

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

RAEP, SLU enpresaren II. hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Raep, SLU-enpresarentzako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argiataratzea. Hitzarmenaren kodea 01100992012021.

AURREKARIAK

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako lurralde-ordezkaritzari dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323 /2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendariaren 2024ko abenduaren 3ko Ebazpenak, ordezkariaren erregimena ezartzen duena Laneko eta Gizarte Segurantzako lurralde ordezkariaren kargua hutsik badago edo titularra absente edo gaixorik dagoenean, ezartzen du Lurralde Ordezkaritzak titularrik ez balu bere funtzioak behin-behinean Administrazio eta Zerbitzuetako arduradunak beteko dituela.

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

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa, hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde-sekzioa inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko urtarrilaren 28a

Arabako Lurralde Ordezkaritzako titularra lanpostua hutsik egoteagatik
ordezko den Administrazio eta Zerbitzuen arduraduna
(Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2024/12/03ko Ebazpenaren arabera)
CRISTINA VEGAS EGAÑA

RAEP, SLU enpresaren II. hitzarmen kolektiboa

1. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen hau langileen ordezkariak eta RAEP SLU administrazio-kontseiluak sinatu dute. Hitzarmen hau RAEP, SLU (Rehabilitación Alavesa de Enfermos Psíquicos, Sociedad Limitada) enplegu-zentro bereziaren barruan 3. artikuluan definitutako ondasun- eta zerbitzu-jardueren lan-egoerak xedetzat dituzten lan-harreman guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen hau RAEP SLU enpresan aplikatuko da, Arabako probintzia-eremuan eta lantoki guztietan.

3. artikulua. Langile-eremua

Barne hartzen dira RAEPen zerbitzuak ematen dituzten langile finko eta behin-behineko guztiak, baita uztailaren 17ko 1368/85 Errege Dekretuaren edo hura ordeztzen duen legeriaren arabera kontratatutakoak ere (1368/85 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, Enplegu Zentro Be-zezian lan egiten duten eta desgaitasuna duten langileen lan-harreman berezia arautzen duena).

4. artikulua. Indarraldia, iraupena eta amaiera

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, ondorio guztiekin, 2027ko aben-duaren 31ra arte.

Indarraldia amaitzean, amaiera automatikoki iragarritzat joko da, alderdiek eskatu gabe, indarraldia amaitzeko 3 hilabete falta direnean.

Hitzarmena negoziatzeko batzordea eratzeke eskaera alderdietako edozeinek egin ahal izango du.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren (LE) 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondo-rioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela itundutako iraupena amaitu ondoren, eduki osoan (18.1 artikulua jasotzen duen udaberriko ordainsaria izan ezik, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte).

5. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen honetan bildutako jardueretako batean lan egiten duten langileak, lanpostuari dagokion ardura-maila eta behar den ikuskapen-mailaren arabera sailkatuko dira honako lanbi-de-talde hauetan:

Hitzarmen honen eraginpeko langileen lanbide-kokapena eta eginkizunen definizioa enpre-sako langileen eskura egongo dira.

Lanbide-sailkapeneko lanbide-talde hauek ezartzen dira:

ZUZENeko ARRETAko LANGILEAK	ADMINISTRAzioko LANGILEAK	EKOIZPENEko LANGILEAK
Ataleko arduraduna Taldekoko arduraduna	Administrazio-ataleko arduraduna Administrazio-kudeaketako teknikaria	Langilea
Prospekziogilea		
Lanbide-prestatzailea		

Zuzeneko arreta ematen duten langileak:

Langile horiei konpetentzia handia eskatzen zaie beste pertsona batzuen garapena sustatzeko eta erabakiak hartzeko. Horrez gain, konpetentzia handia eskatzen zaie, halaber, zerbitzua eta bezeroak orientatzeari, talde-lanari, erakundearekin identifikatzeari, erantzukizunez eta ekimenez jokatzeari eta komunikatzeari dagokienez.

Administrazioko langileak:

Dagokien alorrean gauzatzen dute beren lanbide-jarduera, eskura dituzten giza baliabideak eta baliabide materialak optimizatuz, zerbitzuaren kalitaterik onena eskaintzea lortzeko. Argi eta garbi ezarritako jarraibide zehatzen arabera gauzatzen dituzte euren zereginak, betiere behar besteko zuzentasun edo efizientziaz, lanposturako egokia den autonomia- eta erantzukizun-maillarekin, eta elementu teknikoak erabiltzea ekar dezake horrek berekin; langile horien erantzukizuna gainbegiratze sistematizatuak mugatuta dago.

Gutxieneko konpetentzia izatea eskatzen zaio arlo hauetan: malgutasuna, erakundean integratzea, zerbitzura eta bezerora orientatuta egotea, talde-lana eta komunikazioa.

Ekoizpeneko langileak:

Lanbide-talde horren barnean hartuko dira desgaitasun funtzionala eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten langileak, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 8. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

Lanbide-talde horretako langileek zeregin zehatzak gauzatzen dituzte dela eskuz dela elementu mekaniko edo teknologikoen laguntzarekin. Ekoizpen-lanik errazena eta, jeneralean, errepikakorrenak egiten dituzte. Autonomia-maila mugatua dutenez gero, lanpostuan bana-banako laguntza behar dute, doikuntza pertsonal eta sozialeko zerbitzuen esparruan lanbide-jarduera babesteko unitateetako profesionalen gainbegiratze bizi eta jarraituaren bidez.

