BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

3669

EBAZPENA, 2019ko ekainaren 11koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita erregistratu, argitaratu eta gordailutu dadila GUE SA enpresaren 2018-2019 urteetarako hitzarmen kolektiboa (hitzarmenaren kode-zk.: 86002872012010).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2019ko ekainaren 4an, Negoziazio Batzordeko ordezkariek hitzarmen horri dagokion nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zuten hitzarmenen erregistroan (REGCON).

Bigarrena.– Negoziazio Batzordeko ordezkariek 2019ko maiatzaren 30ean sinatu zuten akordio hori.

Hirugarrena.– Hitzarmenaren sinatzaileek izenpetze-aktan izendatu dute erregistratzeko eta argitaratzeko izapideak egin behar dituen pertsona.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren testu bateginaren (urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, 2015-10-24ko BOE) 90.2 eta 3. artikuluetan ezarritako eskumena, halaxe xedatuta baitago Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen eta sortzen dituen azaroaren 26ko 24/2016 Dekretuan; dekretu horren 16. artikuluan xedatutakoaren arabera sortzen da Lan eta Justizia Saila, eta lehen xedapen iragankorrak ezartzen du erregelamendu organikoen indarraldia. Aplikagarriak dira, halaber, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 11.1.i artikulua, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuari dagokionez, eta hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

Bigarrena.– Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 85., 87., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betez izenpetu da akordioa.

Hori dela eta, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Akordioa Euskadiko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko agintzea eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Akordioa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila agintzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko ekainaren 11.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

GUE SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA, 2018-2019 URTEETARAKO

1. artikulua.– Eremu funtzionala.

Hitzarmen honen edukiek, indarrean sartzen direnetik, Gue SA enpresak bere langile guztiekin dituen lan-harremanak arautzen dute eta Bizkaiko, Arabako eta Gipuzkoako lantokiei atxikitako langile guztiei eragingo diete, haien lanbide-kategoria edozein dela ere.

Bakoitzari dagokionez, hitzarmen honetan ezarritakoa baino hobeak diren lan-baldintzak edo edozein kontzeptu errespetatuko dira, urteko zenbaketan eta osorik hartuta.

Hitzarmen honetan xedatu ez den guztian, 2008-2011ko Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan edo hori ordezkatzen duenean xedatzen dena aplikatuko da.

2. artikulua.– Indarraldia, iraupena eta salaketa.

Hitzarmen hau legitimatutako alderdiek sinatzen duten egunean sartuko da indarrean, eta haren indarraldiak 2018ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Hitzarmen hau bi alderdiek salatutzat joko da 2019ko urriaren 1ean, eta berariaz adosten da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatuaren eraginetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaituta ere, bi alderdiek hura ordezteko beste bat izenpetzen duten arte.

3. artikulua.– Hitzarmen honetan itundutako baldintzak ez aplikatzea.

Alderdiek hitzarmen honetan itundutako edukia erabat betetzeko asmoa daukate, baita Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan itundutakoa ere, aplikazio osagarrian. Beraz, alderdien aburuz, itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea salbuespenezko mekanismoa da eta ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpenari lotutako arrazoi larriek soilik justifikatzen dute.

Hala ere, enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), horren berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan zehaztutako kontsultaldia hasi baino 15 egun lehenago, gutxienez.

Kontsultaldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez baldin bada eta lanbide arteko akordioetan gatazkak ebazteko aplikatu beharreko prozeduren bidez desadostasuna konpontzen ez baldin bada (arbitrajea bakarrik alderdi biek hala nahi izanez gero egingo da), alderdi biek (enpresaren ordezkariek eta langileen ordezkari gehienek) ados egon beharko dute ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) menpe uzteko.

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

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek batzorde paritario bat eratuko dute. 6 kide izango ditu gehienez: 3 langileak ordezkatzeko eta 3 enpresa ordezkatzeko. Bi alderdietatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez hamabost eguneko epean bildu beharko du batzordeak.

Honako eskumen hauek edukiko ditu:

a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

b) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Ordezkaritzetako edozeinen 1/3k eskatzen duenean bilduko da batzorde paritarioa, eman zaizkion eskumenak baliatuz. Batzordea bildu aurretik, komunikazioa egin beharko da, bilera baino zazpi egun lehenago gutxienez. Komunikazioarekin batera, idazki bat bidaliko da, zeinean interpretatu beharreko gaia planteatuko den.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkaritzak gehienez 2 aholkulariren laguntza eduki ahal izango du; aholkulariek hitza bai baina botorik ez dute izango. Kide guztiek izendatu ahal izango dute ordezkoa, batzordeari aldez aurretik jakinaraziz gero.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko ditu. Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (GEP II) arautzen diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira (2000-04-04ko EHAA).

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu zeregin hori betetzean sortutako gastuak.

5. artikulua.– Soldatak eta soldata-berrikuspena, kitatzea eta atzerakinen ordainketa.

