

BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA

5730

EBAZPENA, 2011ko irailaren 15ekoa, Laneko zuzendariarena, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailaren menpeko eskola-jantokietako kolektibitate-enpresen –zuzeneko kudeaketakoen– Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena (Hitzarmen-kodea zk.: 86002235012003).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariak zuzendaritza honetan 2011ko abuztuaren 5ean aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan-agintaritza honi dagokio, urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 16.f artikulua –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena (2009-10-13ko EHAA)– dionarekin bat etorri eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-04-2ko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-06-12ko BOE –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

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

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko irailaren 15a.

Laneko zuzendaria,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

2011ko azaroaren 25a, ostirala

BITARTEKARITZAREN AZKEN BURUKO AKTA

Bilbon, 2011ko abuztuaren 2an, jasota uzten da:

Lehenengoa.– 2011ko maiatzaren 26an, gatazka kolektiboa dela-eta adiskidetze/bitartekaritzarako eskabidea aurkeztu zen, Preco lanbide-arteak akordioan oinarriturik; eta horrek, idazpuruan aipatu prozedura ekarri du.

Bigarrena.– Preco Akordioaren 15. puntuan aurreikusitako adiskidetze-bilera egin zen Lurralde Egoitzan, eta zelan eta ez den lortu gatazka konpontzeko akordiorik; 2011ko maiatzaren 26an, batetik, Cocina Central Magui SL, Cocina Central Goñi SL, Eurest Colectividades SA, Gastronomía Baska SA, Gastronomía Cantabrica SL, Tamar Las Arenas SA, Auzolagun Soc. Coop. enpresak, eta, bestetik, LAB, ELA, UGT y CC.OO sindikatuak bitartekaritza-prozedura baten sartu ziren, eta horretarako, Angel Toña Güenaga jauna bitartekari izendatu zuten.

Hirugarrena.– Parteekin izandako bitartekaritza-bileren ondoren, 2011ko uztailaren 22an bitartekariaren proposamena jakinarazi zitzairen. Geroztik, 2011ko uztailaren 28ko idazki batekin argitu egin zen proposamen hori, zeinaren xedapenezko zatiak honako hau baitio hitzez hitz:

2011ko azaroaren 25a, ostirala

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILAREN MENPEKO IKASTEGIETAN, ZUZENEGO KUDEAKETAKO ESKOLA-JANTOKIETARAKO KOLEKTIBITATE-ENPRESEN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2008., 2009., 2010., 2011., 2012. ETA 2013. URTEETARAKOA.

I. KAPITULUA

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako lurralde historikoetan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko ikastegietan, eskola-jantoki zerbitzua –zuzeneko kudeaketakoa– ematen duten enpresetako langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen hau.

2. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2008ko uztailaren 1etik 2014ko ekainaren 30era arte egongo da indarrean.

Hitzarmen hau salatutzat joko da 2014ko ekainaren 1etik aurrera.

Hitzarmen honen artikulua guztiak indarrean egongo dira hurrengo hitzarmena sinatu arte.

3. artikulua.– Berme pertsonalak.

Edonola ere, hitzarmen hau indarrean sartzeak ez dakar langileek lehendik onartuta dituzten baldintza onuragarrienak murriztea, artikulua honetatik espresuki kanpo geratzen direla soldata-baldintzak.

4. artikulua.– Irenspena eta konpentsazioa.

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

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptuek Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ostalaritza-sektoreko guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, haien izendapena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanda ere.

5. artikulua.– Ordezko arauak.

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, Langileen Estatutuan eta une eta aplika daitezkeen gaineko legezko arauetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

6. artikulua.– Segimendurako eta bermerako batzorde parekidea.

Hitzarmena interpretatu eta aplikatzerakoan sortzen diren arazoak konpontzeko, segimendurako eta bermerako batzorde parekide bat eratuko da. Batzordea osatuko dute hitzarmena sinatzen duten sindikatu guztietako ordezkariak –sindikatu bakoitzeko bana– eta jantoki-zerbitzuaren enpresa emakidadunaren/en beste hainbeste ordezkari, betiere alderdi bakoitzak gehienez 4 ordezkari izango dituela.

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

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

Batzordea edozein alderdik eskatzen duenean batzartuko da, gutxienez zazpi egun lehenago jakinarazita. Deiarekin batera, eguneko gai-zerrenda, eta bilera egingo den eguna, ordua eta lekua adieraziko dira.

Segimendu eta Bermerako Batzorde Parekidearen helbidea ondokoa izango da: Bilbao-Artxanda, Ostalaritza-eskola (komunikaziotarako helbidea: Kale Nagusia, 38 - 2. a, Bilbao, Ostalaritzako Enpresarien Elkartearen egoitza).

7. artikulua.– Batzorde parekidearen zereginak:

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

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

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

3.– Alderdiak eskatuta, hitzarmenerako arauetara buruzko gairen batean bitartekari bada, kasuan kasuko gaia ebaztea.

4.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-kontratudun langileei dagokienez, soldata-homologaziorako itundurako portzentajeak aplikatzeko soldata-taulak prestatzea.

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

II. KAPITULUA

8. artikulua.– Lanaldia.

Sektorearentzako, urteko lan-ordu kopuru maximoa 1.592 ordukoa izango da.

Ikasturtean zehar, ohiko traktuari dagokionez, lanaldi partziala kalkulatzeko, erreferentziako lanaldia beheko taulan finkatzen da, betiere, gutxi gorabehera, eta kontuan hartzen diren kasuetarako:

Eguneko ordu 1	Asteko 5 ordu	% 13,77
Eguneko 2 ordu	Asteko 10 ordu	% 27,54
Eguneko 3 ordu	Asteko 15 ordu	% 41,31
Eguneko 4 ordu	Asteko 20 ordu	% 55,08
Eguneko 5 ordu	Asteko 25 ordu	% 68,85
Eguneko 6 ordu	Asteko 30 ordu	% 82,62
Eguneko 7 ordu	Asteko 35 ordu	% 96,39

Gorako taulan berariaz zehazten ez diren kasuetan, lanaldi partzialak kalkulatzeko, handik ondorioztatzen den proportzionaltasun-parametro berdina erabiliko da.

9. artikulua.– Oporrak.

Oporraldia 31 egun naturalekoa izango da, eta hileko soldataren eta iraunaldi-plusaren zenbatekoaren arabera ordainduko dira. 31 egun horiek urte osoan zehar lan egiten duten langileentzat izango dira, eta gainerako langileek dagokien zati proportzionalaren arabera izango dituzte oporrak.

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

10. artikulua.– Lan-egutegia.

Lan-egutegia ikastetxe bakoitzeko eskola-jantokiaren egutegira egokituko da, eta bertan lanegunak, asteko atsedenaldea, oporrak, egun errekuperatuak, garbiketak eta abar zehaztuko dira.

Aldi horretan 2 egun osagarri ezartzen dira ikastetxeetako jantokietan garbiketa egiteko, lehen garbiketa eskola-jantokiaren hasieran eta bestea amaitzen denean egingo dira. Garbiketa horiek sukaldeko eta jantokiko langile laguntzaileei dagokie, eta egun horiek ordu arrunten prezioaren arabera ordainduko dira, baita kotizatutzat emango ere.

Ikasturte bakoitzean, jantokia hasten denean aldizkako langile finkoak euren lanpostura antzinasun-ordenaren arabera inkorporatuko dira, zerbitzuak une bakoitzean dituen beharrianak kontuan izanik. Era berean, ikasturte bakoitzean jantokia amaitzen denean, jantokira bertaratzen direnen kopurua murrizteagatik ratio berrira egokitzea beharrezkoa bada, irteera-ordena antzinasun-ordenaren arabera egingo da.

Ohiko lanaldiaren barruan eta ikastetxearen planifikazioarekin eta Sailaren programazioarekin bat etorriaz, sukaldeko eta jantokiko laguntzaileek eta sukaldeko langileek eta jagoleek, ikasturte bakoitzaren barruan, ratio bidez finkatutako lanaldiarekiko 18 lanordu osagarri egingo dituzte, hain justu ere koordinazioa eta zerbitzua hobetzeko. 18 ordu horiek honelaxe gauzatuko dira: enpresak langileari zazpi egun lehenago abisua emanaz.

