BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

686

EBAZPENA, 2014ko urtarrilaren 14koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Cooperativa Farmaceutica Vascongada, S.C.L. (Vascofar) enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariek 2013ko azaroaren 27an aurkeztu zuten REGCON Erregistroan aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2013ko abenduaren 30ean, estatistika-orriko datu batzuk falta zirela eta, akats hori zuzen zezala eskatu zitzaion Negoziazio-batzordeari; eskakizuna 2014ko urtarrilaren 14an bete zen REGCONen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren Legearen 90.2 artikuluak (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea, 1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskumena, betiere Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 11.h) artikuluak (2013-04-24ko EHAA), hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuari (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuari (2010-06-12ko BOE) dagokienez ezarritakoaren arabera.

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

Horri jarraiki, honako hau

EBATZI DUT:

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

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko urtarrilaren 14a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

COOPERATIVA FARMACÉUTICA VASCONGADA «VASCOFAR» ENPRESAREN ETA BERE LANGILEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. KAPITULUA

HITZARMENA ADOSTU DUTEN ALDERDIEN ZEHAZTAPENA

1. artikulua.– Hitzarmen kolektibo honek sinatzaile hauek ditu.

Vascofar, sozietate horretako Kontseilu Errektoreak horretarako berariaz ahaldundu dituen pertsonek ordezkatua, eta Negoziazio Mahaia osatzen duten Langileak, eraginpeko lantokietako langileen ordezkari gisa jarduten ari direla.

2. KAPITULUA

APLIKAZIO EREMUAK

2. artikulua.– Funtzio-eremua eta langile-eremua.

Vascofarren lanean ari diren langile guztiei eragiten die hitzarmenak, hitzarmena indarrean hasten denean, edo kontratatzen dituen langileei, indarrean ari den bitartean, bai eta aldi baterako edo bitarteko langileei ere.

Hitzarmen honetako aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira Enpresak «Zuzendaritza arlokotzat» jotzen dituen langileak edo Zuzendaritzak aldi baterako arlo horretan ipinitakoak, betiere azken erabaki hori 72 orduko aurretiaz langileen ordezkariei jakinarazi ondoren.

3. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen honetako arauak Vascofar kooperatibak dituen langile guztiei aplikatuko zaizkie, betiere 2. artikuluan aurreikusitakoa betetzen badute.

4. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmen honek 5 urte iraungo du. 2013ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2017ko abenduaren 31n amaituko da.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

5. artikulua.– Lana antolatzea.

1. atala Sailkapen funtzionala: Hitzarmen kolektibo honek eragindako langileak, betetzen dituzten funtzioak kontuan harturik eta hurrengo artikuluan zehaztutako definizioen arabera, lanbide-talde hauetan sailkatuko dira:

0. Lanbide Taldea

1. Lanbide Taldea

2. Lanbide Taldea

3. Lanbide Taldea

4. Lanbide Taldea

Lanbideen araberako egiturarekin egitura ekoizle aproposa lortu nahi da, langile bakoitzari zor zaion duintasuna, igotzeko aukera eta ordainketa zuzena aintzat hartuta. Gaur egungo lanpostuak eta atazak hitzarmen kolektibo honetako taldeetara egokituko dira, eta Farmaziako Produktuen Banatzaileen Estatuko Hitzarmenean dagoen definizioaren arabera.

6. artikulua.– Langileak hartzea.

Enpresak kanpoko langileak hartuko ditu baldin eta plantillan dituen langileekin ezin baditu bete, kuantitatiboki edo kualitatiboki, hutsik dauden lanpostuak.

Enpresan sartu nahi duenak enpresak ezartzen dituen proba psikoteknikoak, teknikoak edota praktikoak gainditu behar ditu, bai eta osasun-azterketa ere.

7. artikulua.– Lanaldia/lan-egutegia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen lanaldiak gehienez ere mila zazpiehun eta hirurogeita zortzi ordu (1.768) izango ditu urtean, lanean emandako denbora zenbaturik. Eta ordu horiek astelehenetik larunbatera bitartean joango dira, ezartzen diren lan-egutegien arabera banatuak. Urteko lanaldi horren barruan ez dago sartuta lantokira joateko denbora. Beraz, hitzarmen kolektibo honen indarraldiaren hasieratik, enpresak ez dio langileari ez emango ez ordainduko etxetik lantokira joateko garraioa.