6. artikulua. Kontratazioaren araubide juridikoa

Kontratuak bat etorri ahal izango dira Langileen Estatutuan (2/2015 Errege Lege Dekretua) eta hura garatzeko arauetan aurreikusitako modalitateetako edozeinekin, uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuan kontratazioari buruz jasotako berezitasunak barne, bai eta 43/2006 Legean eta azaroaren 29ko 1/2023 Errege Dekretuan (desgaitasuna duten langileen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena) edo hura ordeztzen duen arauan edo desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren arloan aplikatu beharreko beste edozein arau-xedapenetan aurreikusitako modalitateekin ere.

Enpresak langileen legezko ordezkarien esku jarriko du kontratuen oinarritzko kopia, gehienez ere 10 eguneko epean, sinatzen den egunetik zenbatzen hasita.

Hitzarmen honen eremuan, kontratuak, horien luzapenak edo aldaketak idatziz formalizatu beharko dira, eta kontratatutako pertsonak kontratuaren kopia bat jasotzeko eskubidea izango du.

7. artikulua. Erretiro partziala, txanda-kontratua eta erretiro aurreratua

Langileak, enpresari 6 hilabete lehenago idatziz jakinarazita, enpresako langileei erretiro partzial aurreratua hartzeko eskubidea izango du, Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzaileek langilearen erretiro partzialerako sarbidea onartzen dutenean, txanda-kontratu bat sinatzeko, Langileen Estatutuaren 12.6 eta 12.7 artikuluetan eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 215. artikuluan eta horiekin bat datozen indarreko gainerako xedapenetan ezarritako kasuetan eta baldintzetan.

Errege Dekretuan ezarritakoa beteko da. 370/2023 Errege Dekretua, maiatzaren 16koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 161. bis artikulua garatzen duen abenduaren 4ko 1851/2009 Errege Dekretua aldatzen duena, ehuneko 45eko desgaitasuna edo handiagoa duten langileen erretiroa aurreratzeari dagokionez.

8. artikulua. Probatzeko eta egokitze aldia

Langilearen lanbide-egokitzapena errazteko, lanpostuari dagozkion zereginak bete ditzan edota, hala badagokio, lanposturako beharrezkoa den prestakuntza gauzatu dezan, kontratuetan lanera egokitze aldi bat hitzartuko da, eta probarako ere balioko du aldi horrek aldi berean; gehienez ere bi hilabetekoa izango da.

Edozein arrazoi dela eta langile bati lanpostu bera betetzeko ondoz ondoko bi kontratu edo gehiago egiten bazaizkio, lehenengo kontratuan agortutako probaldia hurrengo kontratuan jasoko da, eta gauza bera hurrengo kontratuetan, betiere gehieneko iraupena (bi hilabete) kontuan hartuta.

Probaldia kontuan hartuko da antzintasunerako.

Sei hilabete edo gutxiagoko iraupen mugatuko kontratuetan, bi hilabeteko probaldia ezarzen da.

9. artikulua. Kontratua azkentzea

Enpresak langileen ordezkariak jakinaraziko dizkie edozein arrazoi edo arrazoiengatik azkentzen diren kontratu-amaierak, Langileen Estatutuaren 64. eta 65. artikuluetan edo aplikatu beharreko beste arau batean ezarritakoaren arabera.

10. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean benetan lan egindako orduen gehieneko kopurua 1.680 ordukoa izango da.

Hitzarmenaren indarraldiaren sinadura 2025. urtearen hasieran formalizatzen denez, langileek benetako 9 lanordu hartzeko eskubidea izango dute 2025. urtean (2024. urtean sobera lan egindako ordu proportzionalak dagokien aldea).

Urteko lanaldi horietan, eguneko 15 minutuko atsedena ezarriko da. Atsedena hori lehen aipatutako lanaldiaren parte izango da, eta, beraz, ordaindua izango da. Eguneko 15 minutuko atsedena ere izango da, eta ez da ordainduko.

Benetako lan-denbora honela zenbatuko da: eguneko lanaldiaren hasieran eta amaieran, langilea bere lanpostuan egongo da, lanean, edo enpresak bere lanarekin lotuta eskatutako beste zeregin batzuk egiten.

11. artikulua. Lan-egutegia eta -ordutegia

Enpresak urte bakoitzeko abenduaren 15a baino lehen egin, argitaratu eta hedatuko ditu lan-egutegiak, enpresa-batzordearekin aldez aurretik adostuta.

12. artikulua. Oporrak

Langile guztiek 22 laneguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute.

Jarduera edo sail jakin batean bezeroak itxiera-denboraldiak ezartzen baditu, zerbitzu edo sail horri atxikitako langileek derrigorrean hartu beharko dituzte oporrak itxiera-denboraldian. Hala ere, atxikitako pertsonak oporrak beste aldi batean hartu nahi baditu, enpresaren eta antzeko beste zerbitzu bateko hirugarren langile baten artean adostu ahal izango da. RAEP enpresak etengabe lan egiten duen sailetan, berriz, oporrak urte osoan zehar hartu ahal izango dira baldin eta enpresa eta langilea ados jartzen badira eta une oro plantilla osoaren ehuneko 66 (gutxienez) badaude sail guzti-guztietan. Sailak hiru langile baino gutxiago baditu, gutxieneko presentzia ehuneko 50ekoa izango da.

Enpresak ekitaldi bakoitzeko martxoaren 31 baino lehen ezarriko ditu oporrak hartzeko datak. Oporrak urte naturalaren barruan hartuko dira. Enpresaren beharrak direla-eta oporrak hartu ezin badira, hurrengo urtera aldatu ahal izango dira, eta, gehienez ere, hurrengo urteko martxoaren 31 baino lehen hartu beharko dira.