Ikasturte bakoitzaren barruan, ohiko lanaldiaren barruan, langileek sei ordu erabiliko dituzte prestakuntza-jardueretarako, prestakuntza-planean zehaztutakoarekin bat etorriaz. Enpresa bakoitzaren barruan, langileen ordezkariarekin aldeztu aurretik negoziatu beharko da plan hori, eta, betiere, arau honen 37. artikuluan xedatutakoari egokituko zaio.

Aurreko bi paragrafo horien aplikazioa honelaxe egiaztatuko da: konbenio kolektibo honetako xedapen gehigarrian eta xedapen iragankorrean aurreikusitakoarekin bat etorriaz, hain justu ere.

11. artikulua.– Ordezpenak.

Enpresek nahitaez beharrezkoak diren ordezpenak egingo dituzte txanda edota lantokietan gerta daitezkeen bajak edo ez-bertaratzeak betetzeko; hala, aldi-baterako ezintasunak nola lizentziak, baimenak, ordu sindikalak eta abar direla medio, dagozkien lehiaketetako baldintza teknikoan orrietan ezarrita dagoenaren arabera eta betiere behar adinako aurrerapenarekin ezagutu ahal izan badira, bajak edo ez-bertaratzeak dirauen bitartean egingo direla.

12. artikulua.– Aparteko lanorduak.

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

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

Enpresek, hileru, enpresa-batzordeari eta langileen edo sindikatuen ordezkariari egin diren aparteko orduen berri emango diete, horiek egiteko arrazoiak eta ikastetxe bakoitzean egindakoak zehaztuz.

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

Langileak ez dira ohiko lantokitik lekualdatuko, ondoko arrazoiak daudenean salbu:

1.– Ikasle-kopurua gutxitzea, Hezkuntza Sailak ezarritako ratioak murriztea dakarrenean.

2.– Ikastetxeak jantoki-orduak aldatzea.

3.– Ikastetxearen itxiera edo lekualdaketa denbora jakin baterako denean (erreformak eta abar), bertara adskribiturik dauden langileak kontratu-etenaldiko egoerara pasatuko dira, ikastetxea berriro irekitzen denean beren lanpostuak okupatuz. Edozein kasutan, lantoki batera adskribiturik dauden langileek, edozein arrazoiarengatik itxi eta berriro irekitzen bada, lehentasuna izango dute lantoki horretako lanpostuak okupatzeko.

Langile bat enpresa bereko bi lantokiren artean lekualdatzen bada, enpresak joan-etorriaren gastuak ordainduko dizkio eta erabili duen denbora benetako lanordutzat hartuko da.

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

Edozein lantokitan soberako ordurik balego, enpresek lantoki horretan adskribituriko plantillan barne-promozio bat egiteko konpromisoa hartzen dute, eta langile horiek antzinasun-ordena kontuan izanik soberako ordu horiek erabili eta beren egutegian erantsi ahal izango dituzte.

Lekualdaketak edo aldaketak ezin dira inolaz ere erabili langileak diskriminatzeko.

III. KAPITULUA

14. artikulua.– Hitzarmen honetan adierazten diren ordainsari kontzeptuak, nominari dagokion hilabetea amaitu eta ondorengo lau eguneko epearen barruan ordainduko dira, eta enpresei gomendatzen zaie: beranduenik ere, soldata sartzeko azken eguna bukatu baino lehen ordaintzeko langileari; kontzeptu horiek ondokoak dira:

- Oinarrizko soldata.
- Iraunaldi-plusa.
- Ekaineko eta Gabonerako aparteko lansariak.
- Kanpina ixteagatiko osagarria.

15. artikulua.– Soldata kalkulatzeko modalitatea.

Ordainsari eta kalte-ordaineko kontzeptu finakoak 30 eguneko unitate bakoitzeko ordainduko dira, sortzapen-hilabeteak dituen egunak kontuan izan gabe.

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

- Ekaineko eta Gabonetako aparteko pagak, sei hileko sortzapena = 30 eguneko sei unitate.
- Oporrak, urteko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.
- Aparteko pagak hilabetez hilabete hainbanatuko dira, beren kotizazioari dagokionez; eta sortzapenari dagokionez, era horretan egin ahal izango da alderdiek lehendik espresuki hitzartu baldin badute.

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

16. artikulua.– Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileen oinarrizko soldata, erantsitako soldata-tauletako maila eta kategoria bakoitzerako zehaztutakoa da, hain justu ere 2008-2009 eta 2009-2010 ikasturteetarako; 2010-2011 ikasturteetarako, zeinetan Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko antzeko lan-kontratudun langileekiko soldata-homologazioa bat egiten baita, sukaldari kategorian % 100ekoa eta gainontzekoetan % 95ekoa; eta 2011-2012 ikasturteetarako, zeinetan Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko antzeko lan-kontratudun langileekiko soldata-homologazioa bat egiten baita, sukaldari kategorian % 100ekoa eta gainontzekoetan % 95,83koa.

2012-2013 ikasturterako, jantoki eta sukaldeko laguntzaileentzako eta jantoki eta zaintzako langileentzako oinarrizko soldata, jarraian zehaztu erreferentzia-taularen % 96,66an finkatuko da: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko sukaldeko langileen kategoriari aplikatzeko erreferentzia-aula, 2012koa.

2013-2014 ikasturterako, jantoki eta sukaldeko laguntzaileentzako eta jantoki eta zaintzako langileentzako oinarrizko soldata, jarraian zehaztu erreferentzia-taularen % 97,50ean finkatuko da: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko sukaldeko langileen kategoriari aplikatzeko erreferentzia-aula, 2013koa.

2011-2012, 2012-2013 eta 2013-2014 ikasturteetan, sukaldari kategoriakoentzako oinarrizko soldata, jarraian zehaztu erreferentzia-taularen % 100ean finkatuko da: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko sukaldari kategoriari ikasturtearen hasieran aplikatzeko erreferentzia-aula.

Artikulu honetan xedatutakoaren aplikazioa honelaxe egiaztatuko da: Hitzarmen Kolektibo honen xedapen gehigarriak eta xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat etorriaz.

17. artikulua.– Iraunaldi-plusa.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek aldizkako gehikuntza jasoko dute, 2008-2009 eta 2009-2010 ikasturteei dagokienez, erantsitako soldata-tauletan zehaztu zenbatekoetan; 2010-2011 ikasturteari dagokionez, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko antzeko lan-kontratudun langileekiko soldata-homologazioaren % 100ekoa finkatzen da sukaldari kategoriadunentzat, eta % 95ekoa, gainerakoentzat; eta 2011-2012 ikasturteari dagokionez, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko antzeko lan-kontratudun langileekiko soldata-homologazioaren % 100ekoa finkatzen da sukaldari kategoriadunentzat, eta % 95,83koa, gainerakoentzat.

2012-2013 ikasturterako, jantoki eta sukaldeko laguntzaileentzako eta jantokiko eta zaintzako langileentzako irauunaldi-osagarria, jarraian zehaztu erreferentzia-taularen % 96,66an finkatuko da: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko sukaldeko langileen kategoriari aplikatzeko erreferentzia-aula, 2012koa.

2013-2014 ikasturterako, jantoki eta sukaldeko laguntzaileentzako eta jantokiko eta zaintzako langileentzako iraunaldi-osagarria, jarraian zehaztu erreferentzia-taularen % 97,50ean finkatuko da: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko sukaldeko langileen kategoriari aplikatzeko erreferentzia-taula, 2013koa.

2011-2012, 2012-2013 eta 2013-2014 ikasturteetan, sukaldari kategoriakoentzako iraunaldi-osagarria, jarraian zehaztu erreferentzia-taularen % 100ean finkatuko da: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko sukaldari kategoriari aplikatzeko erreferentzia-taula, ikasturtea hasten den urtekoa.

Artikulu honetan xedatutakoaren aplikazioa honelaxe egiaztatuko da: Hitzarmen Kolektibo honen xedapen gehigarriak eta xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat etorriaz.

