

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako Oinetakoen Merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2017-2018-2019 Arabako Oinetakoen Merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000335011981.

AURREKARIAK

2017ko uztailaren 13an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak "Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios" eta ordezkari sozialek, UGT, eta LSB-USO, 2017ko uztailaren 7an 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, 2017ko uztailaren 26a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Arabako Oinetakoen Merkataritzaren sektorerako hitzarmen kolektiboa, 2017., 2018. eta 2019. urteetarako**1. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen honek, Araban kokatuta dauden hitzarmenaren funtzio-eremuko lantoki guztietan izango du eragina. Enpresaren egoitza soziala Arabatik kanpo baina lantokia Lurralde Historiko horretan badago, hitzarmen hau aplikatuko da.

2. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen honek bere lurralde-eremuan egonik oinetakoen merkataritzan jarduten duten enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean.

3. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen honek 3 urteko indarraldia izango du. 2017., 2018. eta 2019. urtea. Hitzarmenaren amaiera jakinarazpen-beharrik gabe iragarritzat emango da, eta 2019ko azaroan hitzarmen berria negoziatzen hasteko konpromisoa hartzen dute alderdiek. Lehenengo bilera horretan, negoziazio-mahaia eratu ondoren, negoziazio-proposamenak egingo dituzte alderdiek, eta bileren egutegia zehaztuko da.

Negoiazio-epea.

Negoiazio-epea 24 hilabetekoa da.

Alderdien arteko negoziazioak legez ezarritako epea gainditzen badu, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioan (PRECO) ezarritako prozedurak onartuko dituzte alderdiek.

4. artikulua. Aldeak zehaztea

Arabako Lurralde Historikoko oinetakoen merkataritza-hitzarmen hau negoziatzen ari diren aldeak dira, batetik, patronala, hots, Merkataritza eta Zerbitzuen Federazioa, eta, bestetik, lan-arloko aldea, hots, Langileen Batasun Nagusia, UGTko Merkataritza, Ostalaritza, Turismo eta Jolas Federazioaren bidez, sektoreko sindikatuen ordezkariaren ehuneko 66,67 ordezkatzuz, eta USO (Union Sindical Obrera) sindikatuaren bidez, sektoreko sindikatuen ordezkariaren ehuneko 33,33 ordezkatzuz.

5. artikulua. Soldatak igotzea

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzerako soldata-igoera hau izango da:

2017. urtea: ehuneko 1,75

2018. urtea: ehuneko 1,75

2019. urtea: ehuneko 0,75eko gutxieneko igoera hitzarmenaren kontura.

6. artikulua. Lanaldia eta sektoreko jaiak

Lanaldia astean 40 ordukoa izango da; hau da, benetako laneko 1.771 ordukoa urtean.

Benetako lan-orduen banaketa enpresa bakoitzak erabaki ahal izango du, langileekin adostuta. Hitzarmen honek ez die inolako murrizketarik eragingo orain baldintza onuragarriagoak dituzten langileei.

Erakunde ofizial eskudunaren egutegian lan-eguntzat jotzen diren egun baldiodun guztiak izango dira lan-egunak, salbuespen hauekin:

a. ALHAOk argitaratutako egutegian zehazten den tokiko jaieguna, saltokia kokatzen den udalerrri bakoitzean .

b. Andre Maria Zuriaren jai-egitarau ofizialeko arratsaldeetan, eta saltokia kokatzen den Arabako udalerrri bakoitzaren jai-egitarau ofizialetako arratsaldeetan.

c. Abuztuaren 4ko arratsaldea, Gasteizen dauden saltokietan.

d. Olarizu eguneko arratsaldea.

e. Aste Santuko larunbata jaieguntzat hartzen da, enpresak kontrakoa erabakitzen ez badu; izan ere, kasu horretan, dagokion diru-kopurua ordaintzearen eta —betiere enpresarekin adostuta— denbora librea hartzearen artean aukeratuko da.

