

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

## Arabako Lurralde Ordezkaritza

**Arabako bidaiarien errepideko garraioaren industriarako eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria-rena, zeinaren bidez gordailatu eta argitaratu egiten baita Arabako errepideko bidaiarien garraioaren sektoreko 2011-2024 hitzarmen kolektiboa, estatutuz kanpoko eta eraginkortasun mugatukoa. Hitzarmenaren kodea: 01100064162022.

## AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko azaroaren 4an, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan sarrera eman zitzaion Arabako bidaiarien errepide bidezko garraioaren sektoreko 2011-2024 hitzarmen kolektiboa gordailatzeko eta argitalpen eskabideari (estatutuz kanpoko eta eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektiboa).

UGT sindikatuek eta Agrupación Alavesa de Transportes elkarteak sinatu zuten eskabidea.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duen Legegintzako Errege Dekretuaren. III.Tituluan arautzen diren hitzarmenen ezaugarriak. Izan ere, ez du lortu hitzarmen horren negoziatorako osatutako batzordeko kideen gehiengo absoluturik.

Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa izateak eragotzi egiten du hitzarmen hori Hitzarmen Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan sartzea, baina ez du eragotzen itun hori 9/2011 Dekretuaren xedapen gehigarriaren arabera gordailatzea (9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, EAEko lan-hitzarmen eta -akordioak erregistratzekoa eta gordailatzekoa; 2011-02-15eko EHAA).

Bigarrena. 2016ko ekainaren 22ko Euskadiko Gizarte Elkarrizketako Mahaiaren akordioa betez, testua eraginkorragoa izateko eta aplikazio zabalagoa izateko, hitzarmena ALHAOn argitaratuko da. Eta hori ere, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 44 artikuluan ezarritakoarekin lotuta, interesdun ezezagun eta helbide jakinik ez duten hainbat pertsonak direlako administrazio-egintza honek hartzaileak.

Horiek horrela, honako hau

## XEDATZEN DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektibo eta Berdintasun Planen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan gordailatzeko agintzea eta eskatzaileari jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko azaroaren 29a

*Arabako lurralde ordezkaria*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Arabako bidaiarien errepideko garraioaren industriarako eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektiboa 2011tik 2024ra**

## I. kapitulua

**1. artikulua. Aplikazio-eremua**

Hitzarmen honen xedapenek Arabako Lurralde Historikoan kokatutako bidaiarien errepideko garraioeko enpresa guztiak behartzen dituzte, bai eta, lurralde horretatik kanpo helbideratuta egonik, lurralde horretan lantokiak dituzten enpresak ere, haiei atxikitako langileen ondorioetarako. Halaber, aplikatuko zaie Araban bizi eta probintzian eginkizunak betetzen dituzten langileei, nahiz eta enpresa enplegatzaileak egoitza soziala lurraldetik kanpo izan eta fisikoki establezimendu bat irekita ez eduki Araban.

Hala ere, azaldu behar da eraginkortasun mugatuko hitzarmen bat dela, eta legeak langileen eta enpresaburuen artean edo batzuen eta besteen ordezkarien artean sinatutako akordio gisa definitzen duela. Hitzarmen horrek lan-harremanaren alderdiak arautzen ditu, baina ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren hitzarmen kolektibo gisa kalifikatzeko baldintza guztiak, adibidez, sinatzaileen legitimazio nahikoa dutenak.

Estatutu-hitzarmenak eraginkortasun normatiboa eta pertsonal orokorra edo erga omnes du esleituta; estatutuz kanpoko hitzarmenak, berriz, eraginkortasun kontratudun eta pertsonal mugatua du, eta erakunde sinatzaileek ordezkatzeko dituzten edo etorkizunean hitzarmen horri atxikitzen zaizkion langileei eta enpresei bakarrik eragiten die, eta beharrezkoa da hitzarmen hau aplikatzeko berariazko atxikipena egitea, hitzarmen honen I. eranskina betez.

**2. artikulua. Langile-eremua**

Hitzarmen kolektibo honek bere eraginpeko enpresa guztietan aritzen diren langile guztiak barne hartzen ditu, finkoak, aldi baterakoak edo bitartekoak direla, betiere gaur egun euren zerbitzuak bertan ematen badituzte, eta baita haren iraunaldian enpresan hasten direnak ere.

**3. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia**

Hitzarmen hau 2011ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 14 urteko iraunaldia izango du, hau da, 2024ko abenduaren 31 arte, Lan Agintaritzak edozein egunetan argitaratzen duela ere.

**4. artikulua. Salatzea eta aurreraeragina**

Hitzarmen honen indarraldia amaitzean, automatikoki salatutzat joko da, inongo formalitateen beharrik gabe, eta, hortaz, berehala negoziazio-mahaia eratuko da eta eztabaidak hasiko dira. Eta urtez urte luzatutzat joko da, probintzia-eremuko beste hitzarmen batek ordeztu ez duen bitartean.

Hitzarmen berriaren negoziazioak 2024ko abenduaren hasieran hasteko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

**5. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa**

Orain itunduriko baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina osatuko dute eta urteko zenbaketan osorik kontuan hartuko dira aplikazio praktikorako.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak konpentsatu eta irentsiko dituzte indarrean dagoen unetik, haien izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanda ere.

Kontzeptu ekonomikoetan gertatuko diren igoerek edo bestelako esparruko beste hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko legezko xedapenen arabera Hitzarmen honen iraunaldian aplika daitezkeen kontzeptu berriek hemen itundurikoak, oro har eta urteko zenbaketan, gainditzen dituztenean soilik izango dute eragina Hitzarmenean.

Kontrako kasuan, hitzarmen honek irentsi eta konpentsatu egingo ditu. Hitzarmen honek bere baldintzekin iraungo du, eta kontzeptu ekonomikoetan ez da ezein aldaketarik izango.

**6. artikulua. Berme pertsonala**

Hitzarmen honetan bilduriko baldintza ekonomikoak eta edozein motatakoak gutxienez hartuko dira, eta, hortaz, edozein kontratutan indarrean dauden itun, baldintza edo klausulek, oro har eta urteko zenbaketan kontuan hartuta, baldintza onuragarriagoak ekartzen badituzte langilearentzako edo langile-taldearentzako ezartzen direnekin alderatuta, berme pertsonal bezala iraungo dute, baldintza horiek dituztenentzako.

**7. artikulua. Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

**8. artikulua. Legeria osagarria**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, indarrean dagoen lan-legedian eta aplikazio orokorreko gainerako xedapenetan xedatutakoa beteko da, eta, bereziki, 1561/1995 Errege Dekretua, indarrean jarraitzen duen guztian, eta Laneko Zuzendaritza Nagusiaren 2001eko urtarilaren 19ko Ebazpenaren bidez onartutako Arbitraje Laudoa, 2001eko otsailaren 24ko BOEn argitaratu zena, zeinak indargabetutako Errepideko Garraioko Enpresentzako Lan Ordenantza ordeztzen baitu, eta langileen soldaten egitura, sustapen profesionala eta ekonomikoa, sailkapen profesionala eta diziplina-araubidea arautzen dituzten xedapenak ezartzen baititu, bai eta bidaiarien errepidebidezko garraioaren arloko Estatuko Esparru Akordioa ere (2015eko otsailaren 26ko BOE, 49), gainerako gaietarako dagokienez.

Gainera, errepideko garraioen sektorean Batasunaren 561/2006 Erregelamendua aplikatuko da.

