

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Grúas Niza, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021 Grúas Niza, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100862012019.

#### AURREKARIAK

2019ko otsailaren 14an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2019ko otsailaren 1ean 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 agintaritza 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 etorritik 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 Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko otsailaren 26a

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Enpresaren laneko hitzarmen kolektiboa**

**Grúas Niza SL**

Aurkibidea

1. Hitzaurrea
1. Eginkizun-, langile- eta lurralde-eremua
2. Indarraldia eta salaketa
3. Lanaldia eta zehaztapena
4. Lanaren antolaketa
5. Laneko arauak eta gidarien betebeharrak zehatzak.
6. Oporrak
7. Aurreabisu-epea
8. Ordainsariak eta kalte-ordainak
9. Oinarrizko soldata
10. Errendimendu-prima
11. Antzinasuna
12. Aparteko ordainketak
13. Mozkinetako partaidetza
14. Aparteko orduak
15. Dietak
16. Urruntasun-plusa
17. Gaueko lanaren plusa
18. Prestasun-plusa (asteburua eta jaieguna)
19. Soldata ez aplikatzeari buruzko klausula
20. Hitzarmeneko istripu-poliza
21. Baimenak
22. Gaixotasun arrunten eta laneko istripuen ziozko prestazio osagarria
23. Lanerako arropa
24. Erretiro-haborokina
25. Isunen ordainketa
26. Gidabaimena kentzea
27. Aldi baterako edo iraupen mugatuko kontratazioa
28. Diziplina-araubidea
29. Subrogazioa
30. Soldata-ordainsaria

## Hitzaurrea

Errepideko laguntza-zerbitzuak ematen dituen enpresa baten jarduerak eta beharrianak arautzen dituen hitzarmenik ez dagoenez, eta Arabako Errepideko Garraioaren Hitzarmen Probintziala enpresa honi ez zaionez behar bezala egokitzen, Grúas Niza SLko garabien plantillako langileen lan-harremanak arautzen beharriana sortu da; hori egiteko, sektorearen berezitasunak eta beharrianak kontuan hartuko dituen enpresa-hitzarmena behar da.

Hitzarmenaren negoziazio-batzordea osatzen dute Grúas Niza SLko enpresa-zuzendaritzak eta langileen ordezkariak eta alde bien aholkulariek.

Guztiak enpresa hitzarmen honen negoziazioa gauzatzeko nahikoa ordezkagarritasuna eta legitimitatea aintzatetsi diote elkarri.

### **1. artikulua. Aplikazio-eremuak (eginkizunak, langileria eta lurraldea)**

Hitzarmen honen bitartez arautzen dira Grúas Niza SL garabi-enpresako langile guztien lan-harremanak, zerbitzuak edozein lanpostutan ematen dituztela ere, eta enpresan dituzten eginkizunak edozein izanda ere. Hala, aurretiazko hitzarmen guztiak indargabetuta geratu dira.

Hitzarmen hau Grúas Niza SL enpresako langile guztiei aplikatuko zaie, une honetan lan egiten ari direnei nahiz indarraldian dagoen bitartean sartuko direnei, izan kontratu mugagabekoak, aldi baterakoak edo bitartekoak.

Hitzarmen propio honetan aurreikusita ez dagoen guztian, Arabako Errepideko Salgaien Garraioaren Hitzarmen Kolektibo Probintzialean xedatuta dagoenari jarraituko zaio.

### **2. artikulua. Indarraldia eta salaketa**

Hitzarmen hau 2019ko urriaren 1ean jarriko da indarrean xede guztietarako, eta 2021eko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, edozein izanik ere ofizialki argitaratzen den eguna. Itundutako iraupena amaitutakoan, alderdietatik edozeinek salatzen ez badu, hitzarmena urtero luzatuko da.

Hitzarmen honen amaiera, gutxienez, hitzarmenaren indarraldia edo urteroko luzapenetatik edozein amaitu baino bi hilabete lehenago salatu beharko da. Berariaz hitzartzen da ezen, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu ostean eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, indarrean jarraituko duela, harik eta bi alderdiek beste bat sinatzen duten arte. Bi alderdiek hitzematzen dute fede onez negoziatuko dutela ordezkaturiko duen hitzarmena.

### **3. artikulua. Lanaldia eta zehaztapena**

Hitzarmen honen indarraldian, lanaldia urtean 1.778 lanordukoa izango da, enpresako langile bakoitzak urtean zubi bat izango du.

Benetan lan egindako ordutzat hartzen da langilea ibilgailuaren zerbitzura egotera behartzen duena, hura gidatzen, zaintzen zein mantentze-lanak egiten egon.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua babespean, lanaldi hori modu irregularrean banatuko da urtean, enpresaren barruan malgutasuna areagotzeko, hala merkatuan enpresaren posizio lehiakorra hobetuko delakoan edo eskariaren beharkizunei eta okupazioaren egonkortasunari erantzun hobea emango zaielakoan.

Lantoki bakoitzean zehaztuko da lana, langileak eta enpresaburuak ados jarrita; horretarako, lan-egutegia egingo da urte bakoitzaren lehenengo bi hilabeteetan. Lanaldiaren eta igandee-tako atsedendaldien inguruabarrei dagokienez, sektorean indarrean dagoen legerian xedatuta dagoenari jarraituko zaio.

Enpresak lanaldiaren ehuneko 10, gehienez ere, modu irregularrean bana dezake urtean zehar (172 ordu). Ordu horiek ordu arruntzat joko dira ondorio guztietarako. Ordu-poltsa hori lanegunetatik kanpo erabili ahal izateko, langileekin batera erabaki beharko da, edo langileen ordezkariekin hitzartu. Banaketa horrek legez aurreikusitako eguneko eta asteko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu nolana ere.