Aurreko idatzi-zatiak, sektorearen ezaugarriak direla-eta, adieraziko du iraunaldi-plusa, eta, urte-konputuari dagokionez, urtea ikasturtearekin parekatuko da, betiere langileek urte bakoitzeko 275 egun lan egiten badituzte. Urte bakoitzeko 275 egun baino gutxiago lan egiten dituzten langileentzat arau proportzional bat ezarriko da, iraunaldi-pluserako antzinasun-ondorioetarako, 275 egunek hamabi hilabeteko antzinasuna sortuz, eta gainerako langileek lan egindako hilabete bakoitzeko zati proportzionala lortuko dute antzinasun-konputurako. Iraunaldi-plusaren urteko zenbaketari dagokionez, urtea ikasturtearekin berdintzen da, eta 275 eguni buruz egiten den erreferentzia bat dator guztia homologatu artean kurtso bakoitzean langile bakoitzak mantendu behar duen alta-aldiarekin; gainera, konparatzeko faktore argi bat da, kurtso osoan egon behar ez duten langileen moduluak garatzeko.

Osagarri honen beste ordainketa bat sortzen bada, osagarri hori bete eta hurrengo hilabetetik hara zenbatuko da.

Dagoeneko betetako hirurtekoen zenbatekoak orain arte ordaintzen diren zenbatekoekin ordainduko dira, baldin eta eranskinean dagoen taulakoak baino handiagoak badira, hau da, irentsita geratzen diren arte.

18. artikulua.– Aparteko haborokinak.

Aparteko haborokinak 15. artikuluan adierazitako eran ordainduko dira, eta sortzapen-data ekainaren 15a eta abenduaren 15 izango dira, hurrenez hurren.

Aparteko haborokina oinarrizko soldatak eta iraunaldi-plusak osatzen dute.

Hitzarmen honen 33. artikuluan aurreikusitako subrogazioa gertatzen denean, uzten duen enpresak pagan zati proportzionala ordainduko du, bertan hartutako alta kontuan izanik. Era berean, une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen honen ondoriozko soldata-taulen artean egon daitezkeen diferentziak ordainduko ditu.

Artikulu honetan xedatutakoaren aplikazioa honelaxe egiaztatuko da: Hitzarmen Kolektibo honen xedapen gehigarriak eta xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat etorriaz.

19.– Kanpaina itxieraren osagarria.

Ikasturte kanpaina bakoitzeko lanaldiaren banaketa konkretua dela-eta, ordainsariekiko desbideraketak izan daitezke; hain justu ere ondoren zehaztutako faktoreek eragiten dituzten soldata-ezberdintasunen ondorioz: batetik, hitzarmenaren 8. artikuluan ezarri ohiko lanaldiarekiko erreferentziarekin finkatutako lanaldi-portzentajearekin bat jasotako soldata; eta, bestetik, ikasturtean zehar egindako lan-orduen zenbatekoari doakion soldata-egokitzapena. Kanpaina zarratutakoan, arautu egin beharko dira desbideraketok, kanpaina itxierako osagarriaren bitartez.

Kontzeptu honek zentzu positiboa edo negatiboa izan dezake, aipatu konparaziozko saldoaren arabera; eta kanpaina bukaeraren ondoriozko likidazioari aplikatuko zaio.

Artikulu honetan xedatutakoaren aplikazioa honelaxe egiaztatuko da: hitzarmen kolektibo honen xedapen gehigarriak eta xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat etorriaz

20. artikulua.– Mantenua.

Hitzarmen honetan barne hartutako langile guztiek otordu bat jasotzeko eskubidea izango dute, enpresaren kargura eta lan egiten duten egun guztietan, baina ezingo da inolaz ere eskudirutan konpentsatu.

21. artikulua.– Betebehar sozialak.

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

IV. KAPITULUA

22. artikulua.– Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak.

Gaixotasun profesionalagatik edo lan-istripuagatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langile guztiek ordainsarien % 100 jasoko dute egoerak dirauen bitartean.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasunak ospitaleratzea eskatzen duenean, osagarria guztizko ordainsarien % 100 izango da lehen egunetik eta ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren kasuan, guztizko ordainsarien % 80 jasoko da lehen egunetik aldi baterako ezintasunaren 15. egunera arte, eta guztizko ordainsarien % 100 jasoko da 16. egunetik aurrera.

Lanera ez agertzea kontrolatzeko, lantokietan formulak ezarriko dituzte enpresa-zuzendaritzak eta langileen ordezkariak.

23. artikulua.– Emakume haurdunaren lanpostua.

Emakume haurdunari, egoera horretan dagoen bitartean, lanpostu egokia esleituko zaio, aldeztu aurretik espezialistak hala justifikatzen duenean. Lanpostu egokitzat kalifikatzeko garaian arazorik balego, alderdiek konpromisoa hartzen dute akordio zehatz bat lortzeko eta bestela Preco IIan aurreikusitako arbitraje-egoeraren baten menpe geratuko da erabaki hori.

Bularra emateko aldiak metatzeko eskubidea ezartzen da.

24.– Langileak ezgaitasunarekin.

Lan-istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondorioz langile batek izan ditzakeen ondorioek bere gaitasun fisikoa edo psikikoa murrizten badute, eta ez badute ezgaitu deklaritzen, gradu guztikoan edo absolutuan, bere egoera berriarekin bat datorren lanpostua esleituko zaio.

25. artikulua.– Laneko arropa.

Enpresak langileei arauzko uniformeak eman beharko dizkie, lanpostua eta honen ondorioz erator daitezkeen lan-arriskuak kontuan izanik, eta zehazki ondoko hauek ikasturte bakoitzean:

Sukaldeko langileak:

Sukaldaria: 2 txaketa (pijama), 2 praka, 2 gorro, plastikozko 2 mantal eta eskalpoi pare 1, ikasturte bakoitzeko.

Sukaldeko eta jantokiko laguntzailea:

Sukaldeko eta jantokiko laguntzailea: 2 txaketa (pijama), 2 praka, 2 gorro, plastikozko 2 mantal eta eskalpoi pare 1.

Jantokiko eta zaintzarako langileak:

Jagolea: 2 Bata, 2 gorro, eskalpoi pare 1.

26. artikulua.– Erretiroa.

Erretiro aurreratua.

Hitzarmen honek eragiten dien langileek aurreratu egin dezakete erretiro, indarrean diren elgeetan ezarritakoarekin bat.

27. artikulua.– Iraunkortasun-saria.

Gutxienez 25 urteko antzintasuna izanik beren borondatez enpresa uzten duten langileek ondoko eskalan adierazten den adinaren arabeko sariak jasoko dituzte:

60 urte..... 5 hileroko.

61 urte..... 4 hileroko.

62 urte..... 3 hileroko.

63 urte..... 2 hileroko.

64 urte..... 1 hileroko.

28. artikulua.– Txanda-kontratua.

Langileek, arau erregulatzailerak eskatutako baldintzak betez, txanda-kontratua aukeratzeko erabakia hartzea bultzatuko da.

29. artikulua.– Istripu-aseguruen polizak.

Enpresak, dagokion aseguru-polizaren bitartez, ondoko kalte-ordainak bermatuko ditu hitzarmenak dirauen bitartean:

– Laneko edo lanetik kanpoko istripuagatiko heriotzaren kasuan, 16.227,33 euroko kalte-ordaina.

– Edozein istripuren ondoriozko erabateko ezgaitasun iraunkorraren kasuan, 19833,40 euro.

– Edozein istripuren ondoriozko ezgaitasun iraunkor osoaren kasuan, 12020,24 euro.

V. KAPITULUA

30. artikulua.– Langileen kontratazioa.

Kontratazioaren gaian, une bakoitzean indarrean dagoen legeria beteko da, eta mugagabea ez den kontratazio oro indarrean dagoen legeriara egokituz erabiliko da.

Edozein kasutan, eta azalpen gisa, ondokoa adierazten da:

– Produkzioaren ondoriozko behin-behineko kontratuak izango dira Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera sinatzen direnak, merkatuko gorabeherak, zeregin-pilaketak, eskariak gehiegitzeak edo bestelako aldi baterako arrazoiek hala eskatzen dutenean, enpresaren jardun normala izan arren. Iraupena, legez ezarritako gehienezkoa izango da.