2017ko urtarrilaren 1ean indarrean zeuden soldata-taulei gehikuntza hauek aplikatuko zaizkie, oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien gainean soilik:

– 2018. urterako gehikuntza: % 1,00 + % 1,10 (EAEko KPIa) = % 2,10.

– 2019. urterako gehikuntza: % 1,00 + % 1,00 (EAEko KPIa) = % 2,00.

Hitzarmen honek bere indarraldiko urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak. Horrela, 2018ko urtarrilaren 1etik hitzarmena edo indarraldi-urte bakoitzeko soldata-berrikuspena argitaratu arte lanik gabe gelditzen diren langileek, atzerakin modura soldaten eta (hala badagokio) dieten aldeak kobratzeko eskubidea izango dute. Alde horiek hitzarmen honetan ezarritakoen eta langileek lanean emandako aldian kobratutakoen artekoak izango dira.

Hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabeteko nominan ordainduko da artikulu honen lehen paragrafoan xedatutako soldata-gehikuntzatik sortutako soldata-eguneraketa. 2018ko urtarrilaren 1etiko atzerakinak atzeraeraginez ordainduko dira, hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabetetik 2019ko abendura arte egin beharreko nominetan modu ekitatiboan banatuta.

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

Enpresako zuzendaritzak erabakiko du, langileek edo haien ordezkariek hala eskatuta zein ez, plantea daitekeen egoera bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsurik badagoen egiaztatzeko espediente bat irekitzea. Berehala, behar den aholkularitza eskatuko zaio egoki den erakunde teknikoari, horrelako egoerarik badagoen ala ez argitzeko asmoz.

Aurretiko aholkularitzaren ostean, alderdi interesdunak ez badira ados jartzen egoera bat bereziki toxiko edo arriskutsutzat jotzeari buruz, enpresak eta langileek GEBeko gatazkak ebazteko prozedurei helduko diete.

Enpresaren instalazioak hobetzeagatik edo beste edozein arrazoirengatik egoera bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak desagertzen badira, egoki den aholkularitza teknikoa jaso ostean, enpresako zuzendaritzak egoera berria jakinaraziko die langileei edo haien legezko ordezkariei. Alderdiak egoera horren desagerpenari buruz ados jartzen ez badira, GEBeko gatazkak ebazteko prozeduretan hartuko da diferentzien inguruko erabakia.

Egoera horiek eragiten dieten langileei zenbateko hauek ordaindu beharko zaizkie benetako lanagatik 2018. urtean:

– 8,08 euro/egun edo 1,01 euro/ordu, aipatutako inguruabarretatik bat bakarrik betetzen bada.

– 9,39 euro/egun edo 1,173 euro/ordu, bi inguruabar bat badatoz.

– 10,80 euro/egun edo 1,350 euro/ordu, hiru inguruabarrak bat badatoz.

Aurreko paragrafoan aipatutako zenbatekoak 2019. urtean eguneratuko dira, % 1 gehituz.

Honako hau joko da benetako lantzat: langileak aipatutako zenbatekoak kobratzeko eskubidea ematen duten egoera nekagarri, toxiko edo arriskutsuetan benetan dauden egunak edo orduak. Zenbateko horiek egoerok gertatu diren hilabeteei dagozkien nominetan ordaindu beharko dira.

7. artikulua.– Funciona laguntza-zerbitzu berezia.

Funciona laguntza-zerbitzu berezian arreta ematen duten langileek plus eta baldintza hauek jasoko dituzte:

– Elektrizitate, iturgintza, gas eta berokuntzarako Funciona abisuen laguntza-zerbitzua, astelehenetik igandera: 100 euro/aste. Zerbitzu horiek urteko 365 egunetan emango dira, 08:00etatik goizaldeko 01:00era arte.

– Gas-aparatuen konpontzaileek ematen duten «caldera express» Funciona abisuen laguntza-zerbitzua, ostiraleko 17:30etik igandera arte, baita jaiegunetan eta jaiegunen bezperetan ere: 25 euro eguneko.

– Lanalditik kanpo Funciona zerbitzutik arreta emandako abisu bakoitzeko, 32 euro ordainduko dira.

– Funciona zerbitzuaren barruan gas-aparatuak konpontzeko zerbitzuari dagokionez, laguntza-zerbitzu hori ostiraletik igandera arte ematen duten teknikariek bi aukera izango dituzte: 60 euro kobratu ala zerbitzua eman eta hurrengo ostirala libre izatea, 13:30etik aurrera, zonako bulegoko arduradunari jakinarazi ostean; arduradunak baimendu egingo du, zerbitzuan disfuntziorik sortzen ez badu.

Enpresak Funciona laguntza-zerbitzuaz bestelako zerbitzu berezi bat aktibatu behar badu, alderdiek konpromisoa hartzen dute hala badagokio aplikatu beharko diren plusak eta baldintzak negoziatzeko.

8. artikulua.– Antzinatasuna.

