

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Servicios Agroturísticos Riscal, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2019 Servicios Agroturísticos Riscal, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100172012012.

AURREKARIAK

2019ko abenduaren 11n aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko abenduaren 11n 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, 2020ko urtarrilaren 2a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Eltziegon (Araba), 2019ko abenduaren 11n.

Bildu dira: alde batetik, "Servicios Agroturísticos Riscal SL" enpresaren ordezkaria. Enpresa horren egoitza soziala Eltziegoko Torrea kaleko 1. zenbakian dago. Eta bestetik, enpresako langileen legezko ordezkaria.

Bi alderdiek lege-gaitasun nahikoa dute elkarrekin ituntzeko eta elkar behartzeko, eta elkarri onartu diote gaitasun hori, eta agintzen dute ez dutela aurka egingo; beraz, libreki eta beren kabuz,

Adierazten dute

Enpresaren hitzarmen kolektibo hau adostu dute 2019. urtean zehar enpresako langileek bete beharko dituzten gizarte- eta soldata-baldintzak finkatzeko. Hauek dira hitzarmenaren klausulak:

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen honen bidez erregulatzen dira "Servicios Agroturísticos Riscal, SL" k Eltziegoren duen enpresako langileen lan- eta -ekonomia baldintzak (enpresa horrek ardoaren kultura sustatzera bideratzen du bere jarduera).

2. artikulua. Iraupena eta indarraldia

Hitzarmen honek urtebete iraungo du, bere ondorio ekonomikoek 2019ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, eta 2019ko abenduaren 31n emango da bukatutzat.

Urtez urte luzatuko da, automatikoki, betiere hitzarmena iraungi aurreko hiru hilabeteetan ez badu alderdietako batek salatzen lan-agintaritzari jakinaraziz.

3. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan jasotako baldintzek osotasun organikoa eta zatiezina eratzten dute, eta aplikazio praktikoari begira guzti-guztiak hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek xurgatuko eta konpentsatuko dituzte hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptuak –horien izena, izaera edo jatorria edozein dela ere–, beste eremu batzuetako hitzarmenen ondoriozkoak edo arbitraje-erabakien ondoriozkoak, baita oro har aplikatzekoak diren legezko xedapenen ondoriozkoak ere, hitzarmen honi eragingo diotenak, soil-soilik, osotasunean eta urteko zenbaketan hartuta hitzarmen honetan itundutakoak gainditzen dituztenean.

Bestela, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe xurgatuko eta konpentsatuko dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean.

4. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

5. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak 2019. urterako dira: guztira, 1.800 lanordu, 40 lanorduko astetan banatuta, astelehenetik ostiralera.

Lanaldi hori lan-egutegian banatuko da.

Lanaldiaren banaketa arrazionalizatzeko eta unean uneko ekoizpen- eta antolaketa-premien eta dauden baliabideen arteko oreka lortzeko, bi alderdiek adosten dute lanaldiaren ehuneko 10 modu irregularren banatu ahal izango dela urtean zehar, horregatik lan-baldintzen aldaketarik eragin gabe.

Banaketa horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost eguneko aurrerapenez jakin beharko du banaketa horren ondorioz zein egun eta ordutan eman beharko duen zerbitzua; salbu eta aparteko egoerak gertatzen direnean, halakoetan txikiagoa izan baitaiteke aurrerapenez abisatzeko aurreikusitako denbora hori.

Egindako lanaldiaren eta hitzartutako gehienekoaren arteko aldeak, gehiago zein gutxiago egiteagatik sortuak, konpentsatzeko exijitu ahal izango da, enpresaren eta interesatutako langileen arteko akordioaren bidez. Akordiorik ez badago, banaketa irregularretik eratorzen diren aldeak sortu, eta hurrengo hamabi hilabeteetan konpentsatuko dira.

Lantokia itxita egongo da urtarrilaren 1ean eta 6an eta abenduaren 25ean.

6. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urteko egutegiko 30 egun naturaleko oporraldi ordaindua izango dute, urte horretako hilabeteetan banatuta. Horretarako, aurretik egutegi bat zehaztuko da, langileen adostasunez. Egutegi horrek enpresako zerbitzu guztiei erantzuteko moduko izan beharko du.

7. artikulua. Soldata

Erantsitako soldata-tauletan azaltzen dira hitzarmen hau aplikatuko zaien langileen soldata-baldintzak.

8. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez denari dagokionez, langileen estatutuan eta indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan araututakoa hartuko da kontuan.

9. artikulua. Ordainsariak eta kalte-ordainak

Hitzarmen honetan ordainsari eta kalte-ordain hauek hartu dira kontuan:

Ordainsari-kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata.
- Udako, urriko eta Gabonetako aparteko haborokinak.
- Aparteko orduak.
- Osagarriak:
 - a) Jarduera.
 - b) Merezimendu plusa.
 - c) Igande eta jaiegunetako plusa.
 - d) Gaueko plusa.

10. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan zehazten da, mailen arabera.

11. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa

Igande edo jaiegunetan lan egiten bada jasoko da, eranskineko soldata-tauletan zehaztutako kopuruan.

12. artikulua. Merezimendu-plusa

Eranskineko soldata-tauletan kategorientzako zehaztutakoa izango da.

Harreman Publikoetako langileek plus hori jasoko dute bertakoak ez diren bi hizkuntza edo gehiago dakitela egiaztatzen badute.

Zerbitzari-kategoria duenak plus hori jasoko du lanbide horri buruzko prestakuntza duela egiaztatzen duenean.

13. artikulua. Jarduera

Eranskineko soldata-tauletan ezarritakoa izango da.

14. artikulua. Aparteko orduak

Indarrean diren xedapenetan ezarrita dago zenbat aparteko ordu sar daitezkeen.

Aparteko orduaren prezioa erantsitako soldata-tauletan zehaztuta dago, kategoria guztientzat.

Kopuru horiek orduko gordinak direla ulertzen da.

15. artikulua. Gaueko lanaren plusa

22: 00etatik 06: 00etara bitartean lan egiten duten langileek beren orduko soldataren gaineko ehuneko 25eko hobaria jasoko dute.

16. artikulua. Aparteko haborokinak

Soldata-tauletan jaso da zenbatekoak izango diren uztaileko, urriko eta Gabonetako aparteko haborokinak maila edo kategoria bakoitzerako.

Dagokion hilaren lehen hamabostaldian ordainduko dira ordainsari horiek.

Haborokin horiek ezin dira astean edo hilean hainbanatu, eta aurreikusitako egunetan ordaindu beharko dira.

17. artikulua. Probaldia

Honako gehieneko probaldi hau ezartzen da:

- 6 hilabete, teknikari tituludunentzat.
- 2 hilabete, gainerako langileentzat.

18. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak hitzarmen honetan ezarritako baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango du, ahal izanez gero lehenago ohartarazi ondoren; betiere, honako arrazoi hauengatik:

- a) Ezkontzeagatik, 17 egun natural.
- b) Hiru egun natural, ezkontidearen eta ezkontide bataren eta bestearen semearen edo alabaren eta aitaren edo amaren heriotzagatik, ospitaleratzeagatik edo gaixotasun larriagatik, behar bezala egiaztatuta.
- c) Bi egun natural, ezkontide bataren eta bestearen biloben, aitona-amonen eta anai-arreben heriotzagatik, ospitaleratzeagatik edo gaixotasun larriagatik, behar bezala egiaztatuta.
- d) Egun natural bat, seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik.

Artikulu honen b) eta c) letren kasuan, arestian adierazitako epeak beste bi egunez luza daitezke gehienez, langileak joan-etorriak egin behar baditu.

Artikulu honetan adierazitako lizentziak eta baimenak izatezko bikoteei ere aitortuko zaizkie, baldin eta lizentzia hartu baino urtebete lehenago gutxienez elkarrekin bizi direla egiaztatzen badute, izatezko bikoteen erregistro ofizialak emandako ziurtagiriaren edo egiaztigiriaren bitartez.

