

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Prezero España, SAU enpresaren eta Amurrioko hiri-garbiketako zerbitzuei atxikitako langileen arteko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Prezero España, SAU enpresaren eta Amurrioko hiri-garbiketako zerbitzuei atxikitako langileen arteko hitzarmen kolektiboa erregistratu, argitaratu eta gordailatzea. Hitzarmenaren kodea: 01101011012021.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 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, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Prezero España, SAU enpresak Amurrioko hiri-garbiketako zerbitzuei atxikitako langileekin egindako hitzarmen kolektiboa Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen, Lan Akordio eta Berdintasun Planen Erregistroan erregistratzeko eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko urriaren 4a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Prezero España, SAU enpresaren eta Amurrioko hiri-garbiketako
zerbitzuei atxikitako langileen arteko hitzarmen kolektiboa**

Hitzarmena adostu duten alderdiak.

Honako hauek dira hitzarmenaren sinatzaileak: sindikatuen ordezkariaren aldetik, langileen ordezkaria (CCOO sindikatua), eta Prezero España, SAU enpresako zuzendaritza.

Bi aldeek dute –eta elkarri aitortzen diote– indarreko legeriak eskatzen duen ordezkagarritasuna, eta, beraz, hitzarmen kolektibo hau sinatzeko zilegitasun osoz jokatzeko dute.

1. artikulua. Funtzio-eremua, lurralde-eremua eta langile-eremua

Hitzarmen hau Prezero España, SAU enpresari berariaz atxikita egon eta enpresa horretan zerbitzuak ematen dituzten langileen lan-harremanetan aplikatu da, eta haiek arautuko ditu. Zehazki, Amurrioko udal-mugartean hiri-garbiketako zerbitzuak emateko esleipena jasota dauka enpresak, administrazio-kontratuaren bidez.

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo hilabetean jarriko da indarrean, eta haren ondorio ekonomikoen aplikazioak atzera egingo du 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, indarraldiaren beste hasiera bat itundu den artikuluetan izan ezik.

3. artikulua. Iraupena – Amaiera iragartzea eta luzapena

Hitzarmen honek urtebete iraungo du, eta 2024ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Hitzarmen hau automatikoki salatuko da hitzarmenaren mugaeguna baino 30 egun lehenago. Hitzarmena salatzen denetik hurrengo akordiorako negoziazioak hasi arte, ez da bi hilabete baino gehiago igaroko, alderdiek berariaz besterik adostu ezean.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, Hitzarmenak indarrean jarraituko duela adostutako iraupena amaitu ondoren, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte. Beraz, Hitzarmena osorik luzatuko da bere eremu eta eraginkortasun bereko beste batek ordezkatzeko duen arte.

4. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako ordainsariei eta gainerako lan-baldintzek hitzarmena indarrean sartzen denean dauden guztiak konpentsatu eta xurgatuko dituzte, horien izaera eta jatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenak zein Hitzarmen kolektiboak edo banakako kontratuak direla medio etorkizunean egon daitezkeen ordainsari-igoerek edo lan-baldintzen bestelako hobekuntzek Hitzarmen honetan itundutako baldintzetan eragina izango dute, baldin eta ordainsari edo lan-baldintza berri horiek urteko zenbaketan kontuan hartuta hemen itundutakoak gaituzten badiuzte bakarrik; bestela, azken horiek konpentsatu eta xurgatuko dituzte, eta Hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, itundutako moduan eta baldintza berberetan, alegia.

Langileren batentzat aintzat hartutako baldintzak (betiere osorik eta urteko zenbaketa kontuan hartuta) Hitzarmen honetan kalifikazio bereko langileentzat ezartzen direnak baino hobeak badira, maila pertsonalean soil-soilik eutsiko zaie baldintza horiei, eta eraginpean hartutako langileentzat bakarrik.

5. artikulua. Batzorde misto paritarioa

Batzorde paritarioa sortu da, hitzarmen honetan ezarritako baldintzen garapena eta interpretazioa zaintzeko eta hitzarmena aplikatzearen ondoriozko gatazkak ebazteko.

