

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

FCC Medio Ambiente, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2021-2022 FCC Medio Ambiente, SA, Laudioko kaleak garbitzeko zerbitzuaren enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003091012004.

AURREKARIAK

2021eko urtarrilaren 22an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2021eko urtarrilaren 22an 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 agintaritzari dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko 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, 2021eko otsailaren 1a

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

FCC Medio Ambiente, SA enpresaren eta Laudioko kaleak garbitzeko zerbitzuaren kontratuari atxikiriko langileen arteko hitzarmen kolektiboaI. kapitulua
Arau orokorrak**1. artikulua. Aplikazio-eremua**

Hitzarmen kolektibo hau Laudioko udalak FCC Medio Ambiente, SA enpresarekin kontratatuta daukan kaleak garbitzeko zerbitzu publikoaren eraginpeko langile guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean. Hitzarmenaren ondorio ekonomikoak 2021.urteko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, eta 21. artikuluan adierazitakoa, aldiz, hitzarmena sinatu eta handik hilabetera jarriko da indarrean.

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera hitzarmeneko soldata-taulei dagokienez, atzeraeraginezko ondorioak direla-eta sor litezkeen atzerapenak edo soldata-aldeak hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo hilabetean ordainduko dira.

3. artikulua. Iraupena

Hitzarmen honek bi urteko iraupena izango du; 2021eko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra.

Hitzarmen kolektibo honen amaiera, gutxienez, hitzarmenaren indarraldia edo urteroko luzapenetatik edozein amaitzeko data baino 3 hilabete lehenago iragarri beharko du alderdie-tako edozeinek.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak 2 urtez indarrean jarraituko duela, artikuluko horretan ezarritako aurreraeragineko epea amaitzen denetik hasita.

4. artikulua. Konpentsatzea eta xurgatzea

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako lansarietako hitzarmen hau indarrean jartzen denean zeuden guztiak konpentsatu eta irentsiko dituzte, horien nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenak, hitzarmen kolektiboak edo kontratu indibidualak direla-eta etorkizunean egingo diren lansari-igoerek hitzarmen honetan adostutako baldintzetan izango dute eragina, baldin eta lansari berrien urteko zenbaketak hemen adostutakoa gainditzen badu.

Horrela ez bada, hitzarmen honetan adostutakoak konpentsatu edo irentsiko ditu lansari-igoera horiek, eta hitzarmen honi bere horretan eutsiko zaio, hemen adostutako moduan eta baldintzetan.

5. artikulua. Hitzarmenaren interpretazioa eta aplikazioa

Hitzarmen hau interpretatzean edo aplikatzean sor litekeen edozein zalantza edo eztabaida batzorde misto paritarioari jakinaraztea erabaki dute bi alderdiek, organo eskudunei kexarik bidali aurretik. Batzorde hori langileen ordezkari batek eta enpresaren ordezkari batek osatuko dute.

6. artikulua. Subrogazioa

Gai honi dagokionez, honako hitzarmen honen XI. kapituluan (49. artikulutik 53.era) langileen subrogazioari buruz araututakoa aplikatuko da: Garbiketa publikoko, bide-garbiketako, ureztatzeko, hondakinen bilketa, tratamendu eta deuseztapeneko eta estoldak garbitu eta babesteko sektorearen Hitzarmen Kolektiboa (2013ko uztailaren 30eko BOE, 181. zk.).

II. kapitulua Lan-baldintzak

7. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, urteko lanaldi arrunta egiaz lan egindako 1.592 ordu izango dira, urteko batez bestean.

Egun osoz lan egiten duten langileentzat, artikulua honetan ezarritako lanaldia astelehenetik ostiralera bitarte izango da 2002ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta larunbat guztiak libre izango dituzte. Lanaldi partzialeko mugagabeko kontratua duten langileek haien lan-egutegiaren arabera lan egingo dute. Iraupen jakineko kontratua duten langileek, bai lanaldi partzialekoek bai lanaldi osokoek, astelehenetik igandera lan egin ahal izango dute, haien lan egutegiaren arabera.

