 2012an lan egindako igande edo jaieguneko.

23. artikulua.– Fardelengatiko plusa.

Fardeleria-plusa 7,05 eurokoa izango da eguneko, eta fardel-zerbitzua izendatuta duten grafikoak egiten dituzten gidari-hartzaileei ordainduko zaie. Fakturatutako fardelak eta enkarguak leihatilatik autobusera eta autobusetik leihatilara eramateko obligazioa eta ardura izango dute; eta horrela egingo dute bai jatorrian, bai bideko guneetan eta bai destinoan.

Bestalde, destinoan entregatzeko jaso dituzten fardelak eta enkarguak autobusean fakturatzeko obligazioa dutenez gidari-hartzaileek, fakturazio horrengatik bildutako guztiaren % 10 jasoko dute fardeleriaren plus legez. Ez da horrela izango, ordea, jada aurreko paragrafoko fardel-plusa jarrita duten grafikoen barruan egiten denean.

Fardeleria-plusa jarri gabe duen edozein grafiko burutzen badute gidariek, eta fardelak fakturatu badituzte autobusean destinora iristerakoan entregatzeko, baina ezinezkoa egiten bazaie entrega egitea fardelak eskuratu behar dituena azaldu ez delako, autobusean gordeko dituzte eta gidariek ez dute ezelako erantzukizunik izango fardelen trasladoarekiko eta ardurarekiko; nahi badute, hala ere, fardelok leihatilarik hurbilenean entrega ditzakete.

24. artikulua.– Urruntasun-plusa.

Lantokitik zerbitzuaren hasierako edo bukaerako distantzia 7 kilometrotik gorakoa bada eta hori udalerri berean bada, gidari-hartzaileek laneguneko 6,56 euroko plusa izango dute izendatua.

Geltokiko lehen zerbitzuarekin hasi eta ibilbideko azken geltokira ailegatzean amaituko da lanaldiaren zenbaketa.

Gasteizko lantegian 20 minutu gehiagoko balorazioa izango dute grafikoek Gasteizko Estazioa-Jundiz ibilbiderako, eta beste 20 minutu Jundiz-Gasteizko Estazioa ibilbiderako. Zatitutako grafiko horiek Jundizko kotxeraraino egin behar duten desplazamendua konpentsatzen du balorazio horrek, eta, ondorio guztietarako, benetako lanordu modura hartu da, jatorduko kalkuluetarako ere zenbatuz.

25. artikulua.– Gaueko plusa.

Lanaldian gutxienez hiru ordu gaueko aldian (22:00etatik 06:00etara bitarte) ematen dituzten langileek lansari berezia jasoko dute gau-plus gisa. Plus hori Hitzarmeneko oinarrizko soldataren % 25ekoa izango da. Langile horiei ez zaizkie aplikatuko Hitzarmen honetako 34. eta 36. artikuluak, gosariagatiko eta afariagatiko kalte-ordainei buruzkoak.

26. artikulua.– Gaueko zerbitzuak eta zerbitzu bereziak.

Aldundiek enpresari gaueko zerbitzua ematea eskatzen diotenean, enpresak lehenbailehen jakinaraziko die langileen ordezkariei jasotako eskaria eta egin beharreko grafikoen aurreikuspena. Grafiko horiek lanaldi etengabekoak izango dira eta gidatzeko eta atsedenaldiko gehienezko denborari buruz hitzarmen honen 19. artikuluan ezarritakoa jasoko dute.

Gaueko grafikoek beste grafiko guztiek bezalako trataera izango dute oro har erakunde barnean, ondorio guztietarako. Zerbitzua, laneko egutegian jasotako gaueko grafikoari dagokion eguneko lanalditzat hartuko da beti.

Gaueko grafikoa egiteak ez dakar galerarik atsedena hartzerakoan zeren hilabete horretan hartzekoak beti errespetatuko baitira. Gaueko zerbitzua bete ondoren, hurrengo zerbitzua beste gaueko grafiko batekoa izango da, horrelakorik balego, eta gehienez ere elkarren segidako bi gaueko zerbitzuak eta bi edo hiru atseden egun.

Liskar edo istiluak direla-eta gaueko zerbitzuak eguneroko normaltasuna hausteko moduko aldaketak jasango balitu, enpresak, langileen ordezkariekin ados jarrita, zerbitzua normaltasunez ematea bermatuko duten neurriak hartuko ditu.

Ez da gaueko zerbitzurik egongo abenduaren 24an eta 31n.

Gaueko zerbitzuengatik langileak diru konpentsazioa edo egun librea hartzea aukeratzeko eskubidea izango du, ondoren zehazten den modura:

a) Diru-konpentsazioa: langileak 125,50 euro jasoko ditu gaueko zerbitzu bakoitzeko. Diru-konpentsazio horrek kontzeptu aldagai guztiak hartzen ditu, hala nola langileak erabili duen ibilgailua barrutik garbitzea.

b) Atseden-konpentsazioa: langileak egindako gaueko zerbitzuko egun bateko atseden-konpentsazioa izango du eta atseden-konpentsazio hori ematen zaion hilabetean dagozkion atseden-egunei gehituko zaie.

Ohiko ordutegitik kanpo egiten badira eta goizaldeko ordu bata baino geroago bukatzen badira, zerbitzu bereziengatik afariaren dieta jasoko dute, eta goizaldeko hirurak baino geroago bukatzen bada, beste dieta bat jasoko dute.

27. artikulua.– Joan-etorri bereziak.

Lineako grafikoak normalean Donostiako lanlekutik egiten dituzten gidariek, zerbitzu hori hasi edo amaitzen den tokia eta bukaera edo hasierako tokia desberdinak direnez, kalte-ordain moduan 56,98 euro jasoko dute hilero, oporraldi edo baja-aldietan salbu. Grafiko horiek noizean behin egiten dituzten kasuan, bidaia-gastuetarako 2,70 euro jasoko dute laneguneko.

28. artikulua.– Lanlekuz aldatu gabeko mugikortasun geografikoa.

Lan egiten duen egoitzatik kanpo aldian behin egiten diren zerbitzuak hartzen ditu mugikortasun horrek: langile bakoitzak gehienez lau egun eman ditzake hilabeteko, beste lanleku batzuetako

grafikoak egiten. Horrelakoetan, Zuzendaritzak bere esku du, hilabeteko egutegian grafikoen errotazioa aintzat hartuz, lekuz aldatu behar duten langileei enpresari benetan kosturik gutxien ekarriko dion grafikoa edo zerbitzua jartzea; hori bai, enpresaren hitzarmen honetako 15. artikuluan esandakoa betez.

Horrelakoetan, enpresako ibilgailuak gidatuz, enpresako ibilgailuetan bidaiari modura edo enpresakoak ez diren ibilgailuetan joan-etorriak egiten dituen langilearen desplazamendu-denbora benetako lan modura hartuko da ondorio guztietarako. Joan-etorriak enpresarenak ez diren ibilgailuetan egiten bada, enpresak ordainduko ditu bidaiko gastuak.

Langileak joan-etorriak bere kontura egitea onartzen badu, 0,35 euroko kalte-ordaina jasoko du egindako kilometroko. Lanaldia hasteko edo amaitzeko ere beharlekua hartuko da kontuan, ondorio guztietarako. Hala ere, joan-etorria zenbatzeko, benetan erabilitako denbora hartuko da kontuan.

Lanaldi barruan langilea bere ibilgailua erabiliz lekuz aldatzen bada laneko gorabeherak direla-eta, 0,35 euroko konpentsazioa jasoko du kilometroko.

29. artikulua.– Mugikortasun geografikoa lanlekuz aldatuz.

Enpresak behin betikoz lantokia lekuz aldatzen badu, baina aldaketa honek langilea behartzen ez badu bizilekuz aldatzera Langileen Estatutuko 40. artikuluan arautzen diren suposizioetatik kanpo gelditzen da, eta beraz, egoera honek ukitutako langileek, hilero enpresatik ondoren zehazten denaren araberako kopurua jasoko dute:

a) Langilea bere ibilgailuz doanean lantokira, lan egiten duen egunetan gehiegiz egiten duen kilometro bakoitzeko 0,29 euro. Joan-etorri bat kontatuko da eguneko bere etxetik lantoki berriraino, denbora berean bere etxetik lehengo lanlekura egin beharko zituzkeenari dagokionez. Nolanahi ere, bi punturen arteko distantzia neurtzeko errepideen sareko ibilbide motzena hartuko da kontuan, bidesaria ordaintzea eskatzen dutenak alde batera utzita.

b) Langileak garraio-zerbitzu publiko erregularra erabiltzen duenean lantokira joateko, bere etxetik lanleku berrira joateko erabiltzen dituen garraio-zerbitzu publiko horietako txartelen eta lehen bere etxetik aurreko lantokira joateko erabiltzen zituen txartelen salneurrien arteko aldea, lan egiten duen egunetan eta eguneko joan-etorri bat kontatuz.

c) Joan-etorria, guztia edo zati bat, enpresako ibilgailua gidatuz edota ibilgailu horretan bidaiari modura egiten denean, ibilbideak zero kostua izango du, enpresak langileengandik garraioagatik diru-kopururen bat jasotzen badu izan ezik. Kasu horretan, aurreko b) puntuan txartelei buruz adierazitakoa ezarriko da.

