

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Vitoriana de Inmuebles, SA VIDEINSA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2017 Vitoriana de Inmuebles, SA VIDEINSA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100682012017.

AURREKARIAK

2018ko otsailaren 8an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2017ko ekainaren 5ean 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, 2018ko otsailaren 21a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo honek VIDEINSA enpresaren eta haren langileen lan-baldintzak arautzen ditu. VIDEINSA enpresaren helburua ibilgailuak saltzea eta konpontzea da.

Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa VIDEINSA n gaur egun aritzen diren langile guztiei aplikatuko zaie, bai eta hitzarmenaren indarraldian enpresan sartzen diren langileei ere.

Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo hau 2017ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta urtebeteko iraupena izango du. Beraz, 2017ko abenduaren 31n amaituko zaio indarraldia. Espresuki adosten da, halaber, hitzarmenak indarrean jarraituko duela harik eta bi alderdiek hau ordeztuko duen beste hitzarmen bat sinatzen duten arte.

Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea —ez-betetze klausula—

Enpresak ezingo dio heldu, inola ere ez, hitzarmen hau Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotako prozeduraren bidez ez aplikatzeko aukerari. Horren ordez saiatu beharko du mugaegunaren aurretik hitzarmena berriro negoziatzen, beste hitzarmen bat lortzeko, edo, bestela, hitzarmena berrikusten Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan xedatu bezala.

Bi alderdiek espresuki hitzartu dute desadostasunak konpontzeko orduan lanbide arteko PRECO akordioko adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuen mende jarriko direla. Arbitraje-prozedura bi alderdiek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa duenean (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Arau-lehentasuna

Hitzarmen honen arauak lehentasunez eta hobespenez aplikatuko dira legezko beste edozein arau edo xedapenen gainetik. Arautu gabeko puntuetan, Langileen Estatutua aplikatuko da, bai eta maila handiagoko beste edozein arau ere.

Berme pertsonala

Osozara hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmenaren indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei, hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz.

Bermeak

Hitzarmen honen baldintza orokorrak ezin murriztuko dira indarrean dauden edo aurrerago argitaratzen diren dekretu, lege edo ordenantzak aplikatuz, hitzarmenak indarrean dirauen bitartean.

Oinarrizko soldata

Egun naturaleko eta presentzia-orduen arabera jasoko da oinarrizko soldata lansari-maila bakoitzerako ezarritako zenbatekoetan.

Lanaldia

Lanaldia 1.735 orдутan finkatu da.

Lan-egutegia

2017ko lan-egutegia bi alderdiek adostuta erabakiko da.

Soldata-igoera

Bi aldeek adostu dute 2017. urterako soldata-igoera ehuneko 1,5 izango dela. Igoera horrek, atzeraeraginez, 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat 30 egun naturalekoa izango da urteko oporraldia, soldata errearen arabera ordainduta.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat badator langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo bular emate naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48 bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-etetearekin, oporrak hartu ahal izango dira aldi baterako ezintasunaren egunetatik kanpo edo aipatutako araua aplikatuta eman den baimenaren egunetatik kanpo, etete horren iraupena bukatu ondoren, nahiz eta oporrei dagokien urte naturala amaituta egon.

Oporraldia bat badator aurreko paragrafoan adierazitako arrazoiak ez diren beste batzuek eragindako aldi baterako ezintasunen batekin eta horrek langileari oporrak dagokion urte naturalean hartzea eragozten badio osoki edo zati batean, langileak oporrak hartu ahal izango ditu behin aldi baterako ezintasuna gainditu ondoren, betiere dagokion urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Ezintasun iragankorra

– Langile bat gaixotasunarengatik lan-ezintasun iragankorrean badago (LEIn), diru-kopuru bat jasoko du Gizarte Segurantzaren kalte-ordainaren osagarri gisa, enpresak emanda, kalte-ordainaren zenbatekotik soldata errearen ehuneko 100era iristeko falta zaion kopurua osatzeko adinakoa.

– Langile bat lan-istripu batengatik lan-ezintasun iragankorrean badago (LEIn), diru-kopuru bat jasoko du Gizarte Segurantzaren kalte-ordainaren osagarri gisa, enpresak emanda, kalte-ordainaren zenbatekotik soldata errearen ehuneko 100era iristeko falta zaion kopurua osatzeko adinakoa.