LANEren 132. hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langilearen borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik gertatzen diren laneko absentziak, hala nola istripua, aldi baterako ezintasuna edo gurasotasuna, benetako lan-denboratzat hartuko dira oporrak hartu eta zenbatzeko ondorioetarako.

Oporraldi kolektiboen aldia hasten denean, langilea ABE egoeran badago laneko istripu edo lanbide-gaixotasunaren, lanez kanpoko istripuaren, gaixotasun arruntaren eta gurasotasunaren ondorioz, oporraldia eten egingo da egoera horrek dirauen bitartean.

Langileak aldi baterako ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango du, medikuaren edo gurasotasunaren alta jasoz gero, edo alta hartu eta hurrengo 18 hilabeteen barruan oporrak noiz hasiko diren enpresari jakinaraziz. Enpresa eta langilea ados jarri beharko dira hartzeke dauden oporrak hartzeko; ahal dela, bajaren ondoren hartuko dira.

Oporrak hartzeko eskubidea urte naturalaren barruan sortuko da eta urte naturalaren barruan hartu beharko dira oporrak. Oporrak langilea lanaldi arruntagatik benetan jasotzen duen soldataren arabera kobratuko dira.

Urteko oporrak hartzeko zehaztu den egunean enpresako plantillan benetan lan egindako urte oso bat bete ez duten langileek, bestalde, emandako zerbitzu-denboraren zati proportzionalari dagokion egun kopurua hartuko dute.

Enpresako kide izateari uztean, dagokien opor-proportzioaren arabera zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Langilea hilez gero, dagozkion opor-egunak langilearen eskubidedunei ordainduko zaizkie.

Norberaren aukerako egunak. Enpresako langile guztiek norberaren aukerako 4 lanegun hartu ahal izango dituzte, eta hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean ez dira benetako lan-denboratzat hartuko. 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari, eta 7 egun natural baino lehen erantzun beharko du, betiere langileen ehuneko 66ko gutxieneko presentzia bermatzen bada atal guztietan. Sekzioak hiru langile baino gutxiago baditu, gutxieneko presentzia ehuneko 50ekoa izango da.

13. artikulua. Aparteko orduak

Desgaitasuna duten langileek ez dute aparteko ordurik sartuko.

Enpresa beharturik dago aparteko ordu produktiborik ez egitera, ordu horiek iraunkorrak edo ohikoak badira; ordu horien ordeztu, hain zuzen, aldi baterako edo denbora partzialeko eta bestelako kontratuak egiten ahaleginduko da.

Nolanahi ere, antolakuntza-arrazoiengatik edo zerbitzu-beharrianengatik aparteko orduak egin behar badituzte desgaituak ez diren langileek, nahi dutelako bakarrik egingo dituzte, eta urtean 80 ordu gehienez; gainera, eguneko lanaldia 9 ordukoa izango eta eguneko lanaldien artean 12 orduko atsedenaldira egin beharko dira. Ordu horiek ez dira ordainduko; aitzitik, astialdirako orduak emango dira haien ordeztu. Langileak 5 egun lehenago jakinaraziko dio idatziz enpresari ordu horiek noiz hartuko dituen.

Ohiko lanaldia betetzen denetik aurrera, ordu horietako bakoitza 1,25 orduko atsedenarekin konpentsatuko da, eta hileroko zenbatuko da orduen likidazioa. Igande eta jaiegunetan sartutako ordu bakoitza 1,50 orduko atsedenarekin konpentsatuko da.

14. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak

Joan-etorriak eta kilometroak:

Enpresaren beharrianak direla eta bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langile guztiek eskubidea izango dute bidaiak edo joan-etorri horietatik gastuak kobratzeko, baldin eta Zuzendaritzak onartu baditu; zehazki, 0,35 euro jasoko dute kilometro bakoitzeko, baita hiri eta udalerriri jakin batzuetan aparkaleku zaindurako ezarritako kostuak eta autobide-kostuak ere.

Puntu honetako zenbatekoak urtero igoko dira, LGSren ehuneko berean.

Garraio-plusa:

Lantokia Vitoria-Gasteiz hiritik bi kilometro baino distantzia handiagora dagoenean sortuko da garraio-plusa, eta langileen eskura garraiobideak jarri ahal izango ditu enpresak, edo bestela, garraiobide publikoko txartela ere ordaindu ahaliko die.

Lanaldiaren barruko edo lana betetzeko egin beharreko joan-etorrietan, enpresak behar beste baliabide emango ditu.

15. artikulua. Lizentziak eta baimenak**15.1 Ordainduriko baimenak.**

Aldez aurretik abisatu eta justifikatuz gero (justifikatutako larrialdietan izan ezik), langileak lanera etorri gabe geratu ahaliko dira eta ordainsaria jasotzeko eskubidea izango dute, behean adierazitako arrazoietako batengatik eta behean zehaztutako denbora-tartean:

a) Langilea ezkontzen bada, edo izatezko bikote egiten bada, Autonomia Erkidegoko erregistro ofizialean justifikatu ondoren, egutegiko 15 egun. Egun horiek ezkondu aurretik edo ondoren hartu ahal izango ditu.

b) 5 lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

b.bis) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, 3 lanegun.

