

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Arabako nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduerako sasoikako lanerako sektoreareko 2016 hitzarmen kolektiboa, estatutuz kanpokoa eta eraginkortasun mugatukoa**

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Arabako lurralde-ordezkarirena, zeinaren bidez gordailatu eta argitaratu egiten baita Arabako nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduerako sasoikako lanerako sektoreareko 2016 hitzarmen kolektiboa, estatutuz kanpokoa eta eraginkortasun mugatukoa.

#### AURREKARIAK

Lehenengoa. 2016ko urriaren 3an, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan sarrera eman zitzaion Arabako nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduerako sasoikako lanerako sektoreko 2016 hitzarmen kolektiboa gordailatzeko eskabideari (estatutuz kanpoko eta eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektiboa), dagozkion eredu ofizialetan estatistika- eta identifikazio-datuak jasota. CCOO eta UGT sindikatuek eta UAGA elkarteak sinatu zuten eskabidea. ELA, CGT eta LAB sindikatuek ez zuten sinatu.

Bigarrena. Interesdun ezezagunak egon daitezke prozeduran.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluan ezarritakoa (2013ko apirilaren 24ko EHAA).

Bigarrena. Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duen Legegintzako Errege Dekretuaren. III.Tituluan arautzen diren hitzarmenen ezaugarriak. Izan ere, ez du lortu hitzarmen horren negoziatorako osatutako batzordeko kideen gehiengo absoluturik.

Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa izateak eragotzi egiten du hitzarmen hori Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan sartzea, baina ez du eragozten itun hori 9/2011 Dekretuaren Xedapen Gehigarriaren arabera gordailatzea (9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, EAeko lan-hitzarmen eta -akordioak erregistratzekoa eta gordailatzekoa; 2011-02-15eko EHAA).

Hirugarrena. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 1eko 39/2015 Legearen 44 artikuluan ezarritakoan oinarrituta, interesdun ezezagunei eta helbide jakinik ez dutenei ALHAOaren bidez egingo zaie jakinarazpena. Izan ere, hainbat pertsona dira administrazio-egintza honen hartzaileak.

Horiek horrela, honako hau

#### XEDATZEN DUT

Bakarra. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan gordailatzeko agintzea eta eskatzaileari jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Interesdunek, ebazpen honen aurka, gora jotzeko errekurtsua aurkez diezaiokete Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariari, hilabeteko epean, horrela baitago xedatuta 39/2015 Legearen 112., 121. eta 122. artikuluetan (39/2015 Legea, urriaren 1ekoa Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidea).

Vitoria-Gasteiz, 2016ko urriaren 28a

*Arabako lurralde ordezkaria*

*ÁLVARO IRADIER ROSA*

### **Arabako nekazaritza- eta abeltzaintza-jarduerarako sasoiko lanari buruzko hitzarmen kolektiboa**

Lehen kapitulua. Xedapen orokorrak

#### **1. artikulua. Hitzartzen duten alderdiak**

Hitzarmena honako erakunde hauetako ordezkariak negoziatu eta sinatu dute: CCOO , UGT eta UAGA

#### **2. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen hau eta hitzarmenean jasotako arauak Arabako lurralde-eremuan aplikatuko dira.

#### **3. artikulua. Funtzio eremua eta langile eremua**

Sasoiko lanari buruzko hitzarmen honetan, nekazaritza eta abeltzaintzako enpresetan nekazaritza-peoi gisa diharduten sasoikako langileen gutxieneko lan-baldintzak arautzeko oinarritzko arauak ezartzen dira soilik.

Beste eremu batzuetan ere aplikatu badaiteke ere, mahats-bilketan, patata biltzeko kanpian eta sasoikako lanaren beste zenbait eremutan (kimaketa, udaberriko kimaketa eta abar) diharduten sasoikako langileei aplikatuko zaie.

#### **4. artikulua. Denbora-eremua**

Hitzarmena 2016. urtean zehar egongo da indarrean; 2016ko irailaren 16tik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, eta aurreraeragin mugagabea izango du.

2016ko abenduaren 31n amaituko da eta, beraz, 2016ko azaroaren 30ean haren amaiera iragarriko da automatikoki; horrenbestez, hura ordeztuko duen hitzarmen berria negoziatzen hasteko aukera abiaraziko da.