Aurreko paragrafoetan aipatzen den dirua jasotzeko eskubidea iraungi ahal izango da enpresa eta langilea ados jartzen badira, elkarrekin hartutako erabakian finkatutako zenbatekoa langileari ordaintzeko ordainketa bakar baten bidez.

30. artikulua.– Plusa autobusak garbitzeagatik.

Bilboko eta Donostiako lanlekuei atxikiriko gidari-hartzaileek autobusak garbituko dituzte eta horregatik 9,08 euro ordainduko zaie lan egindako eguneko; langile horiei, hilero gutxienez 21 egun ziurtatuko zaizkie, gutxieneko hori ordea, 21 egun baino gehiago lan eginda ere, garbiketengatik hilero ordainduko den gehieneko kopurua izango da.

Grafikoren baten edo zerbitzu konkreturen baten beharrak eraginik ibilgailu osoa garbitu behar duten gidari-hartzaileei 9,08 euroko diru-zenbateko bera ordainduko zaie, edo diru-zenbateko horren erdia barrualdea bakarrik garbitzen badute, betiere, aurreko paragrafoan aipatutako hileko 21 garbiketen ordainketako mugaren barruan.

Hori bestetara hedatuz, leihatilako lanak egiten dituzten langileek leihatilari erantsirik dauden lokalak garbitzen dituztenean, 4,55 euro jasoko dute garbiketa hori egiten duten egun bakoitzeko, eta hori, horri dagokion leihatila bakoitzean, langile bakar bati emango zaio egun batean.

31. artikulua.– Atseden laburragoagatiko dieta.

Hitzarmen honetan gidatzeko eta atsedenerako aldiei buruzko arauak ezartzen direnez, eta arau horiek, beren osotasunean hartuta, Europako Batasunean indarrean dagoen araudikoak baino onuragarriagoak direnez langileentzat, asteko atseden egunak eta lanaldien arteko atseden egunak orain arte bezala eta hitzarmen honetan sartuta jarraituko dute, EBko legeria hertsiki erabili gabe. Ondorioz, lanaldien artean gutxienez 12 orduko atsedenaldi jarraitua hartu beharko da.

Grafikoak, modu objektiboan, irizpide horietara egokitu ezin badira, eta langileari egotzi ezin zaizkion arrazoiak direla medio, lanaldien artean langileak atsedeneko etengabeko 12 ordu hartzen ez baditu, 12 orduak osatzeko falta den denbora plus gisa ordainduko zaio: ordu bakoitzeko 8,03 euro.

Zerbitzuaren ondorioz, Urteberri eta Eguberri egunetan lana egin behar duten langileek diru konpentsazio bat jasoko dute eta horren zenbatekoa negoziatu egingo da.

32. artikulua.– Gastuetarako dieta.

Zerbitzua dela eta, lan-egoitzaren herritik ateratzen diren langileek sortzen zaizkien gastuetarako dieta bat jasotzeko eskubidea edukiko dute, zerbitzu hori betetzeak bere ohiko egoitzaren herritik kanpo bazkaltzera, afaltzera edo gaua pasatzera behartzen baditu.

Dieta horien zenbatekoa 13,77 eurokoa izango da bazkarirako eta afarirako; 15,79 euro gaua pasatzeko, eta, dieta osoa denean, 43,33 euro. Salbuespenez, dieten zenbatekoa bikoitza izango da grafikotik kanpoko eskatu ahalako zerbitzuetarako.

33. artikulua.– Gosarirako aldia.

Zerbitzu bat goizeko seiak baino lehenago hasten denean, ordu hori baino lehenago betetzen den lanaldia gosariko dieta legez ordainduko da, orduko 10,97 euroko proportzioan.

34. artikulua.– Bazkaria egiteko aldia.

Bazkaltzeko behar den denbora honako arau hauen araberakoa izango da:

a) Etenik gabeko grafikoetan: horietakoren bat 12:30ak baino lehenago hasten bada, bazkariko dieta osorik ordainduko da; eta, etenik gabeko zerbitzua 15:30a baino geroago amaitzen bada, bazkariko dieta osoa ordainduko da. Etenik gabeko grafikoa 12:30etan hasten bada, bazkarirako dieta erdia ordainduko da (60 minutuko otordu-denboraren parekoa) 6,91 euro orduko, eta 12:35 eta 13:00ak bitartean hasten bada, 13:00ak arte falta den denbora dieta erdiaren proportzioan ordainduko da, 6,91 euro orduko.

b) Etena duten grafikoetan, lanaldia zatitzea edo zerbitzua gutxienez ordu batez bazkarirako etetea 11:45etik 15:15era bitartean egingo da, eta ordu bi emango dira horretarako.

Etena duten zerbitzu horietan, 11:45etik 15:15era bitartean bazkaltzeko gutxienez ordubete ez badago, bazkarirako dieta osoa ordainduko da; eta hori, langileak, bere lan-egoitzatik kanpo jan behar izanagatik, dieta osorako eskubidea badu ere bai; kasu horretan, bere lan-egoitzatik kanpo bazkaltzearren dagokion dietaz gain, beste dieta bat ere izango du.

Zatitutako lanaldi edo zerbitzu horietan, halaber, bazkarirako den bigarren ordua osatzeko behar den denbora 6,91 euro ordainduko dira orduko, dieta erdiaren heinean.

35. artikulua.– Afaria egiteko aldia.

Zerbitzuren bat 22:00ak eta 23:00ak artean amaitzen bada, 22:00etatik aurrerako aldia 13,77 euro orduko proportzioan ordainduko da, kategoria profesional guztietan, afariaren dietaren zenbatekoa, eta, zerbitzua 23:00etan edo geroago amaitzen bada, dieta hori osorik ordainduko da.

36. artikulua.– Moneta kalteordaina.

Moneta erabiltzeagatiko kalte-ordainagatik, gidari-hartzaileek eta fakturaziokoek 1,20 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko. Enpresako beste langile batzuen dirua bankura eramateagatik, 2,28 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko.

Leihatilazainek eta inoren diruak jasotzen dituzten guztiek, berriz, 3,21 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko. Enpresako beste langile batzuen dirua bankura eramateagatik, 2,28 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko.

37. artikulua.– Zerbitzuak eta grafikoak aldatzea eta ibilbideak baloratzea.

Lanaren antolamendu teknikoa eta praktikoa gauzatzea Enpresa Zuzendaritzaren erantzukizuna denez, zuzendaritzak ahalmena izango du zerbitzuak eta grafikoak aldatzeko, betiere indarreko legezko xedapenen barnean.

Administrazio-mailako baimena eragiten duten zerbitzuen aldaketa, baimen horri buruzko idazkia jaso bezain laster jakinaraziko zaie langileen ordezkariei.

Grafikoen aldaketek nolabaiteko iraupena izango dutela aurreikusten bada, grafiko berri horiek hamabost eguneko aurretiaz jakinaraziko dizkie Enpresa Zuzendaritzak langileen ordezkariei eta grafikoen batzordeko kideei, aztertzeko aukera izan dezaten eta horri buruzko iritziak eman ditzaten, zerbitzu horiei buruz Zuzendaritzak egokitzat jotzen dituen erabakiak hartzea alde batera utzi gabe.

Hala ere, aurreikusi ezinezko gorabeherek eraginda ere grafikoak aldatu egin daitezke. Hona hemen, azalpen modura, aldaketak: emakida baldintzen barruan bidaiak gehitzea edo gutxitzea; lagungarrizkoak; beste enpresetako lan ordutegien aldaketen ondorioz, bidaiari kopurua gehitzea edo gutxitzea; urtaroen arabera, erabiltzailek gehitzea, hori ezin aurreikusi daitekeela; langileen gaixotasun, baimen eta bajak etab. Aldaketa horiek gertatzen direnean, hitzarmen honetako artikuluetan lanaldiari eta atseden-egunari buruz xedatutakoa kontuan eduki beharko da, eta langileei eta beren ordezkariei jakinarazi egin beharko zaizkie zazpi egun lehenago.