Azaldutako zerbitzuen eraginpeko langileek eta etengabeko lanaldia betetzen dutenek 30 minutuko atsedena egingo dute goizeko txandan. Etenaldi hori 09:30etik 10:00etara bitarte egingo da, eta egiaz lan egindako denboratzat hartuko da.

Lan-egutegia egingo da, betiere enpresa eta langileak ados jarrita, 2022. urteari eta hurrengoiei dagokienez; eta egutegi hori urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen prestatu beharko da.

Ezarritako lanaldia III. eranskinaren arabera banatuko da.

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

8. artikulua. Igandeetako atsedena eta jaiegunak

Aurreko artikuluan ezarritako lanorduak lanegunetan banatuko dira, III. eranskinaren arabera. Igandeak, jaiegun ofizialak eta 2002ko urtarrilaren 1etik aurrerako larunbatak atsedena-egunak izango dira lanaldi osoko mugagabeko langileentzat.

Nahitaez egunero bete beharreko zerbitzua denez, larunbat, igande eta jaiegunetako zerbitzua betetzeko, lan hori egitea bermatuko duten beharrezko baliabideak jarriko dira.

San Martín de Porres eguna (azaroaren 3a) larunbata edo igandea bada, hurrengo laneguneari baliatuko da.

9. artikulua. Oporrak

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek 27 laneguneko oporraldia izango dute. Ondorio horietarako, larunbatak ez dira laneguntzat hartuko eta larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiten duten langileek orain arte bezala baliatuko dituzte oporrak.

Oporrak soldata errearen arabera ordainduko dira. Kontzeptu honetan ez dira kontuan hartuko aparteko orduei, familia-plusari, dietari eta aparteko haborokinei dagozkien lansariak.

Enpresak, oporrak hartzeko txanden egutegia egin aurretik, langileei galdetuko die noiz hartu nahi duten oporraldia 15 egunetan gutxienez haien bikotekidearen oporraldiarekin aldi berean izateko.

Opor-txandak izango dira, eta ekainean, uztailean, abuztuan, irailean eta urrian baliatuko dira.

Aldi baterako ezintasun baten ondorioz langileren batek ezi baditu hartu opor guztiak, edo horien zati bat, dagokion urte naturalean, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoa beteko da.

10. artikulua. Langileak lekuz aldatzea

Enpresak langileak lantoki batetik bestera lekuz aldatzea saihestuko du, baina arrazoiren batengatik langileak lekuz aldatu behar badira, jatorrizko lantokitik gertuen dagoen lantokira aldatuko dira.

Egin beharreko txanda-aldaketak enpresa-batzordeari edo langileen delegatuei jakinaraziko zaizkie gutxienez 15 eguneko aurretiaz.

Lekuz aldatze edo txanda-aldaketa horiek ezin izango dira inoiz ere gauzatu zigor gisa.

11. artikulua. Aparteko orduak

Irizpide orokor gisa, enpresan ez da aparteko ordurik egingo.

Sartu behar diren aparteko orduak egiturazko edo ezinbesteko arrazoiek eragindakoak izango dira.

Ezusteko absentziak, txanda-aldaketak, produkzio-premiak, ezusteko lanak, mantentze-lanak eta lanaren nondik norakoak eragindako antzeko egoerak direla-eta sartu beharreko orduak egiturazkoak izango direla onartzen da espresuki. Aparteko orduak egitea borondatezkoa izango da.

Aipatutako orduak egin badira, ohiko ordu eta erdi hartuz konpentsatuko dira, behar besteko aurrerapenez enpresari jakinarazi ondoren; estela, 20,26 euroan ordainduko da 2021. urtean, eta 20,43 euroan ordainduko da 2022. urtean.

III. kapitulua
Baldintza ekonomikoak

Soldata hilabete bakoitzaren 5ean ordainduko dira.

12. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata I. eranskineko tauletan azaltzen da. 8tik 12ra bitarteko tarifetako (biak barne) langileek egutegiko egun bakoitzeko kobratuko dute, 1etik 17ra bitarteko tarifetako (biak barne) langileek, berriz, hilabete natural bakoitzeko kobratuko dute.

13. artikulua. Antzinasuna

Antzinasunagatiko osagarri pertsonala I. eranskineko tauletako oinarrizko soldataren ehuneko 5eko hirurtekoak izango dira. Osagarri hori langileak hirurtekoa betetzen duen hilabetetik aurrera kobratuko du.

14. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek I. eranskineko tauletan eta hitzarmen kolektibo honetako 20. artikuluan ezarritako ordainduriko lizentzietan azaltzen den lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa jasoko dute egiaz lan egindako egun bakoitzeko, betiere langilearen lanbide-kategoriari dagokiona.

15. artikulua. Peioen funtzionalitate anitzeko plusa

Plus honekin peoiak bere zereginak oinez edo ibilgailua erabiliz egitea ordaintzen da, nahiz eta, halere, peoiak ez duen gidari-kategoria hartuko.

Plus hau hamabi hilabeteko soldatan ordainduko da eta ez da kontutan hartuko aparteko ordainsariak eta haborokinak ordaintzerakoan.

2021. urterako zenbatekoa hilean 14,05 eurokoa da lanaldi osoko langilearentzat; lanaldi partzialeko langilearentzat, zati proportzionala izango da; 2022. urterako, berriz, hileko 14,17 eurokoa izango da lanaldi osoko langilearentzat, eta lanaldi partzialeko langilearentzat, berriz, zati proportzionala.

16. artikulua. Garraio plusa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek I. eranskineko tauletan ezarritako garraio-plusa jasoko dute.

Plus hori ez da zenbatuko aparteko pagak kobratzeko, ez eta igande eta jaiegunetako ordainketa kalkulatzeko ere. Adierazitako plusa gaixotasun eta istripuengatiko baja-osagarrien ordainketa gisa zenbatuko da.

17. artikulua. Aparteko pagak

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiek 2 aparteko paga jasotzeko eskubidea izango dute, honako honen arabera: 30 egun gehi dagokion lanbide-kategoriaren antzintasuna, eta egiaz lan egindako denboraren arabera. Langileak Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran emandako denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da.

Haborokin horiek sei hilean behin ordainduko dira. Uztailekoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte eta Gabonetakoa uztailearen 1etik abenduaren 31ra bitarte.

Martxoko ordainsaria:

Martxoko paga honako hau izango da: aurreko urteko taulen arabera oinarritzko soldataren 30 egunen arabera ateratzen den zenbatekoa gehi aurreko urtearen abenduaren 31n langileak zeukan antzintasuna, dagokion lanbide-kategoriaren arabera, eta egiaz lan egindako denboraren arabera. Paga hau urtean behin ordainduko da, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte eta langileak Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran emandako denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da.

18. artikulua. San Martín de Porres egunagatiko haborokina

San Martín de Porres kolektiboaren zaindaria denez, azaroaren 3a ez da laneguna izango. Hortaz, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiek aparteko ordainari bat jasotzeko eskubidea izango dute, honako honen arabera: oinarritzko soldatako 30 egun gehi langileari dagokion lanbide-kategoriaren antzintasuna, eta egiaz lan egindako denboraren arabera. Egiaz lan egindako denboratzat hartuko da langilea Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran dagoen denbora.

19. artikulua. Haborokinak kobratzeko data

Hiru aparteko pagak eta haborokina dagozkien hiletan ordainduko dira, hau da, martxoan, uztailean, azaroan eta abenduan, hilabete bakoitzeko 15etik 20ra bitartean.