Artikulua honetan aurreikusi ez diren kasuetan legezko xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

19. artikulua. Laneko arropak

Enpresak langile guztiei uniforme edo lan-janzki bat emango die langile guztiei, egiten duten lanaren arabera.

Lan-janzki horiek langileek zaindu, garbitu eta txukundu beharko dituzte, eta lanaldian bakarrik erabiliko dituzte, ez lanetik kanpo.

20. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Laneko segurtasun-batzordeak jarraituko du garatzen Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen edukia.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak azterketa mediko bat izango dute urtean, enpresaren kontura eta lanorduetan.

21. artikulua. Laneko istripuen edo gaixotasunen prestazio osagarria

Lan-istripuak edo lanetik kanpoko istripuak edo gaixotasun arruntak edo gaixotasun profesionalak eragindako lanerako ezintasun iragankorraren kasuetan, enpresak prestazio osagarria bermatuko dio langileari, hitzarmen honen 10. artikuluan zehazten den langilearen kategoriari dagokion soldata errearen ehuneko 100 arte, soldataz kanpoko plusa gehituta, baja hartu eta hamaseigarren egunean hasi, eta laurogeita hamar eguneko mugara arte; ezarritako muga edo gehienezko epe horretatik aurrera, enpresak ez du prestazio osagarri hori ordaindu beharrik izango.

Gaixotasun arrunt edo profesionalaren edo laneko edo lanetik kanpoko istripuaren ondorioz langileak ospitaleratu beharra baldin badauka, prestazio osagarri hori baja-egunaren hurrengo egunetik hasita ordainduko zaio langileari, aipatu hogeita hamar eguneko mugara arte.

22. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Kontratu-mota hori egin ahal izango da beharrezko denean merkatuko gorabeheren, zereginak metatzearen edo eskaera gehiegi izatearen ondorioz, nahiz eta lan horiek enpresako jarduera arruntaren zati izan.

23. artikulua. Mediku-bisitak

Langileak urtean 2 orduko baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango du anbulatoriora joateko, gizarte-segurantzako familiako medikuarenera, betiere lan-ordutegitik kanpo joaterik ez badu.

Espezialista batengana jotzeko, berriz, langile guztiek ordaindutako baimena izateko eskubidea izango dute. Horretarako, familia-medikuaren bolantea aurkeztu beharko dute aldeztu aurretik.

24. artikulua. Langileen faltak eta zehapenak

Enpresa-zuzendaritzek langileen laneko ez-betetzeak zehatu ahal izango dituzte, testu honean ezartzen diren falta eta zehapenen mailaren arabera.

Falten eta enpresa-zuzendaritzek ezarritako zehapenen balioespena beti berrikusi ahal izango du eskumena duen jurisdikzioak, hargatik eragotzi gabe ezarritako dauden edo ezar daitezkeen bitartekotza edo arbitrajeko prozeduren pean ezartzea.

25. artikulua. Falten mailaketa

Langileak egindako faltak arin, astun edo oso astuntzat hartuko dira, kontua izanik hala horien garrantzia, eragina edo intenzionalitatea nola giza faktorea, une horretako inguruabarrak eta errealitate soziala.

26. artikulua. Zehapen-prozedura

Falta jakinarazteko, idatzi bat bidaliko zaio langileari, honako hauek jasoko dituen: noiz gertatu den falta, zer egitatek eragin duten hura eta nork jaso behar duen jakinarazpena, edo nork sinatu behar duen jaso izana. Lan-arloan ezar daitezkeen zehapenak beste edozein arlo edo instantzian egin daitezkeen jarduketak eragotzi gabe ezarriko dira.

27. artikulua. Falta arinak

Falta arinak izango dira:

1. Edozein lan burutzean eginiko axolagabekeria, hutsegite edo berandutzea, betiere horrek ez duenean arazo berezirik sortzen eskatutako zerbitzuan, halakoetan falta astuntzat joko baita.