– Obra edo zerbitzu-kontratuak izango dira, zerbitzu jakin hori justifikatzen duten kasu bereziengatik sinatzen direnak, iraupena lehendik adierazitakoa izango dela.

– Bitarteko kontratua izango da, langileak edozein alorretan ordeztuko legez ezarrita dagoena, langile horiek lanpostua gordetzeko eskubidea baldin badute.

– Aldizkako kontratu finkoak izango dira, urtarokoa den jarduerari dagozkionak, adibidez ikasturtea.

Enpresan aldi baterako edo obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuarekin ikasturte bat daramaten langileei, eta hurrengo ikasturtean zerbitzu jakin horrek jarraitzen badu, pertsona bera kontratatua izanik, aldizkako kontratu finkoaren modalitatearen bitartez kontratatu beharko dute.

31. artikulua.– Sailkapen profesionala.

Sukaldeko langileak:

Sukaldaria: sukaldaria. Janariak prestatu, apailatu eta aurkeztuko ditu era autonomo eta arduratsuan, teknikarik egokienaz erabiliz.

Lehengaien eta sukaldean erabiltzeko produktuen eskaeran eta kontserbazioan lagunduko du.

Janariak prestatu eta aurkeztuko ditu, eta jantokiraino eramango ditu.

Buffetak eta jantokia muntatu, zerbitzatu eta desmuntatzen lagunduko du.

Sukaldean erabiltzeko materiala ikuskatu eta kontrolatuko du, edozein gertakariren berri emanez.

Menu eta karten plangintzan lagunduko du.

Kostuen eta inbentarioen kudeaketan eta erosketetan lagunduko du.

Ematen dizkioten produktuen kontserbazioa eta aprobetxamendua kontrolatu eta zainduko ditu.

Sukaldearen eta tresneriaren garbiketa, baita jantokiko instalazioen prestakuntza ere.

Zerbitzua modu egokian garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin, indarrean dagoen legeria kontuan izanik.

Sukaldeko eta jantokiko langileak:

Sukaldeko eta jantokiko laguntzailea: kualifikaziorik gabe, sukaldeko eta jantokiko makinak, labeak, tresnak, ontziak, lokalak, altzariak eta gainerako elementuak garbituko ditu, horretarako prestakuntza espezifikorik behar ez delako, baina beste norbaitek gainbegiratuko du bere lana.

Elikagaiak kontsumitu ahal izateko prestatu eta garbituko ditu, baita hala dagokionean horiek berregokitu ere.

Produktuen lantzean lan osagarriak egingo ditu.

Buffetak eta jantokia muntatu, zerbitzatu eta desmuntatzeko prestakuntza espezifikoa.

Janariak zerbitzatzea eta mahaietatik jasotzea.

Zerbitzua modu egokian garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin, indarrean dagoen legeria kontuan izanik.

Jantokiko eta zaintzako langileak:

Jagolea: Kualifikaziorik gabe, jantokian eta atsedendietan ikasleen arreta, jagoletza eta zaintza burutuko du, otordu aurretik nahiz ondoren.

Jantokian eta hala dagokionean ikastetxeko beste edozein lekutan ordena mantenduko du, bere lana egiten ari dela.

Janariak mahaietan zerbitzatzea eta amaieran ontziak eta tresneria jasotzea, jantokiko altzari eta instalazioen garbiketan lagunduz.

Zerbitzua modu egokian garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin, indarrean dagoen legeria kontuan izanik.

32. artikulua.– Enpresa-subrogazioa.

Enpresari-aldaketaren bermeak.

Bermeen gaiari loturik, edozein egoeratan langilearen eskubideak errespetatu beharko dira, bere datu pertsonalen intimitateari dagokionez.

Sektoreko langileen enpleguaren egonkortasuna bermatzen laguntzeko, lan-subrogazioaren printzipio orokorra onartzen da espresuki emakiden titulartasun-aldaketetan.

1.– Araudi aplikagarria. Adierazitako jardueretan edozein tituluren bitartez ordeztzen direnen arteko langile-irenspena eranskin honetan adierazitako baldintzetan egingo da, ondokoa kontuan izanik:

a) 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Testu Bategina, 44. artikulua aplika daitekeenean, dagozkion erregimena eta ondorioak hartuko dira kontuan.

b) Titulartasun-aldaketa LETBren (1/1995 LED) adierazitako 44. artikulua esparruan biltzen ez denean, subrogazio-ondorioak, kolektibitateen eremuan definituriko jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanda, itunduriko arau honetan baliozko izateko moduen aurreikusitako kasuek eta erregelek baldintzatuko dituzte, nolahi ere 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Testu Bategina, 44. artikulua aplikatu beharko dela ezarrita ez dagoen guztian.

Dena den, bi kasuetan aplikatu beharko dira ezartzen diren obligazio formalak eta dokumentalak.

Langile-subrogazioa egingo da ondoko kasuren bat gertatzen bada:

a) Jardunean dauden langileak izatea; euren zerbitzuak adierazitako jarduera-zentroan ematen dituzte eta gutxienez lau hilabeteko antzintasuna dute bertan, euren kontratuaren nondik norakoa

edo modalitatea edozein izanda ere, lantoki horrek kontratatu baditu eta kontratuan, berritutako kontratuan edo alderdi horiek egiaztatzen dituen beste edozein agiritan horrela adierazten bada.

b) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, aurreko baldintzak betetzen badituzte eta zerbitzua amaitzean kontratua etenda badute LETBren 45. artikuluan adierazitako edozein arrazoiengatik [a) eta b) atalak izan ezik], edo eszedentzian badaude, oporretan, aldizkako langile finkoaren jardunik gabeko aldian edo antzeko egoeretan.

c) Bitarteko kontratua duten langileak B) ataleko edozein langile ordeztan badute, beren antzintasuna edozein izanik ere eta kontratazioa eragin duen kausa amaitzen den arte.

Bestalde, ez da antzintasuna kontuan izango eta erabateko subrogazioa egingo dakasu hauetan: batetik, uzten duen enpresak egiaztatzen badu ezen, zerbitzu-kontratua amaitu baino sei hilabetekoa baino epe txikiagoan hasi duela, eta, bestetik, borondatez hartutako behin betiko bajaren edo kaleratzearen ondorioz utzitako lanpostu hutsak betetzera etorritako langile sartu berriak direla egiaztatzen badu.

Aurreko kasu horiek guztiak agiri bidez egiaztatu beharko dizkio uzten duen enpresa edo entitateak sartzen den enpresari, atal honetako 2. puntuan adierazitako agirien bitartez, kontratu-amaieraren berri izan eta zazpi eguneko epearen barruan, eta edozein kasutan, titulartasuna eskualdatu edo aldatu baino lehen.

Edozein kasutan, ez dituzte eranskin honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango hirugarrenen kalterako estipulazioen bidez ezarritako lan-baldintzek, eta beraz, langile horiek uzten duen enpresari loturik jarraituko dute.

2.– Dokumentazioa eta prozedura-arauak:

A) Uzten duen enpresaren betebeharrak:

a) Uzten duen enpresa titulartasun aldaketaren berri eman behar die subrogazioak ukitzen dituen langileei, eta bereziki horien ordezkariari, haiek badaude, emakidadun berriaren izena eta helbidea eta subrogazioaren data adieraziz, eta aipamen berezia eginez lehendik zeuzkaten eskubide eta betebeharrak guztiak errespetatuko direla.

b) Era berean, uzten duen enpresak ukitutako langileei subrogazioaren datan sortutako hartzekoen likidazioa egin beharko die, inolako kalte-ordainik bidezko ez dela, eta Gizarte Segurantzaren Erregimen orokorrean baja tramitatuz zerbitzuaren titulartasuna duen azken egunaren datarekin.

Subrogazioa gertatzen denean arauzko oporrak guztiz edo partzialki hartu ez dituzten langileek, zerbitzuaren emakidadun berriarekin hartuko dituzte, baina honek dagokion zati proportzionala bakarrik ordainduko du, eta aurreko enpresak aurreko aldia ordaindu beharko du lehendik adierazi den hartzekoen likidazioan.

c) Bestalde, uzten duen enpresak, aurreko artikuluan adierazita epeen barruan, ondoko agiriak aurkeztu beharko dizkio emakidadun berriari:

– Dagozkien organismoek emandako egiaztagiria, zergetan eta gizarte segurantzako ordainketetan eguneratuta daudela frogatuz.