Aurreko paragrafoan arautzen den ordu-poltsako orduak erabiltzen badituzte enpresek, idatziz jakinarazi beharko diete orduak egin behar dituzten langileei eta haien ordezkariari, neurria aplikatu baino 5 egun lehenago gutxienez. Salbuespenez, bezeroaren abisuak premiazkoak edo guztiz atzeraezinak badira (behar bezala justifikatuko dira) eta ezinezkoa baldin bada aurretiazko epe horrekin jakinaraztea poltsako orduen erabilera, une horretan beharrezkoa den aurrerapen-denborarekin jakinaraziko da.

Lantalde bakoitzak urtean zubi bat hartu ahal duela ezartzen da, bai eta zubi hori txandaka eta berdintasunez hartuko dela. Zubi hori urtero ezarriko da lan-egutegian.

#### **4. artikulua. Lanaren antolaketa**

Indarrean dauden xedapenen arabera, lanaren antolaketa enpresaren zuzendaritzaren eskumena eta ardura da, eta hari dagokio erabakitzea norengan eskuordetzen duen eskumen hori. Ardura hori hartzen duenak legean, hitzarmen honetan eta arau eta itun aplikagarrietan ezarritakoa bete beharko du.

Gure jarduera berezia denez, eta gure bezeroen beharrezkoak bete nahi ditugunez, garabien gidarientzat lan-txanda diferenteak ezartzen dira asteleheneetik ostiralera, bai eta prestasun-zerbitzu bat ere asteburueterako, gauetarako eta jaiegunetarako.

##### **Txandak**

1. txanda. 09:00etatik 14:00etara eta 16:00etatik 19:00etara.
2. txanda. 09:00etatik 13:00etara eta 18:00etatik 22:00etara.
3. txanda. 08:00etatik 12:00etara eta 14:00etatik 18:00etara.
4. txanda. 14:00etatik 22:00etara.
5. txanda. 22:00etatik 06:00etara.

##### **Prestutasuna**

Gaueko prestasuna. Asteleheneetik igandera, gaueko 22:00etatik 08:00etara.

Asteburuko eta jaiegunetako prestasuna. Asteburuetan eta jaiegunetan, 08:00etatik gaueko 22:00etara.

Asteburuan egunez zaintza eman duen langilearentzat, enpresak konpromiso hau hartzen du: asteburuko langileak egiten dituen hiru zaintzatatik bitan, lana hasi eta hurrengo astelehenean lana arratsaldeko txandan egingo da, baldin eta gutxienekoen parametroak betetzen badira. Hau da, 08:00etatik 12:00etara eta 14:00etatik 18:00etara, gutxienez bi pertsonak egon behar dute garabietan, eta 14:00etatik 22:00etara hiru pertsonak egon behar dute garabiko gidarien postuan.

Artikulu honetan zehazten diren laneko eta prestasuneko txandak txandaka antolatu eta beteko dira, kontuan hartuta une bakoitzean edozein inguruabarrengatik –oporrak, baja medikoak– zerbitzuak ematen ez dituzten langileen arabera egon litezkeen aldaketak.

Urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen, urte horretako egutegia ezarriko da ondoz ondoko lan-txandekin.

#### **5. artikulua. Laneko arauak eta gidarien betebeharrak zehatzak**

Langileak lana enpresako arduradunen zuzendaritzapean egiteko betebeharrak izango du.

Arduradun horiek egokitzen jotzen dituzten neurriak hartu ahalko dituzte laneko betebeharrak zaindu eta kontrolatzeko intimitaterako norberaren irudirako eskubidea nahiz gainerako konstituzio-eskubideak errespetatuz.

Nolanahi ere, enpresak ibilgailuen, makinien, lanabesen eta abarren barnealdearen arreta, zaintza eta garbiketa eskatuko ditu.

Enpresen betebeharra da ibilgailuak baldintza onetan egon daitezela eta legeak xede horrekin ezartzen dituen arauak eta erregelak bete daitezela.

Gidatzeko betebeharrak propioez gain gidariak honako hau egin behar dute:

– Mailak berrikusi eta ibilgailuaren mantentze-lan orokorra egin, eta beharginari lagundu ibilgailua tailerrera eraman behar bada, gidari-lanik egin behar ez bada, eta hala eskatzen bazaio.

– Leuntasunez gidatu, ibilgailua eta berorren elementu eragileak ahalik eta gehien zaindu, matxurak eta erregaiaren kontsumoa ahalik eta txikiak izan daitezela, eta galtzadako nahiz bertatik kanpoko arriskuak aurreikusiz.

– Ibilgailuei erregaiaren nahiz bestelakoen oraingo nahiz etorkizuneko botaldiak egin, bai zerbitzuan esleitutako ibilgailuari dagokionez, bai agintedunek esaten dizkieten beste batzuei dagokienez.

– Basetik kanpo dagoenean, ibilgailua leku seguru eta egoki batean utzi.

– Enpresako ibilgailuan sartzen diren bezero eta bidaiariak edukazio onez, abegiz eta giza-legez tratatu, horrek enpresaren irudiari on egiten baitio.

– Bezeroak sekula ez utzi arreta gabe.

– Enpresari, bezeroei, zuzendariei eta jabeei buruz gaizki esaka ez ibili.

– Halaber, ibilgailuaren barnealdea eta kanpoaldea garbitu, zerbitzuak irauten duen bitartean ibilgailuaz arduratu eta egunero egindako zerbitzuaren, ibilgailuaren egoeraren, erregai-eta lubrifikatzaile-kontsumoaren berri eman idatziz; horretarako, arauen arabera bete liburua eta, bidezkoa bada, ibilbide-orriak.