Horretarako, 50 km edo gehiagoko eta 180 km baino gutxiagoko bidaia egin behar bada, egun bat gehiago luzatuko da. Joan-etorria 180 km-ra edo gehiagora egiten bada, bi egun gehiago luzatuko da. Egun horiek luzatu ahal izango dira, oportetarik kenduta, langileak aldez aurretik eskatuta eta zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badu.

c) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

d) Egun bat, bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoen ezkontzagatik.

e) Zazpi egun natural seme, alaba edo ezkontidearen heriotzagatik.

f) 22 ordu urtean kontsulta medikora joateko, betiere sistema publikoan edo harekin itundutako zentroetan bada.

g) 12 ordu urtean, honako kasu hauetan erabili ahal izango direnak:

- Nortasun-agiri nazionala, bizileku- eta lan-baimena edo pasaportearen egitea eta berritzea.
- Funtzionalki eskuduna den erakunde baten bidez ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko etxebizitza osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.
- Azterketa ofizialak egiteko, betiere eskubide hori baliatzeko aukera bermatuz.
- Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko senideei sistema publikokoa den kontsulta medikora laguntzeko (familia-medikuak edo espezialistak).

h) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea edo zitazio ofizialak egitea barne (komisariak, epaitegiak, etab.), behar adina denbora. Legezko edo hitzarmenezko arauen batean aldi jakin bat aipatzen bada, arau horrek dioena hartuko da kontuan absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

i) Eginkizun sindikalak edo langileak ordezkatzeko eginkizunak betetzeko, legez eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan. Ordezkarik bakoitzak 15 ordu dituen hilean eginkizun horiek betetzeko.

j) Haurdun dauden langileak eta beste gurasoak lanera etorri gabe gera daitezke jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko azterketa teknikoak egiteko, adopzioarako edo harrerarako zaintza egiteko, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, erakundeari aldeztu aurretik jakinarazita eta lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatuta.

k) Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratu behar duenean. Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik dituzten absentsia-orduak ordainduko izateko (urtean 4 egun), eta, hala badagokio, absentsiaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute.

Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiek lanaldi osoa hartuko dute, lanaldia edozein dela ere. Baimen eta lizentzia horiek langilearen lehen lanegunean hasiko dira beti.

Autonomia-erkidegoko ziurtagiri bidez erregistratutako eta aitortutako izatezko bikoteak ez-kondutako bikoteei aitortutako onuren parekoak izango dira.

15.2 Ordaindu gabeko baimenak.

15.2.1 Guraso-baimena.

Langileek guraso-baimena hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba edo familian urtebete baino gehiago daraman harrerako adingabea zaintzeko, adingabeak 8 urte bete arte. Baimen horrek gehienez 8 asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, zein alditan hartuko den. Enpresari 10 egun lehenago jakinarazi beharko dio, ezinbesteko kasuetan izan ezik, haren egoera eta enpresaren antolaketa-premiak kontuan hartuta. Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, edo hitzarmen kolektiboan zehaztutako beste kasu batzuetan, baldin eta eskatutako aldiak guraso-baimena hartzeak larriki aldatzen badu enpresaren funtzionamendu egokia, enpresak baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoi-zko aldi baterako, idatziz justifikatuta eta malgutasun bereko beste aukera bat eskaini ondoren.

15.2.2 Soldatarik gabeko baimena.

Urtebetetik gorako antzintasuna duten langile guztiek gehienez ere bi aldiz eskatu ahal izango dute urtean soldatarik gabeko 30 eguneko baimena. Eskatu beharreko gutxienez 3 eguneko izango da, eta asteko atsedenari, jaiegunei edo oporrei dagozkien egunak gehituko zaizkio.

Eskaera 15 egun lehenago jakinarazten bada eta aldi berean baimen mota hori langileen ehuneko 10ek baino gehiagok baliatzen ez badute, eman egin beharko da.

Artikulu honekin lotutako edozein lege-hobekuntza berehala onartuko da.

16. artikulua. Jaiotza, adopzioa, harrera, adingabearen eta mendekotasuna edo desgaitasuna duen pertsonaren zaintza, egoera horietan kontratua eteteari, baimenei eta eszedentziei dagokienez, Langileen Estatutuan eta gaur egun indarrean dagoen araudian jasotakoaren araberaz ezarriko da

16. 1 Borondatezko eszedentzia.

Erakundean etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebete daraman langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du, gutxienez 4 hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa, eta ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta benetako laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen, eta aldi hori ez da antzinatasunerako zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hasi baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko arrazoiengatik ez bada. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Halaber, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Lehenengo urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igarotakoan, erakundeak dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko du soilik.

16.2 Lan-merkatu arruntean lanpostu bat betetzera pasatzeagatiko eszedentzia.

Enplegu-zentro berezia denez, RAEPen helburuetako bat da desgaitasuna duten ahalik eta pertsona gehien lan-araubide arruntean integratzeko bitartekoa izatea. Hori dela eta, berriaz ezartzen da hitzarmen honen eraginpean dagoen eta enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen eta merkatu arruntean lanpostu bat betetzeko eszedentzia lortu duen langile desgaitu orok RAEP enpresan duen lanpostua gordeta izatea hiru urtez.

Eszedentzia amaitzeagatik lanera itzultzea:

Jasotako eszedentzia-egoera guztien arau komun gisa, eszedentziaren xede den aldia amaitu ondoren langileak erakundera itzuli nahi badu, aldi hori amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du.

Eszedentzia-aldia amaitzean, langileak 30 egun izango ditu bere lanpostura itzultzeko. Lanera itzultzeko aukeratutako data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko zaio erakundeari.

Erakundearen titularrak idatziz berretsi beharko du itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak irauten duen bitartean lanpostu hutsa ordezeko batek betetzen badu, ordezeko horrek bere zeregina utziko du, eta lan-harremana amaitutzat emango du titularra lanera itzultzen denean.

