

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako nekazaritzako eta abeltraintzako jarduerako sasoikako lanerako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebatzen da 2015 Arabako nekazaritzako eta abeltraintzako jarduerako sasoikako lanerako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100015012013.

AURREKARIAK

2015eko irailaren 25ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek UAGA eta ordezkariz sozialak ELA, CCOO, UGT eta LAB, 2015eko irailaren 7an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko 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 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, 2015eko urriaren 8a

Arabako lurralde ordezkarria
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Arabako nekazaritza- eta abeltzaintza-jarduerarako
sasoiko lanari buruzko hitzarmen kolektiboa**

Lehen kapitulua. Baldintza orokorrak

1. artikulua. Hitzarmena egin duten alderdiak

Hitzarmena honako erakunde hauetako ordezkariak negoziatu eta sinatu dute: CCOO, ELA, LAB, UGT eta UAGA

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen hau eta hitzarmenean jasotako arauak Arabako lurralde-eremuan aplikatuko dira.

3. artikulua. Funtzio-eremua eta langile-eremua

Sasoiko lanari buruzko hitzarmen honetan, nekazaritza eta abeltzaintzako enpresetan nekazaritza-peoi gisa diharduten sasoikako langileen gutxieneko lan-baldintzak arautzeko oinarritzko arauak ezarri dira.

Beste eremu batzuetan ere aplikatu badaiteke ere, mahats-bilketan, patata biltzeko kanpian eta sasoikako lanaren beste zenbait eremutan (kimaketa, udaberriko kimaketa eta abar) diharduten sasoikako langileei aplikatuko zaie.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmena 2015. urtean zehar egongo da indarrean; 2015eko irailaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, eta aurreraeragin mugagabea izango du.

2015eko abenduaren 31n amaituko da eta, beraz, 2015eko azaroaren 30ean haren amaiera iragarriko da automatikoki; horrenbestez, hura ordeztuko duen hitzarmen berria negoziatzen hasteko aukera abiaraziko da.

5. artikulua. «Ad personam» bermea

Enpresek langileekin banaka nahiz taldeka adostutako edo langileei alde bakarretik eskainitako baldintza onuragarrienak errespetatuko dituzte.

Bigarren kapitulua. Batzorde paritarioa

6. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzean sor litezkeen zalantzak argitzeko asmoarekin, batzorde paritarioa osatu da. Hitzarmena sinatu dutenek eta sindikatu sinatzaileek kide-kopuru berbera izango dute batzorde horretan.

Erabakiak gehiago soilik hartuko dira, eta enpresari dagokion alderdiak eta sindikatu sinatzaileen gutzizkoak boto-kopuru berbera izango dute.

Batzorde paritarioak honako funtzio hauek izango ditu:

- a) Hitzarmen honetako xedapenak interpretatzea eta horiek betetzen direla zaintzea.
- b) Hitzarmena aplikatzean sor daitezkeen gatazketan bitarteko gisa jardutea.

Hirugarren kapitulua. Lana antolatzea

7. artikulua. Kontratazioa

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak kontratatzeko, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan ezarritakoa bete behar da sasoikako eta behin-behineko langileei dagokienez. Langile horiek finakoak izango dira enpresan sei hilabetez etenik gabe lan egin ostean, enpresan zerbitzuak eskaintzen hasi ziren egunetik zenbatzen hasita.

Kontratua idatziz jasoko da beti, eta destaju-kontratuetan, orduko gutxieneko soldata bermatzen duten baldintzak ezarriko dira.

Kontratua amaitzean, dagokion kalte-ordaina barne hartzen duen nomina emango zaie.

8. artikulua. Lanaren antolamendua

Hitzarmen honetan eta indarrean den legedian xedatutakoari jarraiki, lanaren antolamendua enpresa-zuzendaritzaren eskumena eta erantzukizuna izango da. Hark ekoizpen-maila egokia lortzea du helburu, giza baliabideak eta baliabide materialak modu egokian erabiliz.

Laugarren kapitulua. Soldata-egitura

9. artikulua. Soldataren definizioa

1. Besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalarengatik dirutan jasotzen diren ordainsariak dira soldatak, benetako lana ordaintzen dutenak zein lantzat zenbatzen diren atsedenaldiak ordaintzen dituztenak.

10. artikulua. Soldataren egitura

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresetan diharduten langileek ordainsari gordin bat jasoko dute, eta haren barnean, honako hauek sartuko dira, gutxienez: oinarritzko soldataz gain, oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionala eta, hala badagokio, hitzarmenean jasotzen diren soldata-osagarriak, hau da, gaueko lanaren plusa, eta toxikotasun- eta arrisku-plusa. Horiek guztiak soldatarekin batera ordainduko dira, eta ez ordainketa atzeratuta.