– Ibilaldia aurreikusitako ibilbidetik eta aurreikusitako denboran egin, eta hala egin ezean, izandako gorabeheraren berri eman. Zerbitzua amaitzean parte bete behar du enpresak ezarritako indarreko prozesuaren arabera informazioarekin.

– Halaber, anomalia mekanikoak, elektrikoak, elektronikoak, pneumatikoak eta abar haute-maten baditu, horien abisua emango du dagokien parte bete; hala, konponketa prebentiboa egingo da kalte handiagoak saihesteko edo konponketa zuzentzailea matxuratutako elementuetarako.

– Halaber, basera itzultzeko bidean gertatzen diren kalte guztien berri eman, dagokion parte bete.

– Gidariak arduratu behar du hurrengo eguneko lan-ordutegia jakiteaz, eta beraz, ezarritako orduan basearekin harremanetan jartzeaz.

Eta enpresak bere zuzendaritza-ahalmena gauzatuz ezartzen dituen beste zeregin guztiak.

## **6. artikulua. Oporrak**

Langileek urtean 32 egun naturaleko oporraldia izango dute. Egun horietatik gutxienez 16 elkarren segidakoak izango dira, eta ekaina, uztaila, abuztua eta iraila bitartean hartzekoak. Gainerako 16 opor-egunak nola hartu, enpresak eta langileen ordezkariak ados jarrita erabakiko da.

Ezin izango dira hasi ez jaiegun batean, ez jaiegunaren bezperan, ezta larunbat edo igande batean ere.

Nolanahi ere, eta enpresaren jarduera zehatza dela-eta, enpresan antzeko zereginak dituen plantillako pertsona bat baino gehiago ezin da egon enpresan oporraldi berean, eta aldean artean antolatuta beharko dira opor horiek. Ezarritako ondoz ondoko egun horiek ekainetik irailera

bitarteko aldi ez badituzte hartu, txandaka antolatuko dira, eta urte batean oporrik hartu ez duten pertsonak hurrengo urtean hartuko dituzte.

Oporraldia langilearen aldi baterako ezintasunarekin bat badator eta langileak ezin baditu oporrak dagozkien urte naturalean hartu, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango ditu, ezintasuna sorrarazi duen gertakizuna eta igaro den denbora edozein izanda ere. Aldi baterako ezintasuna oporretan gertatzen bada, altaren ostean ekingo zaie berriro oporrei.

Oporretako hartukizunak kalkulatzeko, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren (EJJA) 2014ko maiatzaren 22ko eta 2016ko ekainaren 12ko epailetan xedatutakoari eta Auzitegi Gorenaren Lan-Arloko Salaren 2016ko ekainaren 16ko jakinarazpenari men egingo zaie; hain zuzen, hauxe ezartzen dute: «urteko oporraldiko ordainsariak ordainsari-kontzeptu arrunt guztiak hartu behar ditu barne, eta apartekoak edo ordainketa bikoitza ekartzen dutenak soilik baztertu daitezke».

### **7. artikulua. Aurreabisu-epea**

Enpresa utzi nahi duten langileek honako epe hauetan eman behar dute aurretiko abisua:

- \* Zuzendariek: 30 egun.
- \* Administrazioek: 15 egun.
- \* Gainerako langileek: 15 egun.

Adierazitako epe horiek betetzen ez badituzte, jakinarazpenean atzeratutako egunen zenbatekoen baliokidea den kopurua kenduko zaie beren ordainsaritik.

Zehapen hori enpresak langileari kitapen gisa ordaindu beharreko kontzeptuetatik kendu ahal izango da.

### **8. artikulua. Ordainsariak eta kalte-ordainak**

Hitzarmen honetan itunduriko baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, osorik hartuko dira kontuan.

Hitzarmen honetan jasotako ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak hauek dira:

Ordainsari-kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata.
- Osagarriak: antzintasuna eta, hala badagokio, osagarri pertsonala. Errendimendu-prima, aparteko orduak, uztaileko eta Gabonetako haborokinak, mozkinetako partaidetza eta, bidezkoa bada, ADRa berritzea.

Kalte-ordainak:

- Dietak.
- Urruntasun-plusa.
- Gaueko lanaren plusa.
- Prestasun-plusa (asteburua eta jaieguna).

### **9. artikulua. Oinarrizko soldata**

Hitzarmenaren oinarrizko soldata izango da soldaten eranskinean dagokion zutabearen lanbide-kategoria bakoitzerako ezarrita dagoena.

### **10. artikulua. Errendimendu-prima**

Errendimendu-primak jarduera arruntari dagozkio, eta lan egindako egunean, jaiegunean eta atsedendietan sortuko dira, eranskineko soldata-tauletan jasotako kopuruetan.

### 11. artikulua. Antzinasuna

Antzinasun-saria honela jasoko da: hitzarmenaren soldata-tauletan lehenengo zutabearen (oinarrizko soldata) agertzen diren ordainsarien arabera.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren eraginpeko langileek oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 5eko aldizkako igoera izango dute enpresa berean lanean emandako bosturteko bakoitzeko, honako taula honen arabera:

Bost urte	Ehuneko 5
9 urte	Ehuneko 5
10 urte	Ehuneko 10
15 urte	Ehuneko 15
16 urte	Ehuneko 15
20 urte	Ehuneko 20
24 urte	Ehuneko 20
25 urte	Ehuneko 25
29 urte	Ehuneko 25

### 12. artikulua. Aparteko ordainketak

Hitzarmen honetan aparteko bi ordainsari ezartzen dira, bata uztailean eta bestea Gabonetan. Soldata-tauletan ezartzen da lanbide-kategoria bakoitzerako, gehi antzinasuna eta, hala badagokio, osagarri pertsonala.