– Eragiten zaien langileen soldaten azken lau ordainagiriak.

– Titulartasuna uzteagatik zati proportzionalen likidazio-egiaztagirien kopia.

- Gizarte Segurantzako azken lau kotizazio-buletinen kopia.
- Lan-kontratuen eta luzamenduen, halakorik badago, kopia.
- Langile-zerrenda, ondokoa zehaztuz: izen-abizenak; GSAZ; antzinatasuna; sailkapen profesionala; lanaldia, lan-ordutegia eta txandakako lan-erregimena, halakorik badago.
- Lan eta opor-egutegia.
- Dauden itunak, berezkoak nahiz subrogatuak, itundutako soldata-plusak eta horien zergatia eta antzeko berezitasunak biltzen dituen agiria.

Informazio hori aurkeztuko da, era berean, atal honetako 1B puntuko langileei dagokienez, bidezkoak diren alderditan.

d) Azkenik, uzten duen enpresak informazio zehatza emango dio titular berriari honako hauen egoeraz: prozesuak, auziak eta lan arloko eskudun agintaritzan edo edozein erakunde publikoan martxan edo erabaki gabe dauden lan-arazoak, bai jardunean diren langileei dagokienez eta bai lehenago enpresari lotuak izan direnei dagokienez ere.

B) Langileen betebeharrak:

a) Ukitutako langileek irenspena onartu beharko dute ezarrita dauden baldintzetan, eta lanera inkorporatu beharko dira emakidadunaren aldaketa erreala gertatzen den egunean, edo aldaketa hori ez balego egin beharreko egunean, titular berriaren deialdia jaso ondoren. Aurka agertuz gero, ulertuko da langileak lanpostuari uko egiten diola eta baja egiten duela, borondatezkoarekin pareka daitekeela.

b) Subrogatu beharreko langileek, uzten duen enpresaren informazioa frogatu edo aldatu behar denean, emakidadun berriari horri buruzko informazioa eman beharko dio. Zentzu horretan, titular berriak ez du errespetatu beharko antzinatasuna ezta inolako soldata edo lan-baldintzarik, baldin eta hitzarmenean ezarritakoak baino handiagoak baldin badira, uzten duen enpresak edo langileek hemen aurreikusten den eran egiaztatzeko betebeharra ez badute bete.

C) Bestelako estipulazioak:

a) Enpresa emakidadun berriak ezin izango die probaldirik egin langileei, subrogazioa gertatzen denean indarrean daudenak errespetatu eta mantentzea izan ezik, eta betiere hura amaitzeko geratzen den denboraldirako.

b) Titular berriak, horretarako arauz ezarritako epean, alta emango die subrogaturiko langileei Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean; INEMi dagokion jakinarazpena ere egingo dio, eta lanean hasitako berrien ondorioz dagozkion lan-arloko gainerako obligazio guztiak ere bere gain hartuko ditu.

3.– Kanpo uzteak. Ondokok gertatuko dira eranskin honen aplikaziotik kanpo, kontuan hartuta ez dutela izaera loteslea izango, eta zenbait gai jakini dagokionez:

Lanpostu exekutiboak eta zerbitzuaren titularraren zeharkako langileak badira, eta batez ere, euren funtzio berezia dela-eta, lantoki edo ustiategiaren muga euren jarduerari dagokionez gainditzen duten langileak, beste lantokietara edo enpresaren jardueretara zabaltzen baitute.

Zerbitzuaren aldaketa.– Zerbitzuaren titular-aldaketa gertatzen den aldi berean, hura ematekoan ere aldaketak sartzen badira –«in situ» izatetik garraiatuta edo alderantziz, hutsean eta abar-,

bezeroak eskatu duelako edo titular berriak hori eskaini duelako, aldaketa horiek ez dituzte inolaz ere aldatuko eranskin honetan ezarritako subrogazio-baldintzak.

Erregela bera aplikatuko da haietan zerbitzuak ematen ari ziren instalazioaren egiten diren obra edo birmoldaketetan.

Bi kasuetan ere, kolektibitate-zerbitzuaren jarraitasunak mugatuko du subrogazioa, edozein eratakoa dela ere.

VI. KAPITULUA

33. artikulua.– Ordainduriko lizentziak.

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

- a) Ezkontza: 21 egun natural.
- b) Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoen heriotza: 5 egun natural.
- c) Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aiton-amonen heriotza, politikoak barne: 3 egun natural.
- d) Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoen gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 4 egun natural.
- e) Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aiton-amonen (politikoak barne) gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 2 egun natural.
- f) Seme-alabaren jaiotza 4 egun natural, eta beste 3 zesarea edo gaixotasun larria badago.

D, E eta F ataletako lizentzien ondorioetarako, gaixotasun larria izango da: edozein ebakuntza kirurgiko, egoera konponezin edo ospitaleratze, egoera horiek langilearen borondatez sortuak ez badira, hala nola estetikari eta abarri loturikoak.

D, E eta F ataletan adierazitako ahaidetasun maila duten familiakoen ospitaleratze edo ebakuntza kirurgikoen kasuan, ospitaleratzea beharrezkoa bada, baimen hori senitartekoa ospitalean dagoen bitartean har daiteke, ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatuz, eta alta ematen zaionean amaituz. Langileak, sekula ere, ezingo ditu lehendik ezarritakoak baino egun gehiago erabili. Hala ere, ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatu beharko ditu.

B, C, D, E eta F ataletan lizentziak 2 egunez luzatuko dira gertakaria lantokitik 150 kilometrora edo gehiagora jazo baldin bada.

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

h) Etxebizitza aldatzea: 2 egun natural.

i) Enpresak langileei behar duten denbora ordainduko die medikura joateko, hala medikuntza orokorra nola espezialista baldin bada, lanorduetan joan behar badute. Ikasturteko 12 orduko muga izanen du ordaindutako baimen horrek, betiere medikuntza orokorreko kontsultetara joateari dagokionez.

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

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

l) Beharrezko denbora izango dute azterketak egiteko, hezkuntza arautuari loturikoak baldin badira, eta bertaratzearen egiaztagiria aurkeztu beharko du langileak.

Aurreko lizentziak, ezkontza-lotura dagoenaz gain, izatezko bikote-egoera gertatzen denean ere hartu ahal izango dira, betiere dagokion bizikidetasun-ziurtagiriarekin justifikatzen bada.

34. artikulua.– Adopzioagatiko lizentziak.

Adopzio-kasuan, dokumentu egiaztagarria aurkeztu eta behar bezala justifikatuta, langileak (adoptaturikoaren amak edo aitak, alegia), 50 egun naturaleko iraupeneko ordainduriko lizentziarako eskubidea izango du, betiere adingabeko bat adoptatu duenaren ezkontidea izaki eta lizentziaren eskatzailea bada, adoptaturikoa bere etxe berrira iristen denetik kontatzen hasita, betiere ordainduriko edozein lan uzten badio. Hitzarmen hau bi ezkontideei aplikatzen bazaie, lizentzia-egunek bien artean banatu ahal izango dira.

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

35. artikulua.– Eszedentziak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatarik gabeko eszedentziak eskatu ahal izango dituzte, gutxienez hilabetekoak eta gehienez bost urtekoak, enpresan gutxienez urtebete badaramate, edo bestela esanda, ikasturte osoa bete badute.

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

Eskatutako epea igaro dela-eta baimen aldia bukatutakoan, langilea automatikoki onartuko da bere postuan eta lantokian. Baimena ematen denetik hara plantillan gutxienez urte bat egiteak mugatuko ditu emandako baimenak,

Salbuespen gisa, langileek urtean soldatarik gabeko hamar eguneko eszedentziarako eskubidea izango dute. Hori hartu ahal izateko nahikoa da dagokion arduradunari bi eguneko aurrerapenez jakinaraztea. Sekula ere ezin izango dira metatu oporrak. Eszedentzian den pertsona ordeztu egingo da, lehen egunetik hara eta halako egoera dirauen bitartean.

36. artikulua.– Euskara.