11. artikulua. Oinarritzko soldata gordina

Denbora- edo obra-unitatearen arabera langileari ordaindu behar zaion ordainsariaren zatia da oinarritzko soldata gordina. Soldata gordinaren barnean, oinarritzko soldata eta oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionala sartzen dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek I. Eranskinean jasotzen den soldata-taularen arabeko soldata gordina jasoko dute.

12. artikulua. Soldata-gehigarriak

a) Gaueko lanaren plusa. Gaueko hamarretatik goizeko seietara bitartean lan egindako ordu bakoitzeko ematen den gehigarria da. Bi ordu horien artean jardun behar duten langileek gehigarri bat jasoko dute beren oinarritzko soldataren gainetik, soldata-taulan ezarritakoaren arabera.

b) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatik plusa. Plus horren zenbatekoa soldata-taulan kategoria bakoitzerako zehaztutakoa izango da, eta langilea lan-agintaritzak nekagarritzat jotzen duen lanpostu batean ari den bitartean bakarrik sortuko da plus hori.

c) Soldataren gehigarria espezieetan

“Mantenu osoagatik eta ostatuagatik”, hau da, elikadura eta ostatua enplegatzailearen kontura direnean, langileari dagokion soldataren ehuneko 5 kendu ahal izango zaio, gehienez ere, bi kontzeptuak batuta.

13. artikulua. Soldataz kanpoko gehigarriak

Garraio-plusa. Langileen joan-etorrietarako gastuak konpentsatzeko, enplegatzaileek soldataz kanpoko gehigarri bat ordainduko diete horiei, soldata-taulan zehaztutako pertsona bakoitzarentzako zenbatekoaren arabera.

Gehigarri hori ez da ordaindu beharrik izango enpresak langileak bere bitartekoak erabiliz garraiatzen baditu.

14. artikulua. Soldata ordaintzeko modua

Langile bakoitzari soldata esku-dirutan ordainduko zaio, lantokian, hilabeteko, hamabostaldiko, asteko edo eguneko, enpresa bakoitzaren ohituraren arabera. Txeke izendun edo banku-transferentzia bidez ere ordain daiteke soldata, eta kasu horietan, soldata ordaindu ohi den egunean emango da txekea edo egingo da transferentzia. Nolanahi ere, enpresaburuak

nahitaez eman beharko dizkio langileari hari dagokion soldata eta ordainagiria. Soldata ez zaio, inola ere, langilea ez den beste inori ordainduko.

15. artikulua. Ostatua

Enplegatzaileek ostatua eskaini beharko diete sasoikako langile guztiei, betiere langile horiek enpresaren helbide sozialetik 70 kilometrora baino gehiagora erroldatuta badaude. Bere ostatua eskaintzeko aukerarik ez badu, bere kargurako ostatua eskaini ahal izango dio enpresak langileari.

Ostatu horrek EAEko sasoiko langileei ostatu emateko higiezin eta ekipamenduen erregistroan izena emanda egon beharko du, maiatzaren 29ko 101/2012 Dekretuak aldatu duen eta une honetan indarrean den azaroaren 28ko Eusko Jaurlaritzaren 248/2006 Dekretuaren 7. artikulua-
ren arabera. Dekretu horrek sasoiko langileen gutxienezko baldintza materialak eta funtzionalak eta horien baimentzea, erregistroa eta egiaztatpena arautzen ditu.

16. artikulua. Soldataren gaineko aurrerakinak

Langileak ordainketarako ezarritako eguna iritsi baino lehen jaso ahal izango ditu egindako lanaren konturako aurrerakinak; gehienez ere 30 euro izango dira egunean.

Bosgarren kapitulua. Lanean egotea eta lanera joatea

17. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia

Eguneko lanaldiak 8 ordu izango ditu, eta inoiz ez da 9 ordu baino luzeagoa izango.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan aipatutakoaren xedeetarako, lanaldiaren ehuneko ehun modu erregularrean banatuko da, eta unean-unean agertzen diren premiei alderdien arteko adostasun bidez erantzungo zaie.

16 urtetik 18 urtera bitarteko langile adingabeek ezin izango dute 8 ordu baino gehiago lan egin egunean, eta aitaren, amaren edo tutorearen baimen idatzia beharko dute.

18. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen aldi baterako izaera kontuan hartuta, opor-
rrak, baliatu beharrean, soldataren egituraren barruan sartuko dira.

19. artikulua. Laneko arropak eta erremintak

Langile guztiei arropa egokiak emango zaizkie, baita egin beharreko zereginetarako erre-
minta egokiak ere, eta langileek behar bezala erabili beharko dituzte horiek.

