

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop S enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop. S. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100020012015.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)– dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa, Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop. S. ren hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko uztailaren 12a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop S Hitzarmen kolektiboa (2022-2023-2024-2025)

I. kapitulua Baldintza orokorrak

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen kolektibo honek enpresak dituen lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean, baita etorkizunean izan ditzakeenak ere.

2. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen kolektibo honek Aberek kontratatutako langile guztiei eragiten die, bai finkoei bai aldi batekoiei. Hitzarmenetik kanpo geldituko dira zuzendaritza- edo koordinazio-lanpostuak betetzen dituzten pertsonak.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1ean sartu zen indarrean, eta 2025eko abenduaren 31n amaituko da, lan-agintaritzak erregistratzen duen eguna edozein izanik ere.

Hitzarmena denuntziatuz joko da 2025eko urriaren 1ean; negoziazio batzordea ondorengo 15 egunetan eratuko da eta negoziazioen egutegia finkatuko da.

Negoziazio batzordea eratu eta hurrengo zazpi lanegunetan hasiko dira negoziazioak, eta bi aldeek aurkeztu beharko dituzte beren proposamenak edo idatzizko proiektuak bilera horretan.

Berariaz hitzartzen da, LEren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmen honek indarrean jarraituko duela denuntziatu eta adostutako iraupena amaitu ondoren, harik eta bi aldeek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratuko da.

4. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzartutako baldintzak osotasun zatiezina dira, eta, beraz, ez da zilegi izango artikuluko batzuk bai eta beste batzuk aplikatu nahi ez izatea. Horrenbestez, osotasunean aplikatu eta bete beharko da ondorio guztietarako.

Enpresak ezin izango dio inolaz ere hitzarmen hau aplikatzeari utzi, LEren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bidez. Hala badagokio, hitzarmena bere iraungipena baino lehen berriz negoziatzen saiatu beharko du, beste bat lortzeko edo hitzarmen hau berrikusteko, LEren 86.1 artikulua zehazten duen moduan.

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek berariaz adostu dute, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzeari eta bitartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko. Arbitraje-prozedura aplikatzeko edo ORPRICEren esku jartzeko ezinbesteko baldintza da bi aldeak horrekin ados egotea.

5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek edo beste mota batekoek Aberek Teknikoak Koop. S.

6. artikulua. Aurreabisuak

Abere Zerbitzu Teknikoak Koop S enpresan lan egiteari borondatez utzi nahi dioten langileek nahitaez etorri behar dute enpresara horren berri ematera, eta honako aurreabisu-epe hauek bete behar dituzte:

- Landa-langileak:
 - Teknikari albatari klinikoa: 30 egun.
 - Kontroladorea: 15 egun.

- Bulegoko langileak:

- Teknikaria: 30 egun.

- Administraria: 15 egun.

Aldez aurretik jakinarazteko behar hori ez betetzeak eskubidea emango dio Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop Sri aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen likidaziotik.

7. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi gabeko eta bertako edukiari kontra egiten ez dion guztian, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuak xedatutakoari lotu beharko zaio.

8. artikulua. Berme pertsonalak

Orokorrean hitzarmen honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, eta "ad personam" gordeko dira, beren osotasunean eta urteko zenbaketa kontuan hartuta.

II. kapitulua Lan-baldintzak

9. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan zehaztutako baldintza ekonomikoak urtean 1.688 lanorduko lanaldiari eta lanaldi osoa egiten duten langileei aplikatuko zaizkie, hitzarmen honek indarrean irauten duen bitartean.

Lanaldian zehar, langileek 15 minutuko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, ordainduta. Denbora hori ordutegia kontrolatzeko sisteman erregistratuko du langileak, atsedena erabiltzen denean. Lanaldi partziala duten langileen kasuan, daukaten lanaldiari proportzioan dagokion atsedena egokituko zaie.

Urtero, enpresak laneko egutegia egingo du eta ikusteko moduko leku batean jarriko du, urte bakoitzeko urtarrilaren 1a baino lehen. Egutegia egitean, kontuan hartuko da langileak ados egotea.

10. artikulua. Oporrak

Enpresa-hitzarmen honen eraginpeko langileek 175 opor-ordu izango dituzte zerbitzu-urte bakoitzeko, egiazko soldataren arabera ordainduak, edo, zerbitzuan denbora gutxiago eman bada, zerbitzuan emandako denboraren proportzioan ordainduko dira oporrak, 7 orduko gehiegizko lanaldira biribilduta. Nolanahi ere, opor-egunak egutegiko ordu teorikoen arabera zenbatuko dira (udako lanaldia edo neguko lanaldia).