Bestalde, trafikoa, matxurak edo ezinbesteko kausak direla medio esleitutako grafikoa bere osotasunean aurreikusita zegoen moduan egiten ez bada, edo arrazoi horiek berak direla medio zerbitzuaren amaierarako aurreikusita zegoen denbora baino gehiago luzatzen bada, egiaz egindakoaren arabera ordainduko da.

Nolanahi ere, azaldutako arrazoirik izan gabe langileari esleitutako grafikoaren denbora murrizten badu Enpresak, eta grafiko horretatik murriztutako zatia beste gidari bati ematen badio, lehenengo langileak eskubidea izango du grafiko horretan aurreikusitako aparteko denborak ordain diezazkioten.

Ibilbideak baloratzeari dagokionez, indarrean dauden ibilbideen aldakuntzak behar besteko aurrerapenarekin aurkeztuko zaizkio langileen ordezkariei.

Enpresa Batzordeko bi ordezkarik eta Trafiko Saileko bi ordezkarik egin beharko dituzte ibilbide berriak, horien balorazioa egiteko.

Hitzarmen hau sinatzeagatik soilik, plantillako langileek espresuki adierazten dute euren adostasuna printzipio horiekin, eta horrek ez du esan nahi konpentsazio ekonomikoei edo zerbitzu horiek betetzearen ondoriozko konpentsazioei uko egiten dietenik; era berean, langileek konpromisoa hartu dute Enpresa Zuzendaritzaren ekimena –nagusitzat jotzen da– errespetatzeko, alde batera utzi gabe ordutegiari eta antolamenduari buruzko aginduak betetakoan, berariazko oharrak edo erreklamazioak egin ahal izatea.

Edozein kasutan, Langileen Estatutuko 41. artikuluan ezarritakoaren arabera, langileari lan baldintzak funtsean aldatu egiten bazaizkio eta ondorioz bere burua kaltetutzat jotzen badu, lan kontratua hausteko edo horri dagokion kalte ordaina jasotzeko langileak daukan eskubideak indarrean jarraitzen du.

III. KAPITULUA

LAN ARLOKO BESTE ALDERDI BATZUK

38. artikulua.– Laneko arropak.

Enpresaren irudi bateratua emateko, eta bezeroekiko eta herritarrekiko errespetua azaltzeko, laneko arropak nahitaez erabili beharko dituzte ustiapenaren zuzeneko zerbitzupeko langile guztiek. Horretarako, enpresak langileei uniforme bi emango dizkie urteko lehenengo hiruhilabetean, bat udakoa eta bestea negukoa. Hona hemen zehaztuta:

– Gidari-hartzaileentzat: mahuka laburreko bi alkandora edo polo; fraka mehe bat eta beste bat lodiagoa; jertsei edo txaleko bat; eta jaka bat, zeinek berariaz hiru urterako balioko duen. Buzo bat ere emango zaie kategoria profesional horretako langileei, behar badute eta eurek propio eskatu ostean. Bi urterik behin uretako bota pare bat emango zaizkie ibilgailuak garbitu behar dituztenei edo autobusak hornitzeko ardura dutenei.

Beren eginkizuna betetzeko beharrezko duten langile finko edo behin-behinekoei enpresak lan-poltsa bat eskuratuko die.

Takilako eta fakturazioko langilei: gidariei bezalaxe edo horren kidekoa leihatilazainei, jaka salbu, beharrezkoa ez bada. Lan hori burutzen duten fakturazioei, bi urterik behin, segurtasuneko oinetakoak eskuratuko zaizkie, zeinek punta indartuta edukiko baitute.

– Ikuskatzaileei: lau alkandora, traje oso bat eta uretarako eta berotzeko janzki bat, urte birako balioko duena.

– Tailerretako langileei, garbiketakoak barne sartuz: lohihartzeko bi eta bota pare bat urte bakoitzeko lehenengo bi hilabeteen barruan. Uretako janzki bat ere emango zaie, eskatzen duten langileei; zahartzen denean, ordezkoa emango zaie. Halaber, beroki bat ere emango zaie, hiru urterako balioko duena.

Janzkien eredu edo motak, Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien oniritzia eduki beharko du.

Lana dela-eta, arropa horiek nabarmen hondatzen badira, beste arropa batzuk emango zaizkie hondatutakoak entregatu ondoren.

39. artikulua.– Kontsulta medikoak eta laneko osasuna eta segurtasuna.

Mediku-kontsultak lanorduetatik kanpo gauzatu ezin badira, eta horretarako erabilitako orduak dagokion ziurtagiriarekin egiaztatzen badira, Enpresak ordainduko du kontsulta horietan emandako denbora.

Une horretan indarrean den legedia orokorrak laneko segurtasun eta osasunaren alorrean eta hitzarmen honek gai horri buruz emandako berariazko xedapenek ezartzen dituzten eskubide, betekizun eta ardurak bere gain hartuko dituzte Enpresako Zuzendaritzak eta langile guztiek.

Alor honetan, Laneko Segurtasun, Osasun eta Ingurumeneko Batzordeak dituen egitekoen artean, laneko segurtasun eta osasunari buruzko biurteko plan bat prestatuko da, eta aldi horretan egin beharrekoak jasoko dira bertan. Batzorde hori, bestalde, Enpresako Zuzendaritzako ordezkariek eta langileen legezko ordezkariek osatuko dute.

Enpresako langileen osasun-egoeraren aldizkako zaintza bermatzearren, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legeari jarraiki, langileen lanari atxikitako arriskuen arabera, Enpresa Zuzendaritzak urteko lehenengo hiru hilabeteetan urteko osasun-azterketa bat antolatuko du eta nahi duten eta eskatzen duten langile guztiei eskainiko die. Gidariek eta tailerreko langileei gura edo ez egin beharko dituzte euren lanpostuari egokitutako osasun-azterketak. Osasun-gastuak Enpresak ordainduko ditu.

Osasun-azterketa egiteko izena ematen dutenei, gidariei eta gura edo ez osasun-azterketa egin behar duten tailerreko langileei enpresak aukera emango die azterketa lanegunetan egiteko. Azterketa lanaldiaren barruan antolatuko du enpresak. Ezinezkoa balitz, aparteko bi ordu ordainduko lirateke.

40. artikulua.– Prestazioen osagarria eta kudeaketa, aldi baterako ezintasunaren kasuan.

Indarreko araudiak ematen dion eskubidea gordeko du Enpresa Zuzendaritzak egokitzat jotzen duen Mutuarekin lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak direla medio legezko estaldurak kontratatzeko. Enpresa Zuzendaritzak egokitzat jotzen badu Mutuaz aldatzea, aurretiaz jakinaraziko die langileen ordezkariei hartutako erabakia, baita aukeratutako Mutua berriaren izena ere.

Halaber, Enpresako Zuzendaritzak eskubidea du, indarrean den araudiak horretarako eskubidea ematen baitio, Gizarte Segurantzako Mutualitate Laguntzaileekin estaldura hau kontratatzeko: gaixotasun arrunt eta lanetik kanpoko istripuengatiko kontingentzia arruntek sortutako laneko aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioa, eta kontingentzia horiei dagokienez, entitate laguntzaile horiek altak eta bajak emateko eta langileen osasun-kontrola egiteko. Enpresak, aukeratutako mutualitatea kontratatu baino lehen eta denbora nahikoaz, mutualitatearen izena eta dituen estalduren ezaugarriak jakinaraziko dizkie langileen ordezkariei, egokitzat jotzen dutena alegatu dezaten.

Aldi baterako Ezintasuneko baja-egoeretan legezko prestazioak gaur egun bezala gordetzen badira, Enpresak ondoren azalduko diren zenbatekoak ordainduko dizkie langileei. Honako hauek dira zenbatekoak:

a) Aldi Baterako Ezintasuna, gaixotasuna dela-eta: lehenengo 20 egunetan: prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren % 65, eta 21. egunetik aurrera oinarri beraren % 95; hortaz, Enpresaren konturako osagarria lehenengo 15 baja-eguni dagokiona, 16. egunetik 20. egunera bitarte % 5ekoa izango da, eta 21. egunetik aurrera, ordaindutako % 20koa izango da.

b) Lan-istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuna: lehen baja-egunetik hasita: legezko prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren ehuneko 100; beraz, ordaindutakoaren % 25ari dagokion osagarria Enpresaren kargura izango da.

41. artikulua.– Istripu pertsonalen saileko aseguru poliza.

