BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

5535

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinen bidez xedatzen baita erregistratu, argitaratu eta gordailatu dadila Gue S.A. Enpresaren 215., 2016. eta 2017. urteetarako hitzarmen kolektiboa (Hitzarmenaren kode-zk.: 86002872012010).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariak aipatu hitzarmenari dagokion nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuen, 2016ko azaroaren 3an, REGCON erregistroan.

Bigarrena.– Aipatutako akordioaren sinatzaileek pertsona bat izendatu dute gordailua, erregistroa eta argitalpena izapidetzeko.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena (urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua; 2015-10-24ko BOE), bat etorriz Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 19/2013 Dekretuaren 11.1.i) artikuluarekin (2013-04-24ko EHAA), hauei dagokienez: urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko EHAA) eta Hitzarmen Kolektiboak erregistratzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-06-12ko BOE).

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

Hori dela eta, honako hau

XEDATZEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko azaroaren 29a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

GUE, S.A. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2015., 2016. ETA 2017. URTEETARAKO

1. artikulua.– Eremu funtzionala.

Indarra hartzen duenetik hara, hitzarmen honek erregulatu egingo ditu Gue, S.A. Enpresaren eta horren langile guztien arteko lan-harremanak, eta Bizkaia, Araba eta Gipuzkoako lantokiei atxikitako langile guztiei eragiten die, euren lanbide-kategoria edozein delarik ere.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino baldintza ekonomiko hobeak errespetatuko dira, langileak bakarka kontsideratuta, betiere osotasunean eta urteko kopuruan aztertuta baldintza horiek.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez denari dagokionez, Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatu beharko da.

2. artikulua.– Indarraldia, iraupena eta hitzarmena salatzea.

Alderdi sinatzaileek sinatzen duten egunean jarriko da indarrean hitzarmen hau, eta 2015eko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du.

2017ko urriaren 1ean, Hitzarmen hau parte biek salatu dutela kontsideratuko da, eta berariazko akordiorik lortu arte indarrean jarraituko du bertako arau-eduki guztiak.

3. artikulua.– Hitzarmen honetan adostutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Parteen borondatea da hitzarmen honetan adostutako eduki guztia betetzea, eta, orobat, Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboa, haren ordez aplikatu behar denean. Hortaz, parteek uste dute ezen itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea ezohiko mekanismoa dela; eta soilik justifikatu daitekeela kausa ekonomikoak, antolaketa-teknikak edo produkziokoak direla-eta (betiere horiek larriak badira).

Dena den, inoiz hitzarmena ez aplikatzeko beharra sortzen bada, enpresak eta langileak saiatuko dira konponbide bilatzen, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluak jasotzen duenari jarraituz.

Artikulu horren arabera eta berorren edukia osotu eta garatzearren, honako hauek ezartzen dira:

1.– Enpresak 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango dio. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta, orobat, ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak, egoki bada. Epe beraren barruan, enpresak jakinarazi beharko dio Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari zirkunstantzia hori, eta langileen legezko ordezkaritzari helarazitako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsultak egiteko aldian, parteek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzekotan.

Akordio hori lortzeko, enpresa-batzordeko kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, guztien artean gehiengoa ordezkatzen duten ordezkaritza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.

2.– Kontsultak egiteko epea amaitu eta akordiorik ez badago, 5 eguneko epean, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak konpontzeko xedez, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordiora (PRECO) edo, egoki bada, ORPRICCEra.

3.– Arlo honetako desadostasunak ebazteko baliabide gisa, parteek oro har bazter uzten dute derrigorrezko arbitrajea; beraz, parteen arteko akordioa beharko da desadostasuna Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzordearen esku uzteko edo EAEn sor daitekeen antzeko beste edozein organoren esku.

4. artikulua.– Batzorde paritarioa eta hitzarmen honen interpretazioa.

Hitzarmena sinatzen duten parteek osatutako batzorde paritario bat eratuko da, gehienez 4 kidekoa: 2, langileen ordezkarien aldetik; eta 2, enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi parteetatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez 15 eguneko epean batzartuko da batzordea.

Eskumen hauek izango ditu:

a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

b) Hitzarmen honek barnean hartzen dituen konpromisoak betetzea.

Batzorde paritarioak, ordezkaritzetatik edozeinen gutxienez herenak eskatzen duenean egingo du bilera, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Komunikazioa tarteko dela, bilera egin baino, gutxienez, zazpi egun lehenago egin du batzarra Batzordeak. Jakinarazpenarekin batera, beste idazki bat emango da, jorratu behar den gaia adieraziz. Batzorde paritarioko sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, eta berdin enpresa-ordezkaritzak, gehienez aholkulari biren laguntza eduki ahal izango du; aholkulari horiek hitza izango du, baina botorik ez.

Edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari aldez aurretik jakinarazten badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko dituzte.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan arautzen den bitartekaritza-prozeduraren arabera ebatziko dira (PRECO II, 2000-04-04ko EHAA).

5. artikulua.– Soldata-taulak eta soldaten errebisioa. Azken kitapena eta atzerapenak ordaintzea.