San Prudentzio Lan Fundazioa

Lan Fundazioaren Zuzendaritzak ezartzen dituen kuotak ordaintzen jarraituko du enpresak. Fundazioa deseginez gero, betiere haren ordeztzeko ezaugarriak dituen beste erakunde bat eratzen ez bada, ekarpenekin funts bat sortzeko konpromisoa hartzen du enpresak, eta horren lehentasuna izango da eskola-laguntza ordaintzea; diru-kopururen bat soberan geratzen bada, funts bat sortzeko erabiliko da eta xede horrekin sortuko den batzorde bat arduratuko da haren kudeaketaz.

Laneko arriskuen prebentzioa

Segurtasun- eta osasun-batzorde bat sortuko da enpresan, eta prestakuntza-ikastaroak egingo dituzte.

Urteko mediku-azterketa

Legeria betetzea eta legeriari buruzko kontrola.

Segurtasun- eta osasun-batzordeak ahalmena izango du Zuzendaritzari lana etetea eskatzeko, kasuren batean lan-baldintzak egokiak ez direla irizten badio.

Batzorde hori langileek eta enpresak osatuko dute modu paritarioan.

Laneko arropa

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileei bi buzo edo lan-jantzi emango zaizkie, bakoitzak egiten duen lanaren arabera, eta enpresa arduratuko da haiek garbitzeaz.

Kaleratzeak

Langile bat zehatu edo kaleratzen bada falta larri edo oso larri bat dela-eta, enpresak haren berri emango dio enpresa-batzordeari eta behartuta egongo da langilea lan-baldintza berberekin berriz hartzera, zigorra edo kaleratzea bidegabea izan bada.

Lanaldi irregularra

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondorioetarako, lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko da, eta ezin egingo da banaketa irregularrik hitzarmen honetan espresuki xedatutakotik kanpo.

Antzintasun-plusa

Bosturtekoak langilearen oinarrizko soldataren ehuneko 5ekoak izango dira.

Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinei 30 eguni dagokien antzintasuna gehituko zaie.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren araberako haborokina jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako, lanean emandako denboratzat joko dira gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak.

Dietak

Hauek dira zenbatekoak:

- Egun 1 baino gehiago: 48,5 euro.
- Egun berean: gosaria: 1,73 euro; bazkaria: 16,20 euro; eta afora: 11,40 euro.
- Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

Gaua etxetik kanpo eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta ostatu gertuena erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko ongizate-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 6 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

Langileak bere ibilgailua erabiltzea

Langileak, enpresaren beharreatatik eta enpresak eskatuta, bidaiak bere ibilgailuarekin egin behar badu, 0,30 euroko zenbatekoa ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

Lizentziak eta baimenak

Langileek, ahal den aurrerapenarekin jakinarazita, baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, aitona-amona politikoen, seme-alaben, biloben edo anai-arreben heriotzgatik: hiru egun natural. Ezkontidearen heriotzgatik: bost egun natural, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu.
2. Anai-arreba politiko eta seme-alaba politikoen heriotzgatik: bi egun natural.
3. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzako senideen gaixotasuna, ebakuntza edo ospitaleratzea eragiten duena, behar bezala egiaztatuta: bi egun natural.

Gaixotasunak gehiago iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

4. Langileak urritasun psikofisikorik duen seme-alabarik badu: bi egun natural, seme-alaba horientzako kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik kanpo joan behar bada.

5. Semea/alaba jaiotzeagatik: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, hiru egun naturaluz luzatuko da epea.

6. Seme-alaben, anai-arreben, koinatu-koinaten, gurasoen eta aita-amaginarreben ezkontza: egun natural bat.

7. Langilearen ezkontzagatik: 18 egun natural, baina interesdunak epe hori ordainsaririk gabe luzatzea negoziata dezake.

8. Etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 5. eta 6. zenbakien kasuan, lehen adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak lurralde historikotik kanpo egin behar badu joan-etorria.

9. Edoskitzea: edoskitze-aldian eta umeak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko etealdia egiteko eskubidea izango dute emakume langileek. Atsedenaldira bi zatitan banatu dezakete. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldia ordubetez murrizteko erabili ahal izango du xede berarekin, edo ordu hori lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute.