Enpresak Istripu Aseguru Osagarri Kolektiboko Poliza bat hitzartu beharko du, egunaren 24 orduetako estaldurarekin, Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik Enpresan alta-egoeran dauden langile guztientzat, eta adierazitako dataren ondoren, istripua –lanekoa edo lanetik kanpokoa– izaten dutenentzat, bihotzekoa eta iktusa barne.

Aseguru horrek honako gertakari eta kapital hauek estaliko ditu:

– Heriotzagatik, eta ohiko lanbidea betetzeko erabateko ezintasun iraunkorragatik eta ezintasun iraunkor osoagatik, betiere egoera horiek eskumeneko organoek, edota lan-jurisdikzioak onartu badituzte: 48.000 euro.

– Baliaezintasun iraunkor partzialagatik, aurreko paragrafoan deskribatutako ezintasunak osatzen ez dituzten anatomia- edo funtzio-galerekin, Polizan ezarritako baremoen eta ehunekoen araberako kalte-ordaina emango da, 48.000 euroko zenbateko aseguratuaren gainean.

Aseguru horri dagokion prima Enpresak ordainduko du; nolanahi ere, primaren erdia langileek ordainduko dute; hortaz, langile bakoitzari dagokion urteko guztizko hamabirena kenduko du Enpresak langile bakoitzaren hileko nominatik.

Kasuan kasuko gertaeraren eguna, aseguratutako kapitala eta aseguru-etxea zehazteko, istripuren bat gertatuz gero –lanekoa izan edo ez–, bihotzekoa eta iktusa barne direla, kontuan hartuko den eguna istripu hori gertatu zen eguna izango da; ondorioz, eskatuko den kalte-ordaina egun horretan indarrean dagoena izango da eta une horretan poliza itunduta duen aseguru-etxearen kontura izango da, legeak ezar dezan subsidiaritatearen kalterik gabe.

42. artikulua.– Lizentziak.

Lizentziaren arrazoia gertatu, eta hurrengo lanegun jarraituak erreferentziatzat hartuz kalkulatuko da lizentzien iraupena. Hala eta guztiz ere, laneko lanaldia hasi bada, zenbaketa hori hurrengo lanegunean hasiko da.

Dena dela, langilearen ezkontzagatiko lizentziarako, egun naturalak hartuko dira kontuan. Interesatuak eskatuz gero, egun horiek ezkontzaren eguna baino lehenagotik kontatu ahal izango dira.

Salbuespen moduan, f), g) eta h) paragrafoetan jasotako lizentzietarako, egoera hori sortu den egunetik hasita 7 egun naturaleko tartea edukiko du langileak lizentzia hori erabiltzeko.

Lizentziak hartzeko, langileek aurretiaz eskatu beharko dizkiote kasuan kasuko arduradunari. Lizentzia hartzeko alegatutako gorabeherak egon badaudela egiaztatzen duten agiriak aurkeztu beharko dituzte.

Eskatutako baldintzak bete ezean, edo alegatutako arrazoia gezurra bada edo langileak arrazoiaren funtsa aldatu badu, diziplina-erantzukizuna edukiko du.

Norbere gauzetarako eskatutako lizentziak emateko, kasuan kasuko arduradunari nahikoa denboraz jakinarazi beharko zaio.

Lizentziak baldintza horiek bete gabe eskatuz gero, lizentzia hartzeko eskubidea galdu egingo da. Nolanahi ere, egoera bakoitzaren alde humanoa hartuko da kontuan, eta konpentsaziozko erabakiak hartuko dira. Lizentziak ezin izango dira dirutan konpentsatu inoiz.

Honako lizentzia ordaindu hauek ezarri dira:

a) Langilearen ezkontzagatik: egutegiko 18 egun.

b) Aitaren, amaren, seme-alaben eta neba-arreben ezkontzagatik: lanegun bat, egun hori 3 lanegunera luzatu ahal izango da distantzia 150 km-tik gorakoa bada, egun horietatik 2 ez dira ordainduko. Lizentzia hori ezkontzazko ahaideen kasuan ere aplikatu ahal izango da.

c) Ezkontideak haurra izateagatik: 2 lanegun, 5 egunetaraino luza daitezkeenak; horietatik 3 azkenak, soldatarik gabekoak izango dira.

d) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 4 lanegun.

e) Aitaren edo amaren eta neba-arreben heriotzagatik: 2 lanegun, 5 egunetaraino luza daitezkeenak, distantzia 150 km-tik gorakoa baldin bada. Ezkon-ahaideei ere aplikagarri izango zaie lizentzia hau.

f) Ezkontidearen edo seme-alabaren bat, gaixotasun larriren batengatik, osasun erakunderen batetan sartzeagatik: ordaindutako 3 lanegun, lanegun horiek 6 izan daitezke; hala ere, azken hiru egunak ez dira ordainduko.

g) Ezkontidearen edo seme-alabaren bat, gaixotasun larriren batengatik, osasun erakunderen batetan sartzeagatik: soldatadun 2 lanegun, 5 egunetaraino luza daitezkeenak eta azken 3 egunak soldatarik gabekoak izango direla.

h) Amaren, aitaren edo neba-arrebaren baten gaixotasun larria edo ebaketa kirurgikoagatik: soldatadun lanegun bi, 5 egunetaraino gehigarriak eta azken 3 egunak soldatarik gabekoak izango direla. Ezkon-ahaideei ere aplikagarri izango zaie hori.

i) Aitonen, amonen, iloben, suhien eta errainen heriotzagatik: lanegun 1. Lizentzia hori ezkontzazko ahaideei ere aplikatuko zaie.

j) Etxebizitzaz aldatzeagatik: lanegun 1.

k) Dokumentu publikoak izapidetzeko beharrezko den denbora, horien izapidetzea langileak berak egin behar badu eta lanorduez kanpo egiterik ez badago.

Horri dagokionez, eta adibide gisa, honako hauek dira mota horretakoak: NANa, gida-baimena eta pasaportea egitea eta berritzea, Erakunde ofizialetako ziurtagiriak eta erregistroak, epaitegietako zitazioak eta abar.

l) Seme-alaben bataio edo lehenengo jaunartze kasuetan, atseden egun bat egun horretan jarriko da.

m) Edoskitzeagatiko baimena: Langileen Estatutuaren 37. artikuluko laugarren paragrafoan eta gainontzeko legeriak ezarritakoaz gain, langileak bere borondatez ordeztu dezake eskubide hori, 14 laneguneko baimenaz ordeztu ere, eta egun horiek amatasun-baimenari batuko litzaizkioke.

f), g) eta h) idatzi-zatietan aipatzen diren ahaideen gaixotasun larri egiaztatuaren eta segidakoaren kasuetan, langileak beste baimen bat eskatu ahal izango du, iraupen berekoa, lehenengo baimena amaitu eta segidako 30 egun igaro ondoren, baina bigarren lizentzia honetan ez da aplikatuko ohiko etxebizitzaren distantziagatiko luzapena.

Ezkonduta ez dauden bikoteak ere kontuan hartuko dira artikulu honetako a) idatzi-zatian, betiere bizikidetza hori dagokion udalerriak emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada. Bizikidetza hasi eta ondorengo 40 egunetan bakarrik

gauzatu ahal izango da a) idatz-zatiko lizentziarako eskubidea. Lizentzia hori ezin izango da berriz baliatu, ez bikotekide berarekin ondoren ezkondu delako, ez beste bikotekide batekiko bizikidetzagatik, ezta harekin ezkontzeagatik ere –bikotekidearen heriotzaren eta bizikidetza berri baten edo ezkontzaren kasuan izan ezik– aurreko lizentzia hartu zuenetik bost urte igaro arte.

Ezkondu gabe dauden eta bikotekidearekin bizi diren langileek ere eskatu ahal izango dituzte artikulu honetako lizentziak; hortaz, bikotekidearen egoera eta ezkontidearena parekotzat hartuko dira, betiere bizikidetza hori dagokion udalerriak emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza-ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada, eta bizikidetza egonkorra bada, hau da, ezkonduta dauden bikoteenaren parekoa bada.

43. artikulua.– Lana eta familia bateragarri egitea.

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

Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du familiarteko bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu, eta bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza-kidetasuna duena.

Paragrafo honetan azaldutako eszedentzia langile guztien banako eskubidea da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, azkeneko eszedentziarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gordeta izateko eskubidea izango dute. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

44. artikulua.– Oporrak.

Donostiako eta Bilboko lanlekuetako gidariek-hartzaileek eta leihatilazainek, 31 egun naturaleko oporrak edukitzeko eskubidea daukate. Gainontzeko langileek 27 laneguneko oporrak edukiko dituzte, lanerako larunbatak barne direla.

Oporrak urte naturalaren arabera baliatuko dira. Lanera urtean zehar sartzen diren langileek edukiko dituzten oporrak lan egin duten aldiaren arabera kalkulatuko dira.