17. artikulua. Plusak: mugikortasuna, langile laguntzailea, prestasuna eta igande eta/edo jaiegunak

17.1 Mugikortasuna edo prestasuna, RAEPen jardueren artean lanpostuz aldi baterako aldatzeagatik.

Lanpostu-aldaketa deritzo langileak RAEPen jardueren artean mugitzeari.

Ezohiko eta ustekabeko egoerei aurre egiteko –esate baterako, bajak aldi baterako ordezeko edo sail jakin bat indartzeko– behin-behinean egiten diren lanpostu-aldaketei buruzkoa da apartatu hau; enpresak aldaketa horiek eta izango dituen eginkizun berriak jakinaraziko dizkio langileari, eta plus batekin konpentsatuko dio.

Laneguneko 4,00 euro ordainduko zaizkie aldi baterako jarduera-aldaketa eskatzen zaien langileei (jarraian zehaztutako taularen arabera), eta aldaketak irauten duen bitartean jasoko dute.

Jarduerak
Salmenta eta jendearentzako arreta
Manipulazioa eta muntaketa
Garbiketa
Lorezaintza

17.2. Igande eta/edo jaiegunetako plusa.

Antolaketa-premiak edo bestelakoak direla-eta langile baten ordutegia eta egutegia aldatzen badira, eta ordutegi berri horretan igandeetako eta/edo jaiegunetako lana sartzen bada, inguruarik horrek irauten duen bitartean langileak igande eta jaiegunetako plusa jasoko du. Igande eta/edo jaiegun bakoitzeko gutxienezko ordainsaria 20,00 eurokoa izango da lanaldi erdia edo gutxiago lan egiten duten pertsonentzat, eta lanaldi erdia gaingitzen duen denbora 2,5 eurokoa izango da lanordu bakoitzeko.

17.3. Laguntzako langilearen plusa.

Arduradunari laguntzeko lanak egiten dituzten langileek (betiere RAEPeko zuzendaritzaren iritziz eginkizun hori beharrezkoa bada) 60,00 euro jasoko dituzte hilean (zati proportzionala zerbitzuak lanaldi partzialean ematen direnean).

Plus horrek ez du baldintza onuragarriagorik izango, ezta eskuratutako eskubiderik ere, eta langileak eginkizunak bete beharko ditu. Enpresak eskubidea izango du langileak laguntza-eginkizunak egiteari uzteko, 15 egun lehenago jakinarazita. Une horretatik aurrera, ez du plus hori kobratuko.

18. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen honen indarraldiko urte guztietarako honako soldata-igoera hauek bermatuko dira:

Zuzeneko arreta ematen duten langileen lanbide-taldea:

- Ataleko arduradun.
- Laguntza-arduraduna, taldekoa.
- Prospekziogilea.
- Lanbide-prestatzailea.

Administrazioko langileen lanbide-taldea:

- Administrazio-kudeaketaren arduraduna.
- Administrazio-kudeaketako teknikaria.
- Administralari laguntzailea.

Ekoizpeneko lanbide-taldea:

- Langilea.

Lanbide-talde guztiei hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko LGSren igoera-ehunekoen pareko soldata-igoera bermatzen zaie.

LGSa igotzen denean, hitzarmen honen negoziazio-batzordea, ALHAOn argitaratu eta gehienez ere hilabeteko epean, bildu egingo da soldata-tauletan beharrezkoak diren doikuntzak egiteko.

	GINARRIZKO SOLDATA GORDINA 14 PAGATAN 2024KO TAULA	ANTZINATASUNA GORDINA 14 PAGATAN 2024
ZUZENEKO ARRETA EMATEN DUTEN LANGILEEN LANBIDE-TALDEA		
Ataleko arduraduna	26.423,98 euro urtean 1.887,42 euro hilean	19,65 euro hilean
Taldeko arduraduna	21.908,73 euro urtean 1.564,91 euros/mes	19,65 euros/mes
Prospekziogilea	21.908,73 euro urtean 1.564,91 euro hilean	19,65 euro hilean
Lanbide-prestatzailea	21.908,73 euro urtean 1.564,91 euro hilean	19,65 euro hilean
ADMINISTRAZIOKO LANGILEEN LANBIDE-TALDEA		
Administrazio-kudeaketaren arduraduna	26.423,88 euro urtean 1.887,42 euro hilean	19,65 euro hilean
Administrazio-kudeaketako teknikaria	21.908,73 euro urtean 1.564,91 euro hilean	19,65 euro hilean
EKOIZPENEKO LANBIDE-TALDEA		
Langilea	15.876 euro urtean 1.134 euro hilean	11,94 euro hilean

18.1 "Udaberriko" ordainsaria.

2024. urterako, eta hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urte bakoitzeko abenduan sortuko da, eta hurrengo urteko maiatzean ordainduko da, langilea modu aktiboan egon den denboraren proportzioan:

1. Urte bakoitzeko P & G kontutik ateratzen den zenbatekotik 70.000,00 euro kendu beharko dira (betiere Elkargik ezarritako kaudimen-ratioak betetzen badira), eta gainerakotik ehuneko 20 ordainduko da, urte natural horretan plantillako langile guztien artean banatzeko, langile bakoitzaren lanaldiaren eta lanean emandako denboraren arabera, langile bakoitzeko aparteko ordainsari baten zenbateko gordina gehienez ere, eta kanpoan utzita gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak, ordaindu gabeko baimenek eta era guztietako eszedentziek eragindako aldi baterako ezintasunean emandako denbora.

