

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

DHL Exel Supply Chain Spain, SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021 DHL Exel Supply Chain Spain, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100572012016.

AURREKARIAK

2019ko abenduaren 6an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariek sozialek, 2019ko azaroaren 25ean 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 abenduaren 12a

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

1. artikulua

Enpresa-hitzarmena egin duten aldeak.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen hau DHL Exel Supply Chain Spain SLU enpresak jarduera logistikoak egiten dituen lantokian Aguraingo industrialdean dagoen lantokian, z/g, 7. partzela. (Arabian) soilik aplikatuko da.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen hau beren zerbitzuak aplikazio eremuaren lantokian ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie.

4. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau 2018ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta lau urteko iraupena izango du. Beraz, 2021eko abenduaren 31n amaituko zaio indarraldia.

5. artikulua. Hitzarmena luzatzea eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau automatikoki iragarriko da amaitutzat 2021eko abenduaren 31n, eta espresuki adosten da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren eraginetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko du bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

6. artikulua. Arauen lehentasuna

Hitzarmen honen arauak lehentasunez aplikatuko dira beste edozein arau edo lege-xedapenen aurrean, eta ordeztuko zuzenbide moduan, goragoko hurrengo mailako araua erabiliko da.

Hortaz, hitzarmen honetan aurreikusi gabekoari dagokionez, honako hauek aplikatuko dira arauen lehentasun-ordenaren arabera: Arabako errepide bidezko salgaien garraioaren industria-rako eta agentzietarako hitzarmen kolektiboa, Errepide bidezko salgaien Garraiorako II. akordio orokorra eta Langileen Estatutua (une bakoitzean indarrean dagoena).

7. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzordean ordezkari batzuen sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresako ordezkari kopuru berberak osatuko dute batzorde paritarioa.

Batzorde horretako bi aldeetako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean egin beharko dute bilera.

Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioak ordezkarietatik edozeinen gutxienez herenak eskatzen duenean egingo du bilera, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Batzordea biltzeko deialdia bilera baino zazpi egun lehenago egin beharko da, gutxienez. Jakinarazpenarekin batera, beste idazki bat bidaliko da, jorratu behar den gaia adieraziz.

Batzorde paritarioko sindikatu-ordezkari batzuek, eta berdin enpresa-ordezkari batzuek, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du; aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkari batzuek botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judiziorik Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II, 2000/04/04ko EHAAr argitaratua) arautzen den bitartekari-prozeduraren arabera ebaziko dira.

Bi aldeek espresuki hitzartu dute, desadostasunak konpontze aldera, lanbidearteko PRECO akordioko adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuen mende jarri beharko direla. Arbitraje-prozedura aplikatzeko, ezinbestekoa da bi aldeak prozedura horren mende jartzearekin ados egotea.

8. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea

Enpresak ezingo dio inoiz uko egin hitzarmen hau aplikatzeari Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotzen den prozeduraren bidez; beraz, hitzarmenaren indarraldia amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, dela beste hitzarmen bat lortzeko, dela berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Bi aldeek espresuki hitzartu dute desadostasunak konpontzeko orduan lanbidearteko PRECO akordioko adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuen mende jarriko direla. Arbitraje-prozedura aplikatzeko, ezinbestekoa da bi aldeen artean prozedura horren mende jartzeko akordioa egotea.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatzeari utzi nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), eta langileen ordezkari-kin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari- eta langileen ordezkari-aren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna OR-PRICCEren mende jartzeko.

9. artikulua. Hitzartutako baldintzen izaera

Hitzartutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta baldintza horiek oso-osorik betetzera behartuta daude bi aldeak.

Hitzarmen honek ez die kalterik ekarriko langileek modu pertsonalean eta hitzarmena baino lehenagotik aitortuta dauzkaten baldintza onuragarriagoei.

10. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Edozein kausa dela-eta baliogabetzat edo aplikaezintzat jotzen bada hitzarmen kolektibo honen zatiren bat, hitzarmen osoa izango da baliogabe. Kasu horretan, hitzarmena oso-osorik negoziatu beharko da berriro, baliogabetasuna zehazten duen epaia edo administrazio-ebazpena irmo bihurtzen denetik hilabeteko epean.

11. artikulua. Langileen sailkapena

Biltegiko jarduerari lotutako eginkizun guztiak (salgaiak mugitzea eta biltegitratzea, garraioa eta administrazio-zereginak) sartzen dira eragiketa-jardueren barruan.

Langileak bi lanbide-talde hauetan sailkatzen dira:

- Langile espezializatuak: behin-behineko kontratua edo langileak lagatzeko kontratua duten langileak, zerbitzuak ematen etengabe edo etenekin hamabi hilabetera arte eman dutenak, DHLk Agurainen duen lantokian.

- Profesionalak: kontratu mugagabea duten langileak, bai eta DHLk Agurainen duen lantokian etenekin gabe edo etenekin zerbitzuak ematen hamabi hiletik gora eman dutenak ere. Hamabi hilabeteen zenbaketa 2019ko abuztuaren 1ean hasiko da.

Aurreko hitzarmenean hasierako kategoria duten langile mugagabeak argitalpen-egunean pasatuko dira automatikoki hitzarmen honetan jasotako profesionalen kategoriara.

12. artikulua. Soldataren egitura

- Oinarrizko soldata: hitzarmenaren oinarrizko soldata izango da soldaten eranskinean dagoen zutabearen lanbide-kategoria bakoitzerako ezarrita dagoena. Hamabi hilerokotan egingo da ordainketa.

- Antzintasun plusa:

- 2018. urtea: urtean 412,50 euro gordin laurteko bakoitzeko.
- 2019. urtea: urtean 425 euro gordin laurteko bakoitzeko.
- 2020. urtea: urtean 437,50 euro gordin laurteko bakoitzeko.
- 2021. urtea: urtean 450 euro gordin laurteko bakoitzeko.

- Gaueko plusa: gaueko lantzat joko da 22:00etatik 06:00etara bitartean egiten den lana. Orduko 3 euro gordineko balioa edukiko du.

- Aparteko ordainsariak: aparteko bi ordainsari, sei hilez behin sortu eta ekainaren erdialdean eta abenduaren erdialdean ordainduko direnak. Aparteko ordainsarietako bakoitzean jasoko diren zenbatekoak izango dira soldaten eranskinean dagokion zutabearen lanbide-kategoria bakoitzerako ezarrita daudenak.

- Mozkinen aparteko ordainsaria: soldaten eranskinean dagokion zutabearen lanbide-kategoria bakoitzerako ageri den zenbatekoa jasoko dute langileek. Aparteko ordainsaria urtero sortzen da, eta hamabi hilekoetan hainbanatuko da.

- Koordinatzaile-plusa: lanbide-taldearen barruan koordinatzaile-lanak egiten dituzten langileek hilean 150 euro gordin jasoko dituzte, lanpostuaren osagarri gisa, hitzarmena indarrean egon bitartean eta lan horiek egiten emandako denborarekiko proportzioan.

13 artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honela igoko dira soldatak urte bakoitzean eta talde bakoitzean urteko soldata gordinaren gainean:

- Langile espezializatua:

- 2018. urtea: ehuneko 1,80ko igoera, 2017ko taulen gainean.
- 2019. urtea: urtean 854,41 euro gordin, 2018ko taulen gainean.
- 2020. urtea: ehuneko 2ko igoera, 2019ko taulen gainean.
- 2021. urtea: 2020ko KPIa gehi ehuneko 0,50eko igoera 2020ko taulen gainean.

- Profesionala:

- 2018. urtea: ehuneko 1,80ko igoera, 2017ko taulen gainean.
- 2019. urtea: ehuneko 2ko igoera, 2018ko taulen gainean.
- 2020. urtea: ehuneko 2ko igoera, 2019ko taulen gainean.
- 2021. urtea: 2020ko KPIa gehi ehuneko 0,50eko igoera 2020ko taulen gainean.

Lantokiaren hitzarmena noiznahi argitaratuta ere, ondorio ekonomiko guztiek atzerako eragina izango dute 2018ko urtarrilaren 1etik, eta sortutako atzerakinak aldizkari ofizial egokian argitaratu eta hurrengo hilean ordainduko dira.

14. artikulua. Urteko lanaldia

- Urteko lanaldia, hitzarmena indarrean egon bitartean, 1.724 ordukoa izango da.

- Horren arabera, urtean 215,5 lanegun egongo dira.

- Hitzarmen honek indarrean iraun bitartean, txanda oso bakarrak egingo du lan Gabon-gauean eta Gabon zaharrean. Enplegatu bakoitza lanaldi batean edo bestean egongo da atxikita; inoiz ez bietan.

- Lanaldi barruan atsedean hartzeko dagoen denbora, 20 minutukoa, lan eraginkortzat hartuko da xede guztietarako.

- Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondoreetarako, lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko da, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan espresuki xedatutakotik kanpo.

15. artikulua. «Gehiegizko» egunen kudeaketa

- Hurrengo urteari dagozkion jaiegunekin ezagutarazi denean egutegia, bost egun osoko asteak ezarriko dira, eta ez dute oporretako hilabete murriztaileekin bat egingo.

- Hortik aurrera, asteka banatuko dira gehiegizko egunak dituzten pertsonak, modu honetara:

- Aste bakoitzaren barruan, lehenengo puntuan ezarritako baldintzekin urtean erabilgarri dagoen aste kopuruaren arabera, 3-6 pertsona inguru ezarriko dira aste bakoitzeko, eta oporraldi-talde banatakoak izango dira horiek, gehiegizko egunak gozatzeko orduan.

- Gehiegizko egunen arabera, langile guztiek gozatu beharreko lehenengo egunak bete ondoren, pertsonen ordena berean ezarriko dira hurrengo asteetan betetzeko dauden gehiegizko egunak, horiek bost egunak gainditzen badituzte.

- Datozen urteei begira, biraketa egingo da gehiegizko egunak gozatzeko oporraldi-taldeen. Hau da, aurten gehiegizko egunak egutegiko lehen aste baliiodunean gozatu dituztenek bigarren aste baliiodunean gozatu dituzte datorren urtean, eta azken aste baliiodunean gozatu dituztenek datorren urteko lehen aste baliiodunean gozatu dituzte.

- Talde bereko langileek beren artean trukatu ahal izango dituzte gehiegizko egunak gozatzeko asteak edo egunak, borondatez, enpresaren zuzendaritzari halaxe jakinarazita, eragindakoen sinatutako idazki baten bidez.

- Aurreko urteko abenduaren 10erako, langile guztiei egutegiak emateko konpromisoa hartu du enpresak, eta otsailaren 6ko epea emango die, talde bereko langileen artean aldatetako egin behar badira ere. Horrekin, hurrengo urteko egutegia abenduaren 24rako itxita egongo da, otsailaren 6ra arte egin daitezkeen aldateten kontura.

16. artikulua. Malgutasuna

- Izaera «positiboko» 25 malgutasun-ordu ezarriko dira urteko; hots, eguneroko lanaldia 8 ordutik 9 ordura areagotzeko bakarrik balioko dute.

- Lanaldi horiek aktibatuzko, enpresaren zuzendaritzak aurrez jakinarazi beharko zaie eragindako langileei, 5 egun lehenago helarazitako oharraren bidez, asteko aurreikuspen-koadrantearen arabera.

- Izaera positiboko malgutasun-denbora berreskuratzeko, sortutako malgutasun orduak/lanaldiak hartzeko asteak iritsi baino bi hilabete lehenago abisatuko du enpresako zuzendaritzak.

- Lanaldia ordubete luzatu behar duten langileak aktibatuzko orduan, irizpidetzat hartuko da ezin izango dela ehuneko 25ekoa baino alde handiagoa egon jada ordu kopuru gehien egin duen langilearen eta egindako ordu gutxien duen langilearen artean. Aurreikuspenaren asteari dagokionez, zehaztasunak gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dira.

- Malgutasun positiboa aktibatzen den aldiro, plantilla osoaren zerrenda emango zaio enpresa-batzordeari, langile bakoitzak urteko zenbaketan zenbat ordu egin dituen zehaztuta.

17. artikulua. Larunbatak

- Plantillako kide bakoitzak urtean hiru larunbat aktibatu ahal izango ditu goizeko txanda osoan lan egiteko.

- Enpresaren zuzendaritzak hamar egun lehenago egin beharko du lanaldietan larunbatak aktibatuzko aurretiko abisua. Zuzendaritzak aurretiko abisu hori egiten ez badu, langileek ez dute larunbat horretan lanera joateko obligaziorik izango.

- Aktibatzen den larunbatean lanera zein langilek joan behar duen zehazteko orduan, honako jarraibide hauek hartuko dira kontuan:

- Enpresako batzordeak iragarki-taulan jarriko du ikusgai aktibatutako larunbatean lan egitera deitutakoen izenen zerrenda, hamar eguneko aurreabisua betez.

- Deitutako pertsonaren bat ezin bada larunbat horretan lanera joan, larunbat horretan landuko den prozesuaren gaineko ezagutza-maila bera duen beste pertsona bat bilatu beharko du. Ordezkoari dagokionez, hitzartutako aurreabisuaren barruan abisatu zaiola hartuko da kontuan.

- Behin lehenengo larunbata aktibatuta, aktibatutako larunbatean lanera joateko betebeharra duten langileen hurrengo zerrendak egiteko unean, aintzat hartuko da ezin izango dela ehuneko 25ekoa baino alde handiagoa egon jada ordu kopuru gehien egin duen langilearen eta egindako ordu gutxien duen langilearen artean.

- Larunbatak ez dira aktibatuko, hurrengo astelehena edo aurreko ostirala jaiegunak badira.

- Ezin izango zaie larunbatean lan egiteko deitu abian den astean oporrak edo gehiegizko egunak gozatzen ari diren pertsoneri.

- Aipaturiko larunbatengatik konpentsazioa atsedeen-modalitatean egingo da; beraz, atsedenerako lanaldi eta erdia sortuko da, lanean emandako larunbat bakoitzeko.

- Behin larunbatean lan eginda, 365 egun edukiko dira egun horretan sortutakoa gozatzeko. Zenbait larunbatetan sortutako gozamina pilatu ahal izango da.

- Honako jarraibide hauek beteko dira larunbatak aktibatzeagatik sortutako denbora gozatzeko orduan:

- Sortutako denbora gozatu nahi duen pertsonak dagokion inprimakiaren bidez eta bost eguneko aurreabisuarekin jakinaraziko du gozamen-eskaera, data jakin batekin. Horrek ez du esan nahi aurreabisua betetzen ez bada enpresaren zuzendaritzak eskaerari arreta eman ahal izango ez dionik.

- Txanda bakoitzean gehienez ere bi pertsonak egin ahalko dute bat Aste Santuko, uztaileko, urriko eta abenduko hilabeteetatik kanpo. Horrek ez du esan nahi kopuru hori gairiditzen bada enpresako zuzendaritzak aipatu kopurua areagotu ahal izango duenik.

- Eskaera aurkezten denetik zenbatzen hasita, enpresaren zuzendaritzak gehienez 24 orduko epean erantzungo dio aipaturiko eskaerari, baiezkoa edo ezezkoa emanez. Enpresaren zuzendaritzak ezezkoa ematen badiu eskatutako datari, langileak eskubidea izango du eskatutako dataz gozatzea galarazten dioten beste eskabideen inprimakiak eskatzeko.

- Lehen adierazitako gehienezko kopurua gairiditzen denean bakarrik ukatu ahal izango du enpresaren zuzendaritzak gozamina, eta ez beste arrazoi batzuegatik.

- Enpresaren zuzendaritzak egingo ditu larunbatengatik sortutako gozamina eskatzeko inprimakiak, batzordearen onepenarekin.

- Larunbateko lanaldi horiek aktibatzen diren aldiro, plantilla osoak urteko zenbaketan larunbatetan egin dituen lanaldien zerrenda emango zaio enpresako batzordeari.

18. artikulua. Larunbatak, igandeak eta jaiegunak

Norberaren erabakiz eta borondatez, egun horietarako hitzartutako lan-araubidea aldatu ahal izango da, zerbitzuaren beharrak aintzat hartuta.

19. artikulua. Urteko oporrak

- Oporraldia urtean 23 lanegunekoa izango da.

- Talde bakoitzean (gehienez ere lau pertsonak osatuko dute) ezin izango dira pertsona bat baino gehiago aldi berean oporretan egon.

- Langile bat talde bati esleitzen zaionean, ezin izango da taldez aldatu, enpresako zuzendaritzak eta langileak berariaz akuratzen ez badute.
- Oporrak eskatzeko muga hauek egongo dira. Aldaketarik behar izanez gero, enpresa-batzordearekin adostuko dira aldaketa horiek.
- Mugak aldi hauek izango dituzte: Aste Santuko hilabeteak eta Eguberrietako kanpainarako hilabeteak (urria).
- Urte bikoitietako hurrengo hamabostaldietan, talde bakoitiek baino ezingo dituzte eskatu oporrak, eta urte bakoitietan, berriz, talde bakoitiek baino ez.
 - Aste Santuko hilabeteko lehen hamabostaldia.
 - Urriaren 1etik 15era, biak barne.
- Urte bikoitietako hurrengo hamabostaldietan talde bakoitiek baino ezingo dituzte eskatu oporrak, eta urte bakoitietan, berriz, talde bakoitiek baino ez.
 - Aste Santuko hilabeteko bigarren hamabostaldia.
 - Urriaren 16tik 31ra, biak barne.
- Urteko gainerako egunetan, artikulua honen 2. puntuan azaldutako muga baino ez da egongo.
- Talderen batek ez baditu aurreko betekizunak kontuan hartzen, enpresak ezezkoa emango die talde horretako kide guztien eskaerei, eta enpresak berak banatuko ditu oporrak, aurrekoaren arabera jardunez.
- Oporraldiak eskatzeko aldietako absentsia-kasuetan (edozein arrazoiengatik), enpresak kide den taldeko langileari emango dio informazioa, bera eta/edo taldekideren bat taldez aldatuz gero.
- Oporraldiak eskatzeko aldian edozein arrazoiengatik ez dauden pertsonak ez badira ados jartzen gainerako taldekideekin eta/edo ez badituzte eskatzen epearen barruan, lanera itzuli eta oporrak eskatutakoan, lehen azaldutako baldintzen arabera libre geratutako egunetan baino ez dira emango.
- Langileek horretarako erduetan eskatuko dituzte oporrak, otsailaren 6a baino lehen. Enpresak otsailaren 28a baino lehen banatuko ditu emate-orriak.
- Oporretako datak erabaki eta jakinarazi ondoren, ezingo dira aldatu, salbu eta aldeak ados jartzen badira, eta oporren datak oporraldi-talde bereko kideen artean trukatzeko aukera badago, eta, horretarako, ez da beharrezkoa izango enpresako zuzendaritzarekin ados jartzea, baina bai aldaketa jakinaraztea.
- Oporren txandak, argitara eman baino lehen, langileen ordezkariak jakinarazi beharko zaizkie.

20. artikulua. Norberaren aukerako eguna

- Urtero, langileek norberaren aukerako egun bat hartzeko eskubidea izango dute, benetako lanaldizat hartuko dena ondorio guztietarako.
- Ezingo da eskatu norberaren aukerako egun hori "zubiak" egiteko; hau da, ezingo da eskatu jaiegun baten aurretik edo ondoren asteburuarekin lotzeko, eta, beraz, astelehenean edo ostiralean eskatu ahal izango da, asteartea edo osteguna jaiegun ez bada. Arau horretan salbuespen bakarra izango da eskaera bigarren gradura arteko odol bereko edo ezkontza bidezko ahaide bat hiltzeagatik egitea.
- Txandako eta eguneko pertsona batek baliatu ahal izango du norberaren aukerako egun hori, eta, beraz, eskaera-ordenaren arabera emango da.

- Eskaera hori gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazita egin beharko da (bi egun baliodun baliatu nahi den egunaren aurretik; berreskuragarriak bezala).
- Norberaren aukerako egun hori eskatzeko, enpresako zuzendaritzak inprimaki bat egingo du, bai baliatze-eguna bai eskaera egindako eguna eta ordua jaso beharko dituena. Inprimaki hori langileak aurkeztuko du, eta berak nahiz bere arduradunak sinatuko. Biek sinatutako kopia bat jasoko du langileak.
- Azaldutakoaz gain, enpresako zuzendaritzak, egokitzen joz gero, puntu hori betetzen ez duten baliatze-egunak eman ahal izango ditu.
- Egunduek uneko urtean baino ezingo dira hartu, eta ezingo dira metatu hurrengoetarako, langileen ordezkariarekin itundutako salbuespen kolektiboetan (langile guztiei eragiten dietenetan) izan ezik.
- Enpresako zuzendaritzak eskaera hori baztertzeko, ezinbestekoa izango da eskaerak ez betetzea aurreko puntuetan adierazitako arauak; hau da, eskaera gutxienez 48 ordu lehenago (bi egun baliodun baliatu nahi den egunaren aurretik; berreskuragarriak bezala) ez jakinaraztea, edo txanda berekoa den eta biltegiko jardura zuzenean diharduen beste pertsona batek egun bera eskatu izana lehenago. Horrelakoetan, eskaeraren inprimakian bertan idatzita jakinaraziko zaio langileari zein den arrazoia, eta langileen ordezkariak, hala nahi izanez gero, ziurtatzeko dokumentazioa eskatu ahal izango dute.

21. artikulua. Aparteko orduak

Langile guztiek egin ahal izango dituzte borondatezko aparteko orduak, zerbitzuko beharrian operatiboei irtenbidea emateko.

Honela konpentsatuko dira aparteko orduak: atsedenerako bi ordu, lan egindako aparteko ordu bakoitzeko –enpresaren zuzendaritzak mugatu egin ahal izango du atsedena hartzeko aldia–, edo, bestela, dagokion ordainsaria.

22 artikulua. Goragoko mailako lanak

Goragoko mailan dagoen lanbide taldeko eginkizunak betetzen dituen langileari talde horri dagokion soldata aitortuko zaio, eginkizun horiek betetzen hasten den lehenengo egunetik aurrera. Etenik gabeko sei hilabetez edota txandakako zortzi hilabetez gertatzen bada hori, goiko lanbide taldearen maila aitortuko zaio langileari behin betiko.

23. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Arabako salgaien garraioaren hitzarmenean eta Langileen Estatutuan jasotzen diren lizentziez eta baimenez gain, lizentziei eta baimenei dagozkien hobekuntza hauek sartzen dira enpresa-hitzarmen honetan:

Langileak, aurrez abisatuta eta behar bezala justifikatu ondoren, lanera etorri gabe geratzeko aukera izango du, eta oinarrizko soldata gehi osagarri pertsonalak kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

Egun guztiak naturalak izango dira, berriaz lanegun moduan araututakoak izan ezik.

- Behar besteko denboraz, medikuarenera joateko: behar den denboraz eta medikuak sinatutako oniritziarekin justifikatuta, langilearen gaixotasuna dela-eta medikuarengana joan behar badu lanaldiari dagozkion orduetan.
- Hogei egun, ezkontzean edo izatezko bikote egitean.
 - EAeko izatezko bikoteen erregistroan behar bezala inskribatutako izatezko bikoteentzat bakarrik izango da aplikagarria.
 - Izatezko bikote egiteagatik baimenez gozatzeko aukera ematen zaion langileak ezin izango du baimena berriro eskatu pertsona berarekin ezkontzen bada.

- Egun bat, bigarren mailara arteko senideak gaua bertan eman gabe ospitaleratuta egoteagatik, eta ospitaleratzeko eguna hartu beharko da.

- Hiru egun, medikuak diagnostikatutako gaixotasun larriarengatik, bertan gaua emanda ospitaleratzeagatik edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideren bat hiltzen bada.

- Bost egun, langileak lantokia dagoen probintziatik lekualdatu behar badu.

- Txandakako egunetan gozatu ahal izango dira ospitaleratzeari dagozkion lanegunak, betiere gaixoak ospitaleratuta jarraitzen badu eta behar bezala justifikatu ahal baldin badu (laneguntzat joko da igandea edo jaieguna ez den egun oro).

- Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

- Egun bat, bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senideen ezkontzagatik.

- Azken azterketak edo azterketa partzialak egiteko beharrezkoak diren orduak, azterketa horiek ofizialak edo akademikoak badira. Ematen duten ziurtagirian, alderdi hauek jaso beharko dira, salbuespenik gabe: eguna, azterketaren hasiera- eta amaiera-orduak, lekua, ikasgaia eta ikaslearen ikasgai-taldea.

- Edoskitzea: Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan ezarritakoaren arabera erregulatuko da edoskitze-baimena. Langileek aukera izango dute lanaldia edoskitzeagatik murrizteko eskubide hori metatuta hartzeko, 14 egun naturaletan, amatasunagatiko baja-aldiari lotuz. Erditze anizkuren kasuan, seme-alaba bakoitzarengatik gozatu ahal izango dute langileek aurreko lerrokadan jasotako eskubidea. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, biek lan egiten badute.

- Urtean 8 ordura arte, dokumentu ofizialak berritzeko, langileak aurretiko hitzordua duenean, eta ez duenean aukerarik hitzordua atzeratzeko, txanda aldatzeko edo libre hartzeko eguna aldatzeko.

- Urtean 8 ordura arte, 14 urtetik beherako seme-alabak medikuarengana laguntzeko.

Ordaindutako lizentzia eta baimen guztiak behar bezala egiaztatu beharko ditu langileak, lizentzia edo baimena gozatu ostean lanera itzultzen den egunean. Hala egiten ez badu, ordaindu gabeko lizentziatzat edo baimentzat joko da lizentzia edo baimen hori; betiere, berau gozatu ostean egiaztatzen bada.

24. artikulua. Kontratazio berriak

Aldi baterako kontratazio berriei dagokienez, operatiboari haren kontratazio-aldiaren araberrako egutegia gehienez zazpi egun balioduneko epean emateko konpromisoa hartu du enpresaren zuzendaritzak.

25. artikulua. Eszedentziak

Unean-unean indarrean dagoen araudia aplikatuko da.

26. artikulua. Uniformeak eta norbera babesteko ekipamenduak

Langile guztiei beharrezko ekipamendu guztia emateko konpromisoa hartu du enpresaren zuzendaritzak.

27 artikulua. Istripuagatik edo aldi bateko gaixotasunarengatik ahalmenak murriztea

Lan-istripua eduki duen edo laneko gaixotasuna duen langile orok, ahalmen fisikoak edo psikikoak murriztuta badauzka, bere egoerari ondoen egokitzen zaizkion lanpostuetan egoteko lehentasuna izango du, aipaturiko egoerara igaro aurretik zituen soldata eta egiaztatuta zeuzkan osagarriak errespetatuta, lanpostu berriari dagokion soldata baino altuagoa izanez gero lehenagokoa.

28. artikulua. Taldeko beste lan-zentro batzuetara lankidetzan lekualdaketa egitea

Honako hau ulertuko da misioko lekualdaketatzat: enpresen beste lan-zentro batera lekualdatzea, betiere lantokitik 100 kilometrotik gorako distantziara badago. Kasu horietan, honako baldintza hauek beteko dira plataformatik kanpo lekualdaketa egiteko:

- Lekualdaketa egin baino gutxienez 48 ordu lehenago aurreabisatzea.
- Aurrez, aparteko orduak egiteko aukera aztertzea.
- Eguneko 10,00 euroko plusa jasotzea, baldin eta lekualdaketa hiru egun baliodun baino gehiagoko aldi jarraitua badakar.
- Enpresak ibilgailu bat jarri beharko du langilearen eskura, eta enpresak berak ordaindu beharko ditu xede horretarako egonaldiak eta mantenua.
- Lekualdaketarako denbora ohiko lanaldi eraginkortzat joko da.

29. artikulua. Mutualitateak

Zentroko zuzendaritzak mutualitatea, kanpoko prebentzio-zerbitzua edo lantokiko prebentzio-modalitatea aldatzea erabakitzen badu, enpresaren zuzendaritzak bi hilabeteko aurrerapenez emango die horren berri langileen ordezkariari edo prebentzio-ordezkariari.

30. artikulua. Aseguru-poliza

Langile guztientzat 38.500 euroko estaldura duen aseguru-poliza ezarri da, lan-istripu baten edo laneko gaixotasun baten ondorioz heriotza edo erabateko ezintasuna gertatzen den kasuetarako.

31. artikulua. Batzar nagusiak

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, langile bakoitzak zortzi ordu izango ditu, txandako, batzarretara joateko.

Langilearen ordu bakoitza izango da bere txandako ohiko jardueraren ordutegiaren barruan dagoen ordu bakoitza, langilea batzarrera joan edo ez.

Enpresako batzordearen gehiengo osoz eskatu beharko dira, eta, gutxienez, batzarrerako aurreikusitako eguna baino 48 ordu lehenago aurreabisatuta.

32. artikulua. Euskara sustatzea

Enpresaren zuzendaritzak, inguruan integratzeko duen politikaren barruan, euskara sustatzeko jarduerari laguntzeko eta horiek bultzatzeko konpromisoa hartu du.

33. artikulua. Finantza-erakundeak

Enpresaren zuzendaritzak finantza-erakundeekin eta aseguru-agentziekin eskaintzak lortzeko konpromisoa hartu du, enpresako langile guztiei emateko lehentasunezko bezeroak izateko aukera.

34. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Enpresak soldataren ehuneko 100era arteko osagarria emango dio gertakari arruntek edo profesionalek eragindako aldi baterako ezintasuna duen langileari.

35. artikulua. Kontratazio mugagabea

Lantokiaren hitzarmena aldizkari ofizial egokian argitaratu eta zazpi eguneko epean, enpresako zuzendaritzak mugagabe bihurtuko ditu behin-behineko bost kontratu.

Enpresak hitza ematen du ehuneko 75 izango direla kontratu mugagabeak jardueran partaide zuzenak diren langile guztien artean (langile espezializatu guztiak eta profesionalak), DHLk Agurainen duen lantokian, langileak lagatzeko kontratua dutenak barne hartuta (ABLE), baina hauek salbuetsita:

- Borondatezko eszedentzia duten langileak.

Kontratu mugagabeen ehuneko 75 hori bermatzeko, mugagabeen ehunekoa kontrolatzeko mekanismo hau ezartzen da.

Enpresak zenbaketa bat egingo du:

- Jardueran partaide zuzena diren langileen kontratu mugagabeak, legezko zainzagatik eszedentzian dauden langileak barne, eta borondatezko eszedentziak (lanpostu-erreserbarik gabe) kanpo.

- Behin-behineko kontratuak: bai kontratazio zuzena, bai jardueran partaide zuzena diren langileak aldi baterako laneko enpresa bidez kontratatzea (langile espezializatua). Kontratu hauek baztertuta:

- Lantokian jarduera berri bat ezarri eta lehenengo hamabi hilabeteetan jarduera horretarako kontratatutako langileenak.

- Bitarteko kontratuak.

- Oporretarako aldiaren/gehiegizko lanaren ondorioz ekoizpen gorabeherei erantzuteko kontratuak.

Sei hilez behin, enpresak datuak emango dizkio batzordeari, kontrola eta azterketa egiteko, eta horren emaitza kontratu mugagabeen eta behin-behinekoen hileko batezbestekoa izango da. Era berean, enpresak sei hilez behin jakinaraziko dizkio batzordeari idatziz behin-behineko kontratuak, jarduera berrietarako kontratuak eta oporretarako aldiaren/gehiegizko lanaren ondorioz ekoizpen gorabeherei erantzuteko kontratuak, enpresa inola ere salbuetsita egon gabe batzordeari honako hauetan xedatua jakinarazi behar izatetik: Langileen Estatutuan, Arabako Salgaien Garraio Hitzarmenean, eta gai honetan maila handiagoa duen beste edozein arautan.