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

VII. KAPITULUA

37. artikulua.– Lan-prestakuntza.

Langileak enpresetan prestatzeko beharrezkoak diren ikastaroak (zerbitzuak emateko lehentasunezko hartzen diren ikastaroak, alegia, euskalduntze-ikastaroak ere bertan barne har litezkeela) ez dira ordaintzekotzat hartuko. Eskola-ordutik kanpo egin beharko dira, aurkako itunik ez bada, eta etengabeko lanbide-heziketarako Euskal Fundazioaren (Hobetuz) bidez egingo dira. Egoera hau ez da baztertzailerik izango, eta ikastaroak hartarako akreditaturiko bestelako erakundeen bidez ere egin ahal izango dira.

VII. KAPITULUA

38. artikulua.– Berme Sindikalak.

Askatasun sindikalari buruzko abuztuaren 23ko 11/1985 Lege Organikoan xedatutakoaren osagarri gisa eta martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen bitartez, hitzarmen honetan ondoko bermeak ezartzen dira.

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

2.– Sindikatu baten zuzendaritza-organo probintziakoetan edo naziokoetan kargu sindikalean ari den langileak edo hartan aritzeko edo hura betetzeko deitzen dutenak, nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duen denborarako. Automatikoki hasiko da berriz lanean, eta langileak eszedentzia gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3.– Enpresek langileen ordezkari edo enpresa-batzordeei jakinaraziko dizkiete euren lankideei aplika dakizkiekeen zigor larriak edo oso larriak, interesatuari jakinarazi baino lehen.

4.– Langileen ordezkariak zein enpresa-batzordeek indarrean dagoen legeriak ezarritako zereginak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazioko espedienteen eta lanbideren arloko gaien berri izan eta emango dute.

5.– Langileen ordezkariak zein enpresa-batzordeek iragarki-taula izango dute enpresako langileen oharren edo komunikatuen berri emateko, eta komunikabide hori modu egokian erabili beharko dute.

6.– Enpresa-batzordeko kideak edo langile-ordezkariek hilero 40 lanordu izango dituzte batzar, biltzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko, beren sindikatuak deituz gero. Sektore honetan langile gehienek lanaldi osoa ez dutenez gero, ordu sindikalak erabiltzeari dagokionez, lantoki bakoitzean ahalegina egingo da sistemak edo antolatetarako –ordu-kreditua erabiltzea eragotzi gabe– ikastetxe bakoitzeko jardunari ez eragiteko, hau da, ordu-kredituak erabiltzeak zentroa langile barik uztea baztertu nahi da.

Sekzio sindikalak. Hitzarmen honetan barne harturiko langileek, sindikaturen batean afiliatuta badaude, enpresaren barruan sekzio sindikaletan antolatzeko eskubidea dute. Sekzioek ordezkari sindikal bat izendatuko dute, eta beren sindikatuaren sinadura eta zigiluarekin egiaztatu beharko dute ordezkari hori.

Enpresa batean ordezkari sindikal bat egoteko gutxieneko afiliatu-kopuru bat beharrezkoa da, ondoko baremoaren arabera:

– Enpresako plantilla (50 langile arte), afiliatu-kopurua 5, ordezkari-kopurua 1 (50 langile baino gehiago), afiliatu-kopurua 10, ordezkari-kopurua 1.

Ordezkari sindikalek enpresa-batzordeko kideen berme eta zeregin berdinak izango dituzte sekzio sindikalari dagokionez, eta beren sindikatuko afiliatuak bakarrik ordezkatuko dituzte.

IX. KAPITULUA

39. artikulua.– Laneko segurtasun eta osasun batzordeak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek, segurtasun eta higieneari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria osoa espresuki betetzeko konpromisoa hartzen dute.

40. artikulua.– Azterketa medikoak.

Enpresek, beren borondatez eskatzen duten langileei urtero azterketa mediko bat egiteko aukera eskainiko diete. Azterketa hori enpresaren kontura joango da eta istripuen mutualitatean edo Osalanen egingo da. Enpresek azterketa horiek beste zerbitzu mediko batzuekin egiteko eskubidea gordetzen dute, egoera hori beraientzat onuragarriagoa baldin bada. Enpresek txosten medikoa langileei emango diete hura jaso bezain pronto. Azterketek arreta berezia jarriko dute lanpostuaren arrisku espezifikoaren alorrean. Edozein kasutan, azterketa medikoa lan-ordutegitik kanpo egin beharko da.

X. KAPITULUA

41. artikulua.– Diziplina-erregimena.

Langileen hutsegiteak eta zigorrak.

Enpresa-zuzendaritzek langileen laneko ez-betetzeak zigortu ahal izango dituzte, ondoren ezartzen diren hutsegite eta zigorren mailaren arabera.

Hutsegiteen eta enpresa-zuzendaritzek ezarritako zigorren balorazioa beti berrikusi ahal izango ditu eskumena duen jurisdikzioak, ezarrita dauden edo ezar daitezkeen bitartekotza edo arbitrajeko prozeduren pean ezartzearen kalterik izan gabe.

Hutsegiteen mailak.

Langileak egindako hutsegiteak arin, larri edo oso larritzat hartuko dira, horien garrantzia, eragina edo asmo txarra kontuan izanik, baita langilea gizakia dela, une horretako egoera eta errealitate soziala ere.

Zigor-prozedura.

Hutsegitea idatziz jakinaraziko zaio langileari, bertan honako hauek jasoz: data, hura eragin zuten gertakariak, nork jaso behar duen edo jaso izana nork sinatu behar duen.

Lan-arloan ezar daitezkeen zigorrak, beste edozein arlo edo instantzian egin daitezkeen jarduketaren kalterik gabe ezarriko dira.

Zigorrak ezarri gero, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 64.1 artikuluan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 10.3.3 artikuluan ezarritakoa beteko da.

Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak ondokoak izango dira:

1.– Edozein lanen buruketan eginiko axolagabekeria, hutsegite edo azalpenik gabeko denbora galtzea, zerbitzuan ez badu arazo berezirik sortzen, orduan hutsegite larritzat hartuko baita.

2.– Hilabete baten barne, eta 1-3 alditan, lanera iristeko ordu erdi baino gutxiagoko atzerapena. Enpresak esleituta dituen lan eta obligazioetan kalte larriak ekarriko balitu eragozpen larriak ekarriko balitu atzerapen horrek, hutsegitea larritzat joko litzateke.

3.– Enpresari albait arinen ez komunikatzea lanetik ez agertzea eragin duen gertakaria edo motiboa, baldin eta lanetik ez agertze hori aldi baterako ezgaitasunak edo justifikatutako beste kausa batek eragin badu; betiere, komunikazio hura ezin egin izana frogatzen ez bada, eta kontuan izanik ausentzia justifikatzeko agiriak epe egokian aurkeztu daitezkeela.

4.– Lana justifikaziorik gabe uztea, denbora laburrez edo lana lehenago amaitzeagatik bada ere, hogeita hamar minutu baino gutxiagoko aurrerapenarekin, betiere lanean kalte berezirik ez bada sortzen, bestela hutsegite larritzat joko litzateke-eta.

5.– Materialen edo jeneroen kontserbazioan eginiko arduragabekeria txikiak.

6.– Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.

7.– Enpresako instalakuntzetan lankideekin izandako eztabaida biziak, publiko aurrean ez baldin badira.

8.– Enpresako uniforme edo laneko arropa modu desegokian jantzita edukitzea.

9.– Zerbitzuan zehar ongi garbituta ez egotea.

10.– Egun batez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez-bertaratze horrek zerbitzuan kalte larriak ez badu sortzen.

Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak izango dira:

1.– Laneratzeko atzerapena, 3 aldiz baino gehiago hilabeteko epean, eta inolako justifikaziorik gabe. Edo bestela, behin atzeratzea baina lanean ondorio edo kalte larriak eraginez, halakotzat hartuz jendearentzako zerbitzuaren atzerapena sortzea.

2.– 2 egunez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez-bertaratze horrek zerbitzuan kalte berezirik ez badu sortzen.

3.– Lana uztea edo lehenago amaitzea, 30 minutu baino gehiagoko denboraz, justifikaziorik gabe, hilean 1-3 alditan.