Lanaldi-banaketaren helburua enpresak behar besteko produktibitate-maila lortzea izango da, eta, horretarako, giza baliabideak eta baliabide materialak albait ondoen erabili behar dira. Beraz, enpresak, lana antolatzeko duen arduraren barruan, lanaldiaren banaketa irregularra ezarri ahal izan du, urteko ordu-kopuruari dagokionez.

Hitzarmen Kolektibo honen langile-eremuan barne hartutako langile guztiek ordaindutako egutegiko 30 eguneko oporrak izateko eskubidea dute, betiere enpresan urtebete lanean arituz gero. Urtebete baino gutxiago daramatenek dagokien zati proportzionala hartzeko eskubidea izango dute.

Urte hasieran ezarriko da oporrak zer garaitan eta zer egunetan hartuko diren. Horretarako, ados jarriko dira enpresa eta langileen legezko ordezkariak, ekitate eta txandakakotasun printzipioa izan dadin. Ados jarri ezean, enpresak izaera betearazlez ezarriko ditu oporrak; hargatik eragotzi gabe erreklamazioak aurkeztea.

Hala ere, urteko oporrak egutegiko hogeita hamaika egunekoak izango dira, etenik gabe hartzekoak, beraiek nahi gabe eta enpresaren antolaketarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik urtarril, otsail, martxo, apiril, maiatz, urri, azaro eta abenduan oporrak hartu behar dituzten langileentzat.

8. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

Lanera falta izatea lizentziatzat edo baimentzat hartuko da, denbora hori kobratuta nahiz kobratu gabe, baldin eta lanera ez joate hori eragin duten arrazoiek justifikatzen badute.

Lizentzia edo baimen horiek emateko arrazoiak eta horien iraupena Langileen Estatutuan (37. artikulua) eta Farmaziako Produktuen Banatzaileen Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera arautuko dira.

4. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

9. artikulua.– Zergak eta gizarte-segurantza.

Enpresak eta langileek ordainduko dituzte Gizarte Segurantzako zergak eta kotizazioak, legez dagokien moduan. Hitzarmen honetan, euroak aipatzen diren lekuetan euro gordintzat hartuko dira.

10. artikulua.– Ordainsarien sistema.

2013. urterako, lanbide-taldearen araberako oinarrizko soldaten taula hau ezartzen da:

Lanbide-taldea	Oinarrizko soldata
0. Taldea	21.680,23
1. Taldea	18.701,47
2. Taldea	16.675,64
3. Taldea	15.661,35
4. Taldea	15.026,06

Goiko soldata-tauletako zenbatekoak zenbateko gordinak dira, eta urte osoko kopuruetan, berariaz uztail, abendu eta martxoko aparteko ordainsariak hartzen dituzte barnean; eta aipatutako kopuruan berariaz jasota dago edozein kontzeptuk eragindako beste edozein ordainsari. Era berean, ordainsariak emateko sistema hori ordainsari orokorraren itunaren izaerarekin egituratzen da, eta langileek jasotako kontzeptu guztien baliokidea da. Beste edozein kontzeptu -are legezkoa edo arauzkoa- xurgatutzat edo behar beste konpentsatutzat joko da, ordainsari orokor horretan.

Salbuespen modura, hitzarmen kolektibo honen indarraldia hastean kontratua indarrean duten langileek, ordainsari orokor horretan ezarritako urteko soldata gordinak baino handiagoak jasotzen badituzte, «Berme pertsonalaren osagarri» bat sorraraziko dute, honako ezaugarri hauek izango dituena:

Osagarri ez-xurgagarria, ez-konpentsagarria, eta haren balioa ez da handituko, etorkizuneko diru-gehiketengatik.

Ordainsari berriaren oinarrizko soldataren % 35ean kalkulatutako osagarria.

Soldata-tauletako ordainsariak lanaldi osokoak izango dira, eta denbora-unitate bakoitzerako ezarritako lansariaren zatitzat joko dira, dituzten osagarrien gorabeherei erreparatu gabe, alegia, urteko ordainsaria hitzarmen honetako 8. artikulua aplikatuz sortzen diren urteko lan-orduen araberakoa izango da.