**9. artikulua. Interpretatu eta zaintzeko batzorde mistoa**

Honela eratuko da:

– Langileen batzordekideak:

UGT sindikatuko 5 kide gehienez.

– Enpresaburu batzordekideak:

Arabako Garraio Elkartearen izenean:

Gehienez 5 kide.

Aholkulariak: lau aholkulari bertaratu ahal izango dira interpretatu eta zaintzeko batzorde mistoaren bilkuretarako; horietatik bi langileek izendatuko dituzte, eta beste bi enpresek, hau da, bi alderdiek kopuru bera.

Alderdiek hartzen dituzte erabakiak, eta batzordekide guztiek hitza eta botoa izango dute, eta aholkulariek, berriz, hitza, bai, baina botorik ez. Batzordearen akordioek langileen eta enpresen ordezkari batzordekideen gehiengo sinplearen adostasuna beharko dute baliozko izateko.

Bere helbidea Arabako Lurralde Historikoko PRECOren egoitzan egongo da (Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa). Helbide elektronikoko honetara bidali beharko da: [precoalava@crlv.net](mailto:precoalava@crlv.net) edo Landaberde kalea 35, behea 01010, Vitoria-Gasteiz.

**10. artikulua. Batzorde mistoaren eginkizunak**

Batzordearen egitekoak hauek izango dira:

1) Hitzarmen kolektibo hau bide orokorretik interpretatzea, eta hartarako interes zuzena duten guztiek eskatu ahal izango dute hori.

2) Itundurikoa betetzen ote den zaintzea, erakunde edo agintari eskudunek gai horri buruz esleituta duten eskumenari utzi gabe.

Bi alderdiak ados daude hitzarmenaren batzorde mistora jotzeko haren interpretazio eta aplikazioari dagokionez sortzen diren zalantza, eztabaida eta gai guztiak konpontzeko, eta lehen-tasuna emango diote balia dezaketen beste edozein bitartekorekiko, betiere inolako eskubide lagaezinari utzi gabe.

### **11. artikulua. Ez aplikatzeak eta baldintzak aldatzea**

Alde sinatzaileen asmoa hitzarmen kolektiboan itundutako edukia erabat betetzea da, hitzarmenaren indarraldi osoan. Hala ere, hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko beharra sortzen bada, enpresek eta langileek irtenbide ez traumatikoak bilatzeko borondatez jokatuko dute, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluari jarraikiz.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoa ez aplikatzearen lege-araubideko alde batzuk osatu eta garatze aldera, honako hau ezartzen da:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia irekiko dute, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko, eta horren hasiera hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio. Gai horietan akordio bat negoziatzeko legitimazioa duten alderdiek akordiorik lortzen ez badute, PRECOren (Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa) prozeduren mende jarri beharko dira, salbu eta enpresaburuak bere proposamenei uko egiten badie. Lanbide arteko akordioan araututako adiskidetzeko prozedurak aldeek elkarren artean adostea eskatzen du.

2. Aldez aurretik, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Enpresak kontsultaldia hasten duenean, alegatutako arrazoiak egiaztatzen dituzten agiriak eman beharko dizkie langileei, kontsultaldia hasiko duela adierazten duen unean bertan. Enpresak kontsultaldiaren hasieran entregatu beharreko dokumentazioak izan beharko du langileen ordezkariak ez-aplikaziorako arrazoiei buruzko ezagutza fidagarria izateko modukoa, eta langileek dokumentazio osagarria eskatu ahal izango dute, enpresak aurkeztutakoaz gain, beharrezkotzat jotzen baldin badute.

Edonola ere, zuhurtzia- eta isilpekotasun-betebeharra errespetatu beharko da jakinarazitako informazioari buruz; izan ere, ezkutuko informazioa izango da, eta negoziazioaren eta enpresaren esparruan bakarrik erabili ahal izango da. Horretarako, eskuratutako dokumentazioaren hartu-agiria sinatu beharko dute hartzailleek, eta haien erabilera egokiaren erantzukizuna izango dute.

4. Hitzarmena ez aplikatzeko eskaeran, enpresak azaldu beharko du zertan laguntzen duen hitzarmena ez aplikatzeak adierazitako egoera konpontzen, eta auzian dauden alderdiek balioetsi egin beharko dute egokia eta arrazoizkoa den enpresak proposatutako neurria argudiatutako arrazoiatarako.

5. Langileen legezko ordezkariarik ez badago, enpresak idatziz jakinaraziko die langileei kontsulta-aldiaren hasieratik aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen Batzordea izendatzeko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera. Batzorde hori gehienez ere enpresako langileek osatutako hiru kideko batzorde baten esku utz dezake, edo, bestela, sektorean ordezkariak handiena duten sindikatuak izendatutako kide-kopuru bereko batzorde baten esku, baldin eta batzorde horri aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordean parte hartzeko legimitatuta badaude. Kontsultaldiaren lehen 5 eguneko epean egin behar da hautaketa.

6. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura osoan, alderdiek fede onez jardun beharko dute, akordio batera iritsi ahal izateko.

Beren-beregi ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdiek gehiengoz erabakitzen badute haren mende jartzea.

Hitzarmeneko batzorde paritarioak esku hartu ondoren akordiorik lortzen ez bada, aldeek Hitzarmen Kolektiboak Ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora (ORPRICCE) edo hura ordeztzen duen organora jo beharko dute desadostasunak konpontzeko. Organo horrek Lan Harremanen Kontseiluan edo hori ordezkatzeko duen organoan izango du egoitza.

## II. kapitulua

### 12. artikulua. Lanaldia

Urtean 1746 orduko lanaldia ezartzen da hitzarmen honen indarraldi osorako.

Benetako lan-denboratzat hartuko da langileak enpresaren esku bere jardura betetzen ematen duen denbora, hots, ibilgailua gidatzearekin lotuta dauden eginkizunak betetzen edo ibilgailuak ibiltzen ari direla egin beharreko beste lan batzuk egiten ematen duen denbora edota ibilgailuarekin edo garraiobidearekin, bidaiariekin edo kargarekin lotutako beste lan lagungarri batzuk egiten ematen duen denbora.

### 13. artikulua. Lanaldiaren eta lan-ordutegiaren zenbaketa

Eguneko lanaldia 2 aldiz eteteko aukera ezartzen da, betiere legeak ezartzen dituen atsedenaldiekin.

Era berean, benetako lanaldi gisa definitzen duguna betetzeko, adostu da enpresek hiru hileko bakoitzean langile bakoitzaren lanaldiaren likidazioa egingo dutela, bai eguneko lanaldia osatu arteko presentzia-orduak gehituta, bai astelehenetik ostiralera bitarteko zerbitzu berriekin.

Presentzia-orduak ohiko orduaren balioa izango dute, 1561/1995 Errege Dekretuaren arabera, eta ezin izango dira asteen hogeitau ordu baino gehiago izan, batez beste, hilabeteko erreferentziako aldian.

Presentzia-orduak joko dira:

— Itxarroteagatik, zerbitzu-itxaropenengatik, guardia-zerbitzuengatik, zerbitzurik gabeko bidaiengatik, matxurengatik (betiere mekanikariei laguntzen ez badie, bestela benetako lan-orduak izango baitira), ibilbideko oturduengatik eta antzekoengatik langilea enpresaren eskura dagoen guztiak, 1561/1995 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.