Oporrak oinarrizko soldataren, antzinatasun-plusaren, hartzaile-plusaren eta pizgarrien arabera ordainduko dira, langileak plus horiek edukiz gero.

Enpresak, langile guztien oporraldia zehaztu baino lehen, talde bakoitzeko langileei eta lanleku bakoitzean, oporrak noiz hartuko dituzten proposatuko die, nahiko denboraz, langileen ordezkariei, oporraldi horiei buruz egokitzat jotzen dutena alega dezaten.

Urteko oporrak hartzerakoan lehentasunezko edo bereizkeriazko tratamendurik egon ez dadin, Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek txandak eratuko dituzte, langileek, enpresako Zuzendaritzak proposatutako epealdien artetik, beren oporraldien aukera egin dezaten. Urteko oporrak aukeratzeko aldiak txandakakoak izango dira lanleku bakoitzeko talde bakoitzeko langileen artean.

Ekainetik irailera bitartean hartuko dituzte oporrak langile guztiek. Ibaetako bulego zentraleko eta Bezeroei Arreta Eskaintzeko Zerbitzuko langileek urtean zehar hartu ahal izango dituzte, betiere horren berri departamentuko arduradunari emanez. Aldi baterako kontratua duten langileek urteko edozein hilabetetan har ditzakete dagozkien oporrak.

Oporraldien egutegia urteko lehenengo hiruhilabetekoaren barruan egingo da. Langileak oporrak noiz hartu behar dituen lehenengo opor eguna baino hilabete bi lehenago jakin behar du.

Enpresak onartu egingo du gidari-hartzaileek opor-egunak aldatzea, betiere horretarako eragozpen den egoera berezirik eta behar bezala justifikatutakorik sortzen ez bada. Aldaketa onartu eta gero, enpresaren ardura izango da gaixotasun, istripu edo lizentzien kasuan gidatu eta lan egiten duen langilearen zerbitzua betetzea.

45. artikulua.– Gidatzeko baimena berriztatzea. Gidatzeko baimena kentzea.

Gidatzeko baimena berriztatzea.

Gidatzeko baimena behar duen langileari enpresak «D» motako gidatze-baimena eta Takografo Digitaleko txartela berritzea ordainduko dio, titulartasun hori beharrezkoa duten kategoria profesionaletan.

Hitzarmen honen araberako jubilazio partzialaz baliatzen diren langileak ordainketa horretatik kanpo geldituko dira.

Gidatzeko baimena kentzea.

Enpresaren zerbitzupeko gidariren bati aldi baterako kentzen badiote gidabaimena, administrazioaren edo epaiaren ebazpen irmoaren arabera, lan-harremana ez da automatikoki amaituko, baizik eta arau hauei jarraituko zaie:

a) Gidatzeko baimenaz gabetzearen iraupena edozein izanda ere, enpresak beheragoko edo goragoko maila duen lanpostu batetan jarri ahal izango du langile hori, lanpostu horri dagokion soldata eskuratuko duela.

Enpresak aurreikusten badu arestian esandakoa gauzatu ezin duela, aurretiaz poliza bat hitzartu beharko du. Poliza horrek bermatuko du langilearen hileko oinarrizko soldataren pareko diru-kopurua jasoko duela hilero, gidabaimena kentzen badiote. Enpresak eta langileak ordainduko dute primaren zenbatekoa, bakoitzak erdi bana.

Enpresak ez badu langileari dagokion kategoria baino beheragoko edo goragoko lanposturik, eta aipatutako poliza hitzartu ez badu, langileari dagokion hileko oinarrizko soldataren pareko hileko zenbatekoa ordaindu beharko du Enpresak, langilea gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

b) Dena dela, gidabaimenik gabeko aurreneko 31 egunak arauzko opor-egunez alda daitezke, eta adierazitako obligazioak, baimena kendu osteko 32. egunetik aurrera azalduko dira berriz ere.

c) Erabaki administratiboaren edo judizialaren ondorioz, gidabaimena kentzen badiote langileari, Enpresa Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio gidabaimena kendu diotela, eta gidabaimenik gabe egongo den denbora zenbaterainokoa izango den, nahiz eta edozein arrazoi dela medio (Aldi baterako Ezintasuna, oporrak eta abar) lan-kontratua etenda eduki.

Langileari gidabaimena kentzen dioten egunaren berri idazki bidez ez jakinaraztearen ondorioz, langileak gidabaimenik gabe zerbitzuak betetzeagatik eragin lezakeen kalte eta galera orori erantzun beharko dio.

d) Langileari berriz ere gidabaimena kentzen badiote, zergatia eta iraupena gorabehera, enpresatik bota egin dezakete eta lan-kontratua indargabetuta gelditzuko da.

Berrerortzetzat hartuko da gidabaimena kentzea eragiten duten delituak berriz egiten badira urte natural berean.

e) Langilea enpresan sartu aurretik eta kontratu mugagabea egin aurretik kendu badiote gidabaimena –modu judizialean edo administratiboan– gidaria-hartzailea nahitaezko eszedentzia egoeran egongo da gidabaimenik gabe dagoen bitartean. Egoera hori amaitutakoan, langileak lehendik zeukan kategoria eta baldintza ekonomiko berdinekin, antzinatasun-data izan ezik, itzuliko da enpresara. Antzinatasunaren zenbaketari ez zaio gehituko langilea nahitaezko eszedentzia egoeran dagoen denbora.

46. artikulua.– Langileak lanpostua uztea eta aurreabisurako epea.

Enpresa beren borondatez uzten duten langileek gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko dute. Dimisioa idazki bidez jakinarazi beharko dute hura jasota gera dadin, Enpresak jaso izanaren agiria sinatu beharko du eta idazkia aurkeztutako data adieraziko du.

47. artikulua.– Garaiz aurretiko erretiroa 64 urterekin eta derrigorrezko erretiroa 65 urterekin.

Plantillako langileak 64 urte betetzen dituenean erretiroa hartu nahi badu, eta eskubide pasiboen ehuneko ehun jaso nahi badu, eta Enpresak aurreikusten badu langile horren lanpostuari eutsiko diola, erretiroa hartu nahi duen langilearen ordez, Enpresak beste langile bat –langabeziagatiko edozein prestazio ekonomiko jasotzeko eskubidea badu– edo lehen enplegua eskatzen duen gazte bat hartu ahal izango du, betiere gai horri buruz kasu bakoitzean indarrean dagoen legezko araudiari jarraiki.

Langileak 65 urte betetzen dituenean, eta erretiro-pentsioaren % 100a jasotzeko behar diren urteak kotizatu baditu, erretiroa hartu beharko du; hortaz, arrazoi horren ondorioz, behin betiko baja izango da enpresan 65 urte betetzen dituen egun berean.

48. artikulua.– Erretiro partziala, lanaldi partzialeko lan-kontratuarekin eta txanda-kontratu bati lotua.

Enpresan Indarrean dagoen Arautegia aplikatzea:

1.– 60 urtera iristean –edo urte gehiagora, ezarritako legezko kasuen arabera–, enpresako langile guztiek aukera izango dute haien borondatez erretiro partziala hartzeko, lanaldi partzialeko kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta, indarreko arautegiaren arabera. Horretarako, langileak erretiro partziala hartzeko asmoa jakinarazi beharko dio Enpresako Zuzendaritzari, ezarritako adina bete baino bi hilabete lehenagotik adin hori bete eta 12 hilabetera arteko epearen barruan. Enpresa ez da behartuta egongo 12 hilabete horiek igaro ondoren helburu horrekin aurkezten diren eskabideak onartzera.

2.– Langilea baimendutako gehienezko erretiro partzialari atxikiko zaio eta gainerako lanaldirako denbora partzialeko kontratu bat sinatuko du Enpresarekin. Aldi berean, enpresak lanaldi osoko txanda-kontratua sinatuko du, ordezkatutako langileari 65 urte betetzeko falta zaion denbora adinako iraupenarekin. Hala eta guztiz ere, Enpresak konpromisoa hartu du aldi baterako txanda-kontratu hori txanda-kontratu mugagabe bihurtzeko, langilea kontratatu zenetik bi hilabete igaro ondoren. Ordezko langileari bere lanbide-kategoriarako Enpresan ezarrita dauden lan-baldintzak aplikatuko zaizkio.

3.– Erretiro partziala hartuko duen langilearen eta Enpresa Zuzendaritzaren artean itunduko da gertakari horiek jazoko diren data. Erretiro partziala eta, horren ondorioz, enpresarekiko lan-lotura langileak 65 urte betetzen dituenean amaituko da edozein kasutan.