Urtero, abenduko bigarren hamabostaldian, bi aldeek berrikuspena urtarrilean egiteko eguna hitzartuko dute. Egun horretan, batzordea eta enpresa bilduko dira, aurreko urteko batezbestekoa ateratzeko eta azken urteko kontratu mugagabeen ehunekoa kalkulatzeko. Ehuneko hori kalkulatzeko, formula hau erabiliko da:

KM: kontratu mugagabea duten langileen urteko batezbestekoa

LT: langile talde osoaren urteko batezbestekoa (kontratu mugagabea + behin-behineko kontratua + ABLE kontratua + legezko zainzagatiko eszedentzia)

$$\text{Mugagabeen ehunekoa} = (\text{KM} / \text{LT}) \times 100$$

Ateratzen den mugagabeen ehunekoa ehuneko 75etik gorakoa bada, enpresa ez da behartuta egongo ezin kontratu mugagabe egitera.

Ateratzen den mugagabeen ehunekoa ehuneko 75 edo txikiagoa bada, honako eragiketa hau egingo da:

$$[\text{LT} \times 75] / 100 = \text{kontratu mugagabeen kopurua}$$

Balio horri berrikuspen-egunean zeuden kontratu mugagabeen kopurua kenduko zaio, eta enpresak egin beharreko kontratu mugagabeen kopurua izango da emaitza. Zenbaki hori dezimala izanez gero, honela biribilduko da:

- Dezimala 0,5 edo handiagoa bada, 1 izatera aldatuko da; hortaz, beste kontratu mugagabe bat

- Dezimala 0,5 baino txikiagoa bada bada, 0 izatera aldatuko da; hortaz, ez zaio kontratu mugagaberik egokituko

Enpresak gehienez ere 15 egun izango ditu kontratu mugagabe berriak egiteko.

- * Lantokian lehenago ez zeuden bezero berrientzako zerbitzuak hartuko dira jarduera berriztat, bai eta lantokian gaur egun ez dauden egungo bezeroentzako jarduerak ere. Jarduera horiek denboran jarraituak izan beharko dute; beraz, kanpainak alde batera uzten dira.

- ** Oporretarako aldiaren/gehiegizko lanaren ondorioz ekoizpen gorabeherari erantzuteko behin-behineko kontratuek guztiz ondo zehaztuta eta errealitatera egokituta egon beharko dute. Bestela, kontuan hartuko dira formularako.

- Horrelako absentzien ordezkotzat kontratuak kentzeko, opor-egunen batezbestekoa eginez kalkulatuko dira, egunok betetzeko kontratatu behar diren aldi eta orduen arabera.

Eranskina
Soldaten taulak

2018. urteko soldaten taula

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	MARTXOKO APARTEKO ORDAINSARIA	HILEKO SOLDATA	UZTAILEKO ABENDUKO ORDAINSARIAK	URTEKO SOLDATA
Oinarria	1.153,73 euro	96,14 euro	1.249,88 euro	1.153,73 euro	17.306,00 euro
Profesionala	1.380,39 euro	115,03 euro	1.495,43 euro	1.380,39 euro	20.705,92 euro

Laurtekoa: urtean 412,50 euro laurteko bakoitzeko.

2019. urteko soldaten taula

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	MARTXOKO APARTEKO ORDAINSARIA	HILEKO SOLDATA	UZTAILEKO ABENDUKO ORDAINSARIAK	URTEKO SOLDATA
Oinarria	1.210,69 euro	100,89 euro	1.311,59 euro	1.210,69 euro	18.160,41 euro
Profesionala	1.408,00 euro	117,33 euro	1.525,34 euro	1.408,00 euro	21.120,03 euro

Laurtekoa: urtean 425 euro laurteko bakoitzeko.

2020. urteko soldaten taula

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	MARTXOKO APARTEKO ORDAINSARIA	HILEKO SOLDATA	UZTAILEKO ABENDUKO ORDAINSARIAK	URTEKO SOLDATA
Oinarria	1.234,91 euro	102,91 euro	1.337,82 euro	1.234,91 euro	18.523,62 euro
Profesionala	1.436,16 euro	119,68 euro	1.555,84 euro	1.436,16 euro	21.542,44 euro

Laurtekoa: urtean 432,50 euro laurteko bakoitzeko.