2. Kanpoan geratuko dira urte naturalean bi aldiz enplegu eta soldatako zehapena jasotzen duten langileak, edo diziplinaz kaleratzen direnak.

3. Era berean, lan-istripuagatiko edo lanbide-gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasun-aldiak eta amatasun- eta aitatasun-baimenak nahiz gainerako baimen ordainduak ez dira egoera aktiboan emandako denboraren zenbaketatik kanpo utziko.

Ordainsari horrek hitzarmenaren indarraldiaren iraupena izango du, eta ez du izango baldintza onuragarriagorik, ez eta eskuratutako eskubiderik ere hitzarmenaren indarraldia amaitu ondoren. Ordainsari hori berariaz negoziatu beharko da hurrengo hitzarmenaren negoziazioan.

18.2 Antzintasun-plusa.

Langileek, egindako lanaren arabera, sustapen ekonomikoko plusa jasotzeko eskubidea izango dute. Plus hori 2024ko soldata-taulan kategoria bakoitzerako adierazitako zenbatekoaren hiru urtekoen baliokidea izango da, eta urtero berrikusiko eta eguneratuko da lanbide arteko gutxieneko soldataren igoera-ehunekora.

Langile bat bere nominan hiru urtekoa jasotzen hasten den bakoitzean, hiru urtekoa finkatu egingo da, eta ezin da murriztu, nahiz eta lanaldi-murrizketa egon daitekeen, arrazoiak edozein dela ere, eta ezin du lanbide arteko gutxieneko soldataren igoerak xurgatu (nominako bi kontzeptu independente dira).

Langile bakoitzak gehienez ere 7 hiru urteko metatu ahal izango ditu.

19. artikulua. Aparteko ordainsariak

Aparteko bi ordainsari ezartzen dira, udakoa eta Gabonetakoa, biak ere 30 soldata-egunekoak (antzintasuna barne hartuta), lanbide-talde guztietarako.

Gertakari arrunten eta lanbide-gertakarien ondoriozko aldi baterako ezintasunen kasuan, langileak ezintasun-egoera horretan eman dituzten egunek ez diete eragingo udako eta Gabonetako aparteko ordainsariak jasotzeko orduan, eta, horrenbestez, aparteko ordainsari osoaren nomina jasoko dute.

20. artikulua. Nominen ordainketa

Jaiegunak hilabetearen amaieran gertatzen direlako edo soldatak ohiko egunetan ordaintzea eragozten duen edozein arrazoi dela eta soldatak ezin badira sartu ohiko egunetan, enpresak konturako aurrerakin bat emateko konpromisoa hartzen du, baldin eta langileak eskatzen badu.

21. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Lan-istripuak eta/edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 100era arte osatuko ditu lan-istripuen mutualitate patronalak bermatutako kontingentzia horren ondoriozko prestazioak, egoera horrek irauten duen bitartean.

Kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasunen kasuan, honela jasoko da osagarria:

— Uneko urteko aldi baterako lehen ezintasuna oinarri arautzailearen ehuneko 60ra arte osatuko da lehenengo 3 egunetan.

— Legez ezarritako gainerako aldi baterako ezintasunak.

Iraupen luzeko aldi baterako ezintasun baten ondoren, langileak azterketa bat egin beharko du prebentzio-zerbitzuaren aldetik, lanposturako gai izan dadin edo, hala badagokio, murrizketekin gai izan dadin, enpresak bere lanpostura egokitu ahal izan ditzan mugak edo, ahal bada, beste lanpostu batean birkokatu ahal izan ditzan.

Artikulu honetan aurreikusten ez denari dagokionez, Langileen Estatutuan xedatutakoa beteko da (urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua).

Aldi baterako ezintasunaren kasuan, kontratua etenda egongo da ezintasun horrek irauten duen bitartean, baita erakundeak Gizarte Segurantzaren kotizatzeari utzi dion aldian ere.

22. artikulua. Diziiplina-araubidea

Enpresak zehapena jarri ahalko die langileei, honako falta hauek egiten badituzte:

a) Falta arinak:

- Hilabete batean egun batetik hiru egunera bitarte berandu iristea.
- Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.
- Hamar eguneko epean enpresari egoitza- edo bizileku-aldaketaren berri ez ematea.
- Hilean behin lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- Materiala zaintzean arduragabekeriaz jokatzeta.
- Enpresaren oinarritzko barne-araudia ez betetzea.

b) Falta astunak:

- Hilabete batean hiru egun baino gehiagotan lanera berandu iristea.
- Beste langile bat dagoelako itxura egitea, sinatzeko, fitxatzeko edo erantzuteko.
- Goragoko bati men ez egitea lan-betebeharrei dagokien arloan, kategoriaren arabera.
- Lankideen arteko liskar, borroka edo eztabaida larriak.
- Enpresaren ezarritako lan-prozedurak eta -prozesuak ez betetzea.
- Lanean mozkortuta egotea, eta droga edo debekatutako substantzia gehiegi hartzea.
- Enpresaren oinarritzko barne-araudia behin eta berriz ez betetzea.

c) Falta oso astunak:

- Lanaldian lan partikularrak egitea, horretarako baimenik izan gabe.
- Enpresari, gainerako lankideei edo beste edozeini iruzur egitea, ebastea edo lapurtzea, lantokian edo lana bete bitartean.
- Enpresako lehengaiak, lanabesak eta gainerako tresnak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea, suntsitzea eta hondatzea.
- Lanean behin eta berriz mozkortuta egotea, eta droga edo debekatutako substantziez abusatzea.
- Behin eta berriz txukuntasunik eta garbitasunik ez izatea, eta azken urtean arrazoi horren-
gatik 3 falta arin egin ondoren.