Ordainsari horiek sei hilez behin sortuko dira, hau da, ekainekoa urteko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era arte, eta Gabonetakoa urteko uztailearen 1etik abenduaren 31ra arte.

Zenbateko hori ez da aldatuko aldi baterako ezintasunagatik.

### 13. artikulua. Mozkinetako partaidetza

Mozkinetako partaidetza gisa, enpresek haborokin bat ordainduko dute soldata-tauletan finkatutako kopuruan, gehi enpresan emandako antzinasunari dagokiona eta, hala badagokio, osagarri pertsonala.

Zenbateko hori ez da aldatuko aldi baterako ezintasunagatik.

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera eta iraupen mugagabearekin, ordainketa hori langile bakoitzaren nominan hilero hainbanatzea aurreikusi da.

### 14. artikulua. Aparteko orduak

Aparteko orduak ordaintzeko, indarrean dauden legeek ezarritakoa beteko da edo enpresaren eta langileen artean dauden edo hitzarmenaren indarraldian adostu daitezkeen akordioetan ezarritakoa kontuan hartuko da, eta ordu horiek denbora librearekin konpentsatzea lehenetsiko da, langileak hala nahi badu. Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera, bere balio ofiziala, antzinasuna kontuan hartu gabe, soldata-tauletan zehaztutakoa izango da.

Ustekabeko, ezinbesteko edo egiturazko arrazoiak direla-eta egin beharreko aparteko orduak egingo dira, betiere langabetuak kontratatuta osatu ezin badira, legalki aurreikusitako modalitate ezberdinetan. Eskaera bereziek, produkzio puntako denboraldiak, ustekabeen norbaitek lanari huts egitea, matxurak, errepide-mozketak eta antzekoak gertatzean gauzatuko dira aparteko orduak.

Enpresako zuzendaritzak hilero emango die langileen ordezkariari lan egindako aparteko ordu-kopuruaren berri, kausak zehaztuta. Informazio horren arabera, enpresak eta langileen ordezkariak aparteko orduak zehaztuko dituzte, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza Nagusira bidaliko dute informazio hori. Horrez gain, dagokion hilabeteko egiturazko kotizazio txosten guztiak erantsiko dituzte.

#### **15. artikulua. Dietak**

Dagokion dieta jasotzeko eskubidea daukan langileari 1. eranskinean jasotzen den kopurua ordainduko zaio. Estatuko dietetan Portugal ere sartzen da

Langileak, zerbitzu bat egiteko, bere lantokitik kanpora irten behar badu eta bazkaria edo afaria lantokiko edo etxeke eremuan egitera itzuli ezin badu, dieta jasoko du.

#### **16. artikulua. Urruntasun-plusa**

Langile bat lantoki jakin batean kontratatu ondoren enpresa beste udalerrri batera aldatzen bada, honela jokatu da:

- Langilea egoitzaz aldatzen bada, enpresak gauzak lekualdatzeko gastuak ordainduko dizkio.
- Langilearen etxetik enpresaren lantoki berrira joateko bidaia lanaldiarekin bat datozen orduetan garraio publiko erregularrean egin ahal bada, langileari garraio horrek eragindako gastuak ordainduko zaizkio edo garraio-titulua (txartela) emango zaio.
- Langileak bidaia egiteko bere ibilgailu partikularra erabili behar badu, enpresak ukitutako langileekin adosten dituen kopuruak jasoko ditu.

#### **17. artikulua. Gaueko lanaren plusa**

Hitzarmen honetako soldata finkatuta dago jada, eta horren arabera, lana gauez egin ahal da; beraz, ez da gaueko lanaren plusik jasoko, eta horren konpentsazio gisa, hitzarmen honetan ezarritako soldata jasoko dela ulertzen da.

#### **18. artikulua. Asteburuko eta jaieguneko prestasun-plusa**

Enpresaren beharrianengatik, garabi-zerbitzuan zaintza-zerbitzua ematen den larunbat eta igande bakoitzean eta estatuko, probintziako edo udalerriko jaiegun bakoitzean, enpresan urtebetetik gorako antzinasuna duten langileek 150 euro gordin kobratuko dituzte benetan lan egindako egun bakoitzeko. Urtebeteko antzinasunera heltzen ez direnentzat, prezioa 140 euro gordin izango da benetan lan egindako egun bakoitzeko. Balio hori hitzarmenaren indarraldi osorako ezarrita geratzen da, eta ez da egongo soldata-igoeren mendean.

Asteburu batean edo jaiegun batean zaintzan dagoen langileak ez du betebeharririk enpresaren instalazioetan fisikoki prest egoteko; aitzitik, instalazio horietatik kanpo egon ahalko da, baldin eta zerbitzuaren lekura 40 minututik beherako denboran helduko bada, zerbitzua Araban egin beharrekoa denean.

Office gela gaitzen da eguneko nahiz gaueko edo jaieguneko zaintzako langileek erabil dezaten; langile horiek hitzarmenaren dute gela hori ezin hobeto mantenduko dutela higiene, garbiketa eta ordenaren aldetik.

#### **19. artikulua. Soldata ez aplikatzeari buruzko klausula**

Enpresak eta hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legimitatutako langileen ordezkariak lortutako akordioaren arabera, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarrita dagoenaren arabera egindako kontsulta-aldiaren ostean, baliteke hitzarmen kolektiboan aurreikusitako soldata-araubidea ez aplikatzea, baldin eta enpresak, ondoz ondoko bi hiru hilabetera, aurreko urteko epealdi berberekin alderatuta, bere diru-sarrerak jaisten direla ikusten badu edo bere egoerak eta iguripen ekonomikoek kaltea jasan badezakete soldata-baldintzak aplikatzearen ondorioz; izan ere, enpresan okupazioa mantentzeko aukerak murriztu ahal dira, hurrengo bi hiru hilabeterako aurretzako galera eta irabazien kontuan gerta litezkeen galerengatik.