IV. kapitulua

Langileentzako hobekuntzak

20. artikulua. Lizentzia ordainduak

- Langilea ezkontzen bada, egutegiko 18 egun.
- Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen, eta seme-alaben heriotzagatik, egutegiko 4 egun. Gertaera hori EAetik kanpo jazotzen bada, egutegiko 3 egun gehiago hartu ahal izango dira.
- Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontzazko ahaideen heriotzagatik, egutegiko 3 egun. Gertaera hori EAetik kanpo jazotzen bada, egutegiko 3 egun gehiago hartu ahal izango dira.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun 1.
- Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontzazko ahaideen gaixotasun larriagatik, edo ospitaleratzeagatik (ebakuntzarekin edo gabe), egutegiko 3 egun. Gertaera hori EAetik kanpo jazotzen bada, egutegiko 3 egun gehiago hartu ahal izango dira. Ospitaleratze edo ebakuntzaren kasuan, lizentzia hasieran edo gaixotasunean edo ospitaleratzean zehar hartu ahal izango du langileak.
- Semea edo alaba jaio edo adoptatuz gero, Langileen Estatutuaren 48. artikuluan xedatutakoa beteko da.
- Odol-ahaidetasunezko edo ezkontzazko seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzagatik: egutegiko egun 1.
- Lana betetzen ari zela izandako gertakariak direla-eta, auzitarako deia jasotzen badu langileak, eguna ordainduko zaio, eta ez du berreskuratu behar. Horretaz gain, enpresak abokatu-laguntza emango dio.

– Odol-ahaidetasunezko edo ezkontzazko izeba-osaben eta iloben heriotzagatik, egutegiko egun 1. Baimen hori 2 egun gehiagoz luzatu ahal izango da gertakari hori EAetik kanpo jazotzen bada.

– Nahitaezko betebeharrak publiko edo sozial bat betetzeko behar den denborako ordainduriko lizentzia emango da.

– Espezialisten kontsultara joateko behar den denborako ordainduriko lizentzia emango da.

– Familia-medikuaren kontsultara joateko ordainduriko lizentzia emango da, urtean 16 ordu gehienez ere.

– Era berean, C, D eta E gidabaimena berritzeko azterketaren egunean (lehenengo deialdian) behar den denborarako baimena emango da. C gidabaimena lortzeko azterketa-egunean ere emango da.

– Ordainduriko lizentzia guztiak egitate eragilearen egunean baliatuko dira, edo egitate eragilea jazotzen denean.

Artikulu honen ondorioetarako honako hau hartuko da izatezko bikotetzat: bere udalean dagoen izatezko bikoteen erregistroan izena eman duena. Izatezko bikoteei ez zaie ezkontzagatiko lizentziarik emango.

21. artikulua. Istripu-poliza

Enpresak lan-istripuetarako poliza bat kontratatzeke konpromisoa hartzen du. Poliza horrek honako kalte-ordain hauek bermatuko dizkio langile bakoitzari:

Lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan: 27.840,12 euro.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako erabateko ezintasun iraunkorraren kasuan: 27.840,12 euro.

Lan istripuztat hartuko dira soilik enpresa honen zerbitzuan gertatzen direnak.

Poliza horren kopia bat emango zaio enpresa-batzordeari edo langileen delegatuari, dago-kion eran.

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako heriotzaren edo baliaezintasun iraunkorraren kasuan, enpresak poliza bat hitzartuko du 26.444,32 euroko estaldurarekin. Poliza horren kostuaren ehuneko 40 langileak ordaindu beharko du. Adierazitako poliza hitzartzeko hiru eskaintza eskatuko dira aseguru-enpresa ospetsuetan.

22. artikulua. Mailegu itzulgarriak

Enpresak, urteko 6.000 euroko funts bat sortuko du hitzarmen honen indarraldi osoan mailegu itzulgarriak eskatzen dituzten langileei maileguak eman ahal izateko.