Hitzarmenaren ezarpenaren edo interpretazioaren gainean sor daitekeen edozein zalantza edo desadostasun orokor batzorde horren txostenaren mende utziko dela erabakitzen da, baina batzordeak ez die banakako erreklamazioei arretarik zertan eman.

Enpresaren zuzendaritzaren ordezkarien eta langileen ordezkarien kopuru berberetik osatuko dute batzordea (azken horiek langileen legezko ordezkarien artean hautatuko dira), eta aholkulariak bertan egotea eskatu ahal izango da. Aholkulariek hitza izango dute, baina botorik ez.

Edozein alderdik eskatzen badu, nahitaez elkartu beharko dute, hamar laneguneko gehieneko epean, eta hamar laneguneko gehieneko epean ebatziko dira planteatzen diren auziak, bilera-egunetik zenbatzen hasita.

Deialdia egiten duen alderdiak finkatuko du gai-ordena, idatziz, eta auzia hobeto ulertzeko eta ebazteko beharrezkotzat jotzen dituen dokumentu guztiak erantsiko ditu.

Bilera bakoitzean idazkari bat izendatuko da, alderdiek txandaka aukeratuta; idazkariak bileren akta egin beharko du, baita erabakiena edo desadostasunena ere, berariaz halakorik egonez gero. 48 orduko epea emango da akta idazteko eta onespenerako bidaltzeko.

Batzordean ados jarri ezean, edozein alderdik jo ahalko du gatazkak konpontzeko bitarteko eta kontziliazioko mekanismoetara, judizialki nahiz judizioz kanpo. Hala badagokio, arbitrajera jo ahal izango dute, baldin eta alderdi bakoitzeko gehiengoak adostasunez eskatzen badute.

6. artikulua. Subrogazioa eta enpresa-aldaketa

Kontrataren aldaketak hitzarmen honi eragiten badio, esleipendun berria subrogatu egingo da, Garbiketa Publiko, Bide Garbiketa, Ureztatze, Hondakinen Bilketa, Tratamendu eta Ezabaketa, eta Hondakinen Garbiketa eta Kontserbazio Sektoreko Hitzarmen Orokorren XI. kapituluan (Langileen subrogazioa) berariaz adierazitako baldintzetan (2013ko uztailaren 30eko BOE).

7. artikulua. Lanaldia

Lanaldia astean 35 ordukoa izango da.

Ordutegi-koadroa ezarri da, eta honako asteko lanaldiaren banaketa honako hau izango da:

ASTELEHENA	ASTEARTEA	ASTEAZKENA	OSTEGUNA	OSTIRALA	LARUNBATAK
6 ordu	6 ordu	6 ordu	6 ordu	6 ordu + 1,5 ordu	3,5 ordu

Plantilla, azkenean, 6 langilek eratzen badute, astean arabera lanaldiaren banaketa izango da 3 langile aipatutako banaketarekin, eta beste hirurak, honako lanaldi honekin:

ASTELEHENA	ASTEARTEA	ASTEAZKENA	OSTEGUNA	OSTIRALA
7 ordu	7 ordu	7 ordu	7 ordu	7 ordu

Benetako lan-denbora kontatzeko, eguneko lanaldiaren hasieran eta amaieran bere lanpostuan egon behar du langileak, lan egite. Ibilgailu, makina eta tresnen ohiko egiaztapenak benetako lanaldiaren barruan egingo dira.

Aldagelatik esleitutako lanpostura joateko lekualdaketa egin behar denean, lanaldia zenbatzen hasiko da arropa eta laneko tresna egokiak daramatzan langilea lana egiteko lekura joateko aldagelatik irteten den unean.

Zerbitzu-arrazoiengatik, udal-irizpideagatik, zerbitzuak zabaltzeagatik edo bestelako arrazoiengatik, lanaldia aldatu ahal izango da, ordezkari sindikalekin negoziatuta, indarrean dagoen araudian araututako baldintzen arabera.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan, 6 orduko lanaldi jarraitua egiten duten langileek 30 minutuko atsedenaldia izango dute lanaldiaren barruan, eta 30 minutu horiek benetan lan egindako denboratzat joko dira.