Enpresako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzuan emandako urteengatik, alegia, sailkatuta dauden lanbide-kategoriari dagokion oinarrizko soldataren % 3,00ko bosturtekoen ordainketak. Langileak emandako zerbitzuagatik edo eginkizunetan, lizentzietan edo lan-istripu zein gaixotasun arrunt batengatiko bajetan soldata edo ordainketa bat jaso duen hilabete eta egun guztiak zenbatuko dira lan egindako gisa.

Era berean, nahitaezko eszedentzian emandako denbora zenbagarria izango da ondorio horietarako, baina borondatezko eszedentzia-egoeran emandakoa ez, arrazoia edozein dela ere.

Bosturtekoak betetzen dituzten langile guztiek bosturtekoa bete eta hurrengo hilabetetik aurrera kobratuko dute dagokien osagarria.

9. artikulua.– Aparteko haborokinak.

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

– Uztailaren 15ean, 30 eguneko zenbatekoa.

– Abenduaren 15ean, 30 eguneko zenbatekoa.

Aparteko haborokinak ordaintzeko, oinarrizko soldatari ordainsari horiek jasotzeko datan egokitzen den antzinatasuna gehituko zaio; lan egindako denborarekin proportzioan ordainduko dira, bakoitza sortzen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuz.

10. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ordaindutako oporretarako 30 egun natural izango dituzte; langileak eta enpresaburuak elkarrekin adostuta finkatuko dira, hitzarmen honetan ezarritakoarekin bat etorriz, hala badagokio.

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

Urteko oporraldia beti sortuko da, oporrak zer egunetan hartu diren kontuan izan gabe eta hitzarmena noiz izenpetu den begiratu gabe. Oporrak txandaka hartzen direnean, txanda horiek txandakatu egingo dira, nahitaez.

Honako formula honen arabera ordainduko dira oporrak:

Osorik kontzeptu finko guztietan, eta kontzeptu aldakorretan, azken 90 egun naturaletako osagarri edo jarduera-plus guztien batezbestekoa x 30/90 eginez.

90 egun horietan langilea gaixotasunagatiko bajan egon bada edo ordaindu gabeko baimena hartu badu, bajak edo baimenak iraun duen egun horiek alta-egoeran emandako beste hainbeste egunekin ordeztuko dira, 90 egunera iritsi arte; alta-egun horiek aintzat harturiko aldiaren aurrekoak izango dira, betiere aribideko urtearen barruan.

Adierazitako urtean zenbaketa hori egiteko adina egun ez badaude, dauden alta-egunak zenbatuko dira bakarrik. Halakoetan, aurreko paragrafoan azaldutako formula ondorio horietarako egokitu beharko da.

Oporrak ordaintzeko eta hartzeko, lan egindakotzat hartuko dira gaixotasunen nahiz istripuen ondoriozko bajak direla-eta lanera joan gabeko egunak.

Enpresaburuaren eta langileen legezko ordezkarien artean, langile guztien oporraldiak finkatu ahal izango dira, dela ondoz ondo antolatutako txandetan, dela lan-jarduerak guztiz etenda; salbuespen bakarra kontserbazio-lanak, konponketa-lanak eta antzekoak izango dira.

ABE egoeran egon direlako oporrak ezarritako datan baliatzen hasi ezin izan diren langileek enpresarekin adostuta eta urte naturalaren barruan oporrak hartzeko eta kobratzeko eskubidea izango dute.

Oporraldia hartzeko aldian langileak aldi baterako ezintasunen bat baldin badu eta, horrenbestez, oporrak ezin baditu hartu dagozkion urte naturalaren barruan, ezintasuna amaitzen denean hartzeko aukera izango du. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak ez eta ezintasuna amaitu zenetik igarotako denborak ere.

ABE egoera oporraldia hasita dagoenean sortzen bada, langileak egoera horretan emandako opor-egunak hartzeko eta kobratzeko eskubidea izan dezan, gutxienez 5 egun ospitaleratuta egon behar du halabeharrez.

11. artikulua.– Dietak eta kilometroak.

a) Enpresaren beharragatik enpresa edo lantokia dagoen herritik kanporako bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langileek, horren ondorioz ezin badute etxean bazkaldu, lanegun bakoitzeko 10 euroko bazkari-dieta jasotzeko eskubidea izango dute, haien soldata edozein dela ere, hitzarmen honen indarraldi osoan, behar hori dagoen benetako lanegun bakoitzeko; dagozkien lan-gaztiguen bidez egiaztatuko da. Ondorio horietarako, honako hau joko da bazkaltzeko denboratzat: ordubete, lanpostua uzten denetik bazkaldu ostean bertan benetan egon arte.