f. Abuztuko larunbatetako arratsaldeak jaieguntzat hartzen dira, dagokien portzentajearen.

g. Norberaren aukerako egun bat, zeina benetako lan-eguntzat joko baita, enpresarekin adostuta hartzeko.

h. Uztaileko azken bi larunbatetako arratsaldeak eta iraileko lehenengo bi larunbatetakoak jaieguntzat jo dira, eta hala izaten jarraituko dute, enpresak kontrakoa erabakitzen ez badu; kasu horretan enpresak aukeratu ahal izango du: zehazten den diru-konpentsazioa eman, edo nahitaez enpresarekin adostu beharko den beste egun batean jai hartu.

IX. taldea: 15,14 euro

XI. taldea: 14,11 euro

XII. taldea: 8,75 euro

Barne-malgutasuneko neurriak

Sektorearen jarduera urtean 299 egunetan, 09:00etatik 22:00etara, gauzatzen denez, ez da enpresetako barne-malgutasuna sustatzeko neurririk aplikatuko.

Lan-egutegia

Urtarrilean, enpresek lan-egutegia ezarri beharko dute, eta, bertan, urteko lanaldia, eguneko lanaldia, asteko, edo hala badagokio, hamabost eguneko atsedeen-egunak nahiz oporraldia(k) jaso beharko dira.

Egutegi hori langileen legezko ordezkariarekin negoziatuko da halako ordezkariak duten enpresetan, eta, horretarako, langileetako bakoitzari egutegiaren kopia bat emango zaio, langileek egiaz jakin dezaten beren lan-harremana zein egun eta ordutan garatu behar duten.

Langileen legezko ordezkariarik ez dagoen enpresetan ere egutegi hori egin beharko da, eta langileei entregatuko beharko zaie.

7. artikulua. Soldatak

Enpresak soldata berdina ordainduko du, sexuagatik inolako bereizketarik egin gabe.

8. artikulua. Oporraldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko hogeita hamar (30) opor-egun hartzeko eskubidea izango dute, oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetan langileak jasotakoaren batez bestekoaren arabera ordainduta. Ondorioztatzen den zifra hitzarmenean itundutako soldata baino apalagoa balitz, gutxienez, hitzarmeneko soldata gehi antzintasun-plusa ordainduko da.

Oporrak udan hartuko dira lehentasunez; 30 egunetatik 20 etenik gabe hartuko dira, ekaia eta iraila bitartean, eta gainerako egunak bi alderdien artean adostuta. Oporraldia ez da inolaz ere igandean edo jaiegunean hasiko.

9. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

Gaixotasuna edo istripua izanez gero, langileari benetako soldataren ehuneko 100 ordainduko zaio, gehienez ere 12 hilabeteraino.

10. artikulua. Lizentziak

Jarraian aipatzen diren lizentzia eta baimenak kobratzeko eskubidea izango dute langileek, Langileen Estatutuan ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzen den langile orok 18 baimen-egun hartzeko eskubidea izango du, oinarritzko soldata gehi antzinasunarekin ordainduta.

b). Semea edo alaba jaiotzeagatik, hiru egun, eta horietatik bi, gutxienez, lanegunak.

c) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben, eta anai-arreben (odolkidetasunekoak edo ezkontzakoak) gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 3 egun. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar bada, edo gaixotasunaren larritasuna luzatzen bada, 2 egun gehiago hartu ahal izango ditu.

d) 3 egun etxeko ospitaleratzearen zioz, ospitaleratze-lizentziarekin metatu gabe.

e) Lehen mailako menpeko senideak (gurasoak eta seme-alabak) eta adingabeak medikuaren kontsultara laguntzeko lizentzia:

1. 12 urtera arteko adingabeak: baimenaz baliatzeko eskubidea edukiko da, egiaztagiria aurkeztuta, eta baimen horien orduen erdia ordaindu egingo da eta beste erdia errekeratu. Urtean ordainduko diren orduak, gehienez, 20 izango dira.