2. Lanera beranduago iristea justifikaziorik gabe –hamabost minutu, gehienez ere–, hilean behin, bitan edo hirutan, betiere horrek ez dituenean kalte larriak eragiten enpresak esleituta dituen lan eta betebeharretan, halakoetan falta astuntzat joko baita.

3. Enpresari ahalik eta arinen ez jakinaraztea lanera ez agertzea eragin duen egitatea edo motiboa, betiere lanera ez agertze hori aldi baterako ezgaitasunak edo justifikatutako beste kausa batek eragin badu, eta frogatzen ez bada jakinarazi ezin izana, hargatik eragotzi gabe ez-agertze hori justifikatzeko agiriak epe egokian aurkeztea.

4. Lanetik lehenago ateratzea justifikaziorik gabe –hogeita hamar minutu baino gutxiagoko aurrerapenez–, nahiz eta denbora laburrez edo lana lehenago amaitzeagatik izan, betiere lanean kalte berezirik sortzen ez bada, halakoetan falta astuntzat joko baita.

5. Materialen edo jeneroen kontserbazioan eginiko arduragabekeria txikiak.

6. Enpresari etxe-aldaketaren berri ez ematea.

7. Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

8. Enpresak ezartzen duen uniformeak edo laneko arropa zabar eramatea.

9. Zerbitzuan, behar den garbitasunik ez izatea.

28. artikulua. Falta astunak

Falta astunak hauek izango dira:

1. Lanera garaiz ez iristea justifikatu gabe, hirutan baino gehiagotan hogeita hamar egunean. Edo bestela, behin iristea berandu, hogeita hamar minutuko atzerapenez, lanean ondorio edo kalte larriak eraginez; kalte larritzat jotzen da jendearentzako zerbitzua hasteko atzerapena eragitea.

2. Egun batez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez agertze horrek kalte larriak sortzen ez bada zerbitzuak emateko orduan.

3. Lana uztea edo lehenago amaitzea justifikatu gabe, 30 minutu baino gehiagoz hilean behin, bitan edo hirutan.

4. Bere kargurako senitartekoen datu-aldaketen berri ez ematea behar bezain azkar, enpresan eragina baldin badute atxikipen fiskalei edo bestelako betebeharrei dagokienez. Kasu hauetan, fede txarra falta oso astuntzat joko da.

5. Jasotako prestakuntza eta informazioaren arabera ez betetzea enpresak nahiz enpresak eskuordetutako pertsonen zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituzten aginduak eta jarraibideak, lan-arriskuen prebentzioko ekintzak barne. Falta oso astuntzat jo daiteke baldin eta ez-betetzea behin eta berriz egiten bada, horrek lanean ageriko nahastea sortzen badu edo enpresari edota beste langileei kalte nabarmena eragiten badie.

6. Deskuidu handia izatea establezimenduko genero, artikulua edo materialen zaintzan.

7. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren ordeztuz eta sinatuz.

8. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea edo eztabaidak sortzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

9. Norberaren erabilerarako baliatzea enpresaren artikulua, tresnak eta arropak, berariaz horretarako baimenik izan gabe.

10. Lanera alkoholaren edo drogen eraginpean joatea edo horrela egotea, edota lan-orduetan kontsumitzea, edo lan-orduetatik kanpo, baina enpresako uniformeak jantzita. Falta hori oso astuntzat jo daiteke baldin eta egoera hori errepikatu, eta interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu badute. Falta oso astuntzat joko da, halaber, baldin eta aipaturiko egoera horretan

dauden langileek liskarren bat badute lanorduetan edo enpresako instalazioetan bezeroekin, enpresariarekin edo zuzendariekin nahiz beste langileekin.

11. Zerbitzuan zehar enpresak eskatzen duen uniformeak edo jantziak ez jantzea.

12. Jendeari arreta egokia ez eskaintzea, betiere jokabide horrek enpresari edo langileei kalte berezia sortzen ez badie, halakoetan oso astuntzat joko baita.

13. Zerbitzuari dagokionez enpresaren jarraibideak ez betetzea, oker betetzea, edo laneko parteak eta eskatzen zaizkion inprimakiak ez betetzea. Falta oso astuntzat jo daiteke baldin eta aipaturiko jarrera hori errepikatu, eta interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu badute.

14. Ez betetzea laneko segurtasun- eta osasun-arauetatik edo elikagaiak manipulatzeari buruzkoetatik eratorritako betebeharrak, edo egiten den jarduerarako ezartzen diren bestelako neurri administratiboak; eta, bereziki, enpresarekin ez izatea araudian ezarritakoaren arabera lankidetzarik, eta, ondorioz, enpresak ezin bermatu izatea lan-baldintzak seguruak eta laneko segurtasunerako eta osasunerako arriskurik gabeak izan daitezen.

15. Arduragabekeria lanean, istripu-arriskua eragin liezaiokeena norberari, beste langileei edo hirugarren pertsonari, edo matxura-arriskua edo kalte materiala eragin lezakeena enpresako instalazioetan. Arduragabekeria horiek errepikatuz gero falta oso astuntzat jo daitezke, aurretik interesduna ohartarazi edo zehatu baldin badute.

16. Zerbitzu-garaian, hitz desegokiak edo iraingarriak maiz erabiltzea.

17. Txukuntasun eta garbitasunik eza, lehendik ohartarazi edo zehatu baldin badute eta langileen edo publiko orokorraren kexa justifikatuak eragiten badituzte.

18. Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea –nahiz eta falta ezberdinak izan—, aurretik interesduna ohartarazi edo zehatu baldin badute.

19. Langileak erabilera pribatu edo pertsonalerako, lan-jardueratik eta jarduera profesionaletik kanpoko ekintzetarako eta lan-tresna horien helburuetatik kanpo erabiltzea enpresariak jarritako baliabide informatikoak, telematikoak edo komunikatzekoak, arlo horretan eman diren enpresako jarraibideak edo aginduak hautsiz. Gainera, erabilera hori falta oso astuntzat joko da baldin eta gehiegizkoa eta fede onaren kontrakoa bada.

29. artikulua. Falta oso astunak

Falta oso astuntzat joko dira:

1. Lanera ez joatea justifikatu gabe: hilean bitan, sei hilean hirutan edo urtebeteetan lautan.

2. Iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzeko agindutako lanak egitean, beste lankideekiko tratuan eta enpresaren zerbitzura dagoen beste edozeinekin lanean ari denean, edo enpresaren instalazioetan merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura, enpresaren berariazko baimenik gabe.

3. Enpresako materialak, lanabesak, erremintak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta dokumentuak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

4. Ondasunak lapurtzea, ebastea edo bidegabeki eralgitzea enpresaren esparruan.

5. Enpresaren gutun, dokumentu edo datu erreserbatuen sekretua bortxatzea, edo enpresakoak ez diren pertsonari horien edukia berri ematea.

6. Hitezko edo egintzako tratu txarrak, gehiegizko agintea edo errespetu edo begirune falta larria erakustea enpresariarekiko edo hark eskuordetutako pertsonarekiko, edo langileekiko edo publiko orokorrekiko.

7. Nahita edo modu jarraituan moteltzea laneko errendimendu arrunta edo itundutakoa.

8. Gainerako lankideekin behin eta berriro sortzea liskarrak edo borrokak.

9. Langileak gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea lanera ez joateko; edo aldi baterako ezintasun-egoeraren kasuan, nork bere konturako edo besteren konturako edozein motatako lanak egiten dituztenean, manipulazio, iruzur edo jokabide pertsonal inkontsekente oro barne, esaterako, ezintasun egoerarako justifikatu gabe dauden eta baja luzatzea eragiten duten ekintzak egitea.

10. Kalte larriak eragitea pertsoneri –nork bere buruari barne–, enpresari eta instalazioei, enpresak emandako laneko segurtasunerako babes eta prebentzioari buruzko neurriak ez betetzeagatik.