4.– Erretiro partziala hartu duen langileari Gizarte Segurantzak ordainduko dio langile horren zirkunstantzia pertsonalei aplikatu ahal zaion indarreko araudiaren arabera dagokion pentsioa. Lanaldiaren gainerako denborarako lanaldi partzialeko kontratu berrian jasotzen diren soldata lansariak ordainduko ditu Enpresak.

5.– Enpresak, horrez gain, erretiro partzialari atxikitzen zaizkion langileek 6. ataleko eskalan azaltzen diren lansari gordinen ehunekoak bermatzeko konpromisoa hartzen du. Horretarako, kasu bakoitzean, honako honen pareko soldata-osagarri bat ezarriko du: pentsio gordinaren gehi denbora partzialeko kontratuari dagokion lansari gordinaren gehi lanaldi osoagatik urteko soldatari adierazitako eskalan azaltzen diren ehunekoak aplikatzearen ondorioz ateratzen den zenbatekoaren artean egon daitekeen aldearen parekoa.

Ordainsari-osagarri hori 12 hiletan ordainduko da une bakoitzean, lanaldi osoko urteko ordainsari gordin teorikoak hartuko dira erreferentziatzat, horiei langileak joan-etorriengatik, garbiketa-plusagatik, dietengatik edo beste edozein aparteko kontzepturengatik jasotzen zituen ordainsariak kenduta.

6.– Aurreko puntuan adierazi da soldataren ehuneko bat jasoko dela bermatzen dela, eta ehuneko hori % 95ekoa izango da erretiro partziala hartzeko unean 30 urtez edo gehiagoz Gizarte Segurantzan kotizatu duen langilearentzat. Ehuneko hori puntu batez murriztuko da langileak erretiro partziala eskatu behar duenean kotizatu dituen sei hilabete gutxiago bakoitzeko, betiere honako eskala honen arabera:

– % 95ekoa 30 urtean edo gehiagotan kotizatu badu.

– % 94koa 29 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 93koa 29 urtean kotizatu badu.

– % 92koa 28 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 91koa 28 urtean kotizatu badu.

– % 90ekoa 27 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 89koa 27 urtean kotizatu badu.

– % 88koa 26 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 87koa 26 urtean kotizatu badu.

– % 86koa 25 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 85ekoa 25 urtean kotizatu badu.

– % 84koa 24 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– %83koa 24 urtean kotizatu badu.

– % 82koa 23 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 81koa 23 urtean kotizatu badu.

– % 80koa 22 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 79koa 22 urtean kotizatu badu.

– % 78koa 21 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 77koa 21 urtean kotizatu badu.

– % 76koa 20 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– %75ekoa 20 urtean kotizatu badu.

Bai indarreko arautegia bai enpresan egiten den aplikazioa kasu zehatz bakoitzean aplikatzeko, erretiro partziala aldi baterako lan-kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta –deskribatutako baldintzen arabera– eskatzen duen langileak erretiro partziala eskatzen unean gizarte-segurantza dituen kotizazio-urtean egiaztatu beharko ditu enpresan, gizarte-segurantzak haren «lan-bizitzari» buruz emandako ziurtagiria aurkeztuta.

49. artikulua.– Hil den langilearen alargunarentzako kalte-ordainak.

Enpresan alta egoeran dagoen langile bat hiltzen bada, ezkontide alargunak edo, bestela, horretan agintea duen organoak alarguntza-pentsioa aitortzen dion pertsonak, 3.988,57 euroko kalte-ordaina eskuratuko du heriotzagatik.

50. artikulua.– Doako bidaiak enpresako zerbitzuetan.

a) Enpresako langileentzat eta horien senideentzat.

Enpresako zuzendaritzak emandako arauen barruan enpresaren zerbitzuez doan baliatu nahi duen langileak, bere ezkontideak, seme-alabek eta bere kontura bizi diren senideek enpresaren identitate-txartela eduki beharko dute enpresak horretarako ahalmena ematen dien adierazgarri.

Langilearen edo bere ezkontidearen Gizarte Segurantzako kartilan onuradun legez sartuta dauden seme-alabak eta familiartekoak joko dira «bere kontura» bizi diren pertsonatzat; langileek euren familiaren egoeraz PFEZen urtero egiten duten aitorpena ere kontuan hartuko da.

b) Langileen alargun eta umezurtzentzat.

Enpresan lanean ari zirela hil ziren langileen alargunek ere doan baliatu ahal izango dituzte enpresako zerbitzuak, betiere alarguntasun-egoerak irauten duen bitartean. Eskubide hori, Enpresako langileen gainerako ahaideek baliatzen duten baldintza berekin baliatuko dute.

Enpresan altan zeuden garaian hil zirenen seme-alabek, halaber, doan erabil ditzakete enpresaren zerbitzuak. Erabiltzeko eskubide horrek 25 urte bete arte iraungo du.

c) Enpresako pentsionistentzat.

Erretiratuek edo erabateko edo guztizko baliaezintasun iraunkorra dutenek eta horien ezkontideek enpresak dituen zerbitzuez baliatzeko txartela eduki dezakete, eskatzen badute, arau honen arabera: inolako mugarik gabe «hiriko» edo inguruetako zerbitzuetan, eta «lineakoak» edo ibilbide luzekoak deitutakoetan joan-etorriko bidaia bi hilabeteko.

51. artikulua.– Kontratazio berriak.

Enpresako Zuzendaritzak langile berriren bat kontratatzeko asmoa duenean, langile horrekin bete nahi duen lanpostuaren berri emango du iragarpen-oholean, enpresan osatzen dutenei lanpostu horien berri emateko.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak konpromisoa hartu du Aldi Baterako Laneko Enpresetako langileak ez kontratatzeko.

Lan-kontratuetan, lanlekua finkotzat joko da. Kontratu horietan ez da egongo inongo klausularik lanleku finkotik kilometro jakin batzuen erradiora lanlekua hedatzeari buruz.

Guztiarekin ere, kontratu mugagabeen bitartez beteko dira esleipen bidez baimendutako zerbitzuei aurre egiteko lanpostuak. Baina behin-behinekoen kopuru zehaztu gabe bat izatea beharrezkoa izango da, oporrak, gaixotasun-bajak, istripuak, baimenak,.. betetzeko. Enpresaren Zuzendaritzak bakarrik kudeatu ahal izango du lan-poltsa, duen mailagatik dituen eskuduntzen arabera.

Ikaskuntza-aldiaren hasieran, gainontzeko langileen eskubide eta baldintzak dituztela kontratatuko ditu enpresak langile berriak, eta, ildo horretan, kategoria horretarako (prestatzen ari diren gidariak) oinarrizko soldata bat finkatuko da, zeina bat etorriko baita gidarien oinarrizko soldatarekin, baina, betiere, jasotzeari eta entregatzeari dagozkien zenbatekoak kenduko dira, funtzio horiek ez baitituzte betetzen. Jasotzeari doakion plusa kobratzeko eskubiderik ere ez dute izango, ez eta diruaren gorabeherena eta garbiketa-plusarena ere; izan ere, aipagai dugun aldian ez baitute halako funtziorik egiten. Gidariak prestatzeko kontratuaren iraupena ez da izango 10 egunetik gorakoa.

52. artikulua.– Langileen prestakuntza.

Enpresa Zuzendaritzak ahalik eta gehien sustatu nahi du prestakuntza; horregatik, zuzendaritza prest dago plantilla osatzen dutenei aukera emateko beren prestakuntza pertsonala eta profesionala osatzeko edo garatzeko, betiere, hala nahi badute.

Ildo horretatik, mekanikarien eta auto-garbitzaileen lanbide-taldeetakoek autobusak gidatzeko gidabaimena lortzea bultzatuko da. Era berean, honako hauetarako aukera emango da: Eskola Graduatu Ziurtagiria lortzeko, hizkuntzak ikasteko, mekanikari buruzko eta normalean erabiltzen diren programa informatikoei buruzko jakintzaren gainean birziklatzeko aukera, baita bide-zirkulazioari eta garraioari buruzko legediari buruzko jakintza lortzeko eta langilearentzat interesgarriak diren beste mota bateko ikasketetan birziklatzeko aukera ere.

Ildo horretatik Prestakuntzarako Batzorde Mistoa osatuko da, zeina Zuzendaritzaren hiru ordezkarik eta langileen hiru ordezkarik osatuko baitute. Prestakuntzaren alorrean dauden premiak aztertuko dituzte eta batzuentzat zein besteentzat interesgarriak diren ikastaroak zehaztu.