4.– Bere kargurako senitartekoen datu-aldaketen berri ez ematea behar bezain azkar, enpresan eragina baldin badute atxikipen fiskalei edo bestelako betebeharrei dagokienez. Kasu hauetan, fede txarrak oso hutsegite larria izatea eragingo du.

5.– Zerbitzuan egonik, jokoetan aritzea, horiek edozein izanik ere.

6.– Gaixotasunaren edo istripuaren simulazioa egitea atzerapen bat, lana uztea edo ez-agerpena justifikatzeko.

7.– Enpresaren edo bere ordezkarien aginduak eta jarraibideak ez betetzea, horien zuzendaritza-zereginen loturik daudenean. Ez-betetzea behin eta berriz egiten bada, lanean ageriko nahastea sortzen badu edo enpresari edota beste langileei kalte nabarmena eragiten badie, oso hutsegite larria izan daiteke.

8.– Establezimenduko jenero edo artikuluen eta materialen kontserbazioan eginiko axolagabekeria garrantzitsua.

9.– Beste langile baten presentziaren itxura egitea, honen ordez sinatu eta fitxatuz.

10.– Beste langileekin eztabaidak sortzea edo izatea jendaurrean edo jendeak horien berri izateko moduan.

11.– Enpresako artikulua, tresna edo jantziak norbere beharretarako erabiltzea, edo bertatik ateratzea, baimenik ez dagoenean.

12.– Lan-ordutegian edo lanetik kanpo baina enpresako uniformearekin mozkortzea edo drogak hartzea. Egoera hori errepikatzen bada, oso larritzat har daiteke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

13.– Zerbitzuan zehar enpresak eskatzen duen uniformea edo jantziak ez jantzea.

14.– Jendeari arreta egokia ez eskaintzea, beti ere jokabide horrek enpresari edo langileei kalte berezia ez badie sortzen, kasu horretan oso larritzat har daitekeelarik.

15.– Zerbitzuari dagokionez enpresaren jarraibideak ez betetzea, oker betetzea, edo laneko parteak eta eskatzen zaizkion inprimakiak ez betetzea. Jarrera hori errepikatzen bada, oso larritzat har daiteke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

16.– Laneko Segurtasun eta Osasunari, elikagaien manipulazioari, edo egiten den lanari aplikagarriak zaizkion bestelako neurri administratiboei edo ostalaritza-jarduerari eta bereziki lan-arriskuen babes eta prebentzioari loturiko arauen ondoriozko betebeharrak ez betetzea.

17.– Arduragabekeria lanean zehar, norberaren, beste langileen edo hirugarren pertsonen istripu-arriskua edo enpresako instalazioetako materialaren matxura edo kalte-arriskua ekar dezakeena. Arduragabekeria horiek, errepikatuz gero, oso larritzat har daitezke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

18.– Zerbitzugintzan zehar hitz desegokiak edo iraingarriak maiz erabiltzea.

19.– Txukuntasun eta garbitasunik eza, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute eta langileen edo jendearen kexa justifikatuak eragiten badituzte.

20.– Hutsegite arinak maiz egitea, horien izaera desberdina izan arren, hiruhileko baten barruan eta lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

Oso hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak izango dira:

1.– Lanera ez joatea 3 alditan edo gehiagotan, justifikaziorik gabe, hilabeteko epean, hamar falta sei hilabeteko epean edo hogeitun urte beteko epean.

2.– Enkargatutako gestioetan, iruzurra, leialtasun-eza edo konfiantzaz abusatzea; eta, halaber, beste langileekiko edo enpresaren zerbitzurako beste edozein pertsonarekiko harremanetan,

merkataritzako edo industriako negoziazioetan iruzurra, leialtasun eza edo konfiantza-abusua egitea, norbere kontura edo beste pertsona baten kontura baina haren baimenik gabe diharduenean.

3.– Tresnak, materialak desagerrarazi, ezereztu edo matxuratu.

4.– Enpresa barruan eginiko lapurreta edo dirua bidegabe erabiltzea.

5.– Enpresaren gutun, dokumentu edo datu erreserbatuen sekretua bortxatzea, edo enpresakoak ez diren pertsonen horien edukiaren berri ematea.

6.– Enpresariari, bere ordezkariari, langileari eta jendeari oro har errespetu eta begirune falta, gehiegizko agintea, edo hitzezko eta egintzazko tratu txarrak.

7.– Lan normal edo itundutakoaren errendimendua borondatez etengabe gutxitzea.

8.– Maiz lankideekin liskar eta borrokak sortzea.

9.– Gaixotasuna edo istripua simulatzea lanera ez joateko, halakotzat hartuz langilea aldi baterako ezgaitasun egoeran egonik bestelako lanak egiten dituenen norbere kontura edo besteren kontura, eta era berean, manipulazio, iruzur edo jokabide pertsonal desegokia baja-egoera luzatu ahal izateko.

10.– Enpresak emandako laneko segurtasunerako babes eta prebentzioari buruzko neurriak ez betetzeagatik pertsonen, langileari berari, enpresari eta instalazioei eragindako kalteak edo eragozpenak.

11.– Hutsegite larriak maiz egitea, horien izaera desberdina izan arren, lehenengoa egin denetik hasi eta sei hilabeteko epe baten barruan eta lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

12.– Izaera sexualeko irain fisiko edo hitzezkoen bidez, andrazko edo gizonezkoen intimitate eta duintasunerako errespetua urratzea dakarren jokabide edo portaera oro, laneko eremuan Posizioa hierarkikoaz baliatuaz gauzatzen bada jokabide edo portaera hori, hutsegitearen maila areagotzeko zirkunstantzia izango da.

Zigor-motak.

Enpresak oso hutsegite larriari artikuluko honetan aurreikusitako zigorrak ezarri ahal izango dizkie, eta larriari A eta B ataletan ezarritakoak.

Gehieneko zigorrak, kasu bakoitzean, egindako hutsegitearen arabera izango dira, eta ondokoak izan daitezke:

a) Hutsegite arinengatik:

1.– Ohartarazpena.

2.– Enplegua eta soldata etetea bi egun arte.

b) Hutsegite larriengatik:

Enplegua eta soldata etetea hiru egunetik hamabost egun arte.

c) Oso hutsegite larriengatik:

1.– Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egun arte.

2.– Diziplinazko kaleratzea.

Preskripzioa

Hutsegite arinak hamar egunetara, hutsegite larriak hogeiei egunetara eta hutsegite oso larriak hirurogei egunetara preskribituko dira, Enpresak jazo zirela jakin zuen egunetik aurrera, eta edozein kasutan ere egin zirenetik 6 hilabetetara.

2011ko azaroaren 25a, ostirala

1. ERANSKINA

2008-2009 ikasturtea			Hilerokoa
Sukaldaria	Oinarrizko soldata X 14	20.382,76 €	1.455,91 €
	Iraunaldi-plusa X 14	363,96 €	26,00 €
Laguntzailea	Oinarrizko soldata X 14	19.363,62 €	1.383,12 €
	Iraunaldi-plusa X 14	345,75 €	24,70 €
2009-2010 ikasturtea			Hilerokoa
Sukaldaria	Oinarrizko soldata X 14	20.784,30 €	1.484,59 €
	Iraunaldi-plusa X 14	371,13 €	26,51 €
Laguntzailea	Oinarrizko soldata X 14	19.745,08 €	1.410,36 €
	Iraunaldi-pluSa X 14	352,56 €	25,18 €
2010-2011 ikasturtea			Hilerokoa
Sukaldaria	Oinarrizko soldata X 14	22.626,89 €	1.616,21 €
	Iraunaldi-plusa X 14	372,24 €	26,59 €
Laguntzailea	Oinarrizko soldata X 14	19.984,54 €	1.427,47 €
	Iraunaldi-plusa X 14	353,63 €	25,26 €
2011-2012 ikasturtea			Hilerokoa
Sukaldaria	Oinarrizko soldata X 14	22.645,09 €	1.617,51 €
	Iraunaldi-plusa X 14	372,37 €	26,60 €
Laguntzailea	Oinarrizko soldata X 14	20.175,37 €	1.441,10 €
	Iraunaldi-plusa X 14	356,84 €	25,49 €

Hitzarmen Kolektibo honetako xedapen iragankorrean eta xedapen gehigarriko 8., 10. eta 19. artikuluetan aurreikusitakoaren ondorioetarako, lanaldi osoari doakion goiko taula hori beherago zehaztu balioetan banakatzen da, lanaldi partzialaren kasu bakoitzerako: halako moldez non taula hartatik ateratzen den proportzionaltasun berberaz zehaztuko baitira goiko taulan espresuki zehaztu ez diren kasuetakoak.