Oporrak ahal dela udako hilabeteetan hartuko dira, zerbitzuaren beharrek halakorik ahalbidetzen ez dutenean izan ezik. Edonola ere, urtarrilaren 15a baino lehen hartu beharko dira. Oporrak hartu eta zatitzeko, aldez aurretik enpresarekin ados jarri beharko da.

11. artikulua. Jaiegunak eta lanorduetatik kanpo lan egindako orduak

Lan egindako larunbat, igande edo jaiegun bakoitza lanegun libre batez konpentsatuko da. Konpentsazio horrek ez du eraginik izango lan egindako guardiako asteen, 16. artikuluan berariaz zehazten baita aste horren erregulazioa. Aldez aurretik eskatuta, enpresarekin adostuta hartuko dira oporrak, eta ezinbesteko baldintza izango da eskatutako egunetan zerbitzua beteta egotea.

III. kapitulua
Araubide ekonomikoa

12. artikulua. Ordainketa-kontzeptuak

Hauek izango dira ordainketa-kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata.
- Osagarri finkoak:
 - “Ad personam”
 - “Antzinasun finkatua”
 - Arloko arduradunaren plusa.
 - Zaintza (plus berezia).
- Aparteko haborokinak.

13. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmenak irauten duen denbora guztian, oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan (I. eranskina) kategoriak barne hartzen dituen talde profesional bakoitzarentzat ezarritakoa da. Eranskin berean soldata-igoerak jasotzen dira.

Soldata-igoera kalkulatzeko abiapuntu moduan hartzen diren oinarrizko soldatak 2021eko abenduaren 31n indarrean daudenak izango dira.

14. artikulua. Antzinasuna

Lortutako ordainsariek ez dute sustapen ekonomikorik aurrekusi antzinasunaren zioz, Abere sortu zenetik. Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, “Abeltzain Soc. Coop. de Servicios Veterinarios” eta “Sergal Soc. Coop.” enpresetatik datozen langileei, hots, Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S. enpresak subrogatu dituenen, aurretik antzinasunaren zioz jasotzen zituzten zenbatekoak mantendu eta finkatu zaizkie, soldaten ordainagiri ofizialetan honela jasota: “antzinasun-osagarri finkatua”

Hitzarmen honen arabera, lan-plantillan altan dauden eta “antzinasun-osagarri finkatua” ez duten edo hurrengo taularen arabera zenbatekoak lortu ez dituzten pertsonak eskubidea edukiko dute antzinasun-osagarri bat sortzeko, jarraian zehazten diren zenbatekoetara arte:

	ANTZINATASUNA		
	HIRURTEKO BAT	BI HIRURTEKO	HIRU HIRURTEKO
Teknikaria	674,10	1.348,20	2.022,30
Kontroladorea	554,10	1.108,20	1.662,30
Administraria	554,10	1.108,20	1.662,30

Zenbatekoak mugagabeki mantenduko dira ordainsari-osagarri gisa, eta ez dira aldatuko ezelan eta ezergatik.

15. artikulua. Arloko arduradunaren plusa

Arloko arduradunaren plusa zeregin horrek dakarren dedikazioarengatik, kudeaketarengatik eta agintarengatik ordaintzen da. Hori dela eta, plus hori jasotzeko erantzukizun hori dakarten funtzioak gauzatu behar dira, eta hori jasotzeko eskubidea desagertu egingo da sorrarazten duen arrazoia amaitzen denean.

Hitzarmen honen indarraldian zehar zenbatekoa 400,00 eurokoa izango da hilean, eta atzera-eraginez aplikatuko da, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera. 2022 eta 2023ko ekitaldietan ez du ondorerik izango. Beraz, urte horietarako ez da kontzeptu horren ziozko atzerapenik ordainduko.

16. artikulua. Zaintza-astea (plus berezia)

Enpresaren jardueraren ezaugarriak kontuan hartuta, gure bezeroen eskaera batzuei behar bezala erantzun ahal izateko beharrezkoa da lanpostu batzuk, zehazki albaitarienak, lokalizatzeko moduan eta eskuragarri egotea eguneko 24 orduetan, asteko egun guztietan.

Horretarako, astekako zaintza-sistema bat ezarriko da, eta enpresak egingo du zaintzen banaketa, langileen ekarpenak kontuan hartzen saiatuz.