Hala ere, behin-behinean, enpresan ondoz ondoko hitzarmen kolektiboen artikulu honen arabera azken urteetan ordaindu diren muntei dieta-izaera ukatzeko administrazioak bideratu duen gizarte-segurantzaren espedientea ebatzi bitartean, enpresak, dieta horren ordez, joan-etorrien-gatiko plus bat ordainduko die aurreko paragrafoan aipatutako inguruabarrean dauden langileei; hain zuzen, lanegun bakoitzeko 7,32 euro izango dira, eta zenbateko horri dagozkien gizarte-segurantzarako kotizazioak eta PFEZaren atxikipenak aplikatuko zaizkio.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, enpresak aurkezten dituen errekurtsoak judizialki behin betiko baiesten badira eta, beraz, dieten ordainketa sistema zuzena zela aitortzen bada azkenean, dietak artikulu honen lehen paragrafoak zehazten duen moduan ordainduko dira berehala eta bigarren paragrafoan xedatutako plusa ordaintzeari utziko zaio.

b) Enpresaren beharrengatik langileak bere ibilgailua enpresaren xedeetarako erabiltzea onartzen duenean, kilometroak ordainduko zaizkio, hitzarmen honen indarraldi guztian, zehatz-mehatz 0,3364 euro/kilometro.

12. artikulua.– Lan-kontratua eta probaldia.

Indarrean dauden xedapenei jarraikiz, langileak probaldian hartuko dira, lan-kontratuak horrela ezartzen badu. Probaldi hori ezingo da inola ere izan sei hilabetetik gorakoa tituludunentzat, ez eta hiru hilabetetik gorakoa ere gainerako langileentzat, prestakuntzarik gabeko langileentzat izan ezik, horiek hilabeteko probaldia izango baitute.

13. artikulua.– Lanaldia.

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

Urtero, enpresak lan-egutegia prestatuko du, langileen ordezkarien txostena jaso eta gero. Egutegi horren ale bat jarriko du lantoki bakoitzeko iragarki-taulan edo leku ikusgai batean. Era berean, langile bakoitzari dagokionez, lanbide-kategoria bakoitzari aitortutako udako ordutegiak mantenduko dira, kontrakoa itundu ezean.

Enpresak konpromisoa hartzen du lanaldiaren banaketa irregularrik ez egiteko, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan aipatzen diren baldintzetan, langileen ordezkariekin aurretiko akordiorik egin ez bada.

14. artikulua.– Lanerako ezintasuna.

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasun bat dela-eta ahalmen fisikoak edo intelektualak murrizten zaizkien langile guztiek lehentasuna izango dute beren egoerarako egokiagoak diren lanpostuak

betetzeko, baldin eta lanpostu berrian aritzeko haien hondar-gaitasunarekin bat datozen lanpostuak badaude enpresan.

Lan-istripu baten ondoriozko aldi-baterako ezintasuna (in itinere istripu baten ondoriozkoa barne) gertatzen bada, enpresak soldata garbiaren % 100era heldu arte osatuko ditu gizarte-segurantzatik edo ugazaben mutualitatetik jasotako prestazioak.

Aldi-baterako ezintasuna edukitzeaz gain langilea ospitaleratzen bada, bi inguruabarrak bat datozen lehen hilabetean, langileari bajaren aurreko hilabeteko soldata gordinaren % 90 ordainduko zaio, osagarriak izan ezik. Hilabete hori igarotakoan, laneko baja ordainduko litzaioke, indarreko araudi aplikagarriaren arabera.

Gaixotasun arrunta edukiz gero, une bakoitzean indarreko legeriak horretarako ezartzen duena beteko da. Hala ere, horrelakoetan, enpresak urteko 1. eta 2. bajako lehen bi egunak ordainduko ditu, oinarrizko soldatari soldata-osagarriak gehituta.

15. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldez aurretik ohartarazita eta justifikatuta, ordaindutako lizentzia hauek baliatzeko eskubidea izango du, jarraian aipatzen diren arrazoietako batzuengatik eta zehazten den denborarako:

a) Heriotza

– Ezkontidearena: 5 egun natural.

– Odol-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba edo anai-arrebena: 3 egun natural.

– Ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.

– Biloba eta aitona-amonena: 2 egun natural.

Arrazoi hori dela-eta 200 kilometrotik 300 kilometrora bitarteko bidaia egin behar bada, beste egun bat. Bidaia 300 kilometrotik gorakoa baldin bada, beste bi egun.

Langilea ohiko egoitzatik edo lantokitik beste leku batera bidali badute, langilea lan egiten ari den leku horretatik hildakoaren etxerainoko joan-etorria hartuko da kontuan.

Ordaindutako lizentzia hori izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie, artikulu honen azken paragrafoan ezarritako baldintzetan.

b) Gutxienez 24 orduko ospitaleratzea dakarren gaixotasun edo istripu larri batengatik edo ospitaleratzeagatik, erditze naturalen eta zesareen kasuan izan ezik (horiek ez baitute apartatu honetako lizentzia hartzeko aukerarik emango).

– Ezkontidearena: 3 egun natural.

– Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.

– Arrazoi hori dela-eta 300 kilometrotik gorako bidaia egin behar baldin bada:

– Ezkontidearen kasuan: beste 2 egun.

– Odol- eta ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen eta seme-alaben kasuan: beste egun 1.