- Hitzeko edo egintzako tratu txarrak, bai eta nagusiak, lankideak eta mendekoak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea ere, lan-harremanaren ondorioz.
- Beste edozein jazarpen mota, edozein dela ere haren adierazpena.
- Falta astunak behin eta berriz egitea.
- Harremanak hondatzen dituen eta lankideen errendimendu normala zailtzen duen jokabide asoziala.
- Enpresan ezarritako lan-prozedurak eta -prozesuak sistematikoki ez betetzea.
- Artikulu honetan jasotako edozein falta astun errepikatzea.

Aipatutako faltak egiteagatik langileei ezar dakizkiekeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Falta arinengatik:

- Lehenengo aldia. Idatzizko ohartarazpena.
- Bigarren aldia. Enplegua eta soldata kentzea, bi egunez gehienez.

b) Hutsegite larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, hiru egunetik hamabost egunera bitartean.

c) Falta oso astunengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean.
- Kaleratzea.

Nolanahi ere, enpresak langileari emandako ebazpen-jakinarazpenaren edo zigor-ohartarazpenaren kopia enpresa-batzordeari helarazi beharko dio bi eguneko epean. Adierazpenezkoak besterik ez dira arestian adierazitako hutsegiteak, eta ez dute ezertan mugatzen. Hemen aurreikusi ez dena indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera ebatziko da.

Falta arinak 10 egunera preskribatuko dira, astunak 20 egunera, eta oso astunak, 60 egunera; enpresak faltan berri izan zuen egunetik aurrera zenbatuko dira, eta, edonola ere, falta egin zenetik sei hilabetera.

23. artikulua. Prestakuntza-plana

Enpresak urteko prestakuntza-plan bat egingo du, eta enpresa-batzordearen bidez jakinaraziko die langileei.

24. artikulua. Borondatez lanpostua uztea

Langile guztiek 15 egun lehenago jakinarazi beharko diote enpresari enpresa uzteko asmoa dutela.

Langileak aurreabisu-betebehar hori betetzen ez badu, aurretik jakinarazi gabeko egunak deskontatuko zaizkio (aparteko ordainsariak barne).

25. artikulua. Osasuna, segurtasuna eta higieena lanean

Enpresak eta langileek beren gain hartuko dituzte laneko osasunaren, segurtasunaren eta higieenaren arloan hitzarmen honen xedapen espezifikoek zehazten dituzten elkarrekiko eskubiak eta erantzukizunak. Horretarako, laneko arriskuen prebentzioari buruz ezarritako betebeharren erantzule izango dira, eta betebehar horiek garatzeko behar diren taldeak eta sistemak sustatu eta eratuko dituzte.

Enpresak bermatu egingo die langile guztiei osasuna aldian-aldian zainduko zaiela.

Prebentzio-ekintzak egiteko, prebentzio-ordezkarari izendatutako pertsonak enpresako langileen ordezkari gisa existitzen den ordu-kreditua erabiliko du, arriskuak ebaluatzeko eta zuzendaritzak deitutako bilerak egiteko denbora izan ezik.

Prebentzioko ordezkarien ordu-kredituan sartuko dira, batetik, alor zehatz horretan langileen ordezkari izateagatik dagozkien orduak, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritik, eta, bestetik, honako eginkizun hauek betetzeko behar duten denbora:

- Segurtasun eta osasun batzordearen bileretan parte hartzekoa.
- Arriskuen prebentzioaren arloan enpresak deitzen dituen bileretan parte hartzekoa.
- Prebentziozko ebaluazioetan teknikariei lagun egitekoa.
- Lan eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileei lagun egitekoa, lantokira egiten dituzten bisitetan.
- Lantokira egindako bisiten ondorioz, langileen osasunari kalte egin dioten inguruabarrak argitzeko behar den bestekoa.
- Beren prestakuntzarako behar dutena.
- Kreditu hori ez da lotuta egongo langileei legezko ordezkari izateagatik dagozkienarekin.

26. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lanaldiari buruzkoak xurgatu eta konpentsatu ahal dira lehendik dauden mota guztietako hobekuntzekin.

27. artikulua. Baldintza onuragarrienak

Enpresak ezarritako baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehazturikoak baino hobeak diren neurrian; beraz, langileek ez dute kalterik pairatuko bereganatutako eskubideen kontrako neurriak hartzeagatik.

28. artikulua. Interpretazio-batzorde mistoa

Interpretazio-batzorde misto bat eratuko da hitzarmen hau interpretatzeko; sindikatu sinatzaile bakoitzeko kide batek eta enpresaren aldetik kide kopuru berak osatuko dute Interpretazio-batzorde mistoa.

Aldeen artean hitzarmenaren klausulak interpretatu edo aplikatzeari buruz sor daitekeen zalantza edo desadostasun oro batzorde horren derrigorrezko irizpenaren menpe jarriko da.

Batzorde hau, gainera, legean finkatutako auzi guztiez eta esleitzen zaizkion gainerako guztiez arduratuko da.

Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren artean desadostasunen bat sortuz gero, alderdietako edozeinek eskatu ahal izango dio batzorde paritario honi biltzeko. Batzordeak 30 eguneko epea edukiko du ados jartzeko edo planteatutako desadostasun edo arazorako konponbidea proposatzeko.

Desadostasunak jarraitzen badu, bi alderdiek gatazkak ebazteko prozedurara (PRECO) jotzeko konpromisoa hartzen dute.