Horretaz gain, batzorde horrek erabakiko du, halaber, ikastaro horietan parte hartzeko lizentzien eta pertsonentzako bestelako konpentsazioen inguruan.

Prestakuntza egitasmoak lantzeko, izapidetzeko eta interpretatzeko, Etengabeko Prestakuntzarako Euskal Fundazioan ezarritako termino eta baldintzei jarraituko zaie.

53. artikulua.– Berme sindikalak.

a) Arau orokorrak:

Gai horri dagokionez, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoa beteko da, baita Langileen Estatutuaren 61. artikulutik 81. artikulura arte xedatutakoa ere, bai ordezkaritza kolektiborako eskubideei dagokienez, bai langileek bilerak egiteko duten eskubideei dagokienez.

b) Laneko Osasun, Segurtasun eta Ingurumen Batzordea eta prebentziorako ordezkariak:

Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legea aplikatuz, Gipuzkoako Enpresa Batzordeak eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek lau kide izendatuko dituzte prebentziorako ordezkari izan daitezen. Enpresako Laneko Osasun, Segurtasun eta Ingurumen Batzordea osatuko dute, batetik, prebentziorako lau ordezkarik, eta, bestetik, Enpresako Zuzendaritza ordezkatuz, beste lau kidek.

c) Ordezkapen orduei eta dietei buruzko kasu bereziak:

Gipuzkoako Batzordeko kideek eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek batzarra duten egunen batean, kide horietakoren bati atseden-egunez baliatzea suertatuz gero (hileko egutegiaren arabera), egun hori konpentsatu egingo zaio: langileak aukera izango du hil horretan bertan beste egun bat hartzeko (ahal izanez gero), edo hurrengo hileko egutegian atseden egun bat gehiago hartzeko, edota konpentsazio hori dirutan jasotzeko, hartu gabeko atsedenaren ordainez. Nolanahi ere, azken kasu horretan, ezin izango dira jaso dirutan arauzko 80 aparteko ordu baino gehiago, eta muga hori gaindituz gero, atseden-orduen bidez konpentsatuko da.

Gipuzkoako Enpresa Batzordeak, Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek, Bitariko Batzordeak eta Laneko Osasun, Segurtasun eta Ingurumen Batzordeak batzarrak egin beharragatik edo, ordezkaritza sindikala dela kausa, beste eratako bileraren bat egin beharragatik bazkaria kanpoan egiten dutenean, enpresak ordainduko du bazkari horren kostua, egin diren gastuak justifikatu ondoren. Nolanahi ere, bazkari-dieta, gehienez ere, 13,77 eurokoa izango da.

Halaber, Gipuzkoako Enpresako Batzordeak eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek batzarra egin behar badute, ordu sindikalen kredituaz baliatuz, eskubidea izango dute egun horretarako izendatuta zeukaten lana burutzeagatik emango zitzaien guztia eskuratzeko. Dietengatik ez da bikoiztasunik emango, aurreko paragrafoan esan denari dagokionez.

d) Atal sindikalak:

Gutxienez enpresaren afiliazioaren % 35a duten atal sindikalak onartuko dira. Eratutako atal sindikalek, adierazitako afiliazio-baldintza betetzen dutenek, eskubidea izango dute delegatu sindikal bat izateko. Delegatu hori bere Sindikatuko Federazioak izendatuko du. Adierazitako izendapena idazki bidez jakinaraziko zaio Enpresa Zuzendaritzari.

Horrela izendatutako delegatu sindikalek Enpresa Batzordea osatzen dutenen eskumen eta berme berberak izango dituzte. Nolanahi ere, dagozkien eginkizun sindikalak egiteko hileko ordu kreditu ordaindua, 80 ordukoa izango da.

Sindikatu bakoitzak, egiteko sindikal espezifikoak ondo bete ahal izateko, sindikatuko hautagai zerrendan aukeratuak izan diren Gipuzkoako Enpresako Batzordea osatzen dutenei edo Bizkaia eta Gasteizko Langileen Ordezkariei dagozkien lanorduak, ordezkari sindikalari eman ahal izango dizkiote lanaldi osoa bete arte.

e) Organo negoziatzaile bakarra:

Enpresaren barruan Gipuzkoako Enpresa Batzordea eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariak edo atal sindikalak izango dira organo negoziatzaile bakarrak, langileek gehiengoz horrela erabakitzen badute, baina ezinezkoa izango da aldi berean organo negoziatzaileek bikoiztuta egotea. Aholkulari sindikalen esku-hartzeari dagokionez, edozein izanik ere haien lanbidea, haien presentzia onartu egingo da Enpresako Hitzarmen Kolektiboetako negoziazioetan.

f) Zehapenak jakinaraztea:

Enpresak langilearentzako diziplina-alorreko neurriren bat hartzearekin batera, Gipuzkoako Enpresako Batzordeari edo Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariei emango die horren berri, kasuan kasu, bai eta pertsona hori partaide deneko atal sindikalari ere; gertatutakoa eta jarritako zigorra adieraziko du jakinarazpen horretan.

g) Kuota sindikala kobratzea:

Kuota sindikalak nominan kobratzeko, langileak idazki bidezko eskaera egin beharko dio enpresari.

54. artikulua.– Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko Batzorde Parekidea.

Hitzarmen honetako artikuluetan agindutakoa aplikatzerakoan eta ulertzerakoan, hitzarmen honi loturik dauden alderdien artean sor daitezkeen zalantzak eta eztabaidak, horretarako sortuko den Batzorde Parekidearen iritzipean jarriko dira eta batzorde horrek hartuko du ebazpena, zeina derrigorrez betebeharrekoa izango den. Batzordeko kide, hauek izango dira: langileen aldetik, lau bokal, Gipuzkoako Enpresa Batzordeko kide edo Bizkaiko edo Gasteizko langileen ordezkari izango direla, eta Enpresako Zuzendaritza ordezkatuz, lau ordezkari.

Alde batak eta besteak PRECO II-ren bitartekaritza onartzen dute hitzarmen honen eremuan sor daitezen gatazka kolektiboak bideratzeko.

55. artikulua.– Ordezko legeak.

Hitzarmen honetan ezarri ez den orori dagokionez, indarreko legedian ezarritakoa aplikatuko da.

Lanbide-kategorien eta horien eginkizunen definizioaren gaiei dagokienez, baita hutsegiteen eta zigorren zerrendari dagokionez ere, eta adierazitako kategoria, eginkizunak eta zigorrak nahitaez bilduko dituen eta Hitzarmen balioa duen Barne Arautegia ezartzen ez badute bi alderdiek, 2000ko azaroaren 24ko Arbitraje Epaia aplikatuko da. Epai hori 2001-02-24ko BOEn argitaratu zen, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak eman zuen, indargabetutako Errepideko Garraio Enpresetarako Lan Ordenantzaren ordez negoziatutako prozesuaren ondoriozko gatazkan.

56. artikulua.– Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu, Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hura birnegoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluak xedatzen duen moduan.

Alde biek berariaz adostu dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioaren adiskidetzearen eta bitartekotzaren prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedurari dagokionez, alde biek men egingo diotela adosten dutenean bakarrik aplikatuko da.

57. artikulua.– Protokoloak.

Lan-esparruan sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa.

Langileen Ordezkaritzak eta Zuzendaritzak, Laneko Osasun, Segurtasun eta Ingurumen Batzordearen bidez, osorik bat egiten dute Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak lan-esparruan sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko proposatu duen protokoloarekin. Protokolo hori Emakumeen eta Gizonen artean Benetako Berdintasuna lortzeko martxoaren 22ko 3/2007

Lege Organikoaren barruan kokatzen da, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena ekiditeko lan-baldintzak ezartzen ditu, jazarpen horri aurre egiteko neurriak hartzen ditu, eta bideratu egiten ditu jazarpen hori nozitu dutenek jarritako salaketak edo erreklamazioak, baita horiei emango zaien tratamendua ere.

Protokoloa sinatzen den unetik aurrera, enpresa jazarpenik gabeko eremu askea izango da, eta kontuan hartuko da berdintasunerako, bereizkeriarik ez izateko, osotasun moralerako, intimitaterako eta pertsonen duintasunaren babeserako eskubidea. Enpresak eta langileen aldeak, langileen ordezkari legez, baieztatzen dugu ezen, ez dugula onartzen genero-indarkeriarik. Aipatutako protokoloaren bidez araututa daukagu lan-esparruko sexu-jazarpenaren eta jazarpen-sexistaren arazoa, eta arazo hori prebenitu egiten dugu prestakuntzaren, informazioaren eta pertsonen erantzukizunaren bidez.

Jarduteko protokoloa, langile baten jokamoduak edo jarrerak hirugarrenei eragiten dietenerako.