Enpresek bestelakorik adostu ezean, enpresaren ordezkartzaren eta hauteskunde sindikaletan hautatutako langileen ordezkartzaren artean lanaldia modu irregularrean banatzeko araubidea ezartzen da, honela:

1. Lanaldiaren banaketa irregularra enpresek ezarri ahal izango dute erreferentziako aldian, gehienez ere sei astez. Erreferentziako aldi bakoitzaren hasieran, eta gutxienez hogeita lau ordu lehenago, enpresak langileari jakinaraziko dio zer zerbitzu esleitu zaizkion zehaztutako sekuentzian; betiere, lehen aipatutako sei asteko gehieneko epearekin. Erreferentziako aldi bakoitza amaitzean, enpresako zuzendaritzak aldi horretan egindako orduen zenbaketa eta urteko orduen zenbaketa jarraipena emango dio langile bakoitzari.

2. Sei asteko aldi bakoitzean edo erreferentziako aldi txikiagoan, langile bakoitzaren asteko batez besteko lanaldia ezin izango da 48 lanordu baino gehiagokoa izan.

3. Erreferentziako aldian sartutako asteetan, asteko lanaldia ezin izango da 60 lanordutik gorakoa izan, gidatze-denboren arloan indarrean dauden legeko xedapenak errespetatuz betiere.

4. Erreferentziako aldian batez bestekoa 48 lanordutik gorakoa bada (hau da, guztizkoa 288 ordutik gorakoa bada sei asteko erreferentziako aldian, edo zati proportzionala, erreferentziako aldi txikiagoen kasuan), orduetako soberakina aparteko orduetat hartuko da.

5. Lanaldiaren banaketa irregularra egiteko, hitzarmenaren urteko lanaldia, lanaldien arteko atsedenaldiak eta, hala badagokio, gidatze- eta atseden-denboren arloan indarrean dauden xedapenak errespetatuko dira.

6. Lanaldia modu irregularrean banatzen den kasuetan, hitzarmenaren urteko lanaldiaren erreferentziagatik atsedenaldirik konpentsatzeko, 240 ordu eta 288 ordu arteko diferentziala edo zati proportzionala erreferentziako aldi txikiagoen kasuan (diferentziala ez da aparteko ordutzat hartuko) honako araubide hau ezartzen da, eta enpresetan edo enpresaren eta langilearen artean bestelako akordiorik adostu ezean aplikatuko da:

a) Nolanahi ere, orduko konpentsazioa egingo da.

b) Kasu zehatz bakoitzean dauden ordu diferentzialen erdia enpresak zehaztuko du, bere antolamendu-premien arabera, indarrean dagoen eta aplikagarria den legeriak ezartzen dituen mugekin.

c) Orduen beste erdia enpresak zehaztuko du, honako muga hauekin:

I. Enpresak egun osoen arabera zehaztuko ditu, ahal dela asteko atsedenaldirik lotuta. Ordu-zatikien kasuan, biribiltzea gorantz egingo da lau ordu edo gehiago direnean, eta beherantz lau ordu baino gutxiago direnean.

II. Enpresak aldez aurretik jakinaraziko du eguna, gutxienez 48 ordu lehenago, salbu eta behar egiaztatua badago eta langileen legezko ordezkariak jakinarazi bazaio.

d) Lanaldiaren banaketa irregularrean kasuetan, eta enpresaren eta langilearen artean bestelakorik adostu ezean, asteburuetarako berariaz kontratatu ez diren langile mugikorrek ez dute segidako hiru asteburutan baino gehiago lan egingo.

Hitzarmen honen eraginpeko leihatiletako langileek derrigorrezko jaieguna izango dute abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean.

### **13. bis artikulua. Ogitartekoa**

Lanaldi jarraitua egiten duten langileek 15 minutu izango dute mokadu bat hartzeko; atsedenaldirik hori benetan lan egindako denboratzat hartuko da.

Hamabost minutu baino gehiago hartu ohi duten enpresetan eskubide hori errespetatu egingo da hartutako eskubidetzat joz.

### **14. artikulua. Oporrak**

Hitzarmen honetan barne harturiko enpresen zerbitzurako langile guztiek urtean ordainduriko oporren 31 egun naturalerako eskubidea izango dute, Hitzarmenaren arabera dagozkien soldatak kontuan izanda eta egiaz lan egindako egunen proportzioan enpresa hasi eta lehenengo urtearen kasuan. Kasu horretarako lan aktibotzat zenbatuko da gaixotasun edo lan-istri-puagatikoko baja-denbora. Oporretarako urteko egutegiak urte bakoitzeko martxoaren 1a baino lehen egin beharko dira, langile bakoitzari urtez urte dagokion banaketa eta guzti, egutegia enpresak eta enpresa-batzordeak batera egingo dute.

Hala nahi duten langileek 16 egun jarraian hartu ahal izango dituzte ekainaren 15a eta irailaren 15a bitartean, beti ere enpresaren beharrak aseta baldin badaude. Gainerako 15 egunak enpresaren eta langileen arteko adostasunez ezarriko dira.

Oporraldia hasi aurretik, langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran badago, denboraldi berri bat finkatuko da, betiere oporraldia legeak ezartzen dituen 18 hilabeteen barruan hartu badezake.

Oporraldirik egonda langilea osasun-etxe batean sartu behar badute, gero izango du bertan eman zituen egunak hartzeko eskubidea, betiere urte naturalean hartu baditezake, eta enpresaren premiak eta lankideen oporrak kontuan hartuta.

Oporraldiak ezin egingo dira hasi ez jai-egunez, ez jai-bezperaz.

**15. artikulua. Kategoriak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileak honako talde eta kategoria hauetan betetzen duten eginkizunaren arabera sailkatuko dira:

I. taldea. Administrazioko langileak.

II. taldea. Geltokietako langileak.

III. taldea. Mugimenduan dabilzan langileak.

IV. taldea. Tailerreko langileak.

I. taldea. Administrazioko langileak.

Atalburua.

Lehen mailako ofizial administraria.

Bigarren mailako ofizial administraria.

Administrari laguntzailea.

II. taldea. Leihatiletako/ibilbideetako langileak.

Leihatilako administrazioko burua.

Ibilbideko administrazioko burua.

Txartel-saltzaileak.

III. taldea. Mugimenduan dabilzan langileak.

Ikuskatzailea.

Gidaria.

Kobratzailea.

Ibilbideko laguntzaileak.

IV. taldea. Tailerreko langileak.

Tailerreko burua.

Tailerreko arduraduna.

Lehen mailako ofizial mekanikoa.

Bigarren mailako ofizial mekanikoa.

Tailerreko langilea.

Koipeztatzailea.

Eginkizunaren arabeko definizioak.

I. taldea. Administrazioko langileak.

Administrazioko langiletzat hartzen dira enpresako bulegoetan burokrazia- eta kontabilitate-eginkizunak betetzen dituztenak.

Ataleko burua: Enpresako administrazio-zerbitzuen egiturako jarduera-taldeetako batean ekimenez eta erantzukizunez agintzen duen langilea.

Lehen mailako ofizial administraria: atalburu baten, leihatilako administrazio-buru baten edo goragoko kategoriako beste baten agindupean, bere erantzukizunpean, burokrazia-perfekziorik handienarekin, ekimena behar duten lanak egiten dituen langilea da, hala nola korrespondentzia bidaltzea, kontabilitatea, nominak egitea, aseguruak likidatzea eta bulegoari dagozkion lan guztiak. Garrantzi gutxiko bulegoetan nagusi baten lanak egin ditzake.