2014., 2015., 2016. eta 2017. urteetarako soldata-taularen eguneraketak Euskal Autonomia Erkidegoaren aurreko urteko KPIk duen gehikuntzaren neurri berean egingo dira.

11. artikulua.– Osagarriak.

A) Pertsonalak.

Antzinatasuna: Vascofar kooperatibako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Zehazkiago, laurtekoak jasoko dituzte, langilea sailkatuta dagoen kategoriari dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 5eko zenbatekoan.

B) Lan-kalitateari / kopuruari dagozkionak.

Produktibitate-plusa: 2014. urtetik aurrera, enpresaren Zuzendaritzak halako produktibitate-plus bat ezartzeko konpromisoa hartzen du. Plus hori lana ondo eta eraginkortasunez egiteko dituzten ahalmenak (ezagutzak, trebetasunak eta gaitasunak) kontuan harturik ezarriko da. Enpresak aurreko urteko ekitaldian irabazirik aitortu badu baino ez da sorraraziko produktibitate-plus hori. Nolanahi ere, produktibitate-plusa lanera joandako egunetan baino ez da sorraraziko; beraz, edozein arrazoirengatik joan gabekoak kenduko dira.

C) Hilabetetik gorako aldizkako mugaeguna.

Aparteko eskersariak: Ohiko 12 ordainsariak, hilabetekoak, alde batera utzirik, aparteko hiru eskersari emango zaizkie langileei. Eskersari horiek urte bakoitzeko martxoaren, uztailaren eta abenduaren 15ean (edo egun horietakoren bat jaieguna bada, aurreko lanegunean) ordainduko dira. Eskersarietan honako kontzeptu hauek bilduko dira: oinarrizko soldata, antzinatasuna eta berme pertsonalaren osagarria (berme hori sorrarazia dutenentzat).

Aparteko eskersariak honako eskema honen arabera sorraraziko dira:

Martxoko aparteko ordainsaria, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra.

Uztaileko ordainsaria, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.

Abenduko ordainsaria, uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

Langile berriek edo lana utzitakoek «a prorrata»ko likidazioak jasoko dituzte, gorabehera bat edo beste gertatu den urte naturalean zenbat denbora lan egin den kontuan harturik.

5. KAPITULUA

ASISTENTZIA

12. artikulua – Gaixotasun eta istripu kasuetako laguntza.

Absentismoa zuzentzea lehentasun estrategikoa da, enpresaren jasangarritasuna eta lehiakortasuna berreskuratu nahi bada, eta, horregatik, honako erabaki hauek hartuko dira:

Bigarren bajatik eta hurrengoetatik aurrera, urte natural bakoitzean, ohiko gorabeherek sorrarazitako aldi baterako ezintasunagatik:

Lehenengo hiru egunetan: enpresak ez du ezertxo ere ordainduko.

Laugarren egunetik aurrera, enpresak soldata osoa ordainduko du.

Baja lan-gorabeherengatik (lan-istripua, lanbide-gaixotasuna) gertatu bada, ordea, ez da deskonturik aplikatuko.

13. artikulua.– Seme-alaba desgaituentzako eta ezinduentzako laguntza.

Gizarte Segurantzaren arabera seme-alaba desgaitutzat edo ezindutzat kalifikatuta dauzkaten langileek 350 euro jasoko dituzte 12 hilabeteko soldatetan, gehi aparteko eskersariak, betiere seme edo alaba horiek langilearen kargu badaude.

6. KAPITULUA

SINDIKATUAK

14. artikulua.– Sindikatuak.

Batzordearen parte-hartzea Langileen Estatutuaren 64. eta 65. artikuluetan ezarritakoari jarraikiz arautuko da, kasuan-kasuan.

«Sindikatu-orduen kreditua»ri dagokionez, eta bokal eta hilabete bakoitzeko ezarritako zenbatekoak gorabehera, Batzordeak hileko/hiruhileko globalizazioa erabaki ahal izango du, izendapen pertsonalekin edo sindikatuen arabera, hala badagokio.

Ordutegi-kreditu hori erabiltzeko, langileen legezko ordezkaritzak eskatuko du aurretiaz enpresari jakinaraz dakiola, kreditu hori erabili baino 24 ordu lehenago.

7. KAPITULUA

BERMEAK

15. artikulua.– Azterketa/xurgapena.