Zaintza-astea ostegunean hasiko da, 8:30ean, eta hurrengo asteko ostegunean amaituko da, 8:30ean. Zaintzan egonez gero, eskuragarri eta lan egiteko prest egon behar da eguneko 24 orduetan, ohiko lanaldia gorabehera. Halaber, 370,00 euroko ordainsari ekonomikoa jasoko da, atzera-eraginez aplikatuko dena, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera. 2022 eta 2023ko ekitaldietan ez du ondorerik izango. Beraz, urte horietarako ez da kontzeptu horren ziozko atzerapenik ordainduko.

Era berean, asteko zaintza egiteak lanegun bat libre hartzeko eskubidea emango du. Lanegun hori ez da inola ere lanaldiko zatizat hartuko eta zaintza egin ondorengo ostiralean hartu beharko da. Salbuespen gisa, eta behar bezala justifikatutako arrazoiak egonez gero, enpresak egun hori beranduago har dezala eskatu ahal izango dio langileari.

Zaintza-astean sartzen diren jaiegunetan zaintzako albaitariak egingo du, eta zaintzaren barnean lan egindako jaiegun bakoitzagatik (igandeak izan ezik) lanegun libre bat emango zaio. Enpresarekin adostu beharko du egun hori noiz egin libre, gutxienez 30 eguneko aurrerapenarekin baimena eskatuz, eta nahitaezko baldintza izango da eskatutako egunetan zerbitzua emango duen pertsona bat lotuta egotea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak konpromisoa hartzen du gaur egun lanean ari diren guardietako lanpostuetan alde bakarreko aldaketarik ez egiteko, eraginpeko langilearekin ados jarri gabe.

17. artikulua. Aparteko haborokinak

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresaren zerbitzura dauden langileek aparteko bi haborokin jasoko dituzte, uztailaren eta abenduan. Horietako bakoitzaren zenbatekoa oinarritzko soldatako hilabete bat gehi lanpostuaren osagarri finkoek ("ad personam"; arloko arduradunaren plusa, antzinasuna), halakorik balego, osatuko dute.

Aparteko haborokinak dagokien hilabeteko 15. egunetik 20.era bitartean ordaindu beharko dira.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten pertsonen benetan lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie paga horiek.

18. artikulua. Bat-egitea doitzeko plusa

Abeltzain, Soc. Coop. de Servicios Veterinarios y Sergal, Soc. Coop. enpresetako langileak, Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S. enpresak subrogatu dituenak, bat-egiteagatik doitzeko plusa izeneko plusa jasoko dute. Plus horrek bermatzen du aurreko enpresan benetan lan egindako ordu bakoitzeko jasotzen zuten ordainsari gordin bera, eta hitzarmen honetan aurrekusi ez diren aurreko soldata-kontzeptu guztiak xurgatu eta konpentsatuko ditu.

Ordainsari-kontzeptu hori ad personam bermetzat hartuko da, eta oinarritzko soldatak dituen igoera berberak izango ditu, mugarik gabe.

19. artikulua. Laneko arropa

Landako albaitariak eta laguntzaileak eskubidea izango dute beren landa-zereginak gauzatzeko laneko arropa egokia jasotzeko enpresaren aldetik.

IV. kapitula Laguntza-kontzeptuak

20. artikulua. Istripu-asegurua

Enpresak istripu-aseguruen poliza bat formalizatuko du. Poliza horren onuradunak langileak eta horien legezko oinordekoak izango dira, eta langileak aseguraturuta egongo dira, honako kapitulu eta arrisku hauetan:

- 48.000,00 euro, heriotza-kasuan.
- 48.000,00 euro, erabateko baliaezintasun-kasuan.

Enpresek horretarako harpidetzen duten polizaren kopia bat emango zaio langile bakoitzari, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrek jakinaraziko dizkio enpresari.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo oharra izan ondoren, inplikaturiko aldean artean konpondu badira, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

21. artikulua. Adingabea jaio eta zaintzeagatiko baimena

Adingabea jaio eta zaintzeagatiko baimena hamasei astekoa izango da, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren kargura, eta beste bi aste ordaindukoa, enpresaren kargura. Bi aste gehiago izango dira erditze anizkoitzaren kasuan. Erditzearen datatik aurrera hasiko dira zenbatzen, eta harrera edo adopzioaren kasuan, bizikidetzaren lehen egunetik aurrera.

Langileak adingabea jaio eta zaintzeagatiko baimena metatu ahal du edoskitze-aldiarekin. Metatuz gero, bi aste gehiagoko baimen ordaindua jasoko da adingabea jaso eta zaintzeagatiko baimeneko astez gain.