Seigarren kapitulua. Gizarte- eta lan-hobekuntzak

20. artikulua. Osasun-azterketa

Enpresek langileentzako prebentziozko osasun-azterketa bat sustatu beharko dute, urtean
behin gutxienez.

Azterketa hori lanorduetan zehar egingo da.

Zazpigarren kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

21. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Laneko segurtasun- eta osasun-arauei dagokienez, enpresek eta langileek indarrean den
legerian ezarritakoa bete beharko dute. Halaber, alderdi sinatzaileek, Arabako nekazaritza-sek-
torean lan-istripuen tasa murrizteko konpromisoa betetz, beren kideak sentsibilizatuko dituzte,
31/95 Legean aurreikusten diren enplegatzaileek eta langileek prebentzio alorrean bete beha-
rrekoak zabalduz.

Prebentzio-planean arrisku orokorre eta lanpostuaren arrisku espezifikoetara dagokienez jasotzen den informazioa arrisku-ebaluazioen edukien arabera egingo da, idatziz. Enpresaburu bakoitzak langile bakoitzari emango dio hura, eta sindikatu eta ordezkariak egiaztatuko dute. Lanaldiaren barruan egingo da, lanorduetan.

Batzorde paritarioak bete beharreko eginkizun eta eskumenen artean, arrisku jakin batzuen eraginpean dauden langileak babestu beharko ditu.

Arriskua ebaluatu eta prebentzio-neurriak hartu beharko ditu gihar- eta eskeleto-lesioak saihesteko, eta horretarako, neurri ergonomikoak ezarri beharko dira, lanpostuetan dauden substantzia kimikoak ezagutzeaz gain.

Zortzigarren kapitulua. Diziplina-erregimena

22. artikulua. Lan-hutsegiteen definizioa

Langileak egindakoak edo ez egindakoak lan-hutsegitez joko dira baldin eta laneko ez-betetzea badakarte berekin, hurrengo artikuluetan ezarritako hutsegite eta zehapenen mai-laketari jarraiki.

Hutsegite arinak, larriak eta oso larriak bereizi dira.

23. artikulua. Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat hartzen direnak:

1. Hilabeteko epean gehienez hiru aldiz berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.
2. Hiru egun balioduneko epean, enpresari aldi baterako ezintasunagatikotako baja edo lanera bertaratu ez izana justifikatzeko bestelako arrazoiak ez jakinaraztea, langileak jakinarazpen hori egitea ezinezkoa zela egiaztatzen duenean salbu.
3. Hilabete bateko epean egun batean lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe.
4. Gai arinetan ez obeditzea.
5. Langilearen ardurapean edo erantzukizunpean dagoen materialaren zaintzan ardurarik eza.
6. Enpresari helbide-aldaketaren edo Gizarte Segurantzarako beharrezko datuen berri ez ematea.
7. Lanaldiko denbora-tarte labur batez lanpostua uztea, inolako justifikaziorik gabe.

24. artikulua. Hutsegite larriak

Honako hauek hutsegite larritzat joko dira:

1. Hilabeteko epean gehienez lau aldiz eta gehienez zortzi aldiz berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.
2. Hilabete bateko epean bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik gabe.
3. Norbere garbitasunik edo txukuntasunik eza, ohikoa bada.
4. Enpresan beste langile bat badagoelako itxura egiten laguntzea, lanean sartzean edo lanetik irtetean haren izenean sinatuz edo fitxatuz.
5. Arduragabekeria lanean, baldin eta horrek langilearentzako edo lankideentzako arriskua eragin badezake, edota instalazio edo materialetarako matxura- edo sute-arriskua eragin badezake.
6. Nagusien agindu edo jarraibideak ez betetzea, behin eta berriz errepikatzen ez bada edo horren ondorioz enpresarentzako edo hirugarrenentzako kalterik sortzen ez bada.
7. Hilabete batean hutsegite arin bat bi aldiz egitea, puntualtasunari dagokiona izan ezik.

8. Ehiza, arrantza eta uren legeen, zirkulazio-kodearen eta larreei buruzko erregelamendu eta ordenantzen aurkako hutsegite larriak, eta, oro har, nekazarien jarduera arautzen duten arauen aurkakoak, baldin eta lanean egiten badira edo enpresak berariaz debekatzen baditu.

9. Norbere borondatez, lan-errendimendua edo egindako lanaren kalitatea murriztea.

10. Laneko denbora, abereak, makinak, materialak edo tresnak lanetik kanpoko gaietarako erabiltzea.

11. Gizarte Segurantzaren eragina duten datuetan oztopoak jartzea, horiek maltzurkeriaz ezkutatzea eta faltsutzea.

25. artikulua. Hutsegite oso larriak

Honako hauek hutsegite oso larritzat joko dira:

1. Agindutako kudeaketetan iruzurra egitea, leiala ez izatea edo konfiantza gehiegikeriaz erabiltzea, edo enpresaren, lankideen edo enpresaren egoitzan egon daitezkeen gainerako pertsonen jabetzakoak diren ondasunak hartzea, ebastea edo lapurtzea.