10. Mediku-kontsultak: langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, baldin eta kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako mediku-kontsultetarako, gehienez 16 ordu har daitezke urtean. 16 orduko muga horretan sartuta egongo da mendetasunak dituzten pertsonen (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak) lagun egitea.

Langileak nahi izanez gero, lanaldi-erditan banatu ahal izango dira artikulu honetako 3. eta 5. zenbakietan azaltzen diren baimenak, betiere, enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Aukera hori ezin izango da baliatu, baimena luzatzeko aukera baldin badago, probintziatik kanpo joan behar denean.

Gertaera eragilea gertatzen denean hartu beharko dira artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak. 3. zenbakian aipatutako egoeran, gaixotasun larriak iraun bitartean baliatu behar da baimena, eta horrek ez du eragotziko aurreko paragrafoan ezarritakoa bete behar izatea.

Izatezko bikoteei ezkontzak dituen betebeharrak eta eskubide berberak aitortzen zaizkie, betiere egoera hori legez egiaztatzen bada eta dagokion izatezko elkartzeen erregistroan horrela jasota badago, hura arautzen duen araudi ofizialaren arabera. Izatezko bikotea formalizatzeko ekintza ezkontza-ekintzaren baliokidea izango da.

Istripuengatik edota lanbide-gaixotasunengatik aseguru-poliza

Enpresak lan-istripuetarako aseguru-poliza formalizatu beharko du. Polizak honako kapitulu eta arrisku hauek bermatuko dizkie langileei:

1) 18.000 euro lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako heriotzagatik.

2) 24.000 euro, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek istripua edo gaixotasuna horrelakotzat jo badute.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat emango dio langileen delegatuari edo enpresa-batzordeari, halakorik izanez gero, eta hark 15 eguneko epe bat izango du, oharrak jakinarazteko.

Adierazitako epean oharrak ez badago, edo oharra egin ondoren inplikaturiko alderdien artean konpondu bada, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

Poliza hori artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sortzen diren zalantzak hitzarmen honetako batzorde paritarioari planteatu ahal izango zaizkio.

Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte batzarrak egiteko, hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean. Ordu horiek lanordu gisa ordainduko dira. Horretarako, beherago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Batzarrak deitu ahal izateko, enpresa-batzordearen gehiengoa edo gutxienez langileen plantillaren ehuneko 20 beharko da.

Enpresako ordezkarien batzordeak enpresa-zuzendaritzari batzar horiek egiteko asmoa jakinarazi beharko dio, baita aurreikusitako iraupena, jorratu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egiteko arrazoiak ere, batzarra egin baino gutxienez 24 ordu lehenago.

Kasu guztietan, enpresa-batzordea edo langileen delegatuak izango dira batzar horretako buru, eta haiek arduratuko dira batzarra behar bezala egiteaz.

Sindikatu-atalak

Sindikatu-atalek, bilera sindikalak egiteko, urtean lau ordu izango dituzte lan-orduetatik kanpo, beren kide guztientzat. Ordu horiek kideei baino ez zaizkie ordainduko. Bilera deitzen duen sindikatu-ataleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Sindikatu-ataleko delegatuak enpresari idatziz eman beharko dio deialdiaren berri, 48 ordu lehenago, bilera zein egunetan eta zein ordutan egingo den adierazita, bai eta bileraren gai-zerrenda ere.

Sindikatuak enpresako zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren kideen zerrenda, langile horiei ordainsaria eman diezaien.

Sindikatu-ataletako delegatuak

Sindikatu-atal bakoitzeko delegatuak ordainduriko hamabost ordu hartu ahal izango ditu hilean gehienez, bere eginkizun sindikalak betetzeko; horretarako, delegatu hori kide den sindikatuaren afiliatu kopuruak plantillaren ehuneko 10 izan beharko du 25-100 langileko enpresetan; plantillaren ehuneko 8, 101-250 langileko enpresetan; plantillaren ehuneko 6, 251-500 langileko enpresetan, eta plantillaren ehuneko 5, 501 langiletik gora dituzten enpresetan.

SALOn xedatutakoa alde batera utzi gabe, hauek izango dira sindikatuetakoko delegatuen eginkizunak:

— Bere sindikatuaren eta hartan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta haien alde egitea.

— Enpresako lokaletan sindikatuarekin edo lanarekin lotutako argitalpen eta oharrak zabaltzea, iragarki-ohol baten bidez; sindikatu-atal bakoitza komunikatzeko bitarteko hori ondo erabiltzeaz arduratuko da.