22. artikulua. Gaixotasun arruntagatiko bi egun edo gutxiagoko absentzia

Gaixotasun arruntaren zioz bi egunez edo gutxiagoz egiten bada huts lanera, ez da beharrezkoa izango osasun-zerbitzu publikoarekin kudeatzea eta hark Gizarte Segurantzako Diru-zaintza Nagusiari baja medikoaren berri ematea.

Langileak idatziz jakinarazi beharko du arduradunak zergatik egin duen huts, baimena eman ahal izateko.

LEren 52.d) artikuluari 3/2012 ELDak emaniko idazketak xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko gertakizun arruntek (gaixotasun arruntak eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondoriozko absentiak, behar bezala justifikatzen badira.

23. artikulua. ABE bermea

Laneko istripu bat gertatzen bada eta langile horrek aurreko hilean zaintzarik egin ez badu, enpresak zaintza egin izan balu Gizarte Segurantzarengandik jaso izango lukeen kopuruarekiko diferentziaren ehuneko 75 bermatuko du (1. egunetik 365.eneraino). Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, berme hori egunean 9,25 euro igoko da, zenbatekoa mugara iristen den kasuetan izan ezik.

Aurreko paragrafoan aipatutako berme horrek balio izango du, halaber, gaixotasun arruntetarako; baina kasu horretan 16. egunetik aurrera.

Laneko istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ziozko laneko ezintasunen kasuan, enpresak osatuko ditu aldi baterako ezintasunaren prestazioak, ehuneko 100era arte, lehen egunetik, gehienez hamazortzi hilabetez.

Gaixotasun arruntaren ziozko aldi baterako ezintasunetan, pertsona enpresan altan badago eta ordainketa zuzeneko egoeran ez badago, enpresak ehuneko 80ra arte osatuko du, bajaren 21. egunetik aurrera eta lehen egunetik aurrera, ospitaleratzetik badago, aipatu ospitaleratzeak irauten duen bitartean.

Langileak ez du inola ere jasoko aktibo dagoen langile gisa aldi baterako ezintasun-egoeran egon ezean jasoko lukeena baino zenbateko altuagorik.

Osagarri hori atzeraeraginik gabe aplikatuko da, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera.

24. artikulua. Bajan, eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileak ordezkatzea

Enpresak behar diren izapideak egingo ditu aldi baterako ezintasunagatik, eszedentziagatik edo legezko arrazoiengatik lanaldi-murrizketagatik absente dauden langileen ordezkariak kontratatzeko, baldin eta absentsia hori bi astetik gorakoa bada, eta gainerako langileei gehiegizko lana eta metatzea badakarkie.

25. artikulua. Azterketa medikoak

Enpresak, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean ezarritakoari jarraiki, osasun-egoeraren aldizkako zaintza bermatuko die bere zerbitzura diharduten langileei, lanari datzekion arriskuen arabera eta enpresan egindako arrisku-ebaluazioa kontuan hartuta. Gainera, urtero azterketa medikoa egiteko eskubidea izango dute langileek. Azterketa horien emaitzak isilpekoak izango dira, eta idatziz emango zaizkio langileari.

Lanaldi barrukoa edota kanpokoa izan daiteke mediku-azterketan emandako denbora, eta lan egindako denboratzat hartuko da ondorio guztietarako.

26. artikulua. Baimenak

Langileek, aldezturik abisatuta eta justifikatuta, lanera azaldu gabe egon ahal izango dute, ordainduak izateko eskubidearekin, honako arrazoiaren batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Ezkontzagatik, hamabost egun natural.

b) Bost egun baliodun istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitalerazterik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik baldin eta ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidearen etxean atseden hartu behar bada. Egun horiek baimena hartzeko eskubidea eragin duen gertaerak irauten duen bitartean hartu ahalko dira.

b bis) Hiru egun baliodun ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea hilez gero. Bi egun baliodun gehiago izango dira, baldin eta arrazoi horren ondorioz langileak 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, langilearen ohiko bizilekutik bertara egindako joan edo etorri bakoitzeko.

c) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun bat, egoitza berrian erroldatuta egotearen ziurtagiriarekin.

d) Behar duen beste denbora, desenkusaezineko betebeharrak publiko eta pertsonalen bat betetzeko denean, botoa ematea barne hartuta. Lege- edo hitzarmen-arauaren batean aldi zehatz bat aipatzen denean, absentsiaren iraupenari eta haren konpentsazio ekonomikoari dagokienez arauak dioenaren arabera jokatu da.