Kontsulta-aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da bigarren artikuluan aipatzen diren kausa justifikatuak daudela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago. Hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio akordioa.

Hitzarmena alderdi ekonomikoan ez aplikatzeko akordioak zehaztasunez ezarri beharko du enpresa horretako langileek jasoko duten ordainsaria, eta, hala badagokio, eta akordioa ezarri zuten kausak desagertzen badira, hitzarmen kolektibo honetan ezarritako soldata-baldintzak pixkanaka berreskuratzeko programazio bat ezarriko da, baina hitzarmena ez aplikatze horrek ez du ezein kasutan hitzarmenaren indarraldia gaudituko, ezta gehieneko iraunaldia ere. Ez aplikatzeko akordioa eta soldata-baldintzak berreskuratzeko programazioa ezin dira inola ere bidea izan generoagatiko ordainsarien diskriminazioa ezabatzeko sinatutako hitzarmenean jasotako zenbait obligazio ez betetzeko.

Kontsulta-aldian desadostasunik badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmenaren batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du irizpena emateko, desadostasuna aurkezten denetik aurrera. Batzordeak ez badu akordiorik lortzen, GEPeen ezarritako prozeduretara jo beharko dute alderdiek, ez aplikatzeari buruzko akordioak negoziatzean sortutako desadostasunak konpontzeko. Hortaz, desadostasunak GEParen arbitraje loteslearen menpe jartzeko konpromisoa hartu beharko dute alde aurretik. Arbitraje-laudoak kontsulta-aldian egindako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik jarri ahalko da haren aurkako errekurtsua.

#### **20. artikulua. Istripu-aseguruaren poliza**

Enpresek aseguru-poliza bat kontratatu beharko dute nahitaez, honako arrisku hauek estaltzeko: laneko istripuek langileei eragindako heriotza, ezein lan egiteko erabateko ezintasuna eta ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa, «in itinere» gertaturiko lan-istripuak eta lanbide-gaixotasuna barne. Poliza horiek eraginpeko langileari edo kausadunei honako kalte-ordain hauek bermatuko dizkie:

Heriotzagatik, hirurogei mila ehun eta bat euro eta hogeita bat zentimo (60.101,21 euro).

Lan-istripuak, edo lanbide-gaixotasunak eragindako ohiko lanbiderako erabateko baliaezintasun iraunkor, edo guztizko baliaezintasun iraunkorreko kasuetan, hirurogei mila ehun eta bat euro eta hogeita bat zentimo (60.101,21 euro).

Langileek poliza horren ehuneko 20 ordainduko dute eta kopuru hori poliza formalizatu ondoren deskontatuko zaie.

Sinatutako polizaren kopia emango zaie eskatzen duten langileei.

#### **21. artikulua. Baimenak eta lizentziak**

Langileak, alde aurretik adierazita edo justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango du ordainsari-eskubidearekin, honako arrazoiren bat dagoenean eta honako aldi hauetarako:

a) Langilea ezkontzen bada, 20 egun natural. Lizentzia hau ez du irentsiko beste lizentzia batek, ezta porrek ere.

b) 1 egun, ezkontzen bada langilearen edo haren ezkontidearen ahaideren bat, bigarren mailarainoko ahaidetasunekoa.

c) Ezkontidea edo seme edo alabaren bat hiltzeagatik 5 egun natural.

d) 2 egun, seme-alaben jaiotzagatik, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senitartekoaren gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo heriotzagatik, salbu eta langilearen ezkontidearen edo seme-alabaren heriotzagatik, kasu horietan 5 egun natural izango baitira. Gainerako kasuetan sartzen dira ezkontidea, seme-alabak, gurasoak eta

aita-amaginarrebak, bien aiton-amonak, anai-arrebak, koinatu-koinatak eta bilobak. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, lizentzia lau egunekoa izango da. Jaiotzagatiko bi baimen-egunetatik gutxienez bat laneguna izango da, beti. Jaiotza zesarea bidezkoa bada, baimena hiru egunekoa izango da. Ospitaletako ebakuntza kirurgikoak gaixotasun larritzat joko dira, alde batera utzita zenbat irauten duen ebakuntzak. Ezkontidea, gurasoak edo seme-alabak ospitaleratzen direnean, langileei dagozkien 2 egun naturalak ospitaleratze-aldian hartu ahal izango dira, enpresari alde aurretik eta behar besteko denboraz jakinarazita.

e) Etxebizitzaz aldatzeagatik, 1 egun.

f) Betebehar politiko eta pertsonal nahitaezkoak betetzeko, behar adina denbora, Langileen Estatutuan ezarritako moduan.

g) Gidabaimena edo NANA berritzeko, behar adina denbora.

h) Sindikatu-lanak edo langileen ordezkari-taldeen egiteko, langileen ordezkariak eskubidea dute hilean ordaindutako 17 ordu gutxienez izateko, Langileen Estatutuan ezarritako termino eta baldintzetan.

i) Gizarte Segurantzaren sistemaren kontsulta medikora joateko, behar adina denbora, joan izana justifikatuz gero.

j) Lan- eta familia-bizitza uztartzea. Langileek lanaldi-murrizketarako eskubidea dute, gehienez 14 urtera arteko seme-alabak zaintzeko.

Lizentziak denontzat dira, ezkontza-lotura izan ala ez izan, nahiz eta harreman iraunkorra egiaztatu beharko den, benetako bizikidetzat ziurtatuz eta eroldaren bidez, edo aurreko lotura hautsi dela ziurtatuz, hala badagokio.