2. Diziplinarik eza edo desobedientzia.

3. Hilabete bateko epean hutsegite larri bat errepikatzea, betiere horiek zehapena izan badute.

4. Lau hilabeteko aldian sei egunez lanera ez joatea, inolako justifikaziorik gabe.

5. Sei hilabeteko epean, hamabi egun baino gehiagoz edo, urtebetean, hogeita bost baino gehiagoz lanera berandu joatea, inolako justifikaziorik gabe.

6. Indarrean den legeriaren arabera, diziplinazko kaleratzea eragin dezaketen arrazoi guztiak.

7. Enpresako lankide edo agintariekiko errespeturik eza.

8. Lanean mozkortuta egotea.

9. Emakumearenganako diskriminazioa eragiten duten portaera guztiak.

26. artikulua. Zehapenak

Egindako hutsegiteen kalifikazioaren arabera, eta hutsegiteak egitean izan diren egoeren arabera, enpresek honako zehapen hauek jarri ahal izango dizkiete langileei:

1. Hutsegite arinak egiteagatik:

a) Idatzizko ohartarazpena.

b) Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, egun bat edo bitan.

2. Hutsegite larriak egiteagatik:

Hirutik hamabost egunerako enplegu- eta soldata-etendura.

3. Hutsegite oso larriak egiteagatik:

a) Hamasei egunetik hirurogei egunera, enplegua eta soldata etetea.

b) Diziplina bidez kaleratzea.

27. artikulua. Zehapen-prozedura

Hutsegite arinak, larriak eta oso larriak egiteagatik ezarritako zehapenak idazki bidez jakinaraziko zaizkie langileari, eta idazki horretan, zehapenak ondorioak zer egunetatik aurrera izango dituen eta zehapena zerk eragin duen adieraziko da.

Hitzarmena sinatzen duen batzorde paritarioari kontraesaneko espedienteak izapidetuko zaio, hutsegite larri eta oso larriengatik zehapenak ezartzeko.

28. artikulua. Enpresaburuaren laneko arau-hausteak

Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testuategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuan eta indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

29. artikulua. Zehapenak betearaztea

Zehapen guztiak zehatutako langileari jakinarazi ostean betearazi ahal izango dira. Langileak lan-jurisdikziora jotzeko aukera izango du horien aurka erreklamazioa jartzeko, baina horrek ez du zehapenaren aplikazioa etengo.

Zortzigarren kapitulua. Beste zenbait xedapen

30. artikulua. Aukera-berdintasuna:

Batzorde paritarioak honako erantzukizun hauek izango ditu:

Emakumeek zein gizonen enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanaren garapenean aukera berberak dituztela zaintzea.

Soldata-alderdi guztietan, emakume langileak gizonekin parekatuta daudela zaintzea, lan berdina beti ordainsari berdina izan dezan.

Emakume langileak gizonak bezainbeste aukera izan ditzala zaintzea, lanpostuz igotzean eta erantzukizun handiagoa eskatzen duten funtzioak betetzean.

Kategoria profesionaletan gizonen eta emakumeen artean bereizketarik egiten ez dela zaintzea.

Jokabide egokiei buruzko gida bat egitea, arestian aipatutako zentzuan.

31. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiten diren kasu guztietan, enpresaren neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta ezin izango da gauzatu langileak onartu ezean.

32. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko aukera

Enpresak ezin izango dio inolaz ere hitzarmen hau aplikatzeari utzi, Langileen Estatutuko 82.3. artikuluan aipatutako prozeduraren bidez.

Bi alderdiek berariaz adostu dute PRECOk araututako bitartekotza-prozedurara joko dutela desadostasunak konpontzeko, batzorde paritariotik igaro ondoren.

I. eranskina: Soldata-taula

	2015
Soldata gordina, ordukako lanetan	6,5 euro orduko
Soldata gordina, destajuko mahats-bilketako lanetan	0,045 euro bildutako kilo bakoitzeko
Soldata gordina, mahatsa 9 eta 15 kilo arteko kaxetan biltzeko lanetan	0,064 euro bildutako kilo bakoitzeko
Soldata gordina, destajuko patata-bilketako lanetan	0,0188 euro bildutako kilo bakoitzeko
Mahats-bilketako lanetarako joan-etorrietarako plusa	2,5 euro pertsonako eta eguneko
Gaueko plusa	soldata gordinaren ehuneko 25eko igoera
Toxikotasun-, nekagarritasun- eta arriskugarritasun-plusa	soldata gordinaren ehuneko 10eko igoera