Bigarren mailako ofizial administraria: kategoria horretakoak dira, atalburuaren menpe egonik, ezagutza teoriko eta praktiko egokiak izanik, behar bezalako perfekzio eta erantzukizunarekin, norberaren ekimenik, korrespondentziaren sailkapenik, likidaziorik, kalkulurik, estatistikarik eta antzeko garrantzia duen beste edozein eginkizunik behar ez duten lanak egiten dituzten pertsonak.

Administrari laguntzailea: Kategoria honetan sartzen den langileak oinarrizko ezagutza burokratikoak ditu; nagusiei izapide-korrespondentziako lan errazak egiten laguntzen die, formulak edo inprimakiak betez; espedienteak izapidetzen ditu, inprimakiak betez; oharrak dituzten fitxategiak erabiltzen ditu, eta txartelak, eskaera-oharrak eta antzekoak egiten ditu. Administrari laguntzailea 3 urteren buruan bigarren mailako ofizial administrari bihurtuko da, goragoko kategoriako lanak lehen egunetik ordainduko zaizkiola alde batera utzi gabe.

II. taldea. Leihatiletako/ibilbideetako langileak.

Leihatilako administrazio-burua: leihatiletan aginte-eginkizunak betetzen dituen pertsona da, bere ekimenez eta enpresako zuzendaritzak emandako arauen barruan, leihatilen aginte-eta antolaketa-eginkizunak betetzen dituena, eta horiek enpresako administrazio-sailarekin koordinatzen ditu.

Ibilbideko administrazioko burua: ekimenez eta erantzukizunez, zerbitzua antolatu eta koordinatzen du, eta, horretarako, ibilgailuak eta langileak banatzen ditu, zuzendaritzak edo zerbitzuzuzuzagitzak ezarritako jarraibideen arabera, sortzen diren gorabeherak konpontzen saiatuz, eta nagusiei egoera desberdinek eskatzen duten azkartasunez informatuz.

Txartel-saltzaileak: txartel-bidalketak eta txarteldegiaeren zerbitzurako eragiketa guztiak beren kargura dituzten pertsonak dira. Administrazioko buruak ordeztu ditzakete, lehen mailako ofizialik ez badago.

III. taldea. Mugimenduan dabiltzan langileak.

Ikuskatzailea: bere enpresak egiten dituen linea eta zerbitzuetan, gidariei, kobratzaileei eta ibilbideko laguntzaileei esleitutako eginkizunak zehatz-mehatz betetzen dituela egiaztatu eta ikusi behar du, eta bere nagusi hurrenari behatzen dizkion gorabehera guztien berri eman behar dio, trafikoa edo istripuak aldatzen diren kasuetan egokituz jotzen diren premiazko neurriak hartuz, bere zerbitzura dauden langileen diziplinari eusteaz arduratuz.

Gidaria: gidabaimen egokia duten eta automobilei dagokienez profesionalki frogatuta dauden ezagutza mekanikoa duten langileak dira. Bidaiariak garraiatzeko autobusak edo mikrobusak gidatzen dituzte, atoiarekin edo atoirik gabe. Gidari-lanik ez dutenean, tailerreko langileei laguntzen diete, edo ibilgailua garbitzen eta mantentzen jardun dezakete, betiere bitartekoak eskura badituzte. Era berean, ekipajeak, salgaiak eta enkarguak kargatu eta deskargatzen dituzte zerbitzuan zehar, eta zerbitzuaren, ibilgailuaren egoeraren eta erregaiaren eta lubrifikatzailearen kontsumoaren berri ematen dute egunero idatziz, eskatuz gero. Legez ezarritako nahitaezko dokumentazioa bete behar dute (ibilbide-orriak, nazioarteko orriak, check list-a betetzea, etab.). Ibilbidea aurreikusitako denboran bete beharko du.

Ibilbidea prestatzeaz ere arduratzen dira, eta horretarako kartografiako tresna erabilgarriak (truck) erabili behar dituzte, egin beharreko ibilbideari dagokionez zerbitzu egokia egiteko, ibilgailuarekin zer tokitatik sartuko den aurreikusita edukitzeko, gorabeherak saihesteko, mugak kontuan hartzeko, etab.

Helmugara iristean, ibilgailuaren barruko garbiketa arinaz, kanpoko garbiketaz eta depositua betetzeaz arduratuko da.

Kobratzailea: bidaiari-garraioko erabilera publikoko autoetan lan egiten duten langileak dira. Haien eginkizuna txartelak kobratzea edo berrikustea da, txartelak saltzeko makinekin edo makinarik gabe, edo bidaiariak automatikoki kontrolatzeko mekanismoarekin edo gabe. Garraiatutako ekipajeak, fardelak eta enkarguak zaintzen dituzte, eta, hala badagokio, likidazio-partea

egin eta ibilbide-orriak eta -liburuak formalizatu behar dituzte, erregelamendu bidez. Ahalik eta zuzentasun eta gizalege handienarekin jokatu beharko du bidaiariekin. Bidean, ekipajeak, farde-lak eta enkarguak igo eta jaitsiko ditu, eta gidariari matxurak konpontzen lagunduko dio. Helmu-gara iristean, ibilgailua arin garbituko du barruan, eta ez du guztiz garbituko, gidari-kobratzailea denean izan ezik. Kasu horretan, gidariaren eginkizunak beteko ditu, besteak beste, ibilgailua garbitzeari dagozkionak.

Ibilbideko laguntzailea: halakotzat joko da bidaiariei laguntza emateaz arduratzen den langilea (adibidez, monitoreak, gidariak, laguntzaileak...), hala eskatzen duten zerbitzuetan, dela legeak hala agintzen duelako, dela enpresak hala erabakitzen duelako, bai zerbitzu-arrazoien-gatik, bai bezeroaren arretari dagozkionak direlako.

#### IV. taldea. Tailerreko langileak.

Tailerreko burua: kategoria honetan sartzen dira behar den gaitasun teknikoa duten langileak. Langile horien ardua da tailer bat zuzentzea, eta, matxurarik edo istripurik izanez gero, beren bulegoan egiten dituzten lanak edo langileek lineetan egiten dituztenak antolatzea eta zaintzea.

Tailerreko arduraduna: lanbide-kategorietako batetik edo ofizioz datorren langile teknikoa da, eta, halakorik badago, lantegiko buruaren berehalako agindupean, eta beheragoko teknikarien gain zuzeneko agintea izanik, hala badagokio, lantegiko edo ataleko lanak zuzentzen ditu, horiek ordenatzeko moduari dagokion erantzukizunarekin, langileei lan horiek egiteko modua, inbertitu beharreko denbora eta erabili beharreko tresnak adieraziz; beraz, bere eginkizunari datzekion nagusiek agintzen dizkioten aginduak betetzeko eta krokisak edo planoak interpretatzeko behar besteko ezagutza izan behar du, eta bere agintearen tailerraren edo atalaren diziplinaren arduraduna ere bada. Kategoria honen berezko eginkizuna da eskulanaren kostuari, aurrekontuen aurre-rapenei eta materialen zehaztapenari buruzko datuak ematea, planoen eta jarraibideen arabera.

Lehen mailako ofizial mekanikaria: kategoria honetan sartzen dira beren lanbidea erabat menderatuta eta gaituta dutenak (adibidez, mekanikaria, pintorea, tapizatzailea, argiketaria, txapista, soldatzailea, etab.), beren espezialitate profesionaleko lanak egiten dituztenak, ibilgailuen mantentze-lanekin eta konponketarekin lotuta.