2014ko urtarrilaren 1ean indarrean diren soldata-tailei ondoko gehikuntzak aplikatuko zaizkie, betiere oinarrizko soldataren eta soldata-osagarriaren gainean.

2015eko hazkundea % 0,70.

2016ko hazkundea % 0,85.

2017ko hazkundea % 1.

Gorago zehaztu zifretan zarratzen dira itundutako soldata gehikuntzak, eta ezin dira berrikusi edo aldatu, salbu eta 2017. urteari dagokiona; izan ere, Estatu mailan, 2016ko urte naturalari dagokion urtetik urterako KPIa % 1etik gorakoa bada, kopuru hori aplikatuko zaio 2017. urterako itundutako gehikuntzari.

Hitzarmen honek urtero, urtarrilaren 1etik aurrera, sortuko ditu ondorio ekonomikoak, indarrean dagoen bitartean. 2015eko urtarrilaren 1etik eta hitzarmen hau edo indarraldiko urte bakoitzeko soldata-berrikuspena sinatuko den egunera bitartean lan-kontratua amaituko zaien langileek esku-

bidea izango dute –atzerapen kontzeptupean– soldata eta dieten aldeak jasotzeko, baldin eta hitzarmen honetan ezarritakoaren eta langileak lanean jardun duen bitartean jasotakoaren artean aldeak sortu badira.

Artikulu honetako lehen paragrafoan aurreikusi soldata-gehikuntza aplikatzearen ondoriozko soldata-eguneratzea ordainduko da 2015eko urtarriletik harako atzeraeraginekin, hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabeteko nominetan.

6. artikulua.– Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatiko plusa.

Enpresaren zuzendaritzatik, edo langileen zein haien ordezkariek eskatuta, espedientea irekitzeko erabakia har daiteke, egoera zeharo nekagarri, toxiko edo arriskutsurik ote dagoen argitze aldera. Berehala eskatuko zaio aholkularitza dagokion erakunde teknikoari, halako egoerarik dagoen ala ez argitze aldera.

Aholkularitzaren ondoren, alde interesdunen artean adostasunik ez badago egoera bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat jotzeari buruz, PRECOk gatazkak ebazteko dauzkan prozeduretara joko dute enpresak eta langileek.

Enpresaren instalazioak hobetzea edo beste edozein kausa dela-eta, baldintza zeharo nekagarri, toxiko edo arriskutsuak desagertzen badira, enpresako Zuzendaritzak, dagokion aholkularitza teknikoaren ondoren, langileei edo horien legezko ordezkariei jakinaraziko die egoera berria.

Aipatu egoera desagertzeari dagokionez ez bada lortzen adostasunik parteen artean, PRECOk gatazkak ebazteko dituen prozeduren bitartez ebatziko dira diferentziak.

Egindako lanarengatik, 2016. eta 2017. urteetan zehar, egoera horiek eragiten dizkieten langileei honako zenbateko hauek ordaindu beharko zaizkie:

● 8 euro eguneko edo 1 euro eguneko, aipatu zirkunstantzietako bat bakarrik gertatzen bada.

● 9,3 euro eguneko edo 1,162 euro orduko, aipatu zirkunstantzietako bi bakarrik gertatzen badira.

● 10,7 euro eguneko edo 1,337 euro orduko, hiru zirkunstantziak gertatzen badira.

Egindako lantzat joko da honako hau: aipatu zenbatekoak kobratzeko eskubidea dakarten egoera zeharo nekagarri, toxiko edo arriskutsuetan, langileak ematen dituzten orduak eta egunak; eta egoeran horiek gertatu diren hilabeteei dagokien nominetan ordaindu beharko dira.

7. artikulua.– Funciona laguntza-zerbitzu berezia.

Funciona laguntza-zerbitzu berezia gauzatzen duten langileek honako plusak eta baldintzak izango dituzte:

● Funciona abisuei erantzuteko zerbitzua (elektrikoa, iturgintza, gasa eta berokuntza), astelehenetik igandera: 100 euro asteko, urteko 365 egunetan emango dira zerbitzu horiek, goizeko 08:00etatik gaueko 01:00etara.

● Funciona abisuei erantzuteko zerbitzua: «express galdara», gas-aparailuen konpontzaileek emana, ostiraleko 17:30etatik igandera arte, eta, orobat, jaiegunetan eta jaiegun-bezperetan: 25 euro eguneko.

● Funciona zerbitzuak, lanaldiz kanpo, erantzuna ematen dion abisu bakoitzeko ordaindu beharko da abisuko 32 euro.

● Funciona zerbitzuaren barruan, gas-aparailuak konpontzeko zerbitzuaren kasuan, ostiraletik igandera bitartean aipatu zerbitzua egiten duten teknikariek 60 euro kobratzearen aldeko aukera egin dezakete edo zerbitzua egin osteko ostirala 13:30etik hara libratzearen aldekoa, betiere eskualdeko bulegoaren arduradunari jakinarazi ostean, zeinak baimena emango duen, baldin eta zerbitzuari disfuntziorik eragiten ez bazaio.

Funciona Laguntza Zerbitzuaz beste zerbitzu berezi bat aktibatzea eskatzen badu enpresak, parteek konpromisoa hartzen dute aplikatu beharko diren plusak eta baldintzak negoziatzekoa.