Eginbehar horren ondorioz langileak hiru hilabeteko denboraldian ezin badu bete lanorduen ehuneko hogeita bost gehiago, Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. apartatuan araututako eszedentzia-egoerara igaroarazi ahal izango du enpresak eraginpeko langilea.

Eginbeharra betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordaina jasotzen badu, enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

e) Sindikatu-eginkizunak edo langileen ordezkari-eginkizunak betetzeko, behar den denbora, legean eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.

f) Irakaskuntza homologatuko azken azterketak egitera joateko. behar den denbora.

g) Osasun-sistema publikora mediku-bisitak egiteko behar den denbora, betiere lanalditik kanpo joaterik ez badago.

Halaber, enpresak baimena emango dio langileari lanorduetan lanetik irten eta ezkontideari edo lehenengo mailako odolkidetasuneko senitartekoari medikuarenera laguntzeko, aldez aurretik abisatuz gero eta enpresa ados badago.

Izatezko bikoteak eta eskubidedun bikoteak erabat parekatzeko bidean jarraitu nahi da, bi aldeak jakitun baitira tratua bera eman behar zaiela egungo jendartearen guztiz finkatuta dauden elkarrekin bizitzeko beste era batzuei –izatezko elkartze egonkorrak kasu–. Egoera horiek parekoak direla onartzen da, eta lan-araudiko ondorio guztiak onartzen zaizkie.

Helburu horietarako, izatezko bikotetzat jotzen da bi pertsona modu egonkorrean elkarrekin bizitzeko batzea ezkontzakoa bezalako harreman batean, edozein delarik ere beren sexu-joera. Bizikidetzak publikoa eta nabaria izan beharko da, eta autonomia-erkidego bakoitzean horretarako gaitutako izatezko elkartzeen erregistro ofizialean egon beharko du inskribatuta, bete behar diren baldintzak beteta.

27. artikulua. Eszedentziak

1. Eszedentzia derrigorrezkoa edo borondatezkoa izan daiteke. Derrigorrezko eszedentziak eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinasunerako aintzat hartzeko. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Lanera itzultzeko, eskaera egin behar da, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan.

2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzialdi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Aurreko eszedentzia amaitu denetik lau urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du berriz langile berak eskubide hori.

3. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren seme-alaba edo adoptatua zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik hasita.

Era berean, langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaintzeko, baldin eta hura adina, istripua edo gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Atal honetan jasotzen den eta zatika baliatu ahal izango den eszedentzia langileen -gizon zein emakume- eskubide indibiduala da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentziaren hasierak amaitu egingo du ordura arte baliatzen ari zena.

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

3. puntu honetan zehaztutako kasuetan, eszedentziako lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango da.

Epe hori igarotakoan, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio, bere lanpostuan betetzen dituenen antzeko eginkizunak dituen.

Hala ere, ofizialki familia ugarizat jotako familia bateko kidea bada langilea, lanpostua gehienez 15 hilabetez gordeko zaio familia ugaria kategoria orokorrekoa bada, eta gehienez 18 hilabetez, familia ugaria kategoria berezikoa bada.

4. Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

5. Eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan hutsik geratzen diren lanpostuetara itzultzeko, baldin eta hutsik geratzen diren lanpostuen kategoria berekoak badira eta lanpostuan betetzen dituen antzeko eginkizunak badituzte.

28. artikulua. Prestakuntza

Enpresak, prestakuntza sustatzeko konpromisoa hartzen duenez, langileek egin nahi dituzten hobekuntza-ikastaroen gastuak bere gain hartuko ditu, baldin eta ikastaroek egiten duten lanarekin zerikusi zuzena badute. Horretarako, alde zuzenetik baimena eskatu beharko da eta gastuak behar bezala justifikatu beharko dira.

Egindako jarduerarekin zuzenean lotuta ez dauden beste era baterako ikastaro teknikoak egiteko, errektore-kontseiluari galdetuko zaio ea hura egitea komeni den ala ez, eta horren ondoriozko kostuak ordaindu behar diren ala ez.

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, euskara ikasteko diru-laguntzak emango dira, matrikularen zenbatekoaren ehunekoia 100 ordainduz. Ezinbestekoa izango da ikastaroak lanorduetatik kanpo egitea. Laguntza hori eskuratu ahal izateko, ikastarora bertaratu dela eta aprobetxatu egin duela egiaztatu beharko du langileak.