Bigarren mailako ofizial mekanikaria: kategoria honetan sartzen dira lanbideari buruzko ezagutza teorikoak eta praktikoak dituzten langileak (adibidez, mekanikaria, pintorea, tapizatzailea, argiketaria, txapista, soldatzailea, etab.), behar bezala egiaztatutako edo praktika luzeko ikaskuntza edo prestakuntza baten bidez eskuratuak, ibilgailuen mantentzearekin eta konponketarekin lotutako beren lanbide-espezialitateko lanak egiten dituztenak, lehen mailako ofizialarena baino erantzukizun maila txikiagoarekin.

Tailerreko langilea: hamazortzi urtetik gorako langileak dira, berez lanbide bat osatzen ez duten jarduera bat edo batzuk eginez espezializatu direnak. Kategoria honetan sartzen dira ibilgailuaren barrualdea eta kanpoaldea garbituko duten auto-garbitzaileak, koipeztatzaileak, bulkanizatzaileak eta aurreko definizioetan berariaz jasota ez dauden gasolina-zerbitzuguneetako langileak.

Koipeztatzailea: bere eginkizuna da, besteak beste, fidatzen zaizkien ibilgailuen piezak eta mekanismoak lubrifikatzea, gailu, mekanismo eta makineria egokiak erabiliz.

### III. kapitulua

#### **16. artikulua. Ordainduriko eta kalte-ordaineko kontzeptuak**

Ondoko ordainduriko eta kalte-ordaineko kontzeptuak arautzen dira hitzarmen honetan:

a) Ordainsari-kontzeptuak:

— Oinarrizko soldata.

— Osagarriak: antzinatasuna, hitzarmen-plusa, aparteko orduak, udako eta gabonetako haborokinak, mozkinen partaidetza eta hizkuntzak.

b) Kalte-ordaineko kontzeptuak: dietak.

**17. artikulua. Oinarrizko soldata**

Hitzarmeneko ezarriko da oinarrizko soldatatzat, hau da, soldata-eranskinaren dagokion zutabearen kategoria bakoitzerako azaltzen dena.

**18. artikulua. Antzinasuna**

Errepide garraioaren lan ordenantzan ezarritako igoerak Hitzarmen honetan ezarritako oinarrizko soldaten gain ordainduko dira.

Hitzarmen honen aplikazio-esparruan barne harturiko langileek enpresa berean emandako zerbitzu-denboragatiko aldizkako igoera izango dute antzinasun-konzeptu gisa, ondoko taulan ezarritakoaren arabera:

5 urtera	ehuneko 10
10 urtera	ehuneko 16
15 urtera	ehuneko 22
20 urtera	ehuneko 28
25 urtera	ehuneko 34
30 urtera	ehuneko 40

Antzinasun-osagarria kalkulatu eta ordaintzeko modulua langileak jasotako azken oinarrizko soldata izango da, II. eranskinaren arabera (soldata-taulak).

**19. artikulua. Osagarri pertsonala**

Osagarri pertsonal bat ezarriko da 1999ko urtarrilaren 1a baino lehen kontraturiko langileen-tzako, Langileen Estatutuan eta arloko ordenantzan bilduriko aginduak bateratzeko eta hainbat hitzarmenen aplikazioa konpentsatzeko.

Osagarri pertsonala kalkulatu eta ordaintzeko modulua langileak jasotako azken oinarrizko soldata izango da. Eta soldata-tauletako I. eranskinen azaldutako zenbatekoak.

**20. artikulua. Hitzarmen-plusa**

Lan egindako egunean zein jaiegun eta atsedenaldietan sortuko da, eta erantsitako soldata-tauletan azaltzen den zenbatekoan.

**21. artikulua. Aparteko ordainsariak**

Hitzarmen honetan bi aparteko sari ezartzen dira, udakoa eta gabonetakoa; hileroko osoaren zenbatekoa izango dute, gehi, hala badagokio, antzinasunaren hogeita hamar egun, gehi osagarri pertsonala.

Aparteko ordainsariak 12 hilekotan hainbanatu ahal izango dira.

**22. artikulua. Mozkinen ordainsaria**

Ordainsari bat ezarriko da etekinen partaidetza-konzeptuan; hileroko osoaren zenbatekoa izango du, gainerako ordainketek bezala, eta martxoan ordainduko da; horrenbestez, ordainketa hau ere antzinasunaren hogeita hamar eguni dagokion zati proportzionalean gehituko da.

Aparteko ordainsaria 12 hilekotan hainbanatu ahal izango da.

**23. artikulua. Aparteko orduak**

Lanaldi arrunta gainditzen duten orduak hartuko dira aparteko ordutzat. Horiek ordaintzeko Indarrean dagoen Legeriak ezarritakoa hartuko da kontuan. Indarrean dauden legeen arabera ordainduko dira.

**24. artikulua. Moneta kalte-ordaina eta hizkuntza-plusa**

Dirua erabiltzeagatik, enpresek 32,83 euro ordainduko dituzte 2022an lan egindako hilabete bakoitzeko, 34,48 euro 2023an eta 36,03 euro 2024an. Hizkuntza-plus gisa, 12,78 euro 2022an, 13,42 euro 2023an eta 14,02 euro 2024an, hizkuntza behar bezala dakiten langileen mesedetan, eta betiere enpresak beharrezkotzat jotzen badu.

**25. artikulua. Gidari/jasotzailearen plusa**

Gidari/jasotzaileak, gidari eta kobratzaile eginkizunak aldi berean betetzen dituenen, bere oinarrizko soldataren ehuneko 20 jasoko du, bi eginkizunak betetzen dituen egun bakoitzeko.

**26. artikulua. Gaueko laneko plusa**

22:00etatik 6:00etara bitarte lan egiten duten langile guztiei ordainduko zaie. Horren zenbatekoa 28,39 eurokoa izango da 2022an, 29,81 eurokoa 2023an eta 31,15 eurokoa 2024an, legezko eguneko lanaldi bakoitzeko, hau da, 3,56 eurokoa 2022an, 3,73 eurokoa 2023an eta 3,90 eurokoa 2024an, lan egindako gaueko ordu bakoitzeko.

**27. artikulua. Jaiegunetako eta jaiegun berezietako plusa (ALHAOko jaiak)**

6. eguneko plusa: hitzarmen honetan, lan-astea aipatzen denean, ohiko astea hartuko da erreferentziazat, hau da, astelehenetik igandera.

Astean 6. egun batean lan egiten bada, eta, beraz, aste horretan ez bada asteko atseden konpentsatzailerik hartzen, 6. egun horretan lan egindako orduak aparteko orduak izango dira, eta 120 euro ordainduko dira egun horretan lanaldi osoko zerbitzuak ematen badira; 60 euro, berriz, egun horretan gehienez ere lanaldi erdiz lan egiten bada.

Plus honen ondorioetarako, lanaldi erdia izango da 8 orduko lanaldi-zabalkuntza duen eguna.

Igande eta jaiegunetako plusa: igande eta jaiegunetan egindako zerbitzuek, erregularrak edo diskrezionalak izan, 30 euroko jaiegunetako plusa sortuko dute.