8. artikulua.– Antzinatasuna.

Enpresako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Zehazkiago, bosturtekoak jasoko dituzte, langilea sailkatuta dagoen kategoriari dagokion oinarrizko soldataren % 2,7ko zenbatekoan. Egindako zerbitzugatik, komisioetan, lizentzietan edo lan-istripu zein gaixotasunarengatiko bajetan, langileak soldata edo ordainsaria izan duen hilabete eta egun oro lan egindako gisa zenbatuko da.

Nahitaezko eszedentzia egindako denbora ere zenbatuko da ondorio horietarako, baina ez borondatezko eszedentzian egindako denbora, hartarako kausa edozein delarik ere.

Bosturtekoak betetzen dituen langile orok, halakorik bete eta eta hurrengo hilabetetik aurrera kobratuko du osagarria.

9. artikulua.– Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek aparteko bi haborokin izango dituzte urtero, eta egun hauetan jasoko dituzte:

● Uztailaren 15ean, 30 eguni dagokien zenbatekoa.

● Abenduaren 15ean, 30 eguni dagokien zenbatekoa.

Ordainsariok kobratu behar diren egunean tokatzen diren oinarrizko soldataren eta antzinatasunaren arabera pagatuko dira aparteko hobariak, zeintzuk ordaindu baitira lan egindako denborarekiko proportzioan, eta sortzen diren urteko sei hilabeteko naturalen arabera hainbanatuta haietako bakoitza.

10. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen honek eragiten dien langileek ordaindutako 30 egun naturaleko oporrak baliatu ahal izango dituzte, eta adostasunean finkatuko dituzte enpresarioak eta langileak, betiere hitzarmen honetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Oporrak asteko lehen lanegunean hasiko dira eta, eta ahal dela hartuko dira ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean.

Urteko oporraldi hau beti ordainduko da, oporrak zein egunetan hartu diren kontuan izan gabe, eta hitzarmen hau sinatzen deneko eguna edozein delarik ere. Oporrak txandaka hartzen direnean, txanda horiek txandakatu egingo dira, nahitaez.

Honako formula honen arabera ordainduko dira oporrak:

Oinarrizko soldata, antzinatasuna, osagarri pertsonala eta azken 90 egun naturaleko jarduera plusa x 30/90.

90 egun horietan langilea gaixotasun arengatik bajan egon bada edo ordaindu gabeko baimena hartu badu, baja- edo baimen-egun horiek ordeztu egingo dira altan emandako beste hainbeste egunekin, 90 egunera iritsi arte; alta-egun horiek aintzat harturiko denboraldiaren aurrekoak izango dira, betiere indarreko urtearen barruan.

Adierazitako urtean zenbaketa hori egiteko adina egun ez badaude, altan dauden egunak zenbatuko dira bakarrik. Halakoetan, egokitu egin beharko da goragoko paragrafoan adierazitako formula.

Oporrak ordaintzeari eta hartzeari dagokienez, lan egindakotzat hartuko dira gaixotasunaren nahiz istripuen ondoriozko bajak direla-eta lanera joan gabe egindako egunak.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariek elkarrekin finkatuko dute langileek oporrak noiz hartuko, dela segidan antolatutako txandetan, dela lan-jarduera guztiak etenda. Salbuespen bakarra mantentze- eta konponketa-lanak eta antzeko zereginak izango dira.

Aldi baterako Ezintasuneko egoeran egoteagatik oporrak hartu ezin izan dituzten langileek, Enpresarekin adostuta eta urte naturalean oporrak hartzeko eta kobratzeko eskubidea izango dute, betiere baldintza hauetako bat betetzen badute:

Lan-istripua – ABE ospitaleratzearekin – ABE 30 egunetik gorakoa.

Aldi baterako ezintasun-egoera (ABE) oporrak hasi ostean gertatzen bada, langileak ABEn eman dituen opor-egunak hartu eta kobratu ahal izateko, gutxienez bost egun eman beharko ditu ospitalean.

11. artikulua.– Dietak eta kilometroak.

a) Enpresaren beharrizanak direla-eta, enpresa edo lantokia kokatua dagoeneko herriaz bete baterako joan-etorriak edo bidaiak egin behar dituzten langileek –euren etxebizitzan ez badituzte egiten jatorduak– eskubide izango dute bazkari-dieta bat –9,5 euro/laneguneko– jasotzekoa, hitzarmen honen indarraldian zehar, hau da, 2015eko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra bitartean, soldata edozein delarik ere.

b) Enpresaren beharrizanen ondorioz, langileak onartzen badu bere ibilgailua enpresaren zereginetarako erabiltzea, kilometroak ordaindu beharko zaizkio, hitzarmen honen indarraldian zehar eta kilometroko 0,3364 euroko zenbatekoan.

12. artikulua.– Lan-kontratua eta probaldia.

Indarrean dauden xedapenak betez, langileak probaldian hartuko dira, lan-kontratuak horrela ezartzen badu. Probaldi hori ez da ezein kasutan sei hilabetetik gorakoa izango tituludunen kasuan, ez eta hiru hilabetetik gorakoa ere gainerako langileen kasuan, prestakuntzarik gabeko langileak salbuetsita, azken horiek hilabeteko probaldia izango baitute.