Ordu horiek errekeratzeko, emandako lehen lizentzia izango da oinarria, hau da, baimena 2 ordukoa bada, ordu 1 enpresak ordainduko du eta bestea errekeratu egin beharko litzateke.

2. 13-18 urte bitarteko adingabeak: baimenen orduak errekeratu egin beharko dira.

Bi kasuetan, orduak errekeratzeko modua enpresaren antolakuntzak ezarriko du, hau da, antolakuntzak erabakiko du ordu horiek zein ordutegitan errekeratu behar diren.

f) Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko gurasoen, seme-alaben eta neba-arreben ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileek.

g) Medikuntza orokorreko sendagilearengana edo espezialistarengana joateko behar den ezinbesteko denbora, justifikatzen bada, betiere.

h) Langilea titulu akademikoa edo profesionala lortzeko ikasketak egiten ari bada, azterketak egiteko behar duen denbora, behar bezala justifikatuta.

C eta d idatz-zatietan ezkontza-ahaidetasunean ere aplikatuko da, ezkontza-lotura egon zein ez; horretarako, dagokion erakundeak emandako izatezko bikotearen agiriaren bidez demostratu beharko da.

10 (bis) artikulua. Edoskitzearen zioz orduak metatzea

Langileak edoskitzearen ziozko orduak 14 egun naturaletan metatu ahal izango ditu.

Edoskitzearen ziozko orduak metatzen direnerako, eskubide hori baliatu ahal izango da soilik hura sortu den aldirian. Horrenbestez, ordaindu den baina ondoren sortu ez den (lan-harremana iraungi edo eten delako) zati proportzionala kendu egin ahal izango da.

Hau da, edoskitzearen ziozko orduak metatzen dituen eta ondoren haurrak 9 hilabete bete baino lehen eszedentzia bat eskatzen duen langileari kitatze-agirian kendu egingo zaio 9 hila-beteak bete arte geratzen zaion denboraren zati proportzionala.

Era berean, idatziz eta gutxienez 15 egun lehenago eskatu beharko du dagokion baimena.

Erditze anizkoitza izan bada, unean-unean indarrean den legedian aurreikusitakoa bete beharko da.

11. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

Honako hauek dira ordainsari-kontzeptuak:

1. Hitzarmeneko soldata. Tauletan ezarritakoa
2. Osagarriak.
 - Antzinatasuna
 - Aparteko orduak
 - Plus bereziak

12. artikulua. Antzinatasuna

Hitzarmen hau indarrean hasten denetik, antzinatasuna laurtekotan zenbatuko da, eta 6 laurtekora mugatuko da; 24 urtera, alegia, oinarrizko soldataren ehuneko 5 izango delarik.

13. artikulua. Aparteko orduak

Egungo langabezia egoera kontuan harturik, ohiko izaera duten aparteko orduak ezabatzeko erabakia hartu da.

Hala ere, urtean ez da 80 aparteko ordu baino gehiago egingo.

Inbentarioak lanalditik kanpo egiten badira, aparteko ordutzat hartuko dira.

Aparteko orduak indarreko legediaren arabera ezarritako moduan ordainduko dira, alderdiek norberaren aukerako denborarekin ordaintzea erabakitzen ez badute.

14. artikulua. Aparteko haborokinak

Jarraian aipatzen diren ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute. Horien zenbatekoa hitzarmeneko soldatako hilabete-sari bati langileak jasotzen dituen gainerako sariak gehitzearen emaitza izango da, eta data hauetan ordainduko dira:

- a) Udaberriko ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.
- b) Udako ordainsaria, uztailaren 17a baino lehen.
- c) Gabonetako ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

Udaberriko ordainsaria zatikatu ahal izango da, betiere enpresa eta langilea ados jarri ostean.