#### **5. artikulua. Ad personam bermea**

Enpresek langileekin banaka nahiz taldeka adostutako edo langileei alde bakarretik eskainitako baldintza onuragarrienak errespetatuko dituzte.

Bigarren kapitulua. Batzorde paritarioa

#### **6. artikulua. Batzorde paritarioa**

Hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzean sor litezkeen zalantzak argitzeko, batzorde paritarioa osatu da. Hitzarmena sinatu dutenek eta sindikatu sinatzaileek kide-kopuru berbera izango dute batzorde horretan.

Erabakiak gehiengo soilez hartuko dira, eta enpresari dagokion alderdiak eta sindikatu sinatzaileen guztizkoak boto-kopuru berbera izango dute.

Funtzio hauek izango ditu batzorde paritarioak:

- a) Hitzarmen honetako xedapenak interpretatzea eta horiek betetzen direla zaintzea.
- b) Hitzarmena aplikatzean sor daitezkeen gatazketan bitarteko gisa jardutea.

Hirugarren kapitulua. Lanaren antolamendua

#### **7. artikulua. Kontratazioa**

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak kontratatzeko, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan ezarritakoa bete beharko da sasoikako eta behinbehineko langileei dagokienez. Langile horiek finkoak izango dira enpresan sei hilabetez etenik gabe lan egin ostean, enpresan zerbitzuak eskaintzen hasi ziren egunetik zenbatzen hasita.

Kontratua idatziz jasoko da beti, eta destaju-kontratuetan, orduko gutxieneko soldata bermatzen duten baldintzak ezarriko dira.

Kontratua amaitzean, dagokion kalte-ordaina barne hartzen duen nomina emango zaie.

#### **8. artikulua. Lanaren antolamendua**

Hitzarmen honetan eta indarrean den legedian xedatutakoari jarraiki, lanaren antolamendua enpresa-zuzendaritzaren eskumena eta erantzukizuna izango da, eta ekoizpen-maila egokia lortzea du helburu, giza baliabideak eta baliabide materialak modu egokian erabiliz.

Laugarren kapitulua. Soldata-egitura

#### **9. artikulua. Soldata zehaztea**

1. Besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalarengatik dirutan jasotzen diren ordainsariak dira soldatak, benetako lana ordaintzen dutenak zein lantzat zenbatzen diren atsedenaldiak ordaintzen dituztenak.

#### **10. artikulua. Soldataren egitura**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresetan diharduten langileek ordainsari gordin bat jasoko dute, eta haren barnean, honako hauek sartuko dira, gutxienez: oinarritzko soldataz gain, oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionala eta, hala badagokio, hitzarmenean jasotzen diren soldata-osagarriak, hau da, gaueko lanaren plusa, eta toxikotasun-eta arrisku-plusa. Horiek guztiak soldatarekin batera ordainduko dira, eta inoiz ez ordainketa atzeratuta.

#### **11. artikulua. Oinarritzko soldata gordina**

Denbora- edo obra-unitatearen arabera langileari ordaindu behar zaion ordainsariaren zatia da oinarritzko soldata gordina. Soldata gordinaren barnean, oinarritzko soldata eta oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionala sartzen dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek I. eranskinean jasotzen den soldata-taularen arabeko soldata gordina jasoko dute.

#### **12. artikulua. Soldata-osagarriak**

a) Gaueko hamarretatik goizeko seietara bitartean lan egindako ordu bakoitzeko ematen den gehigarria da. Bi ordu horien artean jardun behar duten langileek gehigarri bat jasoko dute beren oinarritzko soldataren gainetik, soldata-taulan ezarritakoaren arabera.

b) Toxikotasun-, nekagarritasun- eta arriskugarritasun-plusa. Plus horren zenbatekoa soldata-taulan kategoría bakoitzerako zehaztutakoa izango da, eta langilea lan-agintaritzak nekagarritzat jotzen duen lanpostu batean ari den bitartean bakarrik sortuko da plus hori.

c) Soldataren gehigarria espezietan

“Mantenu osoagatik eta ostatuagatik;” hau da, elikadura eta ostatua enplegatzailearen kontura direnean, langileari dagokion soldataren ehuneko 5 kendu ahal izango zaio gehienez ere, bi kontzeptuak batuta.