— Afiliatuen kotizazioak biltzea; ezin eragotziko zaie afiliazio sindikaleko zereginak egitea.

— Langileei orokorrean edo sindikatuko afiliatuei bereziki eragiten dieten arazo kolektiboetan ordezkariak zer duten esateko entzungo du enpresak.

— Enpresak aurrez informatu eta entzun beharko die plantillaren berregituraketa, enplegu-erregulazioak eta, oro har, langileen lan-baldintzetan nabarmen eragin dezaketen enpresaren proiektu edo ekintzak tarteko direnean, eta baita antolaketa-sistema ezarri edo berrikusteari dagokionean ere.

– Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bilera horiek haien artean bakarrik egiten dituztenean zein enpresa-zuzendaritzarekin egiten dituztenean.

– Beren sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurri astunak edo oso astunak hartu aurretik, enpresarekin hitz egitea.

Eginkizun horiek ezin eragingo diete ekoizpenaren martxa orokorrari eta ekoizleen lanari. Sindikatu-delegatuak, gainera, honako berme hauek izango ditu:

– Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango du enplegua erregulatzeko espediente bidez plantilla berregituratzen denean.

– Ezingo dute jardun sindikalagatik kaleratu, ezta zehatu ere.

Baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egintza edo itun guztiak; zehazki, honako hauek:

– Langile baten enplegua sindikatu batean afiliatua egotearen edo ez egotearen baldintzapean jartzea.

– Enpresaburuak sindikatu bat eratzea edo sindikatu baten alde egitea bestelako finantza-laguntza emanez.

Langile bat kaleratzea, zehatzea, baztertzea edo langile horri edozein kalte eragitea enpresako sindikatu batean zein sindikatu-atal batean afiliatuta egoteagatik edo sindikatu-jarduerak gauzatzegatik baldin eta jarduera horrek indarrean dagoen legeria betetzen badu.

– Enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera emango die enpresak enpresako sindikatu-atal bateko kideei, lanorduetatik kanpo.

Langileen delegatuen eta enpresa-batzordeen eginkizunak eta eskumenak

Langileen delegatuek, eta, kasuan kasu, enpresa-batzordeek, bertako langileen ordezkariak diren aldetik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute beren ordezkatuen interesak defendatzeko, eta gainera honako zeregin eta eskumen hauek dituzte:

– Enpresak bete nahi dituen lanpostu berrien informazioa jasotzea, baita haien baldintza orokorra ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko postuena izan ezik.

– Lan-sistema berrien aldaketa edo ezarpena dela-eta langileei eragiten dieten neurrien gaineko informazioa jasotzea eta horiei buruz duen iritzia entzuna izatea, baita lanpostuen balioespeneko eskalen edo tarifen finkapenari buruz ere.

Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horren barnean ez dira hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondorioz egiten diren «lanpostu-aldaketak».

– Parte hartzea enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauak lantzen, bai eta igoeren probetarako sortzen den epaimahaian batzordeko kide bat egotea ere.

– Enpresan egiten diren aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hileroko.

Langile berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuena izan ezik.

Enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hileroko metatzeko baimena eskatu ahal izango diote enpresako zuzendaritzari, ekoizpen-programak errespetatuta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzendaritzaren eta enpresa-batzordearen arteko berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

Enpresak arlo horretan benetan duen egoeraren berri emango zaie hileroko eta ohiko eran langileen delegatuei edo enpresa-batzordeei indarreko legeria betetzen dela bermatu ahal izateko moduan, eta hargatik eragotzi gabe enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko funtzioak.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen legezko ordezkariak legean zehaztutako hileko ordu ordainduen kreditua izango dute beren ordezkari-tuntzioak betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, nahitaez abisatu beharko zaio enpresari behar adinako aurrerapenarekin, absentziaren arrazoia azalduta; gainera, ondoren, ordu-kreditua baliatzea eragin zuen gertaera eta jardueraren iraupena, lekua eta ordutegia justifikatu beharko dira.

Obra- edo zerbitzu-kontratuak

Obra- edo zerbitzu-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak. Batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan. Beste batzuetan, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

Enpresek kontratu horien arrazoiaren berri emango diete langileei, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuta.

Kontratu amaitzean, langileak soldata-likidazioa edo kitapena jasoko du, baina eskubidea izango du soldata-berrikuspenari buruzko klausula aplikatzeagatik dagozkion Soldata-aldeak jasotzeko.

Kontratu horiek amaitzean, legezko kalte-ordain bat jasoko da, 12 eguneko soldatakoa, lanean emandako urte bakoitzeko.

Aldi baterako laneko enpresak

Enpresak, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituenen, enpresa horiei eskatuko die bere esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko. Betebehar hori espresuki jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak langileak bestearen esku jartzeko sinatzen duten kontratuan.

Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete:

- a) Langileek: hamabost egun.
- b) Mendekoek: hamabost egun.
- c) Administrazio laguntzaileak eta administrazio-izangaiak: hamabost egun.
- d) Administrazio ofizialak: hilabete.
- e) Administrazio-buru tituluak: bi hilabete.
- f) Titulu gabeko teknikariak: bi hilabete.
- g) Tituluak dituzten teknikariak: bi hilabete.

Aurreabisua egiteko betebehar hori aipatutako aurrerapenaz ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari langilearen kitapenetik atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneko soldata adinako kopurua kentzeko.

Dagozkien inprimakien bina kopia eman beharko dizkie enpresak langileei. Alderdiek sinatutakoan, kopia horietako bat enpresak gordeko du eta bestea langileak.

Enpresak inprimaki horiek langileen eskuera jartzen ez baditu, ezin baliatuko du deskonturako eskubidea kitapenean, aurre-abisurik ezagatik.

Kitapena

Enpresan baja emanez gero, langileak kitapen-agiriaren kopia eskatu ahal izango du, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago. Kitapenaren ordainagiriak askatze-balioa izango du langileak hura sinatu eta bost egunera.

Faltak eta zehapenak

Printzipio ordenatzaileak.

Laneko jokabideen kodeari buruzko hitzarmen honek elkarbizitza normala, antolaketa teknikoa eta enpresako antolamendua errespetatzen dituen lan-giro bati eustea du helburu, baita langileen eta enpresaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresako zuzendaritzak zehapenak ezarri ahal izango ditu langileen kontratuan ezarritako lan-betebeharrak ez betetzea dakarten egintza edo utzikeria errudunengatik, hurrengo artikuluetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea, duen zuzendaritza-ahalmena erabiliz, hitzarmen honetan ezarritako moduan.

Falten zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data adierazi beharko dira idazki horretan.

Falta astunengatik edo oso astunengatik zehapenen bat jarriz gero, langileen legezko ordezkariak jakinarazi behar die enpresak. Diziiplina-neurria langileen delegatu bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura hartu baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zehapenak sindikatu-ataleko delegatuari aplikatzen bazaizkio (atal horrek aurrez adierazitako betebeharren arabera eratuta izan beharko du), falta astunengatik ezarri den diziiplina-neurria jakinaraziko zaio delegatu hori kide duen tokiko edo probintziako sindikatuari hogeita lau orduko aurrerapenaz.

Zehapena ezarri ondoren, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik aurrera.

54.1. Zehapenak mailakatzea.

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak izango dira: arinak, astunak edo oso astunak.

Falta arinak.

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

a) Lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikaziorik gabe, hilean hiru alditan.

b) Egun batean lanera ez joatea, justifikaziorik gabe, hilabeteko epean.

c) Lanera joango ez dela aldeztu aurretik ez jakinaraztea, edo joan ez dela hurrengo 24 orduetan ez esatea, jakinarazi ezin izan duela egiaztatzen denean izan ezik.

d) Justifikaziorik gabe eta tarte txikietan lanpostua uztea, baldin eta horren ondorioz pertsonengan edo gauzetan garrantzizko kalterik eragiten bada.

e) Langileen ardurapeko lan-ekipoen eta lan-materialen kontserbazioan edo mantentze-lanetan narriadura arinak eragitea.

f) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak behar bezala ez artatzea edo zuzen ez tratatzea.

g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea enpresari langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo zerga-administrazioan eragina badute.

i) Langilearen eginkizunen jarduera arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak, baldin eta pertsoneri edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

a) Lanera garaiz ez sartzera, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikaziorik gabe, hilean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Bi egunetik lau egunera bitartean lanera ez joatea, justifikaziorik gabe, hilabete batean. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten badio edo enpresari nolabaiteko kaltea eragiten badio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea absentzia hori falta astuntzat hartzeko.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barruan behin eta berriz edozein motatako joko edo entretenimenduan aritzea, eta horren ondorioz lanaren garapenari kalteren bat eragitea.