15. artikulua. Dietak eta joan-etorrien gastuak

Ohiko lantokitik kanpora zerbitzuren bat agintzen zaion langileak honako eskubide hauek izango ditu:

- Lanaldi osoagatik 22,15 euro, dieta kontzeptuan
- Lanaldi osoagatik 11,14 euro, dieta kontzeptuan

Horrez gain, joan-etorri horretarako langileek beraien ibilgailu partikularra erabili behar badute, 0,14 euro ordainduko zaizkie Km-ko. Kopuru horiek hitzarmen kolektiborako ezartzen diren portzentaje bereberekin berrikusiko dira.

16. artikulua. Hizkuntzak

Langileek hizkuntza edo mintzaira ez ofizial bat edo gehiago dakizkitela egiaztatzen badiote enpresari, eta betiere enpresak eskatu edo ituntzen badu hizkuntza horiek jakitea, oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 10eko plus berezia jasoko dute.

17. artikulua. Ornamentazioa

Erakusleiho-apaintzaile gisa sailkatuta egon ez arren, langilearen lanaren eginkizun berezia erakusleihoak apaintzea eta zaintzea bada, eta enpresaburuak eskatzen badio lan hori egiteko, langileak oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 10eko plus berezia jasoko du.

18. artikulua. Ikasketa-poltsa

Sektorean aplikazioa duten ikasketak Lan-orduetatik kanpo egin nahi dituzten ikastunentzat, 16,53 euroko ikasketa-poltsa sortzen da (ikastaroko bederatzi hilabetetan ordaintzekoa). Ikasketa-poltsa hori enpresa bakoitzean ezartzen diren arauen arabera banatuko dira, eskaera kopurua, kalifikazioak eta abar kontuan hartuta. Kopuru horiei hitzarmen kolektiboari egiten zaion berrikuspen berbera egingo zaie.

19. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une honetan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa, edo jatorria edozein izanik ere.

20. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria gutxituko, dagokien enpresan, honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

21. artikulua. Berme sindikalak

a) Ezin izango da ezein langile diskriminatu, lanetik bota edo zigortu zentral sindikal bateko kide izateagatik edo haren legezko jardueretan parte hartzeagatik.

b) Sindikatu baten probintziako zein estatuko gobernu-organo bateko kargu batean diharduen langileak, edo kargu hori betetzera deitua izan denak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

c) Langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeei jakinaraziko zaie zein zigor larri edo oso larri ezar dakizkiekeen beren lankideei.

d) Batzordeen eginkizunak Langileen Estatutuan onartzen zaizkien guztiak izango dira. Sailkapen profesionaleko espedienteen eta pizgarri-sistemen berri emango zaie enpresa-batzordeari eta langileen ordezkariari eta hauek langileei emango diete informazioa.

e) Iragarki-taula bat jarriko da langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak dituzten enpresetan, denontzat interesgarri diren oharrek eta jakinarazpenak zabaltzeko. Enpresaren oniritzia beharko da horiek jartzeko.

f) Enpresa-batzordeetako kideei eta langileen delegatuei hilabete bakoitzean 40 lanordu gordetzea bermatuko zaie kongresuetara, batzarretara, kontseiluetara, biltzarretara, edo beren Sindikatuak eta Administrazio-organoek deitutako beste bilera batzuetara joateko, betetzen duten sindikatu-karguaren arabera.

22. artikulua. Lan-osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiak zorrotz beteko dute Lan arriskuen Prebentzioari buruzko 1995eko azaroaren 8ko 31/1.995 Legean, Prebentzioko Zerbitzuen Araudia onartu zuen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan eta gai honi buruz argitaratzen diren legezko xedapenetan adierazten dena.

23. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmenaren batzorde paritarioa ezarri da, zeinak ondorengo kide hauek izango baititu:

– Lehendakaria: bi aldeek, ados jarrita, izendatuko dutena.

Moderatzaile gisa arituko da; hitza edukiko du, baina botorik ez.

– Idazkaria: bi aldeek izendatuko dutena. Hitza izango du, baina botorik ez.