Ordaindutako lizentzia hori izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie, aurreko paragrafoan ezarritako baldintzetan.

c) Ezkontidea eta odol-ahaidetasunezko seme-alabak eta gurasoak ospitale edo kliniketako larrialdietako zerbitzura laguntzeko. Lanaldi-erdi bat hartzeko eskubidea izango du langileak hurrengo egunaren hasieran, baldin eta inguruabar hori benetako lanalditik kanpo gertatzen bada eta egonaldiak eta mediku-laguntzak 4 ordu edo gehiago irauten badu, alderdiek besterik adosten ez badute. Inguruabar hori lanaldian gertatzen bada, lizentzia behar den denborarako izango da.

d) Aurreko paragrafoan adierazitako ahaideren bati ebakuntza kirurgikoa egitera laguntzeko, behar bezala justifikatzen bada, ahaideak ospitalean 24 ordu baino gutxiago egon behar duenean, ebakuntza egiten zaion egun osorako izango da ordaindutako lizentzia. Lizentzia hori izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie, aurreko puntuan ezarritako baldintzetan.

e) Ezkontzagatik:

– Langilearena: 16 egun natural.

Oporrak eta ezkontzagatiko lizentzia aldi berean gertatzen badira, bi denbora-tarteak batuko dira. Langileak aurrez jakinarazi beharko dio enpresari ezkontzeko asmoa daukala, urteko oporraldiak finkatu baino lehen.

– Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: egun natural bat.

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

f) Jaiotzagatik:

– Seme-alabena: 2 lanegun edo, zesarea eginez gero, 4 lanegun.

g) Nortasun-agiria. Behar adina denbora emango da, agiri publikoak jaulkitzen dituzten zentroak ireki eta ixteko orduak eta lan-ordutegia bat datozenean; betiere, ordutegiek bat egiten duten aldi horretan.

h) Gizarte Segurantzako espezialista baten kontsulta medikora joateko: behar adina denbora, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat badatoz eta medikuntza orokorreko fakultatiboak agintzen badu kontsulta hori egitea. Horretarako, langileak mediku-laguntza horren berri eman beharko dio enpresaburuari aldez aurretik, eta horri dagokion kontsulta-orri frogagarria aurkeztu.

Gainerako kasuetan, lizentzia urtean 16 ordu izango dira gehienez; horretarako, langileak aldez aurretik jakinarazi beharko dio enpresaburuari mediku-laguntza hori jasoko duela eta horri dagokion kontsulta-orri frogagarria aurkeztu beharko du. Langileak norberaren mediku-kontsultetarako urteko 16 ordu horiek orobat erabili ahal izango ditu, behar bezala arrazoituta, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideei medikuarengana laguntzeko, adina, istripu bat edo gaixotasun bat dela-eta beren kabuz moldatu ezin badira, baita seme-alabak pediatrarengana eramateko ere.

i) Ohiko egoitzaz aldatzeagatik: egun natural 1.

j) Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea barne: ezinbestekoa den denbora. Lege- edo hitzarmen-arau batean aldi zehatz bat aipatzen denean, hark dioena beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez. Betebehar horrek hiru hileko aldian lan-orduen % 20 baino gehiago galtzea eragiten badu, enpresak aukeran izango du langilea nahitaezko eszedentzia-egoeran jartzea. Langileak betebeharra betetzeagatik edo bere karguan jarduteagatik kalte-ordaina jasotzen badu, ordain horren zenbatekoa kenduko zaio enpresan jasotzeko eskubidea duen soldatari.

k) Sindikatu-eginkizunak edo langileen lege-ordezkaritzakoak betetzeko, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera.

l) Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikei buruzko ikastaroak egiteko, lanaldian egin behar badira: ezinbestekoa den denbora.

m) 9 hilabetetik beherako seme-alabak eradoskitzeko: langileak erabaki ahalko du lanean ordubeteko absentzia hartzea –bi zatitan banatzeko aukera izanik– ala lanaldia helburu bererako murriztea. Aitak edo amak baliatu ahalko du baimena, era berean, biek lan egiten badute. Lanaldi-murrizketako eguneko ordu erdia metatu ahalko da alderdiek adosten duten moduan.

Artikulu honetako B apartatuan ezarritako irizpideari (egun naturalak) jarraituz, gaixotasunagatiko edota ospitaleratzeagatiko ordaindutako lizentzia sortzen duten kasuetan, lizentzia-egunak zenbait ahaideren artean banatu ahal izango dira, gertaera eragileak irauten duen bitartean.

Heriotzagatik, gaixotasunagatik edo seme-alabak jaiotzeagatik ematen diren lizentzia ordainduen denbora langileak lana uzten duen unean bertan hasiko da zenbatzen. Lanaldi osoa bete badu, hurrengo egunetik aurrera hasiko da zenbaketa.

Ordaindutako lizentzien munta oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien batura izango da.