29. artikulua. Orduen erabilgarritasuna (ordu-poltsa)

Enpresa merkatuaren beharretara egokitzea sustatzeko eta errazteko, ordu-poltsatxo bat ezartzen da. Irizpide orokor gisa, ez da larunbat arratsaldetan, igandetan eta jaiegunetan aktibatuko, bezeroaren lan-egutegiak hala eskatu ezean.

Ordu-poltsa horrek zera esan nahi du, puntako produkzio-aldietan edo oso entrega-epe zorrotzak direla-eta, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez 100 ordu baliatu ahal izango dituela lanaldiari gehitzeko, baldin eta horiek ez betetzeak galera handiak ekar baditzake (eskaerak, bezeroak, eta abar). Halaber, ekoizpen-jarduerarik ez dagoenean, eskaerak jaisten direnean eta lanik ez dagoenean, enpresako zuzendaritzak langile baten lanaldia murriztu ahal izango du, osorik edo zati batean, urtean gehienez 150 orduz.

Orduak gehitzeak edo gutxitzeak eraginpean hartu ahalko du enpresa osoa, enpresako sail jakin batzuk edo langile jakin batzuk; nolahi ere, halako ordu-aldaketek ezingo dute inolaz ere eragin ezarritako urteko lanaldia handiagotzea.

Ordu erabilgarriak baliatzeko, honako arau hauek bete beharko dira:

Idatziz jakinaraziko da, bost eguneko aurretiaz, nola lanaldi-murrizketa hala lanaldi-handitzea.

Poltsa erabiltzeak lanaldia handitzea badakar, lanaldia ezingo da inoiz egunean bederatzi ordutik gorakoa izan.

Astelehenetik ostiralera bitarte eguneroko ordutegiari eransten zaion ordu bakoitzak atsedeen hartzeko ordu bat eragingo du. Halako orduak larunbatean, igandean edo jaiegunean sartzen egiten badira, bakoitza 1,50 ordu libreraren baliokide izango da (ordu 1 eta 30 minutu). Orduak larunbatetan erabiltzeak, lehen paragrafoan jasotako salbuespen bakarrarekin, muga hauek izango ditu: urtean ezingo dira zortzi larunbat baino gehiago sartu, eta gehienez zortzi ordu egun bakoitzean.

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzeko abenduaren 31n enpresak langileari orduak «zor» badizkio, edo, aitzitik, «zorra» langileari badagokio, ordu horiek hurrengo hiru hilabeteetan likidatuko dira (urte bakoitzeko martxoaren 31n).

Hiru hilabete igaro ondoren (urte bakoitzeko martxoaren 31) enpresak orduak «zor» baditu, ordu horiek denboran konpentsatuko dira edo dagokien soldatarekin ordainduko dira. Aitzitik, «zorra» langilearena bada, inolako ordainik gabe likidatuko da.

30. artikulua. Langileen subrogazioa

Enpleguaren egonkortasun-printzipioa laguntzeko eta bermatzeko, RAEP erakundearen ar-teko ordezkapena dakarren edozein kontrata amaitzen, hutsaltzen edo galtzen badu, langileen subrogazioari buruzko arauak aplikatuko dira.

Era berean, langileen subrogazioa gauzatuko da enpresaren ondorengotza gertatzen denean, Langileen Estatutuaren 44. artikuluan jasotako baldintzetan.

31. artikulua. Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan zehaztutako lan-baldintzak ez aplikatzearen ondorioz sortutako desadostasunak konpontzeko prozedura

RAEP, SLUren hitzarmena ez aplikatzea salbuespenezko mekanismo berezi bat da, arrazoi ekonomiko, arrazoi tekniko edo antolaketa-arrazoi larriek bakarrik justifikatua, arrazoi larriak enpresaren bideragarritasuna eta enpleguari eustea arriskuan jar dezaketenak direla ulertuta.

Zuzendaritza eta enpresa-batzordea ez badira ados jartzen, kontsultetarako aldia edo berau bukatzean, batzorde mistoak esku hartu ondoren ados jarri gabe jarraitzen badute, bi alderdiek berariaz adostu dute lanbidearteko adiskidetze- eta bitartekaritza-prozeduren (PRECO) eraginpean jarriko direla sortutako desadostasun horiek.

Bitartekaritza-, adiskidetze- edo arbitraje-prozedura bi alderdiek hala erabakitzen badute baino ez da aplikatuko.

32. artikulua. Azterketa medikoak

Langileek urtean osasun-azterketa bat egiteko eskubidea izango dute; enpresak kontratatuta duen lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen gizarte-segurantzako mutualitateak egingo ditu osasun-azterketa horiek.

Urteko osasun-azterketak lanaldiaren barruan egingo dira, eta benetako lan-denboratzat hartuko dira.

33. artikulua. Lan-egutegia (abenduarien 24a eta 31 eta Olarizu eguna)

Abenduaren 24an eta 31n eta Olarizu egunean goizeko txandan lan egingo da 14:00ak arte. Bezeroak gure presentzia ordutegi horretatik kanpo eskatzen badu, lanorduak gehiegizko lanaldiko ordu gisa zenbatuko dira.

34. artikulua. Gabonetako saskia

Gabonak direla-eta, enpresak Gabonetako gabonsari bat emango die abenduaren 1ean plantillan (zerbitzuak ematen) dauden langile guztiei, baldin eta, urte bakoitzeko azaroaren 30ean, diru-sarrerak ken enpresaren gastuak 15.000,00 euroko saldo positiboa badute.