Langileek, mailegu itzulgarriak eskatu ahal izateko, gutxienez sei hilabetez kontratatuak egon beharko dute enpresan, eta mailegua eskatzeko egunaren eta kontratuaren amaiera-egunaren artean gutxienez sei hilabete epea egon beharko du, dirua lan-harremana bukatu aurretik ordaindu ahal izateko, lan-harreman hori bukatzen denean maileguak guztiz ordainduta egon behar baitu. Dena den, langileak laneko probaldia gaindituta izan beharko du mailegu itzulgarria jasotzeko aukera edukitzeko.

Langileek aurrerakin itzulgarriaren kontzeptuan eska dezaketen gehienezko mailegua 1.000 euro urteko izango da.

Aurrerakin itzulgarria urtebetean ordainduko da gehienez (hileko kuota uniformetan).

Egungo kontrata amaitu aurreko hamabi hilabeteetan ez da mailegurik emango adjudikazio berria zerbitzuan jarri bitartean.

23. artikulua. Ordezte kontratua edo txanda kontratua

Enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkaritzak honako hau erabaki dute:

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta unean uneko indarreko legediaren arabera, 61 urte edo gehiago dituzten langileek, Gizarte Segurantzaren erretiroko kotizaziopeko pentsioa jasotzeko baldintza orokorrak betetzen badituzte (adina izan ezik), erretiro partziala hartu ahal izango dute, legeak baimentzen badu eta enpresak hori egitea onartzen badu.

Enpresak, langilearekin eta haren legezko ordezkaritzarekin adostuta, zehaztuko du langileak alta emanda eta kotizatzen jarraituko duen lanaldiaren ehunekoan urteko zein lanaldiarekin jarraituko duen 65 urte bete arte. Posible den erretiro-ehuneko handiena hartu beharko du langileak.

Kontratzen den langile edo errelebo-hartzaileari dagokionez, aldi baterako kontratua egingo zaio partzialki erretiratzen den langileak hutsik utzitako lanaldia betetzeko. Txanda hartzen duen langilearen postua langile ordezkatuaren postu berbera izan daiteke edo antzeko beste bat. Antzeko lanpostutzat hartuko da lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko zereginak egitea eskatzen duen lanpostua.

Erreleboa hartzen duen langilea ez da igaroko kontratu finko edo mugagabea izatera.

Enpresak ordezkoari buruzko informazio eta dokumentazio guztiaren berri emango dio langileen Batzordeari edo langileen delegatuei langileak erretiro partziala hartu aurretik.

Aurreko idatz-zatietan erabakitakoa alde batera utzita, enpresak eta eraginpeko langileek –ados jarrita– erretiro-ehunekoak eta lanaldi partzialeko lanaldiaren ehunekoak erabaki ahal izango dituzte.

24. artikulua. Lan-istripuak eta gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuna

A. Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek eta lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran daudenek lansarien ehuneko 100 jasoko dute Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran geratzen diren lehen egunetik aurrera, betiere langilea jardunean aritu izan balitz legokiokeen hileko soldata gainditu gabe. Aparteko orduak ez dira kontuan hartuko osagarri hori kalkulatzeko.

B. Gaixotasun arruntarengatik edo lanetik kanpoko istripuagatik aldi baterako ezintasuna:

Gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, langileak ordainsarien ehuneko 90 jasoko du, bajaren lehen egunetik 20.era, eta, 21. egunetik aurrera, ehuneko 100 jasoko du. Urte natural batean izaten den lehenengo gaixotasunagatik bajaran ordainsarien ehuneko 100 jasoko da lehen egunetik, eta ezin izango da gainditu lanean arituz gero jasoko zukeen soldata. Osagarria kalkulatzeko, aparteko ordainsariak ez dira kontuan izango.

Enpresak gertakizun arruntek eragindako aldi baterako ezintasunagatik diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio, baita gertakizun horiengatik sistema publikoan izandako alten eta baje osasun-kontrolari ere, baina langileak ezin izango du gauzatu estaldura Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen Mutualitateen bitartez.