**28. artikulua. Dietak**

Eskatu ahalako zerbitzurako pribaturako, erregularrerako eta atzerrirakoetarako, dietek ondoko zenbatekoa izango dute 2022. urtean:

DIETAK	ESTATUKO ETA NAZIOARTEKO ERREGULARRAK	ESTATUKO DISKREZIONALAK	NAZIOARTEKO DISKREZIONALAK
Bazkaria	15,13 euro	21,17 euro	34,81 euro
Afaria	15,13 euro	21,17 euro	34,81 euro
Ohea eta gosaria	25,94 euro	33,29 euro	56,01 euro
<b>Guztira</b>	<b>56,21 euro</b>	<b>75,64 euro</b>	<b>125,64 euro</b>

Eskatu ahalako zerbitzurako pribaturako, erregularrerako eta atzerrirakoetarako, dietek ondoko zenbatekoa izango dute 2023. urtean:

DIETAK	ESTATUKO ETA NAZIOARTEKO ERREGULARRAK	ESTATUKO DISKREZIONALAK	NAZIOARTEKO DISKREZIONALAK
Bazkaria	15,89 euro	22,23 euro	36,56 euro
Afaria	15,89 euro	22,23 euro	36,56 euro
Ohea eta gosaria	27,24 euro	34,96 euro	58,81 euro
<b>Guztira</b>	<b>59,02 euro</b>	<b>79,42 euro</b>	<b>131,92 euro</b>

Eskatu ahalako zerbitzurako pribaturako, erregularrerako eta atzerrirakoetarako, dietek ondoko zenbatekoa izango dute 2024. urtean:

DIETAK	ESTATUKO ETA NAZIOARTEKO ERREGULARRAK	ESTATUKO DISKREZIONALAK	NAZIOARTEKO DISKREZIONALAK
Bazkaria	16,61 euro	23,23 euro	38,20 euro
Afaria	16,61 euro	23,23 euro	38,20 euro
Ohea eta gosaria	28,47 euro	36,53 euro	61,46 euro
<b>Guztira</b>	<b>61,68 euro</b>	<b>82,99 euro</b>	<b>137,86 euro</b>

Portugalerako eta Marokorako eskatu ahalako dietak 2022rako izango dira: 21,72euro bazkariko, 20,68 euro afariko eta 33,96 euro ohe eta gosariko.

Portugalerako eta Marokorako eskatu ahalako dietak 2023rako izango dira: 21,72 euro bazkariko, 21,72 euro afariko eta 35,66 euro ohe eta gosariko.

Portugalerako eta Marokorako eskatu ahalako dietak 2024rako izango dira: 22,69 euro bazkariko, 22,69 euro afariko eta 37,27 euro ohe eta gosariko.

Joan-etorria bonoarekin egiten bada, hau da, gastu ordainduekin, atzerrirako bidaietan esku-dirutan ordainduko,

- Bazkari bakoitzeko: 13,93 euro 2022an, 14,63 euro 2023an eta 15,29 euro 2024an.
- Afari bakoitzeko: 13,93 euro 2022an, 14,63 euro 2023an eta 15,29 euro 2024an.
- Ohe eta gosari bakoitzeko: 22,78 euro 2022an, 23,92 euro 2023an eta 25 euro 2024an.

Bidaia nazionaletan, 3,78 euro 2022an, 3,97 euro 2023an, 4,15 euro 2024an, otordu bakoitzeko eta kopuru bera ohe, gosari eta afari bakoitzeko, hau da, guztira 11,35 euro 2022an, 11,92 euro 2023an, 12,46 euro 2024an, dieta osoan. Dieta osoa jasotzeko eskubidea emango du ekoizlea bere ohiko bizilekutik kanpo bazkaltzera, afaltzera eta lo egitera behartzen duen zerbitzu bat egiteak.

Gaueko otorduari dagokion dieta-zatia eginiko zerbitzuak otordua ohiko bizilekutik kanpo egitera behartzen duenean jasoko da, eta betiere langilea 12:00ak baino lehen irteten eta 14:00ak ondoren itzultzen denean.

Gaueko otorduari dagokion dieta-zatia eginiko zerbitzuak otordua ohiko bizilekutik kanpo egitera behartzen duenean jasoko da, eta betiere langilea 20:00ak baino lehen irteten eta 22:00ak ondoren itzultzen denean.

Gaualdiari dagokion dieta-zatia eginiko zerbitzuak ohiko bizilekutik kanpo gaua eman eta gosaltzera behartzen duenean jasoko da, eta betiere hori dela-eta itzulera 00:00ak ondoren egiten denean.

### **29. artikulua. Laneko arropa**

Behin froga-aldia gaindituta, behar diren laneko arropak eskainiko dizkie langileei, bat udakoa eta beste bat negukoa, bi ekipo osorik urteko. Lantoki bakoitzean enpresaren eta langileen ordezkarien arteko bilera bat egingo da zein arropa-mota izan behar den erabakitzeko.

### **30. artikulua. Istripuen aseguru-poliza eta heriotzgatiko kalte-ordaina**

Enpresek aseguru-poliza bat sinatuta behar dute izan heriotza, erabateko baliaezintasun iraunkor eta balia ezintasun handiko arriskuak eta normalean aseguru-polizetan biltzen diren baliaezintasun iraunkor osoarekin loturiko alderdi guztiei erantzuteko, "in Itinere" lan-istripuak barne hartuta; polizak istripua izan duen langileari edo haren kausadunei ondoko kalte-ordainak jasotzea bermatuko die:

- a) 70.450 euro 2023. urtean, 73.620 euro 2024. urtean, heriotza kasuan.
- b) 77.159 euro 2023. urtean, 80.631. euro 2024. urtean. Lan orotarako erabateko baliaezintasun iraunkorreko kasuetan eta gainerako kasuetan, dagokiona, dagozkion konpainia aseguratzailerekin sinaturiko polizaren arabera.

Hori alde batera utzita, enpresan jardunean egonda gaixotasun arrunta edo lanaz kanpoko istripua dela-eta hiltzen den langile orori, likidazioa egiten diotenean hileroko bati dagokion soldata gehituko diote.

### **31. artikulua. Ezkontza-lizentzia**

Ezkonduz gero, 20 eguneko ordaindutako lizentziarako eskubidea egongo da, eta soldata-kontzeptu guztiak kontatuko dira (erantsitako tauletan jasotakoak). Ez da egongo lizentzia batek edo oporraldiek lizentzia hori txertatzerik egongo.

Lizentzia guztiak hartuko dira, ezkontza bidezko loturik egonik ala ez; nolahi ere, loturaren izaera iraunkorra egiaztatu beharko da, erroldatze eta benetako bizikidetzaren ziurtagiriaren bidez, baita, hala balegokio, aurreko loturaren apurketarena ere.

### **32. artikulua. Ordaindutako beste baimen batzuk**

a) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko ahaideen (langilearen seme-alabak, gurasoak edo ezkontidea) gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, behar bezala justifikatuta: bi lanegun. Egun horiek lau egunera luzatuko dira langileak bidaia egin behar duenean, betiere bidaia 200 km-tik gorakoa bada.

b) Egun bat ohiko bizilekua aldatzeagatik.

c) Seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben ezkontza, naturalak edo politikoak izan: egutegiko egun bat.

d) Langileek eskubidea izango dute 2 gradura arteko senideei laguntzeko:

1. Ordaindutako 12 ordu urtean, osasun-zerbitzu publikoaren kontsulta medikoetara.

2. Ordaindutako 4 ordu urtean, kontsulta mediko pribatuetara.

e) NANA eta gidabaimena berritzeko behar den ezinbesteko denbora.

f) Gizarte Segurantzaren sistemaren kontsulta medikora joateko behar den ezinbesteko denbora. Kontsulta egin dela egiaztatu behar da.

g) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, egutegiko bi egun. Guztira, lau egun izango dira langileak lekualdatu behar badu, betiere 200 km baino gehiagoko bidaia bada.