Vascofarreko langileei eragiten dioten legeek, aginduek, hitzarmen kolektibo sektorialek edo legezko xedapenek hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomiko eta sozialak baino hobeak eskaintzen badituzte, berrikusi egin beharko da hitzarmen hau.

8. KAPITULUA

BESTE XEDAPEN BATZUK

16. artikulua.– Laneko arropak.

Kooperatibako langile guztiek uniformea jasotzeko eskubidea izango dute, lanean ari diren bitartean jantzita izateko, honela:

GARAJEA:

(bi urtean behin)

Anorak 1

Udako eta neguko polo 1

Kirol zapatila pare 1.

Jaka bat

(Urtero)

Praka 1

BILTEGIA:

(Urtero)

Txabusin 1

Udako eta neguko polo 1

Praka 1

Kirol zapatila pare 1.

ADMINISTRAZIOA.

(Urtero)

Txabusin 1

17. artikulua – Lanbideko eta laneko babes neurriak.

Gida-baimena izatea derrigorrezkoa duten lanpostuetan ari diren kooperatibako langileei, Bide Segurtasunaren Legea xedatutakoa aplikatuz eta ibilgailua eramateko izan duten portaeragatik –lan-orduetan, «in itinere» desplazamenduko joan-etorriak barne–, gida-baimena kentzen badiete edo kartzela-zigorra txikia ezartzen badiete, honako babes hau izango dute:

1.– Gida-baimena kenduz gero, enpresak baimen horren beharrik ez duen lanpostura aldatuko du, ordainsariei eutsita.

2.– Askatasun-gabetzea gertatuz gero, bi urtez zainduko diote lanpostua.

Gida-baimena kentzea eragin duen gertakaria auto-gidariaren lanalditik kanpo izandako arrazoiren baten ondorioz bada, langile hori urtebetez ez dute kenduko plantillatik, eta bere lanpostuagatik eta kategoriagatik dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

Onura horiek aplikatu ahal izateko nahitaezkoa izango da langile-gidari horrek buru-ahalmen osoz jokatu izana, adierazitako gertakariak jardun judiziala edo administrazio-jarduna eragin duenean.

Langile guztiei aplikatu beharreko lan-babes gehigarri modura ezartzen da bi urtetik beherako askatasun-gabeziaren egoeran dauden langileei ez zaiela behin betiko baja emango plantillan, eta ez dute beren lanpostuan jarduteko eskubidea galduko, baldin eta errugabetzat jotzen badute ebazpen judizial irmo baten ondorioz.

18. artikulua.– Desplazamenduak eta mugigarritasun geografikoa.

Enpresak erabaki ahal izango du langileak aldi batez lantokitik 100 kilometrora dagoen leku batera lan egitera bidaltzea, lan-ordutegiaren barruan betiere. Leku-aldatzeak bizileku-aldaketa badakar, indarrean den legean ezarritakoa beteko da.

19. artikulua.– Bitariko Batzordea.

Hitzarmen hau aplikatu, interpretatu eta zaintzeko, bitariko batzorde bat eratzen da. Sinatzen duten alderdietako ordezkari guztiek osatzen dute batzordea. Gainera, adiskidetze-tresna gisa

jokatuko du, hitzarmenaren inguruan sor litezkeen gaietan. Halaber, ordezkaritzek, bakoitzak bere aldetik, hitzarmena salatzeko ahalmena izango dute. Bi hilabeteko aurreabisu-epea ere ezartzen dute, salaketa egiteko.

Aztertu gabeko gaiak aplikatu behar zaien zuzenbideak arautuko ditu, eta Farmaziako Produktuen Banatzaileen Estatuko Hitzarmen Kolektiboa izango da arau subsidiarioa. Ildo horretatik, alderdiek Estatuko hitzarmen kolektibo horren atal hauek zuzenean aplikatzea onartzen dute: 1. kapitulua, lanbide-sailkapena; 5. kapitulua, lizentziak eta eszedentziak; eta 6. kapitulua, disziplina-araubidea.

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

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek beren-beregi adostu dute, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko. Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

20. artikulua.– Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute. Beraz, Lan Agintaritzak hitzarmenaren puntu batzuk onartzen ez baditu, edozein alderdiren iritziz funtsa ere galduz, hitzarmena deuseza izango da, eraginkortasun praktikorik gabea, eta Batzorde Parekideak berriro aztertu beharko du bere edukia.