25. artikulua. Ospitaleratzea

Aldi baterako Ezintasuneko egoeren kasuan, eta langilea gutxieneko bi eguneko ospitaleratzten badute, edota denboraldi batean etxean egon behar badu, –bi kasuetan dokumentuen bitartez egiaztatuta–, ospitaleratze horrek irauten duen bitartean, lansarien ehuneko 100 ordainduko zaio. Lansari horrek ezin izango du gainditu langilea jardunean aritu izan balitz zereginak hileko soldata. Osagarri hori kalkulatzeko ez dira kontuan hartuko aparteko orduak.

Aldi baterako Ezintasuneko egoerak irauten duen bitartean, eta medikoak alta eman arte, aurreko artikuluetan ezarritakoaren arabera arautuko da.

26. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko egoera guztietarako xedapen orokorrak

Ordainketa eskuordetua egiten den bitartean baino ez du ordainduko enpresak aldi baterako ezintasunerako osagarria.

Aurreko artikuluan aurreikusiriko aldi baterako ezintasuneko osagarria ordaintzeari dagokionez, enpresak urriaren 30eko 8/2015 Errege Lege Dekretuko —Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateratua— 169. artikulua lehenean puntuaren 1. idatz-zatian ageri den gehieneko muga izango du, ordainketa delegatua egiten ez bada, beti ere.

Enpresak ez die aldi baterako ezintasunerako osagarririk ordainduko enplegu-aniztasuneko egoeran daudenei.

27. artikulua. Osasun-azterketak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtero osasun-azterketa egiteko eskubidea izango dute. Osasun-azterketa honako hau izango da:

- Osasun-azterketa orokorra.
- Audiometria.
- Ikusmen-kontrola.
- Odol-analisia (demografia eta biokimika).
- Gernu-analisia.
- Espirometria.
- Azterketa klinikoak.
- Gripearean aurkako txertoa (borondatezkoa).

Adierazitako azterketak urte bakoitzeko urritik aurrera egingo dira.

Azterketa egin behar duten mediku-zerbitzuek eta hainbat kasutan dauden zirkunstantzia mediko bereziak direla-eta, hepatitisaren aurkako txertoa jartzea komenigarria dela adierazten badute, jarri egingo dute.

Gai horretan, lan-arriskuen prebentzioari buruzko legearen 22. artikuluan xedatutakoa bete beharko da. Analisisien emaitza gutunazal itxian emango zaio langile bakoitzari eta emaitzak erabat isilpekoak izango dira.

28. artikulua. Laneko jantziak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek honako laneko arropa-sorta hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

A) Negua:

Arropa-sorta honako hau izango da: alkandora, prakak, botak, anoraka eta eskularruak langileak betetzen dituen lanetarako egokiak, bai eta uretako trajea ere. Arropa horiek urrian emango dira.

B) Uda:

Laneko arropa-sorta hau emango da urte bakoitzeko maiatzaren inguruan: udako prakak eta alkandora, eta bota egokiak.

29. artikulua. Sindikatu-denbora

Langileen delegatuek 15 orduko kreditua izango dute hilean. Ordu horiek metatu ahal izango dira eta premiarik izanez gero, hurrengo hileko orduak aurreratu ahal izango dira. Denbora sindikala urte bakoitzean zenbatuko da.

Langileen delegatuek lanalditik kanpo lantokian biltzeko eskubidea izango dute, inolako mugarik gabe.

Era berean, sindikatu-eginkizunak betetzeko, bilerak ere egin ahal izango dira, eta izapide bakarra delegatuei emandako denbora izango da.

Enpresaburuak bilerak deitzen baditu, ordu horiek ez dira jarduera sindikaltzat hartuko. Ordu horiek enpresaren kontura izango dira.

V. kapitulua Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehenengoa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bertan itundutakoa zehatz-mehatz betetzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek. Barruko negoziazioaren bitartez enpresaren barruan konpondu ezin izan den laneko edozein auzi gatazka kolektiboaren izapidearen arabera erabakiko da legezko bideak jarraituz, eta laneko organoek edo agintariek bitartekari-lanak egingo dituzte edo konponbidea bilatuko dute.