Artikulu honetako A, B, C eta D kasuetan, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebak ezkonduz gero, izatezko bikoteei eta bizikidetza-unitateei ere aitortuko zaie ordaindutako lizentzia. Horrelakotzat hartuko dira ezkontzeko aukera izanik ezkondu ez, eta lizentzia hartu aurretik gutxienez 6 hilabeteko bizikidetza modu egokian frogatzen dutenak.

16. artikulua.– Laneko arropa.

Urtero, langile bakoitzari alkandora eta praka biltzen dituzten bi jantzi-joko emango zaizkio; sail bakoitzean erabiltzen den edo beharrezkoa den beste edozein laneko arropa-motarekin osatu ahalko dira. Urte naturaleko seihileko bakoitzean emango da laneko arropa hori.

Laneko arropaz gain, langileek lanpostu bakoitzeko arriskuen ebaluazioan identifikatu diren banakako babes-ekipamenduak (BBEak) jasoko dituzte. BBEak etengabe emango zaizkie langileei, erabilezin edo zaharkituta geratu ahala edo eraginkortasuna galdu ahala.

17. artikulua.– Eszedentziak.

Langileen Estatutuan eta Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoan ezarritakoa beteko da. Eszedentzia-eskaerak enpresak ebatziko ditu, gehienez hilabeteko epean berariazko eskaera egiten den unetik zenbatuta.

Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko –bai biologikoa bai adoptatua izan, baita behin betiko harrerako edo adopzio aurreko harrerako kasuetan ere–, umearen jaiotza-datatik edo, hala badagokio, ebazpen judizial edo administratiboaren egunetik zenbatzen hasita.

Gehienez 2 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, ahaideren bat zaindu behar duten langileek, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea adinagatik, istripu batengatik edo gaixotasun batengatik bere kabuz moldatu ezin bada eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Artikulu honetan araututako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da. Halere, enpresa bereko langile bik edo gehiagok eskubide hori subjektu eragile beraren ondorioz sortzen badute,

enpresaburuak aldi berean erabiltzea mugatu ahalko du, enpresaren antolaketari eta funtzionamenduari lotutako arrazoiak direla medio.

Beste subjektu eragileak beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen duenean, eszedentzia hori hasi bezain laster, hartzen ari zena amaitu egingo da, hala badagokio.

Langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia, artikulu honetan ezarritakoaren arabera, antzinatasunerako konputagarria izango da.

Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea edukiko du; enpresaburuak deitu beharko dio horietan parte hartzeko, bereziki lanera itzuli behar duenean.

Lehenengo eta bigarren urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

18. artikulua.– Aparteko orduak.

1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako enpleguari buruzko EAEko akordioan, irizpide batzuk ezarri ziren aparteko orduen gainean. Irizpide horiei jarraituz, honako hau ezartzen da:

1.– Aparteko ordurik ezingo da egin, artikulu honetako 2. puntuan araututako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2.– Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu ahalko da, baldin eta kasu hauetakoren bat gertatzen baldin bada:

– Ezinbesteko kasuak, hau da, ezbeharrak eta ezohiko eta premiazko beste kalte batzuei aurrea hartu edo konponbidea eman behar zaienean.

– Aurretik nahiko denboraz aurreikusi ezin diren arrazoiengatik lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean enpresak ohiko moduan funtzionatzeko.

Nolanahi ere, egiaztatu egin beharko da ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatu ezin dela, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

– Lan-denbora laburra denez kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

– Behar den aldirako kontratazio berriak egitea materialki ezinezkoa delako.

– Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetza eskatu arren, zerbitzu horiek ez diotelako enpresari eman dagokion lanposturako gaikuntza egokia duen langilerik.

3.– 2. puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean egiten diren aparteko orduak konpentsatzeko, kontrakoa adostu ezean, atseden-denbora emango da, hain zuzen ere, ordu 1 eta 30 minutu lanegunetan egindako aparteko ordu bakoitzeko, eta ordu 1 eta 45 minutu igandeetan edo jaiegunetan egindako aparteko ordu bakoitzeko.

Langileak zazpi egun lehenago ohartaraziko dio enpresari konpentsatzeko atseden-denbora zer egunetan hartuko duen, eta hartu egingo du, enpresarentzako kalte larririk sortzen ez bada. Kasu horretan, langileak modu berean jakinaraziko du konpentsatzeko atsedena hartzeko behin betiko aldia.

Konpentsazio ekonomikoa kasu hauetan soilik adostu ahalko da: ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako inguruabarrak gertatzeagatik atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horretan, orduak hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera ordainduko dira.

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

Erretiro partzialerako plan bat ezartzea erabaki da. Beraz, GUE SAko langileek erretiro partziala hartzeko eskubidea edukiko dute, indarreko legeriaren araberako txanda-kontratu bat eginez.

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

Enpresa-batzordeko kide bakoitzak, ohartarazi eta justifikatu ondoren, ordaindutako 24 ordu izango ditu hilean, bere karguan jarduteko.