Baimen berreskuragarria. Urtean 8 orduko baimena ezartzen da norberaren eginbeharretarako, eta berreskuratu ahal izango da. Orokorrean, hartu baino 2 lanegun lehenago, gutxienez, eskatu behar da baimena.

## **22. artikulua. Laneko istripuen edo lanbide-gaixotasun arrunten ziozko prestazio osagarriak**

Laneko istripu baten ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, enpresek istripua jasan duten langileei soldata errealearen ehuneko ehun ordainduko diote istripu larrien edo oso larrien kasuetan, bajaren 210 egunetan.

Ehunetik ehuneko osagarri bera emango zaio langileari laneko istripua edo lanbide-gaixotasuna arintzat jotzen direnean ere, baina hamabosgarren egunetik aurrera eta 210 egunetz gehienez ere.

Aldi baterako ezintasuna lan-istripuz edo lanetik kanpoko istripuz gertatu bada, edo ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun arruntagatik edo lanbide-gaixotasunagatik, enpresek soldata errealearen ehuneko ehun ordainduko dute, ospitaleratzeak irauten duen bitartean, 210 eguneko mugara arte.

Gaixotasun arruntak eragindako gainerako aldi baterako ezintasunaren kasuetan ere, enpresek soldata erreal garbiaren ehuneko 90 osatuko dute 15. egunetik aurrera eta 90. egunera arte.

## **23. artikulua. Lanerako arropa**

Enpresak behar dituzten bitartekoak eman beharko dizkie langileei: laneko arropa edo lohihartzekoa, sei hilean behin; botak eta eskularruak, behar direnean, eta arropa iragazgaitza banatzaileentzat.

## **24. artikulua. Erretiro-haborokina**

Behin betiko erretiro aurreratua hartu nahi duten langile guztientzat, urtebeteko gutxieneko antzinatasuna dutenentzat, haborokin-eskala bat ezartzen da. Hona kopuruak eta adinak:

	2017-2019
60 urte	8 hileko ordainketa
61 urte	7 hileko ordainketa
62 urte	6 hileko ordainketa
63 urte	5 hileko ordainketa
64 urte	4 hileko ordainketa

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek adierazten dute artikulua hone-tan aipatzen den sariak edo haborokinak ez duela 1588/99 Errege Dekretuan jasotzen den «pentsio-konpromiso» izaera, eta, ondorioz, legezko xedapen horretan zehaztutako obliga-zioetatik kanpo geratzen dela. Horri dagokionez, batzorde paritarioak berariazko ahalmena dauka testua, egoki irizten dion unean, gaiari eragiten dioten legezko edo erregelamenduzko xedapenetara egokitzeko, baita hobekuntza aldatzeko ere, batzordearen iritziz egokiagoa den batekin ordezkatzearren; azken kasu horretarako, batzordekide guztien oniritzia beharko da.

#### **25. artikulua. Isunen ordainketa**

Lurreko Garraioa Antolatzeko Legean eta beste erregelamendu batzuetan aurreikusten eta zehatzen diren arau-hausteen ondorio diren isunak enpresak ordainduko ditu; gainerakoa, berriz, hau da, zirkulaziokoak, langileak/gidariak bere kontura ordainduko ditu.

#### **26. artikulua. Gidabaimena kentzea**

Enpresaren kontura egindako zerbitzu batean edo zerbitzu horren ondorioz gidabaimena kentzen bada 12 hilabetetik gorako epe baterako, lan-harremana ez da bat-batean suntsiaraziko, baina 12 hilabeteko etenaldia egingo da.

Honako hauek onura horretatik kanpo geratuko dira eta haien kontratua suntsiaraziko da:

a. Gidabaimena kendu zaien langileak, betiere enpresako ibilgailua lanalditik kanpo erabiltzen ari zirela izandako istripuaren ondorioz bada.

a. Epai judizial irmoan deklaraturiko mozkorkeria dela-eta gidabaimena kendu zaien langileak.

b. Bi urteko denboraldian berriro gauza bera egiten badu.

Xedatuta ez dagoen guztian, Salgaiak Garraiatzeko Enpresetarako II. Akordio Orokorrak, 2012ko martxoaren 29ko BOEn argitaratutakoak, 54. artikuluan (Gidabaimena) dioenari men egingo zaio.

#### **27. artikulua. Aldi baterako edo iraupen mugatuko kontratazioa**

Aintzat hartuko da urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.1 b artikuluan jasotakoa, bertan onartzen baita Langileen Estatutuaren Legearen testuategina.

#### **28. artikulua. Diziiplina-araubidea**

Faltak izango dira langileak bere lanarekin lotuta edo bere lanetik eratorritako egiten dituen edo egiten ez dituen ekintzak, baldin eta ekintza horiek ordenamendu juridikoan, akordio orokorrean, hitzarmen kolektiboan eta gainerako arau eta itun indibidual zein kolektiboetan ezartzen zaizkion betebeharrak urratzen badituzte. Falta horiek hiru motatakoak izan daitezke: arinak, astunak edo oso astunak.

Falta arinak dira:

1) Arrazoirik gabe lanera hiru aldiz berandu iristea, hilabete batean.

2) Ez jakinaraztea aurrez, edozein bide erabiliz, ezin izango dela lanera joan eta zergatik ezin izango den joan, horretarako aukera izanik.

3) Lanaldiaren barruan lana uztea egiaztatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere.

4) Enpresaren materiala edo ibilgailuak kontserbatzen arduragabekeriak edo zabarkeriaz jokatzea.

5) Lantokiko langile zein bezeroenganako errespetu- eta begiramen-falta arinak; horien barruan norberaren garbiketa dagoela.

6) Ez erabiltzea enpresak, erabiltzeko jarraibideak eta guzti, emandako arropa eta ekipoa.

7) Egun batean lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik izan gabe.