Langileak bere borondatez erabakitzen badu enpresarentzat interesgarria den beste edozein hizkuntza ikastea, dirulaguntza eskatu ahalko dio enpresari, hark baloratu dezan. Enpresari interesgarria iruditzen bazaio, haren zenbatekoa, bertaratzeko baldintzak eta aprobetxamendua zehaztuko ditu.

29. artikulua. Telefono mugikorra eta enpresako autoa

Enpresak telefono mugikorrek emango dizkie langileei, enpresaren kontura, batez ere landan lan egiten dutenei.

Halaber, enpresak konpromisoa hartzen du enpresako ibilgailua ipintzeko beharrezkoa duten langile guztiei.

Enpresaren ibilgailurik ez badago eta langileak, enpresaren lana dela-eta, joan-etorriak egiteko bere ibilgailu partikularra erabili behar badu, 0,34 euro ordainduko zaio kilometro bakoitzeko, eta zenbateko hori urtero berrikusi ahal izango da.

Enpresak bidaietan sortzen diren gastuak ordainduko ditu (aparkalekuak, bidesariak...). Gastu horiek ordaintzeko, behar bezala frogatu beharko dira (txartela, faktura...).

30. artikulua. Dietak

Mantenu-gastu orokorrak, lan-arrazoiak direla eta langileak horrelakorik izanez gero, egiaztagiria aurkeztu ondoren ordainduko dira.

31. artikulua. Biltzeko eskubidea

Enpresak bere lokaletan biltzeko eskubidea emango die langileei, beren ordezkariak hala eskatzen duten bakoitzean.

32. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sor daitezkeen arazo guztiak konpontzeko, hitzarmen hau sinatzen duten pertsonen osatutako batzorde paritario bat sortuko da. Batzordeak gehienez 6 kide izango ditu; hiru alde sozialetik eta hiru enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi aldeetatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez 15 eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Honako eskumen hauek izango ditu:

- Enpresa-hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea.
- Enpresa-hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioa ordezkarietatik edozeinetako bi pertsonak eskatzen duenean bilduko da, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Batzorde paritarioko ordezkariak sindikalek eta enpresa-ordezkaritzak gehienez ere bina aholkulariren laguntza izan dezakete, hitzarekin baina botorik gabe.

Edozein kidek izan dezake ordezkoa, Batzordeari alde aurretik jakinarazten badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkariak bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA).

Batzorde paritarioaren egoitza enpresaren egoitzan egongo da, hau da: Granja Eredua zk.g., N-1 errepidea, 355. kilometro, Arkaute (Araba).

V. kapitulua Diziplina-araubidea

33. artikulua. Falten eta zehapenen araubidea

a) Faltak:

Langileek egiten dituzten ekintza edo omisio zigorgarriak, motaren eta kasu bakoitzeko zirkunstantzien arabera, falta arin, astun eta oso astun gisa tipifikatuta daude.

Falta arin dira:

- Justifikatu gabe hiru aldiz berandu iristea.
- Laneko betebeharrak betetzean desobeditzea, garrantzi txikiko gaietan.
- Zabarkeriaz eta arduragabekiaz jokatzeko, baldin eta enpresari edo erabiltzaileei kalterik eragiten ez bazaie.
- Enpresaren jarduerarekin zerikusia duten gaietan kalte arina eragiten duten diskrezio-faltak.
- Materiala behar bezala ez zaintzea, kalterik ez eragiteko moduan, eta materiala eta instalazioak behar bezala erabiltzea.
- Gainerako langileak, erabiltzaileak edo zerbitzuak ematearekin zerikusia duten pertsonak behar besteko arretaz eta zuzentasunez ez artatzea, edo haiekiko begirunerik ez izatea, baldin eta gaiak garrantzirik ez badu.
- Gaixotasunagatiko baja-partiak edo baja berresteko partiak garaiz ez bideratzea, hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean izan ezik.
- Edozein arrazoirengatik lanera joan ez eta hurrengo 1. lanorduan ez jakinaraztea, hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean izan ezik.

Falta astun dira:

- Hilabete batean hiru aldiz baino gehiagotan edo bi hilabete bost aldiz berandu iristea, justifikaziorik gabe.

2. Justifikaziorik gabe lanera ez joatea.

3. Enpresari kaltea eragiten dioten norberaren akatsak ezkutatzea eta goragoko arduradunari egindako edo langileak bazekizkien akats, atzerapen eta anomalia larrien berri asmo gaitzoz ez ematea.