Enpresa-batzordeko kide bakoitzak, zentral sindikalek eskaturiko prestakuntza-ikastaroetara edo biltzarretara joateko, eta urtean behin soilik, orduak gehitu ahal izango dizkie hilabete horretako orduei, 30 ordura heldu arte gehienez ere, 15 egun lehenago jakinarazten badio deialdia enpresaburuari. Gehitutako ordu horiek hurrengo hilabeteko edo hilabeteetako ordu-kredituarekin konpentsatuko ditu, horretarako Langileen Estatutuari dagokionez sobera dagoen ordu-kreditu osoa erabiliz.

Sindikatu-atal bakoitzeko ordezkariak, bere sindikatu-eginkizunetan jarduteko, gehienez ordaindutako 10 ordu hartu ahal izango ditu hilean, sindikatuan afiliatuta dauden langileak gutxienez plantillaren % 20 badira. Era berean, sindikatu berekoak diren enpresa-batzordeko kideek edo langileen ordezkariek laga nahi dizkioten orduak metatu ahalko ditu hilero, hori egin behar badu. Aipatutako kide horien zentral sindikalak berariaz onartzen badu bakarrik metatu ahal izango dira ordu horiek.

21. artikulua.– Lan-osasuna.

Langileen osasuna babestea da alderdi sinatzaileen oinarrizko eta lehentasunezko helburua, eta, haien ustez, hori lortzeko beharrezkoa da lantokietan prebentzio-ekintza ezartzea eta planifikatzea, arriskuen ebaluaziotik abiatuz, arrisku horiek jatorrian deuseztatzea edo murriztea helburu duen prebentzio-ekintza, alegia; horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira, bai dagoen egoera zuzentzeari bai enpresaren bilakaera teknikoari eta antolamendukoari dagokienez, lana pertsonari egokitzeko eta haren osasuna babesteko.

Prebentzio-plangintzak honako hauek hartuko ditu barne: ezbeharrak, laneko gaixotasunak eta lanean osasunari eragindako kalteak deuseztatzeko edo murrizteko beharrezkoak diren neurri teknikoak eta antolamendukoak, baita lan-arriskuei jatorrian aurre egitea eta haien transmisioa saihestea ere, horretarako prebentzio-neurri egokienak erabiliz.

Langileen osasunari eta segurtasunari eragiten dien gai orori dagokionez, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta horrekin bat datozen arauetan biltzen diren xedapenak aplikatuko dira.

Langile bakoitzari prebentzioari buruzko prestakuntza tekniko eta praktiko egokia eta nahikoa bermatuko dio enpresaburuak, bai kontratatzen duenean (edozein izanik ere kontratazio horren modalitatea edo iraupena), bai lantaldeetan aldaketak egiten direnean. Ahal dela, lanaldiaren barruan emango da prestakuntza.

Langileak haren esku jartzen diren prebentzio-neurriak erabiltzen lagundu beharko du, eta enpresak horri buruz emandako jarraibideak bete, baldin eta azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezarritako prebentzio-printzipioekin bat badatoz.

Langileek enpresako prebentzio-zerbitzuaren aholkularitza jasoko dute babes-ekipamenduak erabiltzeko moduari buruz, erabili behar diren berariazko inguruabarrek edo erabileraren konplexutasunak eskatzen dutenean.

Langileek, 31/1995 Legearen arabera, langileen ordezkarien artean (enpresa-batzordea, langileen delegatuak), prebentzioko ordezkariak hautatuko dituzte, eta horiei lege horren bermeak aplikatuko zaizkie.

50 langile edo gehiago dauden enpresa edo lantokietan, laneko segurtasun eta osasunerako batzorde bat eratuko da; prebentzioko ordezkariek, batetik, eta enpresaburuak edo haren ordezkariek, bestetik, osatuko dute, eta alde bakoitzean kide-kopuru berbera egongo da. Batzorde hori gutxienez 3 hilean behin bilduko da, eta bileretara bertaratzea ezingo da sindikatu-krediturako zenbatu.

Enpresak beren eginkizunak betetzeko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza emango dizkie prebentzioko ordezkariei. Ondorio horietarako, eta bereziki ordu-kredituari dagokionez, 31/1995 Legearen 37. artikuluak xedatutakoa aplikatuko da haien eginkizunak betetzeko eta prebentziozko prestakuntzarako.

22. artikulua.– Lan-istripuen aseguru kolektiboa.

Enpresak lan-istripuen asegurua hitzartuko du bere langileentzat. Estaldura hauek izango ditu:

– 30.000 euro, lan-istripu edo laneko gaixotasun batek eragindako heriotzarako.

– 30.000 euro, lan-istripu edo laneko gaixotasun batek eragindako ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osorako.

– 30.000 euro, lan-istripu edo laneko gaixotasun batek eragindako mota guztietako lanetarako ezintasun iraunkor absoluturako.

– 30.000 euro, lan-istripu edo laneko gaixotasun batek eragindako baliaezintasun handirako.