– Langileen hiru ordezkari, hitzarmena sinatu duten Zentral Sindikalek izendatuko dituztenak beren ordezkartzaren arabera (batzorde paritarioan sindikatuek izango duten ordezkartza hitzarmena negoziatzeko batzordeak izan duen berbera izango da, eta ez dira aintzat hartuko geroztik izandako aldaketak).

– Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioaren hiru ordezkari.

– Helbidea: batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan egongo da: Landaberde kalea 35, Vitoria-Gasteiz.

– Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara lau aholkulari joan ahal izango dira: horietako bi langileek izendatuko dituzte, eta beste biak Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde Paritarioaren erabakiak baliagarriak izateko, langileen eta enpresen kide ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko dute —bakoitza bere aldetik—. Batzordeak etorkizunean hartu beharko dituen erabaki mota guztietarako balio izango du baldintza horrek.

Batzorde Paritarioa bi hilean behin bilduko da eta ezohiko bilera egingo da alderdietako batek eskatzen badu.

Hona batzorde paritarioaren eginbeharrak:

1. Hitzarmen hau betetzen den zaintzea eta haren jarraipena egitea.

2. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatu eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

3. Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak ados jartzen ez badira, eta alderdi horiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, arbitraje-lanak egitea.

4. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, 2. paragrafoan ezarritako eran, nahitaez eta administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.

5. Beharrezkoa balitz, batzorde paritarioak ahalmena izango du, indarrean dagoela ere, hitzarmena aldatzeko. Kasu horretan, negoziatorako zilegitasuna daukaten subjektu guztiak (baita hitzarmena sinatu ez dutenak ere) sartzeaz gain, Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluetan aurreikusitako zilegitze-baldintzak ere bete beharko dituzte.

6. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsulta aldia amaitu, eta enpresan akordiorik lortu ez bada, agindu horren 6. zenbakian araututako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, hau da, eragingarritasun orokorra duen hitzarmen kolektiboan, jarduketak batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio, hurrengo 5 eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira.

Aipatutako batzordeak ez badu ados jartzerik lortzen 7 eguneko epean, bere eremuko Gatazkak Ebazteko Prozedurara (GEP) igorriko ditu jarduketak, hurrengo 3 egunen barruan, dagoen aktarekin batera, desakordioa esandako erakundearen prozeduren arabera ebatz dezaten; bi aldeek onartu beharko dute arbitrajea.

Enpresako langileek ordezkariak ez badute, ordezkariak hori sektoreko esanguratsuenak diren eta enpresan aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute, salbu eta langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute ordezkariak hori.

7. Hitzarmen honen eraginkortasun praktikoa handiagoaren mesederako diren beste zeinahi funtzio, testuan hitzartutakotik ondorioztatzen badira.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak Batzorde Paritarioari jakinaraztera, betiere, gorago ezarritakoaren arabera, bere esku-menekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

Gorago hitzartutakoaren kaltetan izan gabe, Batzorde Paritarioan planteatzen diren bere eskumeneko gai propioak idatziz aurkeztu beharko dira, eta, edukiaren aldetik, arazo hartaz behar bezala jabetuta aztertu eta jorrazteko behar bestekoa izan beharko du, gutxienez honako hauek bildu behar dituelarik, nahitaez:

- Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- Proposamen-egilearen iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoiak eta oinarriak.
- Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Kontsulta-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitzat jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko, eta horretarako, proposamen-egileari epe bat emango dio, eta ez da bost lanegunetik gorakoa izango.

Batzorde paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, kasuaren arabera, behar zuen informazioa osatutakoan, gehienez ere 15 egun balioduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako auzia ebazteko, ebazpen baten bidez.

Akordiorik ez bada, txosten bat egingo du, eta hor, batzordekide bakoitzak bere jarrera eta, hortaz, desadostasuna, oinarritzeko azaldu dituen oharak jasoko dira.