Jaiegun ofizialez gainera, jaieguna izango da, baita ere, San Martín de Porres eguna, zerbitzu horien zaindaria; urte naturalean zehar norberaren aukerako egun gisa hartu ahalko da.

Oporren txanda ofizialetatik (uda) kanpo eta abenduaren 22tik urtarrilaren 6ra bitarteko alditik kanpo hartuko da, eta ezingo da zubietan eskatu. Langileek, gutxienez, astebete aurretik eskatuko diote enpresari hartu nahi duten eguna. Gehienez, arlo funtzional eta txanda bakoitzeko langile batek hartu ahal izango du egun bera. Langile baten zenbaketarako, 9. artikuluan ezartzen den norberaren aukerako egun gisa hartu duten langileak hartuko dira kontuan.

8. artikulua. Oporrak

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiek ordainduriko 31 egun naturaleko oporrak edukiko dituzte.

Oporrak egutegiko urteari dagozkio. Enpresan lan egiten den lehen urtean, urte horretan lan egindako denborari dagokion opor-zati proportzionala soilik baliatzeko eskubidea izango da.

Urte bakoitzeko martxoan, oporrak hartzeko egutegi orokor bat idatziko da. Bertan, langile bakoitzari dagozkion datak eta txandak zehaztuko dira, baina aldatu eta lan-txandetara, atsedenetara, tokiko jaietara eta lantoki bakoitzaren berezitasunetara egokitu ahalko dira, enpresarekin bat etorritik.

Opor-txanda hasi behar duenean, langilea aldi baterako ezintasun-egoeran edo ospitaleratu bada, oporrak atzeratu egingo dira, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoari jarraikiz.

Oporraldian jaso beharreko soldata honela kalkulatu da: langileak oporrak baliatzen hasten den egunaren aurreko hiru hilabetearen kontzeptu guztiengatik jasotako ordainsari guztien batez bestekoa kalkulatu da; beti ere, hitzarmen honen tauletakoa baino handiagoa bada. Zenbaketa honetan, ez dira kontuan hartuko aparteko orduak, gizarte-laguntzari, dietei, mozkinetako partaidetzari eta aparteko haborokinei dagozkien lansariak.

9. artikulua. Ordaindutako baimenak

Langileak, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera ez etortzeko baimena izango du, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauengatik eta adierazitako denboraz:

- Ezkontzagatik, ordainduriko 20 egun natural.
- Ezkontzidearen edo seme-alaben heriotzagatik, 5 egun natural probintzian bertan bada, eta 7 egun beste probintzia batean bada.
- Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen heriotzagatik, 5 egun natural probintzian bertan bada, eta 7 egun beste probintzia batean bada.
- 5 lanegun ezkontzidearen edo izatezko bikotekidearen, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideen eta bizikideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik.
- Ezinbesteko kasuetan, urtean 4 egun, premiazko edo ustekabeko familia-arrazoiengatik. Orduak hartu ahal izango da.
- Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko izeba-osaben eta biloben heriotzagatik, egun natural bat, eta bi egun beste probintzia batean bada.
- Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzagatik, egun natural bat probintzian bertan bada, eta bi egun probintziaz kanpo bada.
- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, bi egun natural.

— Norberaren aukerako egun bat emango da, lanegun horri dagokion ordainsariarekin. Oporren txanda ofizialetatik (uda) kanpo eta abenduaren 22tik urtarriaren 6ra bitarteko alditik kanpo hartuko da, eta ezingo da zubietan eskatu. Langileek, gutxienez, astebete aurretik eskatuko diote enpresari hartu nahi duten eguna. Gehienez, arlo funtzional eta txanda bakoitzeko langile batek hartu ahal izango du jaiegun berean. Langile baten zenbaketarako, norberaren aukerako egun gisa -7. artikuluan ezartzen dena- hartu duten langileak hartuko dira kontuan.

— 16 urtetik beherako seