

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Servicio de Coches de Lujo, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022-2023-2024-2025 Servicio de Coches de Lujo, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100952012020.

AURREKARIAK

2020ko abuztuaren 20an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko ekainaren 2an 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 irailaren 23a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Servicios de Coches de Lujo, SL 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 zaintzaratik lanaldi-murrizketa.
 13. artikulua. Lanbide-kategoriak.
 14. artikulua. Ordainsariak.
 15. artikulua. Antzintasuna.
 16. artikulua. Aparteko haborokinak.
 17. artikulua. Mozkinen ordainsaria.
 18. artikulua. Mantenurako eta ostaturako laguntza.
 19. artikulua. Soldata-igoera.
 20. artikulua. Gaixotasunagatik edo istripuagatik osagarria.
 21. artikulua. Aseguru kolektiboa.
 22. artikulua. Laneko arropa.
 23. artikulua. Gorpuzkiak lekualdatzea.
 24. artikulua. Gidabaimena etetea.
 25. artikulua. Medikuzko azterketa.
 26. artikulua. Diziiplina-araubidea.
 27. artikulua. Arrisku profesionalen aurkako defentsa.
 28. artikulua. Konpentsazioak.
 29. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.
- Lehen xedapen gehigarria. Ezkontza eta izatezko bikoteak parekatzea.
- Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen-gatazka konpontzeko mekanismoak buruz.

1. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honek Servicios de Coches de Lujo, SL enpresako langile guztiei eragiten die, Zuzendaritzakoei eta Kudeatzailentzakoari 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 artikulua 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 alde 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 den orori dagokionez, aplikatzekoa den legeria orokorrean xedatutakoa beteko da, eta, bereziki, 1996ko abuztuaren 24ko BOEn argitaratutako Arbitraje Laudoan xedatutakoa, zeinaren bidez ezartzen baitira ibilgailuen alokairu-enpresetako egitura profesionala, langileen sustapen profesionala eta ekonomikoa, soldata-egitura eta hutsegiteen eta zigorren araubidea (gidaria eta gidaririk gabe).

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

6. artikulua. lanaldia

Urteko lanaldia 1.826 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 jardura 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 arrazoiengatik: 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 ordue-
tan, 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 garraio-zerbitzu langile mugikortzat hartzen direnak: gidariak, laguntzaileak, kobratzaileak eta ibilgailuko gainerako langile laguntzaileak, ibilgailuarekin, bi-daiariekin edo zamarekin lotutako lanak egiten dituztenak.

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

6. Etenaldiak eta atsedenaldiak ez diren denbora-tarte hauek bertan egon beharreko den-
boraren 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 etenal-
diak 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 9 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 hilabeteen 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 arabera 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; nolahi 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 personam" osagarriaren arabera, eta lanean hasitako lehen urtean, benetan lan egindako egunen proportzioan kalkulaturik, eta berdin, kontratua amaitzen duenaren kasuan ere.

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 harreraren 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.

i) Bi egun, seme edo alabaren jaiotzagatik eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senitartekoen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean 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 37.4 artikuluan eta hurrengoetan ezarritako egoera eta baldintzetan.

13. artikulua. Kategoriak

Hitzarmen honetan, zenbait lanbide-kategoria ezartzen dira:

– Gidaria: gidatzeko baimen egokia duen langilea da, eta enpresako ibilgailuak gidatu behar ditu, atoiarekin edo gabe, zerbitzuak irauten duen bitartean, enpresaren premien arabera. Ibilgailuaren arduraduna da zerbitzuan, garraiatzen den karga egiten du eta hari erantzuten dio. Ezarritako ibilbide eta denboren ibilbideak bete beharko ditu. Gainera, esleitutako ibilgailua egoera onean dagoela zainduko du, haren mantentze-lanak egingo ditu, eta enpresari antzemandako anomalia guztien berri emango dio, konpontzeko.

– Sekzio-burua: enpresa baten administrazio-zerbitzuak egituratzen diren jarduera-taldeetako baten agintea ekimenez eta erantzukizunez betetzen duena da. Bere eremuan, laneko segurtasun eta higienearen arloan indarrean dauden arauak betetzen direla zaintzeaz arduratuko da.

– 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.

14. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen honetan ordainsari eta kalte-ordain hauek arautzen dira:

a) Ordainsari-kontzeptuak:

Oinarrizko soldata.

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

b) Kalte-ordainen kontzeptuak:

Dietak.

15. artikulua. Antzinasuna

Antzinasunaren sariaren ordainketaren eta sortzapenaren sistema tradizionala ezabatuko zuen, hitzarmen hau indarrean sartzan; hau da, 2020ko urtarrilaren 1ean.

Kontzeptu horretatik sortu diren kantitateak, 2019ko abenduaren 31 artekoak, langilearen soldatan sartuta geratuko dira, eta "ad personam 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 personam 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 hila bete oso batena izango da, beste aparteko ordainketak bezala. Martxoan ordainduko da. Sortzapen-aldia aurreko urtea izango da.

18. artikulua. Mantenurako eta ostatu emateko laguntza

Langilea bizi den lekua ez den beste herri batera joaten bada, haiek jasotzen duten ordain-sariaz gain, dieta bat ordaindu beharko die. Dieta horren zenbatekoa eta baldintzak honako hauek dira:

Bazkariak eta afariak lanegunetan: 11 euro.

Bazkariak eta afariak jaiegunetan: 12 euro.

Bi kasuetan, gidaria bezeroaren eskura dagoenean, zenbatekoa 15 eurokoa izango da.

19. artikulua. Soldata-igoera

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

20. 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 ehunetan 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.

21. 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.

22. 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.

23. artikulua. Gorpuzkien lekualdatzea

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

24. 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. Axolagabekeriak edo ausarkeriak gidatzeko kasuetan izan ezik; izan ere, horrelakoetan, enpresak egoki iruditzen zaizkion diziplina-neurriak hartuko ditu.

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

Horago 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.

25. 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.

26. artikulua. Diziplina-araubidea

Ibilgailuak alokatzen dituzten enpresetan, gidariarekin eta gidaririk gabe, langileen lanbide-egitura, lanbide-sustapena eta ekonomia, soldata-egitura eta hutsegiteen eta zehapenen araubidea arautzen dituzten xedapenak ezartzen dituen Arbitraje Laudoaren IV. kapituluan ezarritako diziplina-araubidea aplikatuko da (1996ko abuztuaren 24ko BOE).

27. 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.

28. artikulua. Konpentsazioak

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

29. 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 pertsonen, alde aurretik egiaztatuta dagokien izatezko bikoteen erregistro ofizialean izena eman dutela egiaztatzen duen ziurtagiri bidez, ezkontzagatiko baimena izan ezik. Erregistro ofizialik ez dagoen herrietan, egiaztagirori 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 EHAAan argitaratu zen.

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

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.

Servicio de Coches de Lujo, SL 2020ko hitzarmeneko soldata-aula

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN P.	HILEKOA GUZTIRA ETA ORDAINKETAK	URTEKOA GUZTIRA
Gidaria	992,03	393,68	1.385,71	20.785,82
Atalburua	1.446,82	352,89	1.800,71	27.010,92
Administrazioko 1. mailako ofiziala	1.114,26	322,61	1.436,88	21.155,30
Administrazioko 2. mailako ofiziala	970,00	263,64	1.233,64	18.504,72
Administrari lag.	960,00	56,19	1.016,19	15.242,94