Azken kasu horretan, batzordeak ondoren ezarritakoaren arabera jokatu du:

– Batzorde paritarioak ez badu akordiorik lortzen bere eskumenen barruan aurkeztu zai-zkion gaien inguruan, gatazkak auzi-bideetatik kanpo ebazteko sistemetara bideratuko ditu desadostasunak, hau da, GEP onartuko dute edo gatazkak ebazteko auzi-bideetakoak ez diren sistemetara meneratuko dira, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako Lanbideen arteko Akordioaren bidez.”

24. artikulua. Mediku-azterketa

Mutuen bitartez, enpresek urtero osasun-azterketa bat egin beharko diete langile guztiei horien lanaldian.

25. artikulua. Soldataren ordainagiria

Soldataren ordainagiritan kopuru guztiak behar bezala banakatuta jasoko dira, langileek ongi ulertu ditzaten. Era berean, kitapeneko ordainagiriaren kopia sinple bat emango zaie langileei kontratuaren amaiera-data iritsi baino bi egun lehenago, betiere langileak bete badu aurretik enpresa utziko duela abisua jakinarazteko epea.

26. artikulua. Lan-kontratuak

Lan-kontratuak idatziz egiten zaien langileei, sinatu baino bi egun lehenago emango zaie kontratu hori, egiazta dezaten.

27. artikulua. Lanari uztea aldez aurretik abisatzea

Enpresan zerbitzua emateari utzi nahi dioten langileek, beraien lanbide-kategoria eta kontratua edozein direla ere, enpresari idatziz eman beharko diote horren berri, 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisua betetzen ez bada, hamabost eguneko epea betetzeko falta diren egunak adina soldata-egun deskontatu ahal izango ditu enpresak.

28. artikulua. Espedienteak jakinaraztea

Enpresak enplegua erregulatzeko espedienteen alde bakarreko formulazioa jakinarazi beharko dio enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari, lan agintaritzari jakinarazi baino bost egun lehenago.

Betekizun hori beharrezkoa izango da, bai lan-kontratuak deuseztatzeko baimena eskatzen den kasuetan, eta bai lana aldi batez etetea, lanaldia murriztea, etab. eskatzen den kasuetan, nahiz eta azken hauetan ez den enpresen eta langileen arteko lan-harremana deuseztatzen.

29. artikulua. Behin-behineko kontratuak

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 15/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 15 a) eta b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren gorabeherak direla-eta edo lanak edo eskaerak pilatzen direlako egingo diren edo hitzarmen hau sinatzean indarrean egongo diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adostu da, aipatutako lege-aginduan eta miatzaren 16ko 8/1997 Errege Dekretuan araututakoaren arabera.

Horrelako kontratuak gehienez 13 hilabete iraungo dute 18 hilabeteko epean, horien erabilerara justifikatuko duten arrazoiak edo gorabeherak agertuko diren egunetik zenbatzen hasita.

Hitzartutako denbora iraungi dela enpresaburuak denuntziatu eta kontratua deuseztatzen denean, langileak eskubidea izango du honela kalkulatu den kalte-ordaina jasotzeko: 12 eguneko soldata enpresan lan egindako urte bakoitzeko.

Arau-osagarriak

Hitzarmen honetan jaso gabeko kasuetarako, Langileen Estatuaren testu bateginean xedatutakora joko da.

Azken xedapenak

Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluekin zerikusia duten Kontsultaldietan Desadostasunak Konpontzeko prozedura.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, irailaren 17ko 35/2010 Legearen arabera idatzitako Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikulua berriak Hitzarmen Kolektiboari eskatzen dien gutxieneko edukia biltzearen, honako akordio hau hartu dute:

Enpresaburuak eskatuta, hitzarmen kolektiboko soldata-araubidea ez aplikatzeari buruz hitzarmen kolektiboan eta 82.3 artikuluan ezarritako baldintzak aldatzeko Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen diren kontsultak egiteko aldiei hasiera eman ondoren, gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko legimitatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, arestian aipatutako artikuluekin bat etorri PRECOk (Euskal Autonomia Erkidegoko gatazka kolektiboak ebazteko Lanbide arteko Akordioa) arautzen duen prozedura hartuko da kontuan.

Hitzarmeneko soldata-araubidea ez aplikatzeko prozedura:

“Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 85.3 artikuluan eta berori garatzen duen –eta momentuan indarrean dagoen– araudian xedatua aplikatuko da.

Bi aldeek Langileen Estatutuko aipatutako 82.3 artikuluan aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzeko sor daitezkeen desadostasunak ebazteko konpromisoa hartzen dute, eta laneko

gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren arabera (GEP/ PRECO) haiek modu eraginkorrean konpontzeko konpromisoa, bitartekotza prozedura erabiliz.”

Xedapen argitzailea

2011ko hitzarmenean, antzinatasunaren muga 6 laurtekotan ezarri zen. Hala ere, hitzarmen horrek zaindu egin zituen data horretan enpresetan 24 urteko antzinatasuna gainditu zuten langileen eskubideak, eta, horretarako, hitzarmen horrek mugatu zituen 6 laurtekoen eta langileak aitortu zituen horien arteko aldea bermatu zen, langileen osagarri gisa. Nolanahi ere, zenbateko horiek ezingo ziren etorkizunean xurgatu, eta, gainera, etorkizuneko hitzarmenetan jasotzen ziren igoeren arabera birbaloratu ahal izango ziren.

Arabako oinetakoen merkataritzaren sektoreko 2017., 2018. eta 2019. urteetarako hitzarmenari erantsitako soldata-taulak

	2017.URTEA	2018.URTEA	2019.URTEA
I. taldea Merkataritza-zuzendaria, lanbide-zuzendaria	1631,69	1660,25	1672,70
II. taldea Goi-mailako tituluduna, lanbide-saileko burua	1592,02	1619,88	1632,03
III. taldea Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua, arduradun nagusia	1508,72	1535,12	1546,63
IV. taldea Administrazio-burua	1465,85	1491,50	1502,69
V. taldea Sukurtsaleko burua, biltegiko burua, supermerkatuetako burua	1422,53	1447,42	1458,28
VI. taldea Erdi-mailako tituluduna	1384,39	1408,62	1419,18
VII. taldea Administrazio-saileko burua, erakusleho-apaintzailea	1334,07	1357,42	1367,60
VIII. taldea Taldeko burua, saileko burua, tailerreko burua.	1292,88	1315,50	1325,37
IX. taldea Establezimenduko arduraduna, administrazio-ko ofiziala, kontularia, saltzailea, eroslea, enkantegilea, marrazkilaria	1274,64	1296,95	1306,68
X. taldea Interprete elebiduna	1159,45	1179,74	1188,59
XI. taldea Dendaria, kutzazaina, zulatzailea, hiri-artekaria, saltzaile bidaiaria, delinatzailea, bisitaria, errotulatzaila, 1. mailako profesionala, gidaria.	1056,24	1074,72	1082,78
XII. taldea Morroi espezialista, morroi peoia, kutzako laguntzailea, administrazio-laguntzailea, laguntzailea, langilezaina, 2. mailako ofiziala profesionala, igogailuzaina, telefonista, pakete-egilea, atezaina, kobratzailea, zaindaria, gauzaina.	996,81	1014,26	1021,87
Garbitzaileak, orduka	234,25	238,35	240,14

6. artikulua, bi larunbatetako konpentsazio ekonomikoa uztaileko azken bi larunbatetako eta iraileko lehen bi larunbatetako konpentsazio ekonomikoa

	2017.URTEA	2018.URTEA	2019.URTEA
IX. talde	15,14	15,41	15,52
XI. talde	14,11	14,36	14,47
XII. talde	8,75	8,90	8,97

15. artikulua. Dietak eta joan-etorrien gastuak

	2017.URTEA	2018.URTEA	2019.URTEA
Lanaldi osoarengatik	22,15	22,54	22,71
Lanaldi erdiarengatik	11,14	11,34	11,42

18. artikulua. Ikasketa-poltsa

2017.URTEA	2018.URTEA	2019.URTEA
16,53	16,66	16,78