Baimen horretan, lehen eguna lanegunean hartuko da.

h) Egun bat, gurasoak, seme-alabak edo ezkontidea eguneko edo kirurgia anbulatorioko ebakuntzetara laguntzeagatik.

i) Norbere aukerako egun bat, enpresari behar besteko aurrerapenez ohartarazita.

Aurreko apartatuetan aipatzen den ezkontza-ahaidetasuna kontuan hartzeko ez da nahitaezkoa ezkondata egotea; Izatezko Bikoteen Erregistroan egotea nahikoa da eta hori ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko du langileak, enpresak eskatzen dionean.

### **33. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripu edo gaixotasun arrunteko kasuan**

Enpresek dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 25 ordainduko dute prestazio osagarri gisa, bajaren lehenengo egunetik hasita eta 300 eguneko muga arte, lan-istripuaren ondoriozko aldi baterako laneko ezintasuna egonez gero, eta baita gaixotasun arrunta denean ere, betiere ospitaleratzea eskatzen badu, eta adierazitako mugarekin.

Orobat, enpresek langileen soldaten ehuneko 100eraino osatuko dute, gaixotasunarengatik bajen gainerako kasuetan, 15. egunetik gehienez urtean 240 egun bete arte. Oro baldin eta bajak 60 egun baino gehiago irauten badu, I lehenengo 15 egunei dagozkien aldeak ordainduko zaizkio langileari. Aldi batera ezintasunean emandako denborak ez du eragingo aparteko ordainsarrietan, horiek osorik ordainduko baitira.

**34. artikulua. Gida-baimena etetea**

Hitzarmen honen eraginpean barne harturiko enpresen kontura egiten den zerbitzua dela-eta, edo lanetik kanpoko beste arrazoiengatik izandako gidabaimenaren eteteak ez dute berez eragingo lan-harremana etetea edo iraungitzea.

Baimen-etetea lanaren esparruaren barruan gertatzen bada, egoera horren eraginpeko langileek soldata errealaaren ehuneko 100 jasotzen jarraituko dute eta enpresak agintzen dizkien lanak egin beharko dituzte, bertako ohiko zereginetan.

Baimena lan-esparrutik kanpoko arau-hausteen ondorioz galtzen bada, enpresek eszedentzia emango diote hala eskatzen duten langileei, baimen-eteteak irauten duen iraupen berarekin, eta lanpostua gorde egingo diote.

Abantaila horretatik kanpo geratuko dira:

A) Epai irmoan deklaraturiko mozkorkeria dela-eta gidabaimena kendu zaien langileak.

B) Bi urteko denboraldian berriro gauza bera egiten badu. Gidabaimena sei hilabeteko edo gehiagoko eperako kentzen badiote, batzorde mistoak emango du horri buruzko erabakia, elkarturiko zirkunstantziak baloratuta, eta bi alderdiak hartara jarriko dira; akordiorik lortzen ez bada, Lan-arloko Epaitegira joko da.

Baimen-etendurako kasu horietan, langileak eskola-baimena berritzerik ez badu eta hori enpresan bete behar duen lanerako nahitaezkoa bada, eskolakoak ez diren zerbitzuak emango zaizkio eta, hori ezinezkoa edo zailegia bada enpresaren antolaketarako, baimena berriro lortu arteko eszedentzia eman eta lanpostua gordeko zaio.

Horago aipatutako kasuetan langileak eszedentzia eskatzen ez badu enpresak egokitzat jotzen dituen diziplina-neurriak hartuko ditu.

**35. artikulua. Probaldia**

Probaldiak Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabekoak izango dira.

**36. artikulua. Ikasleentzako laguntza**

Erdi- edo goi-mailako ikasketak egiten ari direla egiaztatzen duten langileei ordutegi egokia emango zaie haien ikasketak egin ahal izateko, enpresarekin adostuta, beti ere eguneroko lana oztopatu gabe.

**37. artikulua. Gaitasun Profesionalaren Agiria (aurrerantzean, GPA) eta takografo-txartela**

GPA: GPA lortzearen kostua enpresak ordainduko du, bai eta ikastaroko eskola-orduak eta ziurtagiria lortzeko beharrezkoak direnak ere; ordu horiek lanordu arrunt gisa ordainduko dira.

Txartel elektronikoa.

Takografo digitalerako txartel elektronikoko pertsonala lortzeko enpresaren finantzaketa. Langileari egotz dakioken arrazoiren batengatik txartelen galerak edo suntsipenak ez dira inola ere finantzatuko. Era berean, langileak bere borondatez baja hartzen badu enpresan, txartelaren kostuaren zati proportzionala ordaindu beharko dio langileari, lan egindako aldiaren eta txartel elektronikoen epemugarako eta/edo iraungipenerako geratzen denaren arabera. Zenbateko hori kitapenean deskontatuko da.

**38. artikulua. Produkzioaren gorabeherengatiko kontratuak**

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babespean, Maiatzaren 19ko 11/1994, Legearen ondorengo haren idazkuntza berrian, produkzioaren zirkunstantziek eraginda gauzatzen diren, edo Hitzarmen hau sinatzen denean indarrean dauden, aldi baterako kontratuen gehienezko iraupena aldatzea adostu da, enpresaren jarduera normala izanda ere, betiere hitzarmen honen aplikazio eta lurralde esparruan barne harturiko bidaiarien errepide-garraioen jarduera-sektorean aritzen diren enpresek eta lantokiek aldi baterako gehienez 12 hilabeteko iraupenarekin kontratatzeko moduan.

**39. artikulua. Kontratu egonkorrak**

A) Indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera, hitzarmen honen indarraldian iraungitzen diren iraupen mugatuko edo aldi baterako kontratuak, prestakuntzakoak barne, kontratu mugagabe bihurtu ahal izango dira, kontratazio mugagabea sustatzeko.

Aldizkako finakoak erregulatzea.

Sasoikako lanak edo sasoiko ekoizpen-jarduerei lotutakoak egiteko izango dira aldizkako lan-kontratu finakoak; bestela, izaera hori ez duten, baina aldizkako prestazioa izan arren, gauzatze-aldi jakin, zehatz edo zehaztugabeak dituzten lanak egiteko.

Aldizkako kontratu finakoa egin ahal izango da merkataritzako edo administrazioko kontratei lotutako zerbitzuak emateko, baldin eta, horiek aurreikusteko modukoak badira eta enpresaren ohiko jardueraren parte badira.

Langileen Estatutuaren 16.5 artikuluan ezarritakoaren arabera, jardueraren berezitasunak kontuan hartuta, hala nola bidaiarien errepideko garraioa, berariaz hitzartzen da mota horretako lanaldi partzialeko kontratuak egiteko aukera.

Horrek esan nahi du jarduera-aldian lanaldi partzialeko zerbitzuak eman daitezkeela.

Hitzarmeneko manu honetan arautu ez denari dagokionez, Langileen Estatutuaren 16. artikulua unean-unean ezarritakoari lotzen gatzaizkio.