Falta astunak dira:

1) Ez iristea garaiz lanera, inolako justifikaziorik izan gabe, hirutan baino gehiagotan hila-beteko epean.

2) Lanera bi egunetan ez agertzea, arrazoirik gabe, hilabete batean.

3) Edozein jokotan aritzea lanaldiaren barnean, zerbitzua oztopatzen badute.

4) Enpresariaren aginduak eta jarraibideak desobeditzea laneko edozein alorretan, asistentzia kontrolarena barne. Halaber, langileak betetzen duen jarduerari berez dagozkion tramite administratiboak ez betetzea.

5) Lizentziak lortzeko arrazoibide faltsuak erabiltzea.

6) Lanean behin eta berriz zabarkeriaz edo arduragabekeriak aritzea, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.

7) Laneko zuhurtziagabekeriak edo zabarkeriak. Zehazki, lanaldiaren barruko zuhurgabekeriak hartuko da nahitaez erabili beharreko arropak eta segurtasun-ekipoak ez erabiltzea.

8) Baimenik gabe, langileak bere lan partikularrak lanaldiaren barruan egitea, bai eta enpresako materiala bere erabilera partikularrerako aprobetxatzea.

9) Lantokiko langile zein erabiltzaileenganako edo bezeroenganako errespetu- eta begiramen-faltak, Konstituzioak horiei aitortzen dizkien eskubideen urraketa badakarte.

10) Lanarekin lotutako agintekeria, hau da, jakinaren gainean egindako eta ageriko arau-haustea dakarren ekintza bidegabea, menpekoren bati kalte nabarmena sortarazten diona.

11) Lanera joateko ezintasuna eta horren arrazoia alde aurretik inola ere ez jakinaraztea, absentzia gertatu aurretik, langileak horren berri ematea posible izan badu behintzat, baldin eta aurretiaz jakinarazi ezean ibilgailuak berandu irteten badira edo jardueraren bilakaera normalean asaldurarik gertatzen bada.

12) Ulertzeko moduko arrazoirik gabe lanari uztea, nahiz eta tarte labur baterako izan, baldin eta horren ondorioz ibilgailuak berandu irteten badira edo jardueraren bilakaera normalean asaldurarik gertatzen bada.

13) Hilabeteko epean egun batean lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik izan gabe, baldin eta horren ondorioz ibilgailuak berandu irteten badira edo jardueraren bilakaera normalean asaldurarik gertatzen bada.

14) Materiala arduragabekeriak erabiltzea, horren ondorioz enpresarentzat galerarik sortzen bada.

15) Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideak garbitasun-falta horren kezu badira.

16) Hiruhileko batean falta arinak behin eta berriz egitea (berandu laneratzearena izan ezik), nahiz eta falta ezberdinak izan, eta tartean ahozko ohartarazpenaz beste zehapenen bat egon bada, eta aurrekoen moduko bestelako edozein.

Falta oso astunak dira:

1) Arrazoirik gabe 10 aldi baino gehiagotan berandu iristea sei hilabetean, edo 20 aldiz urtebetean.

Justifikatu gabeko edozein falta, horren ondorioz langileak eskura duen ibilgailua atxikitzen badute.

2) Sei hilabeteko epean segidako 3 egunetan edo txandakako 5 egunetan ez laneratzea, edo urtebetean txandakako 10 egunetan.

3) Laneko diziplinarik eza edo desobedientzia. Falta oso astuntzat hartuko da, horrek diziplina urratzen badu edo horren ondorioz enpresarentzat edo lankideentzat kalterik eragiten badu.

4) Hitzeko ofentsak edo ofentsa fisikoak egitea enpresaburuari, enpresan lan egiten duten pertsoneri edo haiekin bizi diren senideei.

5) Kontratuzko fede ona urratzea eta lana egiterakoan konfiantza-abusua izatea; hau da, agindutako kudeaketetan iruzurra egitea edo desleialtasuna erakustea, lankideei, enpresari edo edozein pertsonari enpresako lokaletan edo ibilgailuetan (lanaldiaren barruan bada edozein lekutan) ostea edo lapurtzea, baita posta zabaltzea edo laneko arrazoiengatik ezagutzen diren datuak kanpotarrei erakustea ere. DBLO betetze aldera, beren-beregi jasotzen dira laguntza jaso duten pertsonen datuen azalpen-orriak, lanaldia amaitzean enpresari entregatu behar zaizkion horiek; izan ere, langileek debekatuta dute horien kopiak egitea, zerbitzua amaitzean erabiltzaileari ematen zaiona izan ezik.

6) Enpresaren instalazioak, makinak, tresnak edo enpresaren jabetzako beste edozein gailu norberaren nahiz hirugarrenen –enpresako langile zein kanpoko izan– onura partikularrerako erabili eta gozatzea, enpresaren zuzendaritzak adostasun edo baimenik eman ez badu.

7) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.

8) Maiz mozkortzea edo drogen menpe egotea, horrek lanari kaltea badakarkio.

9) Lana bertan behera uztea, nahiz eta tarte labur baterako izan, horren ondorioz istripu bat gertatzen bada.

10) Lanean zabarkeriaz edo arduragabekeriak jokatzea, horrek istripua gertatzeko arriskua badakar edo makinetan, ibilgailuetan edo instalazioetan matxura bat izatekoa. Enpresari ordubeteko epean ez jakinaraztea zerbitzugintza oztopa dezaketen matxurak, istripuak edo gorabeherak.

11) Zuhurtziagabekeriak, modu ausartegian edo zabarkeriaz gidatzea

12) Langileari egotzi ahal zaizkion istripuak behin eta berriz gertatzea, urtean 2 istriputik gora.