	2011-2012 ikasturtea			
	Sukaldaria		Laguntzailea	
	Oinarrizko soldata.	Iraunaldi-plusa.	Oinarrizko soldata.	Iraunaldi-plusa.
1 h/eguneko - 5 h/asteko	222,73 €	3,66 €	198,44 €	3,51 €
2 h/eguneko - 10 h/asteko	445,46 €	7,33 €	396,88 €	7,02 €
3 h/eguneko - 15 h/asteko	668,19 €	10,99 €	595,32 €	10,53 €
4 h/eguneko - 20 h/asteko	890,92 €	14,65 €	793,76 €	14,04 €
5 h/eguneko - 25 h/asteko	1.113,66 €	18,31 €	992,20 €	17,55 €
6 h/eguneko - 30 h/asteko	1.336,39 €	21,98 €	1.190,64 €	21,06 €
7 h/eguneko - 35 h/asteko	1.559,12 €	25,64 €	1.389,08 €	24,57 €

Urteko soldatak honelaxe kalkulatu dira: Hitzarmeneko 16. eta 17. artikuluetan –eguneratze-formula jasotzen dutenetan– aurreikusitakoarekin bat etorriaz.

Lanaldi partzialarekiko soldata proportzionalak, hitzarmen kolektibo honetako xedapen iragankorrean eta xedapen gehigarriko 8., 10. eta 109. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat datozenak. - Urteko iraunaldi-plusaren kalkulua urtero egingo da, eta horretarako 17. artikuluan aurreikusten dena hartuko da kontuan.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Aurreko hitzarmenean jasotako erregimenari dagokionez, 8. artikuluan jasotako lanaldi-erregimenaren aldaketa dela-eta, hitzarmen hau sinatzen dutenek onartzen dute ezen, lan partzialeko aldizkako langile finkoen modalitatean sinatutako kontratuek kontratu-berrikuntza bat dakartela. Hartarako, eta Langileen Estatutuaren 12.4.a) artikuluan xedatutako betetzearren, 2011-2012 ikasturtearen hasieran, enpresek zera planteatuko diete langileei: kontratua berritzeko dokumentua; zeinaren bitartez, lanaldi ohikoari dagokionez, ikasturteko 18 ordutan –zerbitzua hobetzeko direnetan– haziko da lanaldi arrunta, eta, halaber, prestakuntzarako direnei dagokienez, ikasturteko 6 ordutan; eta, azkenik, hitzarmen honetako 8. artikuluan ezarritako urteko zenbaketan, asteko moduluaren ondoriozko lanaldiaren portzentajea zehaztea. Kontratua berritzearen ondorioz, aipatu gehikuntza inplementatzen da ohiko lanaldian; bada, berritze hori ez zaio lotuko ratio bidez zehaztutako lanaldiari; hortaz, ordu horiek ezin izango dira aldatu eta kontratuetan kontsolidaturik geratuko dira, enpresek langileei planteatzen dieten berritzearen bidez geratu ere.

Hartarako, aipatu 24 orduei doakien lanaldiaren gehikuntza % 1,91n finkatuko dela erabakitzen dute hitzarmena sinatzen dutenek.

Bigarrena.– Baldin eta, 2010-2011 ikasturtean zehar, koordinazioa eta zerbitzu hobetzeko ordu osagarriak eta prestakuntza-jardueretarako 6 orduak bete ez badituzte, sukaldeko eta jantokiko laguntzaileei eta jantokiko eta zaintzako laguntzaileei eskainiko zaie burutu gabeko orduak egitea, hain justu ere 2010-2011 ikasturtean akreditutako zerbitzuak egiteko aldiarekiko parte proportzionalan.

Enpresek ordainduko dituzte aipatu ordu osagarriak, 2011-2012 ikasturterako ezarritako ordu-balioan. 2010-2011 ikasturtean zehar ordu horiek, partzialki edo denak, egin dituzten langileei enpresek erregularizatu egingo dizkiete 2011-2012ko orduko prezioarekin, eta diferentzia ordaindu diete, hitzarmen hau argitaratzen denetik harako hilabeteko epearen barruan.

Abenduaren 31ra arte, 2011ko kanpainaren barruan egiaztatuko da aipatu lanaldi osagarri hori egin izana; enpresek langileei –lehendik itunik sinatu gabe izan dutenei– ordu osagarriei dagokienez eskaintzen dien itun baten barruan; bestalde, banan-banan sina dadin, 2011-2012 ikasturtearen hasieran proposatuko da.

Ordu osagarrien gaineko ituna sinaturik bada, eta, langileari ezin egotzi dakioken kausagatik, lanaldi osagarria burutu dela ezin bada egiaztatu, langileek eskubidea izango dute hura kobratzeko, eta geroko baten ezin izango da exijitu orduak errekueratzea.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Lehendiko hitzarmen kolektiboan jasotako erregimenari dagokionez, 8. artikuluan jasotako lanaldi-erregimenaren aldaketa 2011-2012 ikasturtean sartuko da indarrean, eta ondorioztatzen diren banan-banako egoera juridikoak denerako kontsolidatuko dira, hain justu ere egoera horiek hauexek izango dira: 2008-2009, 2009-2010 eta 2010-2011 ikasturteetan zehar, lehendiko hitzarmenaren II. kapituluko araudiko luzapen-erregimenena aplikatuz ondorioztatzen direnak.

Laugarrena.– Preco lanbide-arteak akordioaren 24. puntuarekin bat, proposamenaren jakinarazpenean ohartarazi zitzaion parte bakoitzari ezen, osotasunari dagokionez onartu edo gaitzetsi behar zela, hain justu ere lurralde-egoitza honi zuzendutako idazki batez eta parteek aho batez hitzartutako epearen barruan. Horretaz gain, honako ohartarazpena ere egin zitzaion: proposamena ez onartuaz idazkia epearen barruan aurkezten ez zuenak proposamena onartu duela ulertuko da, kontra egiteko aukerarik gabe.

Bosgarrena.– Aipatu epe igarotakoan, 2011ko uztailaren 29an, Egoitzan erregistratutako idazki baten bidez egiaztatu ahal izan da LAB, ELA eta UGT sindikatuek onartu egin dutela proposamena. 2011ko abuztuaren batean, CC.OO. sindikatuak, Egoitzan erregistratutako idazki baten bidez, ez du onartzen proposamena. Enpresek ez dute erantzuten, eta hori proposamenaren onarpen tazitza da.

Seigarrena.– Proposamena onartua izan da, batetik, langileak ordezkatzeko dituztenen gehiengoak, eta, bestetik, gatazkak eragiten dien enpresa guztiek; beraz, Preco-ko 24. puntuan xedatzen denez, ondorio lotesleak ditu. Eta hala bada, bitartekaritza-prozeduraren emaitza bat etortzearena da.

Zazpigarrena.– Preco-ko 29. puntuaren arabera, bitartekaritza-proposamen onartuek eragin orokorreko hitzarmen kolektibo bati dagozkion ondorioak sortuko ditu; baldin eta prozeduran parte hartu dutenek legezkotasun baldintzak bete badituzte eta legezkotasunaren gehiengoekin egin badira akordioak. Eta kasu horretan, erregistratzeko eta ofizialki argitaratzeko –legez egoki denean– emango dira. Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailatzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuaren 6. artikuluan zehazten denez, bitartekaritza-akordioak inskribatzeko eskabide-egileak bitartekaritza-sistema edo -erakundeak izango dira. Ondorioz, Tomás Arrieta-k, Lan Harremanen Kontseiluko lehendakaria denak, eskudun agintaritzari eskatzen dio bitartekaritza-proposamena erregistra dezala.

Eta jasota gera dadin, guzti hori ziurtatzen da.