**13. artikulua. Soldataz kanpoko osagarriak**

Gidariarentzako joan-etorriagatiko plusa. Langileen joan-etorrien gastuak konpentsatzeko, enplegatzaileak 2,5 euroko osagarria ordainduko dio ibilgailuaren gidariari pertsonako eta eguneko.

Gehigarri hori ez da ordaindu beharrik izango enpresak bere bitartekoak erabiliz garraiatzen baditu langileak.

**14. artikulua. Soldata ordaintzeko modua**

Langile bakoitzari soldata esku-dirutan ordainduko zaio, lantokian, hilabeteko, hamabostaldiko, asteko edo eguneko, enpresa bakoitzaren ohituraren arabera. Txeke izendun edo banku-transferentzia bidez ere ordain daiteke soldata, eta kasu horietan, soldata ordaindu ohi den egunean emango da txekea edo egingo da transferentzia. Nolanahi ere, enpresaburuak nahitaez eman beharko dizkio langileari hari dagokion soldata eta ordainagiria. Soldata ez zaio, inola ere, langilea ez den beste inori ordainduko.

**15. artikulua. Ostatua**

Enplegatzaileek ostatua eskaini beharko diete sasoikako langile guztiei, betiere langile horiek enpresaren helbide sozialetik 70 kilometrora baino gehiagora errolatuta badaude. Bere ostatua eskaintzeko aukerarik ez badu, bere kargurako ostatua eskaini ahal izango dio enpresak langileari.

Ostatu horrek EAEko sasoiko langileei ostatu emateko higiezin eta ekipamenduen erregistroan izena emanda egon beharko du, une honetan indarrean den azaroaren 28ko Eusko Jaurlaritzaren 248/2006 Dekretuaren 7. artikulua arabera. Dekretu horrek, zeina maiatzaren 29ko 101/2012 Dekretuak aldatu baitu, sasoiko langileen gutxieneko baldintza materialak eta funtzionalak eta horien baimentzea, erregistroa eta egiaztapena arautzen ditu.

**16. artikulua. Soldataren gaineko aurrerakinak**

Langileak ordainketarako ezarritako eguna iritsi baino lehen jaso ahal izango ditu egindako lanaren konturako aurrerakinak; gehienez ere 30 euro izango dira egunean.

Bosgarren kapitulua. Lanean egotea eta lanera joatea

**17. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia**

Eguneko lanaldiak 8 ordu izango ditu, eta inoiz ez da 9 ordu baino luzeagoa izango.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan aipatutakoaren xedeetarako, lanaldiaren ehuneko ehun modu erregularrean banatuko da, eta unean-unean agertzen diren premiei alderdien arteko adostasun bidez erantzungo zaie.

16 urtetik 18 urtera bitarteko langile adingabeek ezin izango dute 8 ordu baino gehiago lan egin egunean, eta aitaren, amaren edo tutorearen baimen idatzia beharko dute.

**18. artikulua. Oporrak**

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen aldi baterako izaera kontuan hartuta, oporrrak, baliatu beharrean, soldataren egituraren barruan sartuko dira.

**19. artikulua. Laneko arropak eta erremintak**

Langile guztiei arropa egokiak emango zaizkie, baita egin beharreko zereginetarako erreminta egokiak ere, eta langileek behar bezala erabili beharko dituzte horiek.

Seigarren kapitulua. Gizarte-eta lan-hobekuntzak

#### **20. artikulua. Mediki-azterketa**

Enpresek langileentzako prebentziozko osasun-azterketa bat sustatu beharko dute, urtean behin gutxienez.

Azterketa hori lanorduen barruan egingo da.

Zazpigarren kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

#### **21. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna**

Laneko segurtasun- eta osasun-arauei dagokienez, enpresek eta langileek indarrean den legerian ezarritakoa bete beharko dute. Halaber, alderdi sinatzaileek, Arabako nekazaritza-sektorean lan-istripuen tasa murrizteko konpromisoa betetz, beren kideak sentsibilizatuko dituzte, 31/1995 Legean aurreikusten diren enplegatzaileek eta langileek prebentzio alorrean bete beharrekoak zabalduz.