13. artikulua.– Lanaldia.

Hitzarmen honen indarraldiko bi urteetan, lanaldi hau izango da: 1.708 ordu urtean, lanaldi zatituan.

Enpresak urtero-urtero prestatuko du lan-egutegia, langileen ordezkarien txostena jaso eta gero. Gainera, horren ale bat jarri beharko da lantoki bakoitzeko iragarki-oholean edo ageriko leku baten, non ikusteko moduan izango den. Era berean, langiletako bakoitzak mantendu egingo ditu lanbide-kategoriei aitortutako udako ordutegiak, salbu eta kontrakorik adostu.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan jasotako zehaztapenekin bat etorriz, lanaldiaren banaketa irregularrik ez egiteko konpromisoa bereganatzen du enpresak, salbu eta langileen ordezkariekin egindako aldez aurretiko akordiorik izan.

14. artikulua.– Aldi baterako lan-ezintasuna.

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz gaitasun fisikoetan edo intelektualetan murrizketaren sufritzen badute, halako langileek lehentasuna izango dute beren baldintzetarako egokiagoak diren lanpostuak betetzeko, betiere lanpostu berria ondo betetzeko gaitasuna baldin badute.

Lan-istripuaren (in itinere istripua barne dela) ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresak solda garbia % 100eko izan arte osatuko du, kontuan izanik ugazaben mutualitatetik edo Gizarte Segurantzatik jasotako prestazioak direlarik osatu beharrekoak.

Ospitaleratzea izan duen aldi baterako ezintasunaren kasuan, zirkunstantzia bi horiek jazo eta lehen hilabetean, soldata gordinaren zati bat ordainduko da; zehazki, osagarriak kontuan izan gabe, bajaren aurreko hilekoan jasotakoaren % 90ekoa, eta lehen hilabete hura igaro ostean, aplikatu behar den arautegiarekin bat etorriz ordainduko zaio lan-baja.

Gaixotasun arruntaren kasuan, errespetatu egin beharko da indarrean dagoen legeriak ezarritakoa; hala ere, urteko 1. bajako lehenengo bi egunak ordainduko ditu enpresak, betiere oinarrizko soldata eta soldata-osagarriekin bat etorriz.

15. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldez aurretik jakinarazi eta arrazoituz gero, ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango du, arrazoi hauetako batengatik eta epe hauetan:

a) Heriotza:

– Ezkontidearena: 5 egun natural.

– Odol-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta neba-arrebak: 3 egun natural.

– Ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta neba-arrebak: 2 egun natural.

– Bilobak eta aitona-amonak: 2 egun natural.

200etik 300 kilometrora bitarteko lekualdatzeren bat egin beharko balitz horretarako, egun bat gehiago. Lekualdatzea 300 kilometrotik gorakoa balitz, bi egun gehiago.

Langilea bere ohiko bizilekutik edo lantegitik kanpo baldin badago, heriotzagatik egin beharreko bidaia neurtzeko, lanean ari den lekutik hildakoaren egoitzarainoko distantzia kontatuko da.

Izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie ordaindutako lizentzia hori, artikulu honetako azken paragrafoan ezarritako baldintzetan.

b) Gaixotasun edo istripu larriak, edo gutxienez 24 orduko ingresua eskatzen duten ospitaleratzeak, erditze naturalak eta zesareak izan ezik; horiengatik ez baita idatz-zati honetako lizentzia hartzeko eskubiderik izango.

– Ezkontidearena: 3 egun natural.

– Guraso, seme-alaba eta neba-arrebak, odolkideak nahiz politikoak: 2 egun natural.

– 300 km baino gehiagoko lekualdatzea egin behar bada:

– Ezkontidearen kasuan: bi egun gehiago.

– Guraso eta seme-alaben (odolkideak nahiz politikoak) kasuan: egun 1 gehiago.

Izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie ordaindutako lizentzia hori, goragoko paragrafoan ezarritako baldintzetan.

c) Ezkontidea eta odolkidetasunezko seme-alabak eta gurasoak direla-eta ospitale edo klinikatako larrialdietara joatea. Egoera hori lanalditik kanpo gertatzen bada, eta bertako egonaldiak edo asistentzia medikoak lau ordu edo gehiago irauten badu, langileak hurrengo eguneko lanaldiaren hasieran lanaldi-erdia hartzeko eskubidea izango du, bi alderdiek bestelako akordioa lortu ezean. Egoera hori lanaldiaren barnean gertatzen bada, behar adina denbora hartuko du langileak.

d) Aurreko paragrafoan adierazitako senideren bati ebakuntza egitera laguntzeko, beharrizan hori justifikatzen baldin bada, eta senideak ospitalean 24 ordu baino gutxiago egon behar baldin badu, esku-hartze hori egiten den egunean baliatuko da ordaindutako lizentzia. Izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie lizentzia hori, gorago paragrafoan ezarritako baldintzetan.

e) Ezkontzak:

– Langilearena: 16 egun natural.

Oporrak eta ezkontzagatiko lizentzia garai berberean hartzen badira, epealdi biak batuko dira, eta langileak ezkontzeko asmoaren berri eman behar dio enpresari, urteko oporraldiak finkatu aurretik.