e) Langileak bere ohiko jardueran organikoki gaineratik dituen pertsonen aginduak edo mandatuak ez betetzea, horrek garrantzi handiko ondorioak sortzen edo eragiten badizkie pertsoneri edo gauzei.

f) Garbi eta txukun ez egotea, baldin eta horrek arrazoizko kexuak sortzen baditu lankideen artean, eta enpresak alde aurretik horren gainean ohartarazi badio langileari.

g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrera- edo irteera-erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeria edo utzikeria jokatu eta laneko martxa onari eragitea, betiere langileei edo gauzei kalte larriren bat sortzen ez bazaie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, edo enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea beretzat edo beste batentzat, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Langile batek hiruhileko berean falta arin bat baino gehiago egitea, nahiz eta falta horien kausak desberdinak izan, falta bakoitzarengatik zehapena jaso badu (lanera berandu iristea izan ezik).

k) Langileen askatasun sexualaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.

Oso falta astunak.

Honako hauek hartuko dira oso falta astuntzat:

a) Lanera garaiz ez sartzera, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikaziorik gabe, hilean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtean hogeitun aldiz baino gehiagotan.

b) Hiru egunez segidan edo bost egunez tarteka lanera ez joatea, justifikaziorik gabe, hilabete batean.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzera edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixotasun-itxura edo istripu-itxura egitea. Laneko arau-haustetzat hartuko da langileek bere kabuz zein inoren kontura edozein motatako lana egitea, adierazitako edozein arrazoi-rengatik bajaran badago. Gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio guztiak ere falta oso astuntzat joko dira.

e) Zerbitzua edo lanpostua uztea justifikaziorik gabe, denbora laburrerako izanik ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handia eragiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragiten bada.

f) Mozkortzea edo drogen mendean egotea, eginkizunetarako ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu.

g) Nahitaz isilpean gorde behar diren sekretuak azaltzea eta enpresaren konfidentzialtasun-arauak urratzea.

h) Enpresari bidegabeko lehia ekartzen dioten jarduerak egitea.

i) Nahita eta modu jarraian lan-errendimendu normala edo hitzartutakoa moteltzea.

j) Nagusiei edo haien senideei, lankideei, hornitzaileei eta bezeroei hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak ematea edo errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k) Bigarren falta astun bat egitea, motibo ezberdina izanik ere, betiere bi falta astun horiek bi hilabeteko tartean egin badira, eta lehenengoagatik zehapena jarri bazaio.

l) Lan-arloa edozein dela ere, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak izan ezik), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Agintekeriaztat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariek egindako ekintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

m) Sexu-askatasunaren aurkako egintzak, bai nagusitasun-egoeraz baliatuz izandakoak, bai egoera pertsonalagatik edo laneko egoeragatik ahulen diren pertsonen aurka izandakoak.

Zehapenak

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako arau-hausteak egiteagatik.

a) Falta arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

b) Falta astunengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegua eta soldata etetea.

c) Oso falta astunengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldiaren enplegua eta soldata kentzea.

– Kaleratzea.

Preskripzioa.

Mailaren arabera. Honako hauek izango dira preskripzio-epeak:

Falta arinak: 10 egun.

Falta astunak: 20 egun.

Oso falta astunak: 60 egun.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen falta horien preskripzio-al-dia, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

Batzorde Paritarioaren funtzioak

Batzorde Paritariao sortzen da hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, eta berariazko funtzio hauek ditu:

Langileen hiru ordezkari eta enpresaren hiru ordezkari osatuko dute Batzorde Paritariao.

Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea; hitzarmenean interes zuzena dutenek eskatu ahal izango dute interpretatzea.

Hitzartutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, bi aldeek hitzartu dute hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea baliagarri izan daitekeen beste edozein bideren aurretik eta hori uko egin ezinezko ezein eskubide baliatzeko eragozpena izan gabe.

Euskara sustatzea

Ahal izanez gero, enpresako iragarki-taulan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Artikulu hau aplikatzeko arazo teknikoak enpresek eta langileek elkarrekin adostuta konponduko dira.