Estaldura horiek ezin dira metatu eta elkarrekiko bateraezinak dira. Lehen aipatutako ezintasun iraunkor osoko, ezintasun iraunkor absolutuko eta baliaezintasun handiko kasuetan, lan-istripua gertatzen den eguna izango da, ondorio guztietarako, gertaera eragilearen data.

23. artikulua.– Prestakuntza.

Enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkaritza jakitun dira langile guztien prestakuntza ahalik eta gehien sustatu eta erraztu behar dela.

Prestakuntza funtsezko elementua da enpresako langile guztien garapen profesionalerako eta giza garapenerako eta, ondorioz, enpresaren eboluziorako ere bada oinarrizkoa. Horregatik guztiagatik, enpresak langile guztien prestakuntza sustatuko du, arau hauei jarraikiz:

– Prestakuntza oro 15 egun lehenago ohartaraziko da, ahal bada.

– Enpresak ahalegina egingo du prestakuntza guztia lanaldian eman dadila. Nolanahi ere, langileak erabaki ahalko du lanalditik kanpo ematen den prestakuntza jaso nahi duen ala ez.

– Hitzarmen hau sinatzen denetik, prestakuntza aurrez aurre lanalditik kanpo ematen bada eta bezeroek ezarritako kontratazio-oinarrietan eskatutako ziurtapenak lortzeko ezagutzak badira, langileek ordu erdi libre hartu ahalko dute benetan jasotako eskola-ordu bakoitzeko; gehieneko muga 2,5 lanegun izango dira. Denbora hori hartzeko data langileak aukeratuko du eta gutxienez 15 egun lehenago jakinaraziko dio saileko arduradunari; horrek data horri eutsiko dio, zerbitzuaren ohiko garapena arriskuan jartzen duen gatazka saihestezin bat egon ezean.

Bezeroek ezarritako kontratazio-oinarrietan eskatutako ezagutzak eta ziurtapenak lortzeko prestakuntza eta probak enpresak finantzatuko ditu, eta honako hau izango da gehieneko muga: ezagutzak eskuratzen edo gogora ekartzen laguntzen duen prestakuntza-ikastaro bat eta dagokion ziurtapen-erakundean azterketa egin ahal izateko matrikula bat.

Bezeroek ezarritako kontratazio-oinarriek eskatutako ziurtapenak arestian azaldutako baldintzetan lortu ezin dituzten langileek beren baliabideekin lortu beharko dituzte ziurtapenok, betiere gure bezeroek emandako epearen barruan.

24. artikulua.– Langileen kategorien sailkapena.

Enpresaren eta langileen ordezkariek, hitzarmen hau sinatu eta hurrengo sei hilabeteetan, langileen kategoriaren sailkapen bat zehaztuko dute, gaur egun dauden langileen kategorietan oinarrituta, lanbide-karrera guztiak diseinatzeko asmoz.

ERANSKINA

GUE SA-REN SOLDATA-TAULAK 2018. ETA 2019. URTEETARAKO

2018. urterako soldatak	Soldata gordina hilean	Urteko soldata	Antzinatasuna hilean
Arduraduna	1.505,41 €	21.075,79 €	45,16 €
1. mailako ofizial administraria eta taldeko burua	1.425,10 €	19.951,42 €	42,75 €
1. mailako ofiziala	1.352,54 €	18.935,55 €	40,58 €
2. mailako ofizial administraria eta 5 urteko antzinatasuna duen laguntzailea	1.306,02 €	18.284,31 €	39,18 €
2. mailako ofiziala	1.269,33 €	17.770,59 €	38,08 €
3. mailako ofiziala edo adm. laguntzailea	1.235,31 €	17.294,31 €	37,06 €
Laguntzaile espezialista	1.222,43 €	17.114,06 €	36,67 €
Laguntzailea	977,94 €	13.691,22 €	29,34 €
Peoia	916,82 €	12.835,44 €	27,50 €
Komertziala	842,78 €	11.798,98 €	25,28 €

2019. URTERAKO SOLDATAK	Soldata gordina Hilean	Urteko soldata	Antzinatasuna Hilean
Arduraduna	1.535,52 €	21.497,30 €	46,07 €
1. mailako ofizial administraria eta taldeko burua	1.453,60 €	20.350,45 €	43,61 €
1. mailako ofiziala	1.379,59 €	19.314,26 €	41,39 €
2. mailako ofizial administraria eta 5 urteko antzinatasuna duen laguntzailea	1.332,14 €	18.650,00 €	39,96 €
2. mailako ofiziala	1.294,71 €	18.126,00 €	38,84 €
3. mailako ofiziala edo adm. laguntzailea	1.260,01 €	17.640,20 €	37,80 €
Laguntzaile espezialista	1.246,88 €	17.456,34 €	37,41 €
Laguntzailea	997,50 €	13.965,05 €	29,93 €
Peoia	935,15 €	13.092,15 €	28,05 €
Komertziala	900,00 €	12.600,00 €	27,00 €