– Guraso, seme-alaba edo neba-arreba politikoak edo odolekoak: egun natural bat.

Kasu zehatz horretan, izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie ordaindutako lizentzia hori, goragoko paragrafoetan ezarritako baldintzetan.

f) Jaiotzak.

– Seme-alabak: 2 lanegun; edo 4 lanegun, zesarearik bada.

g) Nortasun agiria. Horretarako behar den denbora emango da, dokumentu publikoak ematen dituzten zentroak ireki eta ixteko ordutegia lanaldiarekin bat datorrenean; bi aldi horiek bat egiten duten aldiaren barruan.

h) Gizarte Segurantzako espezialista baten kontsulta medikora joatea: Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia berdinak badira, eta medikuntza orokorreko medikuak kontsulta hori egitea agintzen badu, behar duen denbora emango zaio langileari. Hartarako, langileak aldez aurretik eman beharko dio enpresaburuari kontsulta horren berri, eta horrez gain, laguntza mediko hori justifikatzeko agiria aurkeztu beharko du.

Gainontzeko kasuetan, urteko 16 ordukoa izango da lizentzia. Hartarako, langileak aldez aurretik eman beharko dio enpresaburuari kontsultaren berri, eta horrez gain, laguntza mediko hori justifikatzeko agiria aurkeztu beharko du. Langileak norberaren mediku-kontsultetara zuzendutako 16 ordu horiek erabil ditzake, halaber, seme-alabak pediatrarengana eramateko, edo lehenengo graduko ahaide politiko edo odolekoei medikuarengana laguntzeko; betiere, beharrizan hori arrazoitua denean. Horretarako arrazoia izan daiteke ahaideak euren kabuz moldatzeko gai ez izatea adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik.

i) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural 1.

j) Ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea barne: Behar-beharrezkoa den denbora. Legezko edo hitzarmenezko arau batean epealdi jakin bat ezarrita dagoenean, arau horrek dioenari lotu beharko zaio, absentziari eta horren diru-ordainari dagokienez. Betebehar horren eraginez, hiru hilabeteko epean lanorduen % 20 baino gehiago galtzen badu langileak, enpresak nahitaezko eszedentziaren egoerara pasa ahal izango du langile hori. Betebeharra bat betetzeagatik edo kargu baten jarduteagatik kalte-ordainik jasotzen badu langileak, enpresan duen soldatatik ordain horren zenbatekoa kenduko zaio.

k) Sindikatu-eginkizunak egiteko edo langileen legezko ordezkaritza gauzatzea, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera.

l) Umea jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, azterketa eta saio horiek lanorduetan egin behar badira: Behar-beharrezkoa den denbora.

m) 9 hilabetetik beherako haur bat edoskitzeko: emakumezko langileak aukeran izango du lanetik kanpo ordubete egon –bi zatitan banatzeko aukerarekin–, edo lanaldia helburu bererako murriztu. Aitak edo amak baliatu ahal izango du baimen hori, biek lan egiten badute. Ordu erdiko lanaldi-murrizketa metatu ahal izango da, parteek adosten duten eran.

Artikulu honetako B idatzi-zatian ezarritako irizpideari eutsiz (egun naturalak), gaixotasun eta/edo ospitaleratzeren baten ondorioz ordaindutako lizentziarako eskubidea sortzen bada, lizentzia-egunak zenbait senideren artean banatu ahal izango dira, gertaerak irauten duen bitartean.

Langileak lanari uzten dion unetik aurrera kontatuko da heriotzagatik, gaixotasunagatik eta seme-alaben jaiotzagatik ordaindutako lizentziaz baliatzeko epea. Lanaldi osoa bete badu, zenbaketa hori hurrengo egunean hasiko da.

Ordaindutako lizentzietarako, oinarrizko soldataren eta soldata-osagarriaren arteko batura hartuko da kontuan.

Artikulu honetako A, B, C, eta D egoeretan, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta neba-arraben ezkontzen kasuan, izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie ordainpeko lizentzia izateko eskubidea. Halakotzat hartuko dira, ezkontzeko aukera izanik ezkondu ez, eta lizentzia hartu aurretik gutxienez sei hilabeteko bizikidetza egoki egiaztatzen duten bikoteak.

16. artikulua.– Laneko arropa.

Langileetako bakoitzari entregatu zaio alkandora eta galtzeen jantzi-joko bi, eta hori osatu ahal izango da departamentu bakoitzean behar den edo erabiltzen den beste era bateko arroparekin. Urte naturaleko sei hilabeteko bakoitzean entregatu beharko da arropa hori.

Laneko arropaz gain, norberaren babeserako ekipoak (NBE) jasoko dituzte langileek, hau da, lanpostu bakoitza ebaluatzean identifikatu diren ekipoak. NBEa hondatzen zein zaharkitzen den edo eragingarritasuna galtzen duen heinean, langileei etengabe entregatu zaizkie NBEak.

17. artikulua.– Eszedentziak.