**40. artikulua. Erretiro partziala eta txanda-kontratua**

Bi alderdiek beren borondatea adierazi dute langileen erretiro partziala eta langile horiek lanik gabe dauden langileekin ordezte ahalbidetuko duten lege-tresnei ahalik eta eraginkortasunik handiena emateko, arlo horri buruzko indarreko lege-arauetan aurreikusitako ordezte-kontratuaren eta txanda-kontratuaren bitartez.

Erretiro partziala hartzea langilearen erabakia izango da, betiere derrigorrezko legezko baldintzak betetzen baldin badituzte eta enpresari erabakia urte bete lehenago jakinarazten badio. Aurre-abisua aipatutako epean egiten ez badu beharrezkoa izango da enpresaren eta langilearen arteko adostasuna.

**41. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatuko dizkiete horien esku utzitako langileei. Aldi baterako laneko enpresak eta Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatutako lagatze-kontratuan espresuki azaldu behar da betebeharrak hori.

Artikulu honetan adosturikoa gauzaturiko kontratuetan aplikatuko da hitzarmena ALHAOn argitaratzen denetik.

**42. artikulua. Lanbide heziketa**

Plantillako langileen lanbide-heziketa lanaldian izango da eta enpresaren kargurakoa, eta betiere indarrean dagoen legerian ezarritakoa hartuko da kontuan.

**43. artikulua. Erretiro-saria**

Erretiroa hartzeko unean, langileek sari bat jasoko dute, ordura arte izan duen soldata errearen hileroko baten ordaina.

**44. artikulua. Lan-baldintzak**

Ez da diskriminaziorik izango nagusikeria dakarten lan-baldintzei dagokienez.

**45. artikulua. Urteko azterketa medikoa**

Azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 22. artikulua betetzeko, non jasotzen baita enpresaburuak bere zerbitzura dauden langileei osasun-egoeraren aldizkako zaintza bermatuko diela, beren lanaren berezko arriskuen arabera, osasun-azterketak espezifikoak izatea adostu da, lanpostu bakoitzean sortutako arriskuen arabera. Langileak ez du lanera joan beharrik izango azterketa medikoa egiteko behar duen denboran.

Horretarako, prebentzio-zerbitzuak, aplikatu beharreko protokolo horien arabera egin beharreko proba bakoitzean jarraitu beharreko osasun-protokoloaren berri emango die urtero prebentzioko ordezkariari, eta azterketa medikoak egin ondoren, honako hauen berri emango zaie idatziz:

- osasun-azterketen emaitzak, gaitasunari dagokionez.
- prebentzio-neurrien beharra.
- emaitza kolektiboen ebaluazioa.
- drogen testa egiteko betebeharra, azterketa medikoa egiten denean.

**46. artikulua. Eskubide sindikalak**

Enpresaren zuzendaritzak argitalpen sindikalak zabaltzea onartu du, eta baita iragarki-taula bat jartzea ere, bertan komunikatuak ipintzeko.

Enpresa-batzordeetan legearen arabera eratutako sindikatuek, bertan ordezkariak badituzte, Sindikatu Askatasunaren Legeko 10. artikuluan onartutako eskubideak eta bermeak baliatuko dituzte. Ildo horretan, dagokion sindikatuak jakinarazi beharko dio enpresari sindikatu-sekzioko zein ordezkariak baliatuko du emandako eskubide hori.

**47. artikulua. Zehapenak**

Baldin eta enpresak langile bati zigorra ezartzen badio, oso larritzat jotako arau-hauste bat egiteagatik, arau-haustea enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari jakinaraziko zaio.

Lan Zuzendaritza Nagusiaren 2001eko urtarrilaren 19ko ebazpenaren bidez onartutako Arbitraje Laudoan ezarritako diziplina-araubidea aplikatuko da. Ebazpen hori 2001eko otsailaren 24ko BOEn argitaratu zen, eta indargabetutako errepideko garraio enpresentzako lan ordenantza ordeztzen du.

**48. artikulua. Gorpuzkiak eramatea**

Langilea Espainiako penintsula-lurraldean izandako lan-istripu bat dela-eta hiltzen bada, enpresak konpromisoa hartu du haren gorpuzkiak Arabako ohiko bizilekura ekartzeko eragindako gastuak bere kargura hartzeko; hala badagokio, erakunde ofizialek, patroik mutuek barne, familiarterkoei eman diezazkieketen diru-kopuruak kenduko dira.

**49. artikulua. Kitatze-agiria**

Langile orok eskatu ahal izango du kitatze-agiriaren kopia agiri hori sinatu baino 72 ordu lehenago, egokitzen jotzen dituen erabileretarako.

**50. artikulua. GEP Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa**

Hitzarmen honen interpretazioa dela-eta eragindako eztabaida guztiak Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa GEP-ra eramango dira, bitartekotza, arbitraje eta adiskidetzeko bitartekoa baita.

**51. artikulua. Elebitasuna**

Hizkuntza normalizatzen laguntzeko eta euskararen erabilera sustatze aldera, posible den heinean eta lurraldearen egoera soziolinguistikoa kontuan hartuta, zuzendaritzaren, langileen eta sindikatuakordeordezkariaren iragarki guztiak, iragarki-taulan argitaratzen direnak, euskaraz eta gazteleraz idazten saiatuko da.

**52. artikulua. Langileak subrogatzea**

Ondorengotza konbentzionalari eta subrogazioari dagokienez, alderdiak berariaz lotzen dira trakzio mekanikoko 9 plaza baino gehiagoko ibilgailuen bidez bidaiariak errepidez garraiatzeari buruzko Estatuko Esparru Akordioan araututakora, gidaria barne (2015eko otsailaren 26ko BOE).

**53 artikulua. Soldata-igoera**

2011/2021 aldirako soldata-igoera ehuneko 0 izango da.

2022rako ehuneko 6,5ekoa izango da, 2010eko taulen gainean, ordainsari-kontzeptu guztietan (soldatak, primak, plusak, aparteko ordainsariak, dieta erregularrak, diskrezionalak eta atzerrikoak, etab.). Alderdiak adostu dute testu hau eta bertan jasotako puntuak sinatzen diren unetik aurrera egongo direla indarrean, erregistratzeko eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratzeko data edozein dela ere.

2023rako soldata-igoera ehuneko 5ekoa izango da 2022ko soldata-taulen gainean, eta ordainsari-kontzeptu berberen gainean egingo da.

2024rako soldata-igoera ehuneko 4,5ekoa izango da 2023ko soldata-taulen gainean, eta ordainsari-kontzeptu berberen gainean egingo da.

Hitzarmen honek atzeraeragina duenez, hori aplikatzeak ekarriko dituen atzerapenak gehiezin hilabete bateko epean ordainduko dira, izenpetu den egunetik zenbatzen hasita.

**1.eranskina: Arabako bidaiarien errepideko garraioaren eraginkortasun mugatuko 2022-2024 probintzia-hitzarmenari atxikitze agiria**

Dokumentu honen bidez,.....jaun/andrea,.....NAN zenbakia duena,.....enpresako langilea, Arabako Bidaiarien Garraioko Eraginkortasun Mugatuko Hitzarmen Probintziala (2011-2024 indarraldikoa), Errepideko Garraioaren Arabako Enpresa Elkarrekin eta UGT sindikatuak sinatua, borondatez atxiki zaio berariaz, eta eskatzen du aplika diezaiotela.

Enpresaren lokaletan, 2022ko.....aren.....(e) an.

Langilea:

Enpresa: