ALHAO ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**

2020ko ekainaren 15a, astelehena • 67 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Autobuses Juan Aja, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022-2023-2024-2025 Autobuses Juan Aja, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100442012014.

AURREKARIAK

2020ko martxoaren 6an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek, 2020ko otsailaren 25ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, 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 artikuluak –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko maiatzaren 28a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Juan Aja, SA
enpresarako hitzarmen kolektiboa

Aurkibidea

1. artikulua. Langile-eremua.

2. artikulua. Denbora-eremua.

3. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzeko modua eta baldintzak.

4. artikulua. Batzorde paritarioa.

5. artikulua. Legeria aplikagarria.

6. artikulua. Lanaldia.

7. artikulua. Lan efektiboko denbora eta bertan egon beharreko denbora.

8. artikulua. Langile mugikorren lanaren denboraren mugak.

9. artikulua. Aparteko orduak.

10. artikulua. Oporrak.

11. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

12. artikulua. Lana eta familia bateragarri egitea: legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa.

13. artikulua. Lanbide-kategoriak.

14. artikulua. Ordainsariak.

15. artikulua. Antzinatasuna.

16. artikulua. Aparteko haborokinak.

17. artikulua. Mozkinen ordainsaria.

18. artikulua. Mantenurako eta ostaturako laguntza.

19. artikulua. Eskatu ahalako zerbitzuak ematen dituzten langileentzat larunbat, igande eta jaiegunetan lan egitea.

20. artikulua. Soldata-igoera.

21. artikulua. Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko osagarria.

22. artikulua. Aseguru kolektiboa.

23. artikulua. Laneko arropa.

24. artikulua. Gorpuzkiak lekualdatzea.

25. artikulua. Gidabaimena etetea.

26. artikulua. Mediku-azterketa.

27. artikulua. Diziplina-araubidea.

28. artikulua. Arrisku profesionalen aurkako defentsa.

29. artikulua. Konpentsazioak.

30. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

Lehen xedapen gehigarria. Ezkontza eta izatezko bikoteak parekatzea.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen-gatazkak konpontzeko mekanismoei buruz.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honek Juan Aja, SA enpresako langile guztiei eragiten die, Zuzendaritzakoei eta Kudeatzailetzakoei izan ezik.

2. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo honek 6 urteetako iraupena izango du, eta indarraldia 2020. urteko urtarrilaren 1etik 2025. urteko abenduaren 31ra bitartekoa izango da.

3. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzeko modua eta baldintzak

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko dute negoziazio batzordea osatzen duten alderdiek 2025. urteko abenduaren 31n, eta Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluak indarrean jarraituko du itundutako iraupena amaitu ondoren, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

4. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Bi kide izango ditu: bata langileen alderdikoa izango da, eta bestea, enpresaren alderdikoa.

Bi aldeetako edozeinek bilera-deialdia egiten badu, gehienez 15 eguneko epean bildu beharko da batzordea, eta eskumen hauek izango ditu:

— Hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea.

— Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioak bildu egin beharko du, baldin eta edozein aldek eskatzen badu, emandako eskumenak betez.

Batzorde paritarioko edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari jakinarazi ondoren.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

5. artikulua. Legeria Aplikagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez denerako, aplikatzekoa den legeria orokorra hartuko da aintzat, eta, bereziki, Arabako Bidaiarien Garraioko Hitzarmen Kolektiboa eta 1561/1995 Errege Dekretua, indarrean dagoen guztian, eta Arbitrajeko Laudoa, zein onartu baitzen BOEn 2001eko otsailaren 24an argitaratutako Lan Zuzendaritza Nagusiaren 2001eko urtarrilaren 19ko Ebazpen baten bitartez, zeinek ordezten baitu Errepide bidezko Garraiorako Enpresetarako Lan Ordenantza indargabetua, eta non arautzen baitira soldata-egitura, langileen promozio profesional eta ekonomikoa, klasifikazio profesionala eta diziplina-araubidea.

Era berean, aplikagarria izango da 561/2006 Erkidegoaren Erregelamendua Errepide bidezko Garraioaren Sektorean.

6. artikulua. Lanaldia

Urteko lanaldia 1.746 ordukoa izango da, hitzarmena indarrean dagoen artean, egutegiari dagokionez. Lanaldia urtean zehar nola banatuko den berariaz hitzartuko da.

7. artikulua. Lan efektiboko denbora eta bertan egon beharreko denbora

1. Lan efektiboko denboratzat hartzen da langilea enpresaburuaren esku dagoena, bere jarduera betetzen; hots, ibilgailua gidatzearekin edo garraiobide batekin lotuta dauden funtzioak betetzen, edo haiek ibiltzen ari direla egin beharreko beste lan batzuk, eta ibilgailuarekin edo garraiobidearekin, bidaiariekin edo zamarekin lotutako beste lan lagungarri batzuk.

Bertan egon beharreko denboratzat hartzen da langilea enpresaren zerbitzurako prest egonda lan efektiborik egin gabe igarotakoa, hainbat arrazoirengatik: itxaron behar izateagatik, zain egoteagatik, guardia-zerbitzuengatik, zerbitzurik gabeko bidaiengatik, matxurengatik, bidean egiten diren bazkariengatik, eta antzekoengatik.

2. Langileen Estatutuaren 34. artikuluan aurreikusitako lanaldi arruntaren gehienezko iraupena lan efektiboko denborari aplikatuko zaio, eta urteko gehienezko lanaldiaren muga Hitzarmen honetako 6. artikuluan ezarritakoa izango da. Aparteko orduetarako ezarritako mugak Langileen Estatutuaren 35. artikuluan jasotakoak dira.

Langileek ezingo dute hamabi ordutik gorako iraupena duen eguneko lanaldirik egin, aparteko orduak kontuan hartuta ere.

3. Bertan egon beharreko denbora ez da izango astean hogei ordutik gorakoa batez beste, hilabeteko erreferentzia-tartea hartuta, eta lanaldien arteko eta asteen arteko atsedenaldiak errespetatuko dira.

Bertan egon beharreko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arrunteko gehienezko orduetan, ez eta aparteko orduen gehienezko mugan ere.

4. Lan efektiboko eta bertan egon beharreko denborak langile mugikorrei aplikatuko zaizkie. Batetik bestera ibiltzen den eta garraio-zerbitzuak betetzen dituen langilea hartuko da langile mugikortzat.

Hauek izango dira errepide bidezko garraioko langile mugikortzat hartzen direnak: gidariak, laguntzaileak, kobratzaileak eta ibilgailuko gainerako langile laguntzaileak, ibilgailuarekin, bidaiariekin edo zamarekin lotutako lanak egiten dituztenak.

5. Langile mugikorrak bere denbora berarentzat hartu ezin duen denbora-tarteak lan efektiboko denboratzat hartuko dira. Gainera, langileak, denbora-tarte horietan, bere laneko lekuan egon behar du, ohiko lana egiteko prest, zerbitzuarekin lotutako lanak egiten, zamaketari eta hustuketari itxaroteko aldiak ere barne hartuta, aurrez ez badago aurreikusita zenbat iraungo duten.

6. Etenaldiak eta atsedenaldiak ez diren denbora-tarte hauek bertan egon beharreko denboraren parte direla ulertzen da: langileak gidari-lanik edo beste lanik ez egin eta laneko tokian egotera derrigortuta ez egon arren, eskuragarri egon behar duen denbora, gidari-lanak edo beste lan batzuk egiteko edo berriro hasteko aginduak jasotzeko.

Zehazki, aurreko baldintzak betetzen direnean, eta, adierazitako moduan, ez badira etenaldiak edo atsedenaldiak, bertan egon beharreko denboratzat hartuko dira denbora-tarte hauek:

a) Langileak transbordadorez edo trenez garraiatutako ibilgailu baten laguntza egiten ematen dituen denbora-tarteak.

b) Mugetako itxaronaldiak edo zirkulatzeko debekuek eragindakoak.

c) Taldean gidatzen duen langile mugikor batek, ibilgailua martxan dagoen artean, eserita edo ohatze batean etzanda ematen duen denbora-tartea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, presentzia-orduak 11 eurotan balioetsiko dira.

8. artikulua. Langile mugikorren lanaren denboraren mugak

Hitzarmen honen sinatzaileek itundu dutenez urtean zehar lanaldia irregularki banatuko dela, langile mugikorren lan efektiboko denboraren iraupena ez da izango astean 48 ordutik gorakoa batez beste, lau hilabetean zenbatuta, eta ez da inoiz izango astean 60 ordutik gorakoa.

Lanaldia ondoz ondoko 6 ordutik gorakoa bada, langile mugikorrek etenaldi bat egingo dute. Etenaldia 30 minutukoa izango da. Laneko denbora osoa egunean 9 ordutik gorakoa bada, etenaldia 45 minutukoa izango da.

9. artikulua. Aparteko orduak

1. Aparteko ordutzat hartuko dira lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik egiten diren lanorduak.

2. Aparteko orduen zenbatekoa ordu arruntaren balioaren araberakoa izango da.

3. Aparteko orduen kopurua ezingo da urtean laurogei baino handiagoa izan, 4. paragrafoan aurreikusitakoa salbu. Kontratuaren modalitatea edo iraupena dela-eta, urteko lanaldia enpresako lanaldi orokorra baino txikiagoa duten langileen kasuan, urteko aparteko orduen gehieneko kopurua murriztu egingo da, lanaldi horien artean dagoen proportzio berean.

4. Ezbeharrak eta aparteko eta presako beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko egindako soberako orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren ondorioetarako, ez eta baimendutako aparteko orduen gehieneko kopurua zenbatzeko ere; nolanahi ere, aparteko ordu gisa konpentsatu ahal izango dira.

10. artikulua. Oporrak

Ordaindutako oporrak urtean 31 egun naturaletakoak izango dira langile guztientzat, oinarrizko soldataren eta hilean langileak jasotzen duen "ad personan" osagarriaren arabera, eta lanean hasitako lehen urtean, benetan lan egindako egunen proportzioan kalkulatuta, eta berdin, kontratua amaitzen duenaren kasuan ere.

Zerbitzu bereziko gidariek ondoz ondoko 16 egun natural hartzeko eskubidea dute, urteko edozein sasoitan; gainerako 15 egun naturalak enpresak zehaztuko ditu.

Zerbitzu erregularreko gidariek ondoz ondoko 16 egun natural hartzeko eskubidea dute, urteko edozein sasoitan, goi-denboraldian izan ezik -ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean, alegia-, ez eta abenduaren 15etik hurrengo urteko urtarrilaren 15era bitartean ere; gainerako 15 egun naturalak enpresak zehaztuko ditu.

11. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Hitzarmen honen mende dauden langileek egun hauek hartzeko aukera izango dute:

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural, erantsitako tauletan adierazitako soldata-kontzeptu guztiak zenbatuta. Lizentzia hau ez du xurgatuko beste lizentzia batek edo oporrek.

b) Emaztearen erditzea, adopzioa edo harreran hartzea: bi egun natural, eta beste bi gehiago ebakuntzarik behar izanez gero; horietako batek gutxienez laneguna beharko du izan.

c) Bigarren maila arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko ahaideen (langilearen edo haren ezkontidearen seme-alabak, bilobak, gurasoak, aiton-amonak eta anai-arrebak) gaixotasun larria edo heriotzagatik: bi egun natural; eta langilea norabait joan beharra badakar, guztira lau egun.

d) Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

e) Seme-alaben, guraso edo anai-arreba naturalen edo politikoen ezkontzagatik: egun natural bat.

f) Seme-alaba urritu fisikoak edo psikikoak dituzten langileek eskubide hau izango dute urtean behin: bi egun natural seme-alabekin medikuarenera joateko, 100 km-tik gorako lekualdatzea eskatzen badu, edo egun natural bat, distantzia adierazitakoa baino laburragoa bada.

g) NAN eta gidabaimena berritzeko ezinbestekoa den denbora.

h) Gizarte Segurantzaren sistemaren kontsulta medikora bertaratzeko ezinbesteko denbora, joan izana justifikatuz gero.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

i) Bi egun, seme edo alabaren jaiotzagatik eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senitartekoen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgiko bategatik. Arrazoi horietako batengatik langileak 200 kilometrotik gorako bidea egin behar baldin badu, lau eguneko baimena izango du.

j) Egun bat, gurasoak, seme-alabak edo ezkontidea eguneko edo kirurgia anbulatorioko ebakuntzetara laguntzeagatik.

k) Norbere aukerako egun bat, enpresari behar besteko aurrerapenez jakinarazita.

Langileak gorabehera guztiak justifikatu beharko ditu. Artikulu honetan jaso ez denari dagokionez, Langileen Estatutuan jasotako lizentziak ere aplikagarriak izango dira, eta langileak justifikatu beharko ditu lizentziak eta baimenak hartzeko gorabeherak.

12. artikulua. Lana eta familia bateragarri egitea: legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan.

13. artikulua. Lanbide-kategoriak

Hitzarmen honetan, zenbait lanbide-kategoria ezartzen dira, gidariei dagokienez:

1. Hirugarren mailako ofizial-gidaria: kategoria horretan egongo dira enpresan urtebete baino gutxiagoko antzinatasuna duten eta mikrobusak soilik gidatzen dituzten gidariak.

2. Bigarren mailako ofizial-gidaria: kategoria horretan egongo dira enpresan urtebete baino gutxiagoko antzinatasuna duten eta mota guztietako autobusak gidatzen dituzten gidariak; urtebete baino gehiagoko antzinatasuna izan eta mikrobusak soilik gidatzen dituzten gidariak ere kategoria horretan egongo dira.

3. Lehen mailako ofizial-gidaria: kategoria horretan egongo dira enpresan urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten eta mota guztietako autobusak gidatzen dituzten gidariak.

Gainerako lanbide-kategoriak hauek dira:

— Sekzio-burua: bere ekimenez eta Enpresako Zuzendaritzak emandako arauen baitan aginte- eta antolakuntza-funtzioak betetzen dituen pertsona da, eta dependentzian egiten diren lanak koordinatuko eta zainduko ditu.

— Administrazioko lehen mailako ofiziala: karguari dagozkion funtzioak betetzen ditu, beharrezko ezagutza tekniko-profesionalak izanda, eta arduraz eta ezin hobeto jarduten da administrazioan, kontabilitatean, nominak egiten, seguruak kitatzen eta bulegoko lan guztietan.

— Administrazioko bigarren mailako ofiziala: karguari dagozkion funtzioak betetzen ditu, beharrezko ezagutza tekniko-profesionalak izanda, eta administrazioko lehen mailako ofizialak gainbegiratzen eta kontrolatzen du; funtzio horietako batzuk posta jasotzea eta bidaltzea, likidazioak, kalkuluak, estatistikak eta antzeko garrantzia duten funtzioak dira.

— Administrazioko laguntzailea: administrazioko ofizialen laguntzarik gabe betetzen ditu administrazioko funtzioak, goragokoekin lankidetzan eta haiek bere lana gainbegiratzen dutela.

— Txartel-saltzaileak: enpresako instalazioetan edo autobus-geltokietan lan egiten duten langileak; beren egitekoa autobuseko billeteak eta garraio-txartelak egitea da, eta likidazio- eta kontrol-parteak goragokoari igortzea.

— 1. mailako ofizial mekanikaria: enpresako ibilgailuen flotaren mantentze-lanak, matxurak konpontzea, gainbegiratzea eta kontrola egiten dituzte, bai eta zenbait zerbitzutarako erabiltzen diren ibilgailuena ere; eta, jakina, egpera ezin hobean egon behar dute, behar direnean erabiltzeko.

— 2. mailako ofizial mekanikaria: enpresako ibilgailuen flotaren mantentze-lanak, matxurak konpontzea, gainbegiratzea eta kontrola egiten dituzte, bai eta zenbait zerbitzutarako erabiltzen diren ibilgailuena ere; eta, jakina, ezin egoera hobean egon behar dute, 1 mailako ofizial mekanikari batek gainbegiratuta eta kontrolatuta, behar direnean erabiltzeko.

— Tailerreko mutilak/neskak: berez ogibide batekoa ez den jarduera batean edo batzuetan nolabaiteko espezializazioa lortu duten langileak, betiere ofizial mekanikariek gainbegiratuta edo kontrolatuta.

— Administrari laguntzailea: administrazioko ofizialen laguntzarik gabe betetzen ditu administrazioko funtzioak, goragokoekin lankidetzan eta haiek bere lana gainbegiratzen dutela.

— Autobuseko monitorea: hala behar duten zerbitzuetan bidaiariei laguntza emateko ardura duten langileak, dela legeak hala ezartzen duelako, dela enpresak erabaki duelako, edo zerbitzuaren edo bezeroaren arretari buruzko arrazoiak direla medio.

14. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen honetan ordainsari eta kalte-ordain hauek arautzen dira:

a) Ordainsari-kontzeptuak:

Oinarrizko soldata.

Osagarriak: ad persona osagarria, udako eta Gabonetako lansariak, etekinen partaidetza.

b) Kalte-ordainen kontzeptuak:

Dietak.

15. artikulua. Antzinatasuna

Antzinatasunaren sariaren ordainketaren eta sortzapenaren sistema tradizionala ezabatuko zuen, hitzarmen hau indarrean sartzen denean; hau da, 2014ko urtarrilaren 1ean.

Kontzeptu horretatik sortu diren kantitateak, 2013ko abenduaren 31 artekoak, langilearen soldatan sartuta geratuko dira, eta "ad persona osagarria" kontzeptuan ordainduko dira.

Kantitate horren zenbatekoa ez da aldatuko, langilearen alde, kontratua indarrean duen bitartean, eta ezingo da xurgatu edo konpentsatu etorkizuneko soldata-igoeren bidez, Legetik edo hitzarmenetik eratorrita.

16. artikulua. Aparteko haborokinak

Gabonetako eta udako aparteko haborokinak hogeita hamar eguneko oinarrizko soldata eta ad persona osagarria izango dira, hura jasotzen ari diren langileentzat. Seihilekoka zenbatuko dira, eta udako ordainketa uztailaren 15ean egingo da, eta Gabonetakoa, abenduaren 15ean.

17. artikulua. Etekinen ordainketa

Etekinen partaidetza kontzeptuan, ordainketa bat ezartzen da, eta haren zenbatekoa hilabete oso batena izango da, beste aparteko ordainketak bezala. Martxoan ordainduko da. Sortzapen-aldia aurreko urtea izango da.

18. artikulua. Mantenurako eta ostatu emateko laguntza

Laguntza hauek dieta kontzeptuan banatuko dira eta haien zenbatekoa honako hau izango da, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean:

Zerbitzu berezia

	LANEGUNA	LARUNBATAK, IGANDEAK ETA JAIEGUNAK
Bazkaria Gasteizen edo "Arabako probintzian"	12,5	17
Bazkaria "Arabatik kanpo, lurralde nazionalean"	15	17
Afaria "Gasteizen, Araban eta lurralde nazionalean"	17	17
Bazkaria Portugalen edo Marokon	17	17
Afaria Portugalen edo Marokon	17	17
Bazkaria atzerrian	20	20
Afaria atzerrian	20	20
Etxetik kanpo lo egitea, Espainian	15	15
Atzerrian lo egitea	20	20

Gidaria mantenu erdian edo mantenu osoan badoa, janaria soilik ordainduko zaio.

Zerbitzu erregularra

	DIETA
Bazkaria eta afaria Espainian, Marokon eta Portugalen	12
Bazkaria eta afaria gainerako herrialdeetan *	15

* Gaur egun, herrialde hauetan betetzen ditugu zerbitzu erregularrak: Frantzian, Ingalaterran, Herbeheretan, Italian eta Alemanian; zerrenda hori ez denez mugatua, hitzarmen hau sinatu ondoren linea erregularra herrialde gehiagotara zabaltzen bada, "gainerako herrialdeak" izeneko kontzeptuan ordainduko da dieta.

Zerbitzu erregularrean, enpresak bere gain hartuko ditu ostatu-gastuak, gidariak etxetik kanpo lo egiten badu. Langileak ez du beste kantitaterik jasoko.

Zerbitzu bereziko gidarien kasu bereziak:

1. Atzerrian gaua pasatzea: kasu horretan, gidariak 34 euroko dieta jasoko du afariagatik, eta 6 euroko dieta gosariagatik.

2. 24:00etatik 06:00etara bitartean gidatzea: kasu horretan, gidariak 23 euroko dieta jasoko du gosariagatik.

19. artikulua. Eskatu ahalako zerbitzuak ematen dituzten langileentzat larunbat, igande eta jaiegunetan lan egitea

Larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiten den asteetan, aste horretan asteko atsedenaldirik hartu ez bada, larunbat, igande edo jaiegunetan lan egindako orduak aparteko orduak direla esan nahi du asteko atsedenaldia hartu ez izanagatik; beraz, egun horietan gehienez 8 ordu lan egiten badira, 65 euroko plusa ordainduko zaio gidariari, larunbat, igande edo larunbat horietan lan egindako ordu guztiak ordainduz.

8 ordu baino gehiago lan eginez gero, gidariari 100 euroko plusa ordainduko zaio, larunbat, igande edo jaiegun honetan lan egindako ordu guztiak ordainduz.

20. artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmen honetan arautzen diren ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuen zenbatekoen igoerak hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean negoziatuko dira langileen ordezkariekin.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

21. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko osagarria

Enpresak dagozkion kotizazio-oinarrien ehuneko 25 ordainduko du, prestazio osagarri gisa, bajaren lehen egunetik eta 300 eguneko mugarekin, lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, eta ospitaleratzea dakarren gaixotasun arruntaren kasuan (ospitaleko egonaldiak irauten duen artean eta adierazitako mugarekin).

Gainera, enpresak ehuneko ehunean osatuko ditu langileen ordainsariak, gaixotasunagatiko bajen gainerako kasuetan, 15. egunetik hasita eta gehienez 240 egunera arte. Eta bajak 60 egun baino gehiago irauten badu, lehen 15 egunei dagozkien aldeak ordainduko zaizkio langileari.

Aldi baterako ezintasunak ez du eraginik izango aparteko ordainketetan; osorik ordainduko dira, alegia.

22. artikulua. Aseguru kolektiboa

Enpresak gertakizun hauek estaltzen dituen aseguru bat kontratatuko du, betiere laneko istripuak badira, "in itinere" istripua barne:

63.000 euro, lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

69.000 euro lan-istripuak eragindako baliaezintasun handi, baliaezintasun absolutu edo baliaezintasun iraunkor osoko kasuetan.

Edozer dela ere, gaixotasun arrunt baten edo lanekoa ez den istripu baten ondorioz hiltzen den edozein langileren likidazioa egitean, hilabete bati dagokion soldata gehituko zaio.

23. artikulua. Laneko arropa

Probako aldia gainditu ondoren, enpresak lanerako behar dituen arropak emango dizkio langileari, bata udakoa eta bestea negukoa; urtean bi arropa sorta, beraz.

24. artikulua. Gorpuzkien lekualdatzea

Langilea etxetik kanpo hiltzen bada, lanaren eraginez eta horren ondorioz, enpresa arduratuko da gorpuzkiak lekualdatzeko gastuez.

25. artikulua. Gidabaimena etetea

Enpresako langileen gidabaimena etetea, bereziki gidariena, honela arautuko da:

a) Langile bati gidabaimena kendu badiote lanean ari dela, baimendutako gehienezko alkoholemia-tasa gainditzeagatik, ez du etekinik jasoko enpresan, eta gainera, enpresak egoki iruditzen zaizkion diziplina-neurriak har ditzake.

b) Langile bati gidabaimena kendu badiote lanean ari dela, aurreko paragrafoan azaldutako arrazoia ez den beste batengatik, enpresak eszedentzia bat emango dio langileari, eskatzen badu, eta lanpostua gordeko dio, gidabaimenik gabe egongo den aldian. Axolagabekeriaz edo ausarkeriaz gidatzeko kasuetan izan ezik; izan ere, horrelakoetan, enpresak egoki iruditzen zaizkion diziplina-neurriak hartuko ditu.

c) Langileari lanetik kanpo gidabaimena kendu badiote, dena delako arrazoiagatik, enpresak eszedentzia bat emango dio langileari, eskatzen badu, eta lanpostua gordeko dio, gidabaimenik gabe egongo den aldian.

Gorago aipatutako kasuetan langileak eszedentzia eskatzen ez badu enpresak egokitzat jotzen dituen diziplina-neurriak hartuko ditu.

Bi urteko epean berrerortze bat izanez gero, edozein dela arrazoia eta gidabaimena kenduta izango duen aldia, enpresak egoki iruditzen zaizkion neurriak har ditzake.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

26. artikulua. Osasun-azterketa

Urtero egingo da mediku-azterketa bat. Enpresak bere istripuetarako aseguru-erakundeekin edo beste erakunderekin batekin kudeatuko du bertako langileen urteroko mediku-azterketa egiteko hitzarmena. Langileek mediku-azterketara joan beharko dute deitzen zaienean, edo ez joateko arrazoiren bat badute, idatziz ziurtatu beharko dute.

Dena dela, gai horretan indarrean dagoen Legedian ezarritakoa hartuko da kontuan.

27. artikulua. Diziplina-araubidea

2001eko urtarrilaren 19ko Ebazpenaren bidez onartutako Arbitrajeko Laudoko V. kapituluan xedatutako diziplina-araubidea aplikatuko da. Ebazpen hori, Lan Zuzendaritza Nagusiarena, 2001eko otsailaren 24ko BOEn argitaratu zen, indargabetuta dagoen Errepide bidezko Garraiorako Enpresetarako Lan Ordenantza ordezten du, eta soldata-egitura, langileen laneko promozioa eta promozio ekonomikoa, kalifikazio profesionala eta diziplina-araubidea arautzeko xedapenak ezartzen dira bertan.

28. artikulua. Lan-arriskuen aurkako babesa

Lan-arriskuak prebenitzeko hartutako bitartekoak eskura izatea eta behar bezala erabiltzea zaindu behar dute langileek eta enpresak. Gidariek, normalean laneko zentrotik urrun egoten direnez, behar bezala erabiliko dituzte segurtasun-neurriak, beren osotasun fisikoa zaintzeko eta ibilgailuen erabiltzaileak arriskuan ez jartzeko.

29. artikulua. Konpentsazioak

Hitzartutako baldintzek aurrez indarrean zeudenak xurgatuko eta konpentsatuko dituzte; horrela, langileek jasotzen zituzten kontzeptu guztiak nominan sartuko dira, hitzarmen honetan adierazitakora moldatzeko.

30. artikulua. Hitzarmenaren osotasuna

Ezarri diren lan- eta ekonomia-baldintzek osotasun organikoa osatzen dute, eta, beraz, Hitzarmena baliozkoa izango da itundu bezala geratzen bada. Horrela ezin izango da ezein kasutan negoziazioan izandako borondatea aldatu eta Enpresari ez zaio aurreikusitakoaz gaineko kosturik eragingo.

Lehen Xedapen Gehigarria. Ezkontza eta izatezko bikoteak parekatzea

Senar-emazteentzat hitzarmenak biltzen dituen eskubide berberak onartzen zaizkie haien artean ezkondu ez direnei, baina lotura afektibo, egonkor eta iraunkorrean bizi diren pertsonei, aldez aurretik egiaztatuta dagokien izatezko bikoteen erregistro ofizialean izena eman dutela egiaztatzen duen ziurtagiri bidez, ezkontzagatiko baimena izan ezik. Erregistro ofizialik ez dagoen herrietan, egiaztagiri hori notario-akta batek ordeztu dezake.

Hirugarrenekin interes-gatazkak egonez gero, indarrean dagoen ordenamendu positiboaren arabera eskumena duen administrazio-agintaritzak edo agintaritza judizialak irmo emandako ebazpenari jarraituz onartuko da dagokion eskubidea.

Bigarren Xedapen Gehigarria. Hitzarmen-gatazkak konpontzeko mekanismoei buruz

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute seguru daudela gatazka kolektiboak konpontzeko PRECO II prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Horrenbestez, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei (PRECO) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECOn xedatutakoari jarraituz, hitzarmenaren batzorde paritariora jo beharko da lehenbizi.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Bi aldeek zehazki adostu dute desadostasunik baldin badago, edonola ere, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritza aplikatuko dela. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

Juan Aja, SA 2020ko hitzarmeneko soldata-taula

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN P.	HILEKOA GUZTIRA ETA ORDAINKETAK	URTEKOA GUZTIRA
1. mailako ofizial gidaria	1.034,35	410,48	1.444,83	21.672,45
2. mailako ofizial gidaria	990,54	308,32	1.298,86	19.482,90
3. mailako ofizial gidaria	969,67	256,18	1.225,85	18.387,75
Atalburua	1.508,54	367,93	1.876,47	28.147,05
Administrazioko 1. mailako ofiziala	1.161,79	336,37	1.498,16	22.472,40
Administrazioko 2. mailako ofiziala	969,15	317,11	1.286,26	19.293,90
Administrari lag.	847,61	211,90	1.059,51	15.892,65
Leihatilako adm. burua	991,35	300,80	1.292,15	19.382,25
Bideko adm. burua	1.055,09	334,88	1.389,97	20.849,55
Txartel-saltzaileak	958,77	263,77	1.222,54	18.338,10
Ikuskatzailea	1.047,67	312,67	1.360,34	20.405,10
Kobratzailea	958,77	290,44	1.249,21	18.738,15
Bideko laguntzailea	847,61	211,90	1.059,51	15.892,65
Lantegiko burua	1.284,79	368,96	1.653,75	24.806,25
Tailerreko arduraduna	1.207,74	363,05	1.570,79	23.561,85
1. mailako ofizial mekanikoa	1.049,18	395,64	1.444,82	21.672,30
2. mailako ofizial mekanikoa	980,99	360,09	1.341,08	20.116,20
Lantegiko mutila/neska	868,37	201,52	1.069,89	16.048,35
Koipeztatzailea	868,37	201,52	1.069,89	16.048,35
18 urtetik beherakoa	847,61	102,39	950,00	14.250,00

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Firmante: CN=DIRECCION DE SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=sello electrónico, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 153457
Fecha de firma: 2020.06.15 05:37:43 Z