Prebentzio-planean arrisku orokorrei eta lanpostuaren arrisku espezifikoiei dagokienez jasotzen den informazioa arrisku-ebaluazioen edukien arabera egingo da, idatziz. Enpresaburu bakoitzak langile bakoitzari emango dio hura, eta sindikatuetakoa ordezkariek egiaztatuko dute. Lanaldiaren barruan egingo da, beti lanorduetan.

Batzorde paritarioak bete beharreko eginkizun eta eskumenen artean, arrisku jakin batzuen eraginpean dauden langileak babestu beharko ditu.

Arriskua ebaluatu eta prebentzio-neurriak hartu beharko ditu gihar- eta eskeleto-lesioak saihesteko, eta horretarako, neurri ergonomikoak ezarri beharko dira, lanpostuetan dauden substantzia kimikoak ezagutzeaz gain.

Zortzigarren kapitulua. Diziplina-araubidea

#### **22. artikulua. Lan-hutsegiteen definizioa**

Langileak egindakoak edo ez egindakoak lan-hutsegitez joko dira baldin eta laneko ez-betetzea badakarte berekin, hurrengo artikuluetan ezarritako hutsegite eta zehapenen mai-laketari jarraiki.

Hutsegite arinak, larriak eta oso larriak bereizten dira.

#### **23. artikulua. Hutsegite arinak**

Hauek dira hutsegite arinak:

1. Hilabeteko epean egun batean, bitan edo hirutan berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.

2. Hiru egun baldioduneko epean, enpresari aldi baterako ezintasunagatik baja edo lanera bertaratu ez izana justifikatzeko bestelako arrazoiak ez jakinaraztea, langileak jakinarazpen hori egitea ezinezkoa zela egiaztatzen duenean salbu.

3. Hilabete bateko epean egun batean lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe.

4. Gai arinetan ez obeditzea.

5. Langilearen ardurapean edo erantzukizunpean dagoen materialaren zaintzan ardurarik eza.

6. Enpresari helbide-aldaketaren edo Gizarte Segurantzarako beharrezko datuen berri ez ematea.

7. Lanaldiko denbora-tarte labur batez lanpostua uztea, inolako justifikaziorik gabe.

**24. artikulua. Hutsegite larriak**

Honako hauek dira hutsegite larriak:

1. Hilabeteko epean lau alditik zortzira bitarte berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.
2. Hilabete bateko epean bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik gabe.
3. Norbere garbitasunik edo txukuntasunik eza, ohikoa bada.
4. Enpresan beste langile bat badagoelako itxura egiten laguntzea, lanean sartzean edo lanetik irteteen haren izenean sinatuz edo fitxatuz.
5. Arduragabekeria lanean, baldin eta horrek langilearentzako edo lankideentzako arriskua eragin badezake, edota instalazio edo materialetarako matxura- edo sute-arriskua eragin badezake.
6. Nagusien agindu edo jarraibideak ez betetzea, behin eta berriz errepikatzen ez bada edo horren ondorioz enpresarentzako edo hirugarrenentzako kalterik sortzen ez bada.
7. Hilabete batean hutsegite arin bat bi aldiz egitea, puntualtasunari dagokiona izan ezik.
8. Ehiza, arrantza eta uren legeen, zirkulazio-kodearen eta larreei buruzko erregelamendu eta ordenantzen aurkako hutsegite larriak, eta, oro har, nekazarien jarduera arautzen duten arauen aurkakoak, baldin eta lanean egiten badira edo enpresak berariaz debekatzen baditu.
9. Norbere borondatez, lan-errendimendua edo egindako lanaren kalitatea murriztea.
10. Laneko denbora, abereak, makinak, materialak edo tresnak lanetik kanpoko gaietarako erabiltzea.
11. Gizarte-segurantzian eragina duten datuak faltsutzea, nahita ezkutatzea edo oztopatzea.

**25. artikulua. Hutsegite oso larriak**

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

1. Agindutako kudeaketetan iruzurra egitea, leiala ez izatea edo konfiantza gehiegikeriaz erabiltzea, edo enpresaren, lankideen edo enpresaren egoitzan egon daitezkeen gainerako pertsonen jabetzakoak diren ondasunak hartzea, ebastea edo lapurtzea.
2. Diziplinarik eza edo desobedientzia.
3. Hilabete bateko epean hutsegite larri bat errepikatzea, betiere horiek zehapena izan badute.
4. Lau hilabeteko aldiari sei egun ez-jarraituetan lanera ez joatea, inolako justifikaziorik gabe.
5. Sei hilabeteko epean, hamabi egun baino gehiagoz edo, urtebetean, hogeita bost baino gehiagoz lanera berandu joatea, inolako justifikaziorik gabe.
6. Indarrean den legeriaren arabera, diziplinazko kaleratzea eragin dezaketen arrazoi guztiak.
7. Enpresako lankide edo agintariekiko errespeturik eza.
8. Lanean mozkortuta egotea.
9. Emakumearenganako diskriminazioa eragiten duten portaera guztiak.

**26. artikulua. Zigorrak**

Egindako hutsegiteen kalifikazioaren arabera, eta hutsegiteak egitean izan diren egoeren arabera, enpresek honako zehapen hauek jarri ahal izango dizkiete langileei:

1. Falta arinak egiteagatik:
  - a) Idatzitako kargu-hartzea.
  - b) Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, egun bat edo bitan.

**2. Falta larriak egiteagatik:**

Enplegu eta soldatarik gabe uztea hirutik hamabost egunera bitarte.

**3. Falta oso larriak egiteagatik:**

a) Hamasei egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

b) Diziplinako kaleratzea.

**27. artikulua. Zehapen-prozedura**

Hutsegite arinak, larriak eta oso larriak egiteagatik ezarritako zehapenak idazki bidez jakinaraziko langileari, eta idazki horretan, zehapenak ondorioak zer egunetatik aurrera izango dituen eta zehapena zerk eragin duen adieraziko da.

Hitzarmena sinatzen duen batzorde paritarioari kontraesaneko espedientea izapidetuko zaio, hutsegite larri eta oso larriengatik zehapenak ezartzeko.

**28. artikulua. Enpresaburuaren lan-arloko arau-hausteak**

Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuan eta indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

**29. artikulua. Zehapenak betearaztea**

Zehapen guztiak zehatutako langileari jakinarazi orduko betearazi ahal izango dira. Langileak lan-jurisdikziora jotzeko aukera izango du horien aurka erreklamazioa jartzeko, baina horrek ez du zehapenaren aplikazioa etengo.

Bederatzigarren kapitulua. Zenbait xedapen

**30. artikulua. Aukera-berdintasuna:**

Batzorde paritarioak honako erantzukizun hauek izango ditu:

Emakumeek zein gizonak enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanaren garapenean aukera berberak dituztela zaintzea.

Soldata-alderdi guztietan, emakume langileak gizonekin parekatuta daudela zaintzea, lan berdinak beti ordainsari berdina izan dezan.

Emakume langileak gizonak bezainbeste aukera izan ditzala zaintzea, lanpostuz igotzean eta erantzukizun handiagoa eskatzen duten funtzioak betetzean.

Kategoria profesionaletan gizonen eta emakumeen artean bereizketarik egiten ez dela zaintzea.

Jokabide egokiei buruzko gida bat egitea, arestian aipatutako zentzuan.

**31. artikulua. Lan baldintzen funtsezko aldaketa**

Lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiten diren kasu guztietan, enpresaren neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta ezin izango da gauzatu langileak onartu ezean.

**32. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea**

Enpresak ezin izango dio inolaz ere hitzarmen hau aplikatzeari utzi, Langileen Estatutuko 82.3. artikuluan aipatutako prozeduraren bidez.

Bi alderdiek berariaz adostu dute PRECOk araututako bitartekotza-prozedurara joko dutela desadostasunak konpontzeko, batzorde paritariotik igaro ondoren.

**I. eranskina: soldata-taula**

	<b>2016</b>
Soldata gordina, ordukako lanetan	7 euro orduko
Soldata gordina, destajuko mahats-bilketako lanetan	0,048 euro bildutako kilo bakoitzeko
Soldata gordina, mahatsa 9 eta 15 kilo arteko kaxetan biltzeko lanetan	0,069 euro bildutako kilo bakoitzeko
Soldata gordina, destajuko patata-bilketako lanetan	0,020 euro bildutako kilo bakoitzeko
Gaueko plusa	Soldata gordinaren ehuneko 25eko igoera
Toxikotasun-, nekagarritasun- eta arriskugarritasun-plusa	Soldata gordinaren ehuneko 10eko igoera