4. Lanean desobeditzea, diziplina hausten duenean.

5. Agindutako lanak zabarkeriaz, utzikeriaz eta berandutzaz egitea, horren ondorioz enpresari edo erabiltzaileei kalterik eragiten bazaie.

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea.

7. Jendearekiko, erabiltzaileekiko eta gainerako langileekiko errespetu edo begirune falta nabarmena, baita hitzeko edo ekintzazko tratu txarrak ere.

8. Lanean mozkortuta egotea.

9. Zerbitzuaren berezko jarduerak egiteko enpresak adierazitako jarduera- eta operazio-arauak ez betetzea, horrek enpresari edo erabiltzaileei kalte handia eragiten badie.

10. Dokumentuak, gutunak eta datuak behar bezala eta baimenik gabe atxikitzea, edo beste modu batean aplikatzea edo erabiltzea.

11. Zigorretako falta arinak behin baino gehiagotan egitea.

12. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.

13. Jendaurrean laneko diziplina asaldatzen duten eztabaidak edo liskarrak izatea. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, falta oso astuntzat hartuko da.

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

1. Lanera garaiz ez etortzea edo ez joatea, justifikaziorik gabe, enpresari kalte konponezinak edo oso handiak eragiten badizkiote edo erabiltzaileen erreklamazio justifikatuak eragiten badituzte.

2. Lana justifikaziorik gabe uztea.

3. Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea.

4. Enpresak egiten dituen jarduerekin konkurrentzian edo lehian jardutea, haren berri izan gabe edo haren borondate espresuki adieraziaren eta arrazoituaren aurka.

5. Enpresaren agiriak eta espedienteak desagerraraztea, baliogabetzea edo faltsutzea, edo gazetan kalte handiak eragitea beren borondatez.

6. Enpresan edo enpresatik kanpo, langilea den aldetik egindako lapurreta, ebasketa, bidegabeko erabilera edo jabetzea.

7. Sekretu profesionala urratzea.

8. Agintekeriaz jokatzeko.

9. Ordainsariak onartzea edo erabiltzaileen, hornitzaileen edo hirugarrenen eskutik, zuzenean edo zeharka, enpresaren zerbitzu bat betetzeagatik edo ez betetzeagatik dituen abantailak edo prerrogatibak bermatzea.

10. Laneko errendimendu normala nahita eta modu jarraituan gutxitzea. Errendimendu normaltzat hartuko da espezialitate eta lanbide-kategoria bereko beste langile batzuen ohiko errendimendua.

11. Langileak egin dituen edo ezagutzen dituen gertakari edo falta astunak ezkutatzea, enpresari edo enpresaren beraren edo langileen izen onari edo irudiari kalte handia eraginez, bai eta gertakari edo falta horiek argitzeaz arduratzen diren ikuskapen-zerbitzuetara ez joatea ere.

12. Laneko gaietan desobeditzea, diziplina nabarmen urratzen bada.

13. Agindutako lanak egitean zabarkeriaz eta arduragabekeriak jokatzeari, horrek enpresari kalte oso handia eragiten badi.

14. Sexu-izaerako hitzezko erasoak edo eraso fisikoak.

15. Zigortutako falta astun bat behin baino gehiagotan egitea.

16. Aurreko kontratu-urratzeak eta Langileen Estatutuaren 54. artikuluan kaleratzeko arrazoitzat hartzen diren gainerakoak.

b) Zehapenak:

Enpresak langileak zigortu ahal izango ditu laneko betebeharrak ez betetzeagatik, hitzarmen kolektibo honetan ezartzen den falten mailaketaren arabera.

Zehapenak, egindako falten arabera, honako hauek izan daitezke:

Falta arinengatiko zehapenak honako hauek izan daitezke:

1. Ohartarazpen idatzia, zehapena dela adierazten duena.

2. Enplegua eta soldata etetea bi egunez.

Falta astunengatiko zehapenak honako hauek izan daitezke:

a) Ohartarazpen idatzia, zehapena dela adierazten duena.

b) Enplegua eta soldata etetea 2 egunetik 20 egunera.

Falta oso astunengatiko zehapenak honako hauek izan daitezke:

a) Enplegua eta soldata kentzea, gutxienez 21 egunez eta gehienez 60 egunez.

b) Erantzukizuneko lanpostuak eskuratzeko desgaitasuna, bi urtez.

c) Diziplinazko kaleratzea.

Zehapenei buruzko atal honetan xedatutakoa ulertzen da alde batera utzita arau-hausleak enpresari eragindako kalte-galeren ordaina, bai eta erruduntasun-testigantza epaitegietara pasatzea ere, egindako arau-haustea delitua edo falta izan daitekeenean, edo gobernu-agintariei jakinaraztea, bidezkoa bada.

c) Faltak eta zehapenak ezeztatzea:

Egindako faltengatik langileen espediente pertsonaletan jasotako kontrako oharra honako epe hauetan ezeztatuko dira:

Falta arinetan, urtebetera; astunetan, bi urtera; eta oso astunetan, lau urtera.

Ezeztapena pertsona zehatuaren jokabide onaren mende egongo da, eta, kasu oso nabarmenetan, epea murriztu ahal izango da, eta interesdunaren eskariz enpresak alde aurretik espediente berezia izapidetu behar du.

Ezeztapenak ez du eraginik izango zehapenaren ondorioetan.

d) Falten preskripzioa:

Langileen faltak Langileen Estatutuaren 60. artikuluan adierazitako epeetan eta moduan preskribatuko dira.

e) Zehapen-prozedura:

Falta arin edo astunen kasuan: koordinatzaileak edo arduradun hurrenak ezarriko du zehapena, aurretiazko eginbiderik bideratu beharrik gabe, baina eragindako langileari idatziz jakinarazi beharko zaio.

Falta oso astunen kasuan: enpresak uste badu zigorra merezi duela falta oso astuna egiteagatik, dagokion espediente instruitzen hasiko da.

Espedientea hasiko da pertsona espedientatuari karguen plegua modu frogagarrian igortzen zaion unean; bertan argi eta garbi azaldu beharko dira plegua eragin duten gertaerak eta inguruabarrak.

Enpresak, prebentzio-neurri gisa, enplegua etetea erabaki ahal izango du espedienteak irauten duen bitartean, eta hori ez da eragozpen izango zehapen bat proposatzeko.

Eraginpeko langileari bi egun balioduneko epea emango zaio bere defentsarako egokitzat jotzen duen gutzia alega dezan eta egokitzat jotzen dituen frogak eta deskarguak proposa ditzan.

Langileen ordezkarietara espedientea ireki dela jakinaraziko zaie, bi egun balioduneko epean txostena egin dezaten, hala nahi badute.

Espedientea zehapen-proposamenarekin bukatuko da, eta organo eskudunari igorriko zaio, hala badagokio, zehapena jar dezan. Zehapen-espedientearen instrukzio- eta izapidetze-denborak ez du hilabeteko epea gaindituko, eta falten preskripzio-epeak etengo ditu; nolana ere, egin eta sei hilabetera preskribatuko dira, falta jarraituen kasuan izan ezik.

I. eranskina 2022-2023-2024 soldata-taula

LANBIDE-TALDEA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA		
	2022	2023	2024
Teknikaria	29.323,96	29.910,44	31.256,40
Kontrolatzailea	18.658,72	19.031,89	19.888,33
Administraria	18.658,72	19.031,89	19.888,33

	PLUSAK		
	2022	2023	2024
Zaintza-plusa (egindako zaintzako)	339,44	339,44	370,00
Arloko arduradunaren plusa (hilean)	250,00	250,00	400,00

Soldata-igoeren ziozko atzerapen gisa honako hauek ordainduko dira:

- 2022. urtean, ehuneko 1 finkagarria 2021eko abenduaren 31n indarrean den oinarrizko soldataren eta "ad personam" osagarriaren gainean.
- 2023. urtean, ehuneko 2 finkagarria 2022ko eguneraketen ondoriozko oinarrizko soldata gordinaren eta "ad personam" osagarriaren gainean.
- 2024. urtean, ehuneko 4,5 finkagarria 2023ko eguneraketen ondoriozko oinarrizko soldataren eta "ad personam" osagarriaren gainean.
- 2025. urtean: igoera finkagarria 2024. urte naturaleko estatuko KPI izango da, igotzeko gehieneko muga ehuneko 2,5ekoa izanik eta gutxienezko ehuneko 1ekoa, 2024ko eguneraketen ondoriozko oinarrizko soldataren eta "ad personam" osagarriaren gainean.

Soldata-igoerak soilik oinarrizko soldataren eta "ad personam" osagarriaren gainean aplikatuko dira, inola ere ez antzintasunaren edo gainerako osagarrien gainean (zaintzaren plusa edo arloko arduradunaren plusa), horiek hitzarmen kolektiboko artikuluetan egokietan zehaztutakoaren arabera eguneratuko baitira.