11. Falta astunak egitea –berdin dio izaera falta ezberdinak izatea–, lehenengoa egin denetik hasi, eta sei hilabeteko epean, betiere interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu baldin badute.

12. Izaera sexualeko irain fisiko edo hitzekoen bidez andrazko edo gizonezkoen intimitate eta duintasunerako errespetua urratzea dakarren jokabide edo portaera oro laneko eremuan. Posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada jokabide edo portaera hori, faltaren maila areagotuko da.

13. Enpresan lan egiten duten pertsoneri jazarpen morala eta sexu-jazarpena egitea, edo jazarpena egitea arraza, etnia eta erlijioagatik, sinesmenengatik, minusbaliotasunagatik, adinagatik, sexu-joeragatik edo generoagatik.

30. artikulua. Zehapen-motak

1. Enpresak falta oso astunei artikulua honetan aurreikusitako zehapenak ezarri ahal izango dizkie, eta astunei A eta B letretan ezarritakoak.

Kasu bakoitzean ezar litezkeen gehieneko zehapenak egindako faltaren arabera izango dira, eta honako hauek izan daitezke:

A) Falta arinengatik:

1. Kargu-hartzeak.
2. Enplegua eta soldata etetea, bi egun arte.

B) Falta astunengatik:

Enplegua eta soldata etetea, hamabost egunez.

C) Falta oso astunengatik:

1. Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunetik hirurogei egun arte.
2. Diziplinazko kaleratzea.

2. Prozesuaren aurreko bitartekaritza- edo kontziliazio-organoen esku-hartzeari bide emateko, gehieneko epe hauen barruan bete beharko dira enplegua eta soldata eteteko zehapenak:

– Enplegua eta soldata bi egunez eten diren kasuetan, bi hilabete, neurria ezarri eta hurrengo egunetik kontaturik.

– Enplegua eta soldata hamabost egunez eten diren kasuetan, lau hilabete.

– Enplegua eta soldata hamasei egunetik hirurogei egunera arte eten diren kasuetan, sei hilabete.

Zehapen horien idatzizko jakinarazpenetan, enpresak enpleguaren eta soldataren etetea betearazteko egunak ezarri beharko ditu.

Lan-kontratua legez eteten den kasuetan eta jarraitutasunik gabeko langile finkoak epealdi batean lan-jarduerarik gabe dauden kasuetan, bertan behera utziko dira aurretiaz ezarritako epeak.

31. artikulua. Preskripzioa

Falta arinak hamar egunera preskribituko dira, falta astunak, hogeit hamar egunera, eta falta oso astunak, hirurogei egunera, enpresak jazo zirela jakin zuen egunetik kontaturik eta, edozein kasutan ere, egin zirenetik 6 hilabetera.

Kapitulu honetan tipifikatutako faltetan aurreikusitako kasuetan –hogeita hamar eguneko epean behin eta berriz justifikatu gabeko puntualtasun-faltak, ez-agertzeak edo lanuzteak daudenean–, artikulua honetan araututako preskripzioaren dies a quo azken falta egiten den egunetik aurrera zenbatuko da.

32. artikulua. Berme sindikalak

Enpresako langileen ordezkariek enpresaburuarekin negoziatzeko gaitasuna du, ordezkatuen interesak defendatzeko, eta adierazitako funtzioak eta bermeak aitortzen dizkio.

33. artikulua. Langileen estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako prozeduratik eratorritako lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak

Bi alderdiek adierazten dute PRECO-Lan-gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioan ezarritako kontziliazio- eta bitartekaritza-prozeduretara joko dutela baldin eta ez badute adostasunik lortzen Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako kontsulta-aldietan (PRECO-Lan-gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAan argitaratu zen, 66. zenbakiarekin). Arbitraje-prozedura hori aplikatzeko, beharrezkoa izango da bi alderdiak hara jotzearekin ados egotea.

34. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat ezarriko da hitzarmen hau betetzearekin lotutako interpretazio-, adiskidetze- eta zaintza-lanetarako.

Langileen ordezkariek batek eta enpresaren beste batek osatuko dute batzorde paritarioa.

Batzordeak enpresaren lokaletan izango du egoitza, eta han egingo ditu bilerak.

Hauek dira batzorde paritarioaren eginkizun espezifikoak:

a) Hitzarmena interpretatzea: hitzarmenaren interpretazioari buruz sor litezkeen gatazka kolektiboak planteatu aurretik erabaki beharko du. Batzordeak gehienez ere hamabost eguneko epea izango du erabakitzeke, desadostasuna aurkezten denetik kontaturik.

b) Hitzartutakoa modu kolektiboan betetzen dela zainduko du, eta proposatzen zaizkion eragin orokorreko gai eta eztabaidei buruz erabaki ahal izango du.

Enpresak, langileek edo haien edozein ordezkariek eska dezakete batzorde paritarioak iritzia ematea haren eskumenekoak diren gaiei buruz.

Batzorde paritarioko edozein alderdik parte hartzeko eskaera jasotzen duenean, batzordeko gainerako aldeei jakinaraziko die, eta, horrela, bakoitzak nahi duen informazioa jaso ahal izango du.

Batzorde paritarioan ez bada gatazkak konpontzeko adostasunik lortzen aurreko atalean aurreikusitakoari jarraikiz, bi alderdiek adosten dute gatazkak konpontzeko epaiketaz kanpoko sistemetara jotzea, estatu- edo autonomia-eremuetako lanbide arteko akordioetan ezarritakoetara, zeinak Langileen Estatutuaren 83. artikuluan dauden aurreikusita, kontziliazio- eta bitartekaritza-modalitateetan.

2019 Soldata taula

KATEGORIA	MAILA	OINARRIZKO SOLDATA	JARDUERA	UDAKO AP. ORD.	URRIKO AP. ORD.	EGUBER. AP.ORD.	PLUSA	IGANDE ETA JAIEGUNETAKO PLUSA	APARTEKO ORDUA	URTEKO SOLDATA GORDINA
Harr. publikoen burua	I	1.699,35	0,00	1.699,35	1.699,35	1.699,35	94,40	37,60	20,99	26.623,17
Harr. publikoen koordinatzailea	II	1.511,38	0,00	1.511,38	1.511,38	1.511,38	94,40	37,60	19,28	23.803,60
Ofizial administraria	II	1.132,90	0,00	1.132,90	1.132,90	1.132,90	0,00	37,60	19,28	16.993,54
Gainbegiralea	III	1.396,09	47,21	1.396,09	1.396,09	1.396,09	94,40	37,60	17,66	22.640,73
Gainbegirale laguntz.	III-2	1.302,84	45,31	1.302,84	1.302,84	1.302,84	94,40	37,60	16,95	21.219,09
Gidak	IV	1.246,19	53,98	1.246,19	1.246,19	1.246,19	94,40	37,60	16,23	20.473,57
Zerbitzaria	IV	1.132,90	0,00	1.132,90	1.132,90	1.132,90	94,40	37,60	16,23	18.126,40
Zerbitzari laguntzailea	IV	962,97	337,20	962,97	962,97	962,97	0,00	37,60	16,23	18.490,90
Administrari laguntzailea	IV	962,97	0,00	962,97	962,97	962,97	0,00	37,60	16,23	14.444,51
Gida laguntzailea	IV	962,97	191,67	962,97	962,97	962,97	0,00	37,60	9,30	16.744,51
Zerbitzari laguntzailea	IV	962,97	130,28	962,97	962,97	962,97	0,00	37,60	8,89	16.007,85
Denda laguntzailea	IV	962,97	0,00	962,97	962,97	962,97	0,00	37,60	8,02	14.444,51
Zerbitzu laguntzailea	IV	962,97	0,00	962,97	962,97	962,97	0,00	37,60	8,02	14.444,51