Langileen Estatutuan eta Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan ezarritakoa beteko da. Gehienez ere hilabeteko epean ebatziko ditu enpresak eszedentzia-eskaerak.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitzeko, dela biologikoa, adoptatua edo harreran –behin betiko edo adopzio-aurreko egoeran–

hartutakoa; haurraren jaiotegunetik hara zenbatuta betiere epealdi hori, edo, egoki bada, epaileak edo administrazioak emandako ebazpenaren egunetik hara.

Gehienez bi urteko eszedentziarako eskubidea ere izango dute langileek, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko ahaide bat zaintzeko, baldin eta ahaidea bere kabuz balia ezin badaiteke, adina, istripua edo gaixotasuna dela kausa, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Artikulu honetan araututako eszedentzia langileei bana-banan dagokien eskubide da. Nolanahi ere, pertsona berarengatik enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hau sortuko balute, enpresaburuak mugatu egin dezake eskubide hori aldi berean baliatzea, enpresako antolaketaren eta funtzionamenduaren arloko arrazoi justifikatuak direla-eta.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen, eszedentzia hori hasteak amaiarazi egingo du lehendik baliatzen zena.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da.

Halaber, lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du langileak. Dena dela, ikastaro horietara joan ahal izateko, enpresaburuaren deia izan beharko du; batez ere, berriro ere lanera itzuli behar duenean.

Lehenengo eta bigarren urteetan zehar, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

18. artikulua.– Aparteko orduak.

1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako Enpleguari buruzko EAEko akordioan, irizpide batzuk ezarri ziren aparteko orduei dagokienez. Irizpide horiek errespetatuz, honako hau erabaki da:

1.– Kendu egin da aparteko orduak egiteko aukera, artikulu honetako 2. paragrafoan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2.– Beherago zehaztu kasuetan, salbuespen gisa luzatu ahal izango da lanaldi arrunta:

● Halabeharra; hau da, ezbeharrak edo ezohiko eta presako kalteak prebenitu edo konpontzeko denean.

● Aurretik behar adina denboraz aurreikusi ezin diren arrazoiak direla-eta, ohiko lanaldia luzatzea ezinbestekoa bada, enpresak ohiko moduan funtzionatu ahal izateko.

Dena dela, egiaztatu egin beharko da ezen gehiegizko lan hori ezin dela burutu langile berriekin, arrazoi hauek direla-medio:

● Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea ez delako bideragarria.

● Ezinezkoa delako behar den denborarako kontratazio berriak egitea.

● Enplegu-zerbitzu publikoei laguntza eskatu arren, ez dutelako dena delako lanposturako behar den prestakuntza daukan inor eskaini.

3.– 2 paragrafoan aurreikusi ezohiko egoerak direla-eta egiten diren aparteko orduak konpentsatu egin beharko dira, kontrako akordiorik ez bada; egindako aparteko lan-ordu bakoitzeko ordu 1 eta 30 minutu, lanegunei dagokienez, eta egindako aparteko lan-ordu bakoitzeko ordu 1 eta 45 minutu, igande edo jaiegunei dagokienez.

Langileak zazpi egun lehenago jakinaraziko dio enpresari konpentsazio-atsedenaldia zein egunetan hartuko duen, eta hala hartuko du, horrek enpresari kalte larririk sortzen ez badio. Kalte larriak sortuz gero, langileak modu berean jakinaraziko du konpentsazio-atsedenaldiaren behin betiko data.

Diruz konpentsatzea kasu hauetan soilik erabaki daiteke: ezinbesteko kasuetan, eta 2.c) paragrafoan aurreikusten diren zirkunstantziak direla-eta atseden bidez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horretan, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera ordainduko dira orduak.

19. artikulua.– Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Erretiro partzialerako Plan bat ezartzea erabaki da; eta horren ondorioz, Gue, S.A. Enpresako langileek eskubidea izango dute erretiro partziala baliatzeko, hain justu ere aldi bereko txanda-kontratu bat eginez, abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak indarra hartu aurretik baliatu zitezkeen baldintza, sarrera-betekizun eta prestazioak zehazteko arauekin, eta bat etorriz 2013ko martxoaren 27ko Erretiro Partzialerako Planerako Hitzarmen Kolektakoarekin, zeina Gue, S.A. enpresari dagokion eta aipatu urteko apirilaren 15ean GSINn erregistratu zen. 27/2011 Lege hori Gizarte Segurantzako sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzkoa da.

20. artikulua.– Enpresa-batzordeko kideentzako eta ordezkari sindikalentzako ordu-kreditua.

Enpresa Batzordeko kide bakoitzak hileko 20 ordu –ordainduak– izango ditu, aurretiaz jakinarazita eta egoki justifikatu ondoren, betetzen duten karguan jarduteko betiere.

Enpresa-batzordeko kide bakoitzak, sindikatuek eskaturiko prestakuntza-ikastaroetara edo biltzarretara joateko, eta urtean behin soilik, orduak gehitu ahal izango dizkiete hilabete horretako orduei, 30 ordura arte gehienez ere, eta, betiere, 15 egun lehenago deialdiaren berri eman eta gero enpresaburuari. Gehitutako ordu horiek hurrengo hilabeteko edo hilabeteetako ordu-kredituarekin konpentsatuko ditu, eta, horretarako, Langileen Estatutuaren ezarritako soberako ordu-kreditu osoa erabiliko du.

Enpresaren barruan sindikatu-atal bakoitzeko ordezkariak gehienez 10 orduko kreditua izango ditu hilean, enpresan bere eginkizun sindikaletan jarduteko (ordu horiek ordainduko zaizkio). Horretarako, baina, ordezkari hori kide den sindikatuaren afiliatu-kopuruak plantillaren % 20 behar du izan.

Beharrezko badu, bere orduei gehitu ahal izango dizkie honako hauek: sindikatu bereko diren enpresa-batzordeko kideen edo langileen ordezkarien orduak, baldin haiek orduok lagatzen badizkiote. Metaketa hori gauzatu ahal izateko beharrezkoa izango da aipatu kideen sindikatuak hartarako borondate berariazkoa adieraztea.

21. artikulua.– Lan-osasuna.

Hitzarmena sinatu duten alderdiek oinarrizko eta lehentasunezko xedetzat dute langileen osasuna babestea, eta hori lortzeko beharrezkotzat dute enpresan prebentzio-ekintza ezarri eta planifikatzea, arriskuak jatorrian erauzi edo murriztea helburu hartuta, eta arrisku horien ebaluaziotik abiatuta; horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira, bai dagoen egoera zuzentzeari dagokionez, bai enpresaren bilakaera teknikoari eta antolamenduari dagokionez, betiere lana langileari egokitzeko eta langilearen osasuna babesteko.

Prebentzio-planak honako hauek barnean hartu beharko ditu: ezbeharrak, lanbide-gaixotasunak eta lanean osasunari eragindako kalteak deuseztatzeko edo murrizteko beharrezkoak diren

neurri teknikoak eta antolamenduzkoak, bai eta laneko arriskuen jatorriari aurre egitea eta transmititzea saihestea ere, horretarako prebentzio-neurri egokienak erabiliz.

Langileen osasun- eta segurtasun-prebentzioari dagozkion gai orotan, Lan-arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta horrekin bat datozen arauetan biltzen diren xedapenak aplikatuko dira.

Enpresaburuak prebentzio-gaiei buruzko prestakuntza teknikoa eta praktikoa, behar bestekoa eta egokia dena, bermatu beharko dio langile bakoitzari, nola kontratatzen duenean –kontratu-mota eta horren iraupena edozein izanik ere–, hala lan-ekipoetan aldaketak egiten direnean. Ahal dela, prestakuntza lanaldiaren barruan egin beharko da.

Langileak bere esku jarritako prebentzio-neurriak erabili beharko ditu, eta enpresak horri buruz emandako jarraibideak bete, betiere azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezarritako prebentzio-printzipioekin bat badatoz.

Babes-ekipoak erabiltzeko moduari dagokionez, langileek enpresako prebentzio-zerbitzuaren aholkularitza izango dute, egoera berezietan erabili behar direnean edo erabilera konplexua denean.

31/1995 Legeari jarraikiz, langileek aukeratuko dituzte prebentzioko ordezkariak langileen ordezkarien artetik (hau da, Enpresa Batzordeko ordezkarien eta langileen ordezkarien artetik); eta haututakoei aplikatuko zaizkie lege horren bermeak.

50 langile edo gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan laneko segurtasun eta osasuneko batzorde bat eratuko da; zeina osatu baitute, batetik, prebentzio-delegatuek eta, bestetik, enpresaburuak edota haren ordezkariek, prebentzio-delegatuen kopuru berean.

Enpresek beharrezkoak diren bitartekoak eta prestakuntza emango dizkiete prebentzio-ordezkariei, euren eginkizunak burutu ahal ditzaten; ondorio horietarako aplikagarria delarik –batik bat orduen kredituari dagokionez- eginkizunak betetzeko eta prebentzio prestakuntzarako, 31/1995 Legeko 37. artikuluan xedatutakoa.

22. artikulua.– Lan-istripuen aseguru kolektiboa.

Enpresak laneko istripuen aseguru bat hitzartuko du langileentzat. Aseguruak, berriz, honako hauek estaliko ditu:

– 30.000 euro, lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

– 30.000 euro, laneko istripuak, lanbidean jarduteari dagokionez, eragindako ezintasun orokor osoaren kasuan.

– 30.000 euro, laneko istripuak eragindako erabateko ezintasun orokorra lan orotarako.

– 30.000 euro, lan-istripuak eragindako baliaezintasun handiaren kasuan.

Estaldura horiek ezin dira metatu eta elkarrekin bateraezinak dira. Lehen aipatutako ezintasun iraunkor osoko, erabateko ezintasun iraunkorreko eta baliaezintasun handiko kasuetan, laneko istripua gertatu zen eguna izango da, ondorio guztietarako, gertaera eragilearen eguna.

23.– artikulua.– Trebakuntza.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek badakite langile guztien prestakuntza ahal den gehiena sustatu eta ahalbidetu behar dela.

Prestakuntza funtsezko elementua da enpresako langile guztiak gizaki eta profesional gisa garatzeko eta, ondorioz, oso garrantzitsua da enpresaren beraren eboluziorako ere. Hori guztia dela-eta, enpresak honako era hauetan sustatuko du langile guztien prestakuntza:

● 15 eguneko aurrerapenaz abisatu behar da prestakuntza noiz hasten den, posible bada.

● Enpresa ahalegindu da prestakuntzak lanaldiaren barruan eman daitezen. Edozelan ere, prestakuntza lanaldiz kanpo ematen bada, langileak berak ebatziko hura jasoko duen ala ez.

● Hitzarmen hau sinatuz gero, prestakuntza aurrez aurre lanaldiz kanpo ematen bada eta akreditazioak –bezeroek ezarritako kontratazio-oinarrietan eskatutakoak– lortzeko ezagutzei buruzkoa bada, jasotako eskola-ordu bakoitzeko ordu erdi libratu ahal izango dute langileek, 2,5 laneguneko muga maximoarekin. Langileak berak aukeratuko du denbora hori noiz baliatuko duen, baina gutxienez 15 eguneko aurrerapenaz jakinarazi beharko zaio departamentuaren arduradunari, zeinak data hura baimendu egingo duen, salbu eta gatazka saihestezin bat agertu, zerbitzuaren garapen normala arriskutan jartzen duena.

Bezeroek ezarritako kontratazio-oinarrietan eskatu akreditazioak eta ezagutzak lortzeko prestakuntza eta probak, enpresak finantzatu beharko ditu, betiere muga hauekin: ezagutzak eskuratu edo berritzeko prestakuntza-kurtso bat, eta erakunde egiaztatzailearen aurrean azterketa egin ahal izateko matrikula bat.

Gorago zehaztu baldintzetan, langileek ezin badituzten lortu bezeroek ezarritako kontratazio-oinarrietan eskatu akreditazioak; bada, egoera horretan diren langileek euren kabuz lortu beharko dituzten akreditaziok, betiere bezeroek markatutako epearen barruan.

24. artikulua.– Langileen sailkapena.

Hitzarmen hau sinatu eta hurrengo sei hilabeteetan zehar, enpresaren ordezkariek eta langileenek ahaleginak egin beharko dituzte langileei dagozkien kategorien sailkapen bat egiteko, egun diren langileen kategorietan oinarriturik, betiere lanbide-karrera ezberdinak diseinatzekotan.

ERANSKINA

GUE, S.A. ENPRESAREN SOLDATA-TAULAK 2015., 2016. eta 2017. URTEETARAKO

2015eko urteko soldata	Hileko soldata gordina	Hileko antzinatasuna	Urteko soldata
Arduraduna	1.439,00 €	38,85 €	20.689,99 €
1. mailako ofizial administraria/taldeko burua)	1.362,23 €	36,78 €	19.586,13 €
1. mailako ofiziala	1.292,87 €	34,91 €	18.588,84 €
2. mailako ofizial administraria eta 5 urteko antzinatasuna duen laguntzailea	1.248,41 €	33,71 €	17.949,61 €
2. mailako ofiziala	1.213,32 €	32,76 €	17.445,18 €
3. mailako ofiziala - Administrari laguntzailea	1.180,81 €	31,88 €	16.977,66 €
Laguntzaile espezialista	1.168,50 €	31,55 €	16.800,73 €
Laguntzailea	934,80 €	25,24 €	13.440,53 €
Peoia	876,37 €	23,66 €	12.600,48 €
Saltzailea	805,60 €	21,75 €	11.582,92 €

2016ko urteko soldatak	Hileko soldata gordina	Hileko antzinatasuna	Urteko soldata
Arduraduna	1.451,23 €	39,18 €	20.865,85 €
1. mailako ofiziala/taldeko burua	1.373,81 €	37,09 €	19.752,62 €
1. mailako ofiziala	1.303,86 €	35,20 €	18.746,85 €
2. mailako ofizial administraria eta 5 urteko antzinatasuna duen laguntzailea	1.259,02 €	33,99 €	18.102,18 €
2. mailako ofiziala	1.223,64 €	33,04 €	17.593,46 €
3. mailako ofiziala - Administrari laguntzailea	1.190,85 €	32,15 €	17.121,97 €
Laguntzaile espezialista	1.178,43 €	31,82 €	16.943,54 €
Laguntzailea	942,74 €	25,45 €	13.554,77 €
Peoia	883,82 €	23,86 €	12.707,58 €
Saltzailea	812,45 €	21,94 €	11.681,37 €

2017ko urteko soldata	Hileko soldata gordina	Hileko antzinatasuna	Urteko soldata
Arduraduna	1.465,75 €	39,58 €	21.074,51 €
1. mailako ofizial administraria/taldeko burua	1.387,55 €	37,46 €	19.950,14 €
1. mailako ofiziala	1.316,90 €	35,56 €	18.934,32 €
2. mailako ofizial administraria eta 5 urteko antzinatasuna duen laguntzailea	1.271,61 €	34,33 €	18.283,21 €
2. mailako ofiziala	1.235,87 €	33,37 €	17.769,39 €
3. mailako ofiziala - Administrari laguntzailea	1.202,75 €	32,47 €	17.293,19 €
Laguntzaile espezialista	1.190,22 €	32,14 €	17.112,97 €
Laguntzailea	952,17 €	25,71 €	13.690,32 €
Peoia	892,66 €	24,10 €	12.834,66 €
Saltzailea	820,57 €	22,16 €	11.798,19 €