Langileen Ordezkaritzak eta Zuzendaritzak, Laneko Osasun, Segurtasun eta Ingurumen Batzordearen bidez, protokolo hau landu eta onartu dute.

Protokoloaren helburua da hainbat neurri hartzea, zenbait langileren jarrera edo jokamoduaren aurrean, baldin eta jarrera edo jokamodu horrek eragina izan badezake, erakundeko gainerako pertsonengan, bezeroengan eta/edo egunero zerbitzua ematerakoan erabiltzen den laneko materialean. Protokolo hori martxan jartzeko, ezinbestekoa da eragina jasan duen pertsonaren baimena, eta protokoloan deskribatutako zenbait egoeraren aurrean egon behar da. Kasu horretan, enpresak laguntza psikiatrikoa emango dio eragindako pertsonari, pertsona hori, behin tratamendu amaituta, bere lanlekura itzuli ahal izan dadin. Nolanahi ere, aurrez, pertsona hori ohiko jardunerako egoeran dagoela baloratu eta aldeko txostena eman beharko du PAZak.

Euskararen erabileraren normalizazioa eta Euskara plana diseinatzea.

Enpresaren eta langileen ordezkariek hitzartu dute ezen, euskararen normalizazioaren alde lan egingo dutela erakundearen barruan eta kanpoan, helburu izanik, Transportes Pesa, S.A. sozietatearen I. Euskara Plana diseinatzea, 2013. urtean zehar.

Erakundeak konpromisoa hartzen du errealitate linguistiko sozial eta kulturalari erantzuteko, eta apustua egiteko, batetik, euskararen erabileraren alde, eta, bestetik, enpresaren barruan eta bezeroekiko harremanetan normalizazioa sustatzearen alde.

Jarritako helburua betetze aldera, alderdiek hitzartu dute Euskara Batzordea sortzea, zeina honela osatuta egongo baita: lau kide, enpresaren ordezkari gisa, eta beste lau kide, langileen ordezkari gisa. Langileen alderdiko pertsonak ordezkaritza sindikalak aukeratuko ditu. Nolanahi ere, bermatuko da ezen, Euskara Batzordean lekua izango dutela Enpresa Batzordean dauden lantoki eta sindikatu guztiek, erakunde guztiaren inplikazioa bermatuta gera dadin. Euskara Batzorde hori 2013ko lehen hiruhilekoan eratuko da.

Euskara Batzordeak, laguntza eta aholkua ematerakoan, hizkuntzaren arloan espezializatutako kanpo-aholkularitzen laguntza izan ahalko du.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak konpromisoa hartu du, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira, Langileen Estatutuaren 40., 51. eta 52.c artikuluak ez erabiltzeko. Adierazitako artikuluak mugigarritasun geografikoari, kaleratze kolektiboari eta kausa kolektiboak direla medio kontratua amaitzeari buruzkoak dira.

Enpresak artikulu horiek aplikatzeko benetako arrazoiak daudela ikusten badu, langileen legezko ordezkariei jakinaraziko die akordio bat lortzeko, eta kontsultak egiteko 21 egun emango ditu, jakinarazpenaren egunetik hasita. Denboraldi horretan adostasunik lortzen ez bada, erabakia PRECO IIn ezarritako prozeduren menpe utziko da; izan ere, PRECO IIk erabakiko ditu adierazitako artikuluen jatorria eta artikulu horiek aplikatzeko baldintzak, eta ematen duen ebazpena loteslea izango da.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Administrazioarekiko kontratua ebatzi edo amaitu eta zerbitzu publikoa kudeatzeko Lehiaketa Publiko bidez hitzartutako zerbitzuen esleipena galduz gero, enpresa esleipendun berriak Transportes Pesa, S.A. enpresako langileen mugagabeko lan-kontratuez eta haren indarreko hitzarmen kolektiboaz subrogatu beharko du, betiere, plantilla osatzen duten eta mugagabeko hitzarmenak dituzten langileek izan dituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuz.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honen ondorio ekonomikoak zuzenean aplikatu beharko dira, hitzarmena sinatu eta hurrengo hileko nominatik aurrera.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera langile bakoitzak benetan jasotako ordainsarien artean eta hitzarmen hau aplikatu bitartean langileari dagokionaren artean alderik baldin badago, ordaindu egingo da, hitzarmen kolektibo hau sinatu eta –gehienez ere– 45 eguneko epean.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Europako Arautegian eta Gidatzeko eta atsedena hartzeko denborei buruzko 902/2007 Errege Dekretuan xedatutakoa betetzen ez duten artikuluak aldatzea erabaki dute bi alderdiek.

I. ERANSKINA

2012KO SOLDATEN TAULA EUROTAN

% 2,4 2011ko KPI % 2,40 Kategoria guztiak

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUN OINARRIZKOA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA
BULEGOAK				
Bulego burua	1.435,32	21.529,80	1.104,21	
1. mailako ofiziala	1.416,58	21.248,70	1.072,77	
2. mailako ofiziala	1.391,85	20.877,75	1.054,05	12,61
Administrazio-laguntzailea	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
TAILERRAK				
Tailerreko burua (Talde burua)	1.565,84	23.487,60	1.303,80	
1. mailako ofiziala	1.416,58	21.248,70	1.072,77	14,39
2. mailako ofiziala	1.391,85	20.877,75	1.054,05	14,39
3. mailako ofiziala	1.355,23	20.328,45	1.026,37	12,61
Koipeztatzailea/auto garbitzailea	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Peoi espezializatua	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Peoia	1.191,93	17.878,95	902,93	12,61
USTIAKETA				
Trafikoko 1. burua	1.739,80	26.097,00	1.405,36	
Trafikoko 2. burua	1.652,77	24.791,55	1.292,45	
Trafikoko 3. burua	1.572,42	23.586,30	1.185,80	
Kontrolatzailea	1.572,42	23.586,30	1.185,80	
Ikuskatzailea	1.435,32	21.529,80	1.104,21	12,61
Gidaria - Hartzailea	1.622,39	24.335,85	1.013,86	16,38
Formazioan den gidaria	1.327,97	19.919,55		
Faktorea	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Leihatilazaina	1.391,85	20.877,75	1.004,51	12,61
Langile espezializatua	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Langilea	1.191,93	17.878,95	902,93	12,61
LEHENGO BERGARESA				
Bulego burua	1.722,35	25.835,25	1.350,83	
1. mailako ofizial administraria	1.488,33	22.324,95		

II. ERANSKINA

2012KO BALORE EKONOMIKOEN LABURPENA

2011ko KPI	2,40%	Kategoria guztiak

KATEGORIA GUZTIAK	
– 19. artikulua: Hileko pizgarriak (bider 12)	
Langileek 2012-12-31n jasotzen zituzten pizgarriak honela igoko dira: % 2,4 kategoria guztietarako.	
– 14. artikulua: Hartu gabeko atseden- eguna:	
Laneguna zein jaieguna izan	108,75
– 22. artikulua: Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko plusa	36,23
– 30. artikulua: Autobusaren garbiketa	
Garbiketa erdia (eta leihatila)	4,55
Garbiketa osoa	9,08
– 36. artikulua: Moneta-kalteordaina (laneguneko)	
Faktoreak/gidariak	1,20
Leihatilazainak	3,21
Jasotako dirua bankura eramateagatik	2,28
– 32. artikulutik 35.era: Dietak	
Gosaltzeko aldia (orduka)	10,97
Bazkaria	13,77
Bazkaltzeko denbora ez edukitzea (orduko)	6,91
Afaria	13,77
Afaltzeko denbora ez edukitzea (orduko)	13,77
Gaua pasatzea	15,79
Egun osoko dieta	43,33
– 28. eta 29. artikuluak: Kilometroak	
Norbere autoan egindako joan-etorria	0,35
Lanlekuz aldatu eta bertara joateko norbere autoa erabiltzeagatik	0,29
– 49. artikulua: Hil den langilearen alargunarentzako kalte-ordainak.	3.988,57

GIDARI-HARTZAILEAK		
– 20. artikulua: Hartzailearen hileroko plusa (bider 12)	339,59	
– 21. artikulua: Lagungarriak (eguneko)	4,42	
– 23. artikulua: Fardelak (eguneko)	7,05	
– 24. artikulua.- Distantzia plusa	6,56	
– 26. artikulua: Gaueko zerbitzuak	125,50	
– 27. artikulua: Joan-etorri bereziak	56,98	2,70
– 31. artikulua: Lan-etenaldi txikiagoak (orduko)	8,03	
– 36. artikulua: Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina	1,20	
– 45. artikulua: Gidabaimena kentzea	1.622,39	