Azken xedapenetako bigarrena

Hitzarmen honetan bildu eta aurreikusi ez den orori dagokionez, sektoreko hitzarmen orokorra, Langileen Estatutua eta indarrean dauden gainerako laneko arauak hartuko dira kontuan.

Azken xedapenetako hirugarrena

Hitzarmen hau, baldin eta alderdietako batek amaitutzat ematen ez badu, mugaeguna iritsi eta hurrengo urtera bitarte luzatuko da automatikoki, eta 1. eranskinean azaltzen diren soldata-kontzeptu guztiak igoko dira, bai eta Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) emandako KPIa (aurreko urteari dagokiona) ere.

Azken xedapenetako laugarrena

Kontratu mugagabeko langileen artean lanpostu hutsak sortzen badira aldi baterako, lanaldi partzialeko langileei lehentasuna emateko moduak aztertuko dira, beren lanaldia osa dezaten.

Kontratu mugagabeko langileen artean behin betiko lanpostu hutsak badaude, enpresak langilearen txostenak, ibilgailuen gidabaimenak, antzinasuna eta abar baloratuko ditu. Langile bat baino gehiago badago egoera berean, enpresan alta-egoeran dauden langileei emango zaie lehentasuna.

Azken xedapenetako bosgarrena

Enpresak ezingo dio, inola ere ez, Langileen Estatutuko 82.3. artikuluan jasotako prozeduraren bidez hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu. Hala badagokio, mugaegunaren aurretik hitzarmena berriro negoziatzen saiatuko da –beste hitzarmen bat lortzeko–; edo, bestela ere, hitzarmena berrikusiko du, Langileen Estatutuko 86.1. artikuluan xedatu bezala.

Edonola ere, bi alderdiek berariaz adostu dute desadostasunik baldin badago, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritza prozedura jarraituko dela.

Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

I. Eranskina, soldata taulak

2021. urtea

LANBIDE KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA	TOXIK PLUSA	GARRAIO PLUSA
Gidaria	1.513,98 euro hileko	8,16 euro	149,44 euro hileko
Peoi/garbitzailea	46,47 euro hileko	8,16 euro	149,44 euro hileko
Lag. tekni.	713,39 euro hileko	ez du sorrarazten	149,44 euro hileko

2022. urtea

LANBIDE KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA	TOXIK PLUSA	GARRAIO PLUSA
Gidaria	1.526,85 euro hileko	8,23 euro	150,71 euro hileko
Peoi/garbitzailea	46,86 euro hileko	8,23 euro	150,71 euro hileko
Lag. tekni.	719,45 euro hileko	ez du sorrarazten	150,71 euro hileko

II. eranskina. Ahaidetasunaren definizioa

Lehen mailako ahaideak: bi ezkontideen gurasoak, aitagin-amaginarrebak eta seme-alabak.

Bigarren mailako ahaideak: bi ezkontideen aitona-amonak, bilobak eta anai-arrebak.

Oharra: Ezkontide baten ahaideak ez dira beste ezkontidearen ahaideen ahaideak; esate baterako, nire emaztearen neba ez da nire anaiaren ezer.

III. eranskina. 2021. urteko lanaldiaren banaketa

Astelehenak	06:30 - 13:30
Astearteak	06:30 - 13:30
Asteazkenak	06:30 - 13:30
Ostegunak	07:00 - 15:00
Ostiralak	06:30 - 13:30
Larunbatak	07:00 - 11:53
Igandeak	07:00 - 11:53
Jaiegunak	07:00 - 11:53

Asteko lanaldia banatzeko enpresak egutegi bat egingo du, 7. artikulua arabera.

Oharra: lan-egutegiari dagokionez, abenduaren 24a eta 31 lanaldi-erdiak izango dira, eta bi alderdiak ados jartzen badira, plantillaren erdiak egun oso bat har dezake eta plantillaren beste erdiak beste egun oso bat.