13) Lan-eremuan gertatutako sexu-jazarpena edo sexuaren ziozko jazarpena, jazarpen hori jasan duen langilearen duintasuna larriki kaltetzen baitu.

14) Laneko jazarpena (mobbing-a), ukitutako langilearen duintasuna larriki eta etengabe kaltetzen duena.

15) Berriro falta astun bat egitea, nahiz eta ezberdinak izan, hiruhileko berean gertatzen badira eta aurretik zehapena ezarri bada, eta aurrekoen moduko bestelako edozein.

Zehapen-prozedura

1) Falta astun edo oso astunengatik zehapena jarri baino lehen, enpresek idatziz jakinaraziko dizkiete gertakariak langile interesdunei, horri buruz egoki irizten diotena azaldu ahal izan dezaten haiek ere idatziz, hala nahi badute, hiru laneguneko epean. Halaber, langileen ordezkariak eta/edo enpresa-batzordeari ere jakinaraziko zaie.

2) Ustezko falta oso astunak direnean, aurreko apartatuan aipatu den jakinarazpena ematen den aldi berean edo eman ostean, enpresak langilea enplegurik gabe uztea erabaki ahalko du, soldata bazter utzita, aurretiazko kautelazko neurri gisa, gertakariak argitzeko behar-beharrezkoa

den denboran, gehienez ere hilabetez, azkenean ezarri behar den zehapenari kalterik egin gabe. Enplegurik gabe utzi izana langileen ordezkarietarako jakinaraziko zaie.

#### Askatasunaz gabetzea

Langilea askatasunaz gabetzen badute, baina gerora, leporatutako karguetatik absolbitzen badute, hori ez da joko justifikatu gabeko ez-laneratzetzat.

#### Zehapenak

1. Diziplinako faltak egiteagatik jar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

a) Falta arinengatik: ahozko edo idatzizko kargu-hartzea; gehienez bi egunetan enplegua eta soldata etetea, lehenengo aldia ez bada; falta astuna hirugarrenetik aurrera.

b) Falta astunengatik: enplegua eta soldata kentzea 3 eta 15 egun bitartean, lehenengo aldian; zeregina eta soldata 16 eta 30 egun bitartean etetea, bigarren aldian; falta oso astuna hirugarrenetik aurrera, eta lanpostu-igoera gehienez 3 urte atzeratzea.

c) Falta oso astunengatik: enplegua eta soldata kentzea 31 eta 60 egun bitartean, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 54.2 artikulua ezarritako modu eta ondorioekin. Lanpostu-igoerarako behin betiko desgaitzea; kaleratzea.

2. Trafikoari eta bide-segurtasunari buruzko arauak hausteagatik ezartzen diren isunak arau-hauste horien erantzuleak ordaindu beharko ditu.

#### Falten preskripzio-epea

Langileek egindako falten preskripzio-datak hauek dira: arinentzat 10 egun; larrientzat 20 egun; eta oso larrientzat 60 egun; horiek denak enpresak faltaren berri jakin zuenetik zenbatuta edo, edonola ere, falta burutu eta sei hilabetera.

### 29. artikulua. Enpresa-subrogazioa, kasu jakin batzuetan

Aintzat hartuko da, batetik, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 44. artikuluan jasotakoa, bertan onartzen baita Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina, eta, bestetik, aplikatzeko modukoa den sektore-hitzarmena.

### 30. artikulua. Soldata-ordainsaria

Ezartzen den soldata-igoera, hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzerako, jarraian zehaztuko da, eta kontzeptu ekonomiko guztiei aplikatuko zaie:

2019 – ezarrita dauden taulak.

2020 – 2019ko KPI errearen igoera, gehienez ere ehuneko 2.

2021 – 2020ko KPI errearen igoera, gehienez ere ehuneko 2.

DIETAK 2018	ESTATUA
Bazkaria	15,19
Afaria	14,15
Ohea	15,19
Hamaiketakoa	6,54
<b>Guztira</b>	<b>51,06</b>
	ATZERRIA
Bazkaria	18,99
Afaria	17,62
Ohea eta gosaria	27,18
<b>Guztira</b>	<b>63,80</b>

## 2019ko soldata-etaulak

KATEGORIAK		OINARRIZKO SOLDATA	ERREND. PRIMA	OPOR HILABETEA	APARTEKO ORDAINSARIAK	GORDINA URTEAN	APARTEKO ORDUAREN BALIOA
Tailerreko langileak	Taldeburua	981,96	361,10	1343,07	1343,07	20146,20	14,30
	1. mailako ofiziala	913,47	332,22	1245,69	1245,69	18685,38	13,27
	2. mailako ofiziala	888,34	317,76	1206,11	1206,11	18091,85	12,85
	Peoi espezializatua	848,69	303,32	1152,00	1152,00	17280,10	12,31
	Peoi arrunta	833,14	303,32	1136,46	1136,46	17047,00	12,31
Mendeko langileak	Telefonista	693,85	259,99	953,84	953,84	14307,81	10,23
Administrazio-langileak	1. mailako ofiziala	978,88	332,19	1311,03	1311,03	19665,57	13,96
	2. mailako ofiziala	940,85	317,76	1258,60	1258,60	18879,19	13,42
	Laguntzailea	856,73	288,86	1145,61	1145,61	17184,17	12,26
Mugimendu-langileak	Estatu mailako gidaria	986,00	361,11	1347,16	1347,16	20206,66	14,34
	Eskualde mailako gidaria	962,30	346,66	1308,95	1308,95	19634,30	13,93
	Toki mailako gidaria	958,92	332,23	1291,15	1291,15	19367,13	13,77
	Furgoneta-gidaria	894,52	303,32	1197,82	1197,82	17967,56	12,80
	Gidari-laguntzailea	882,32	303,32	1185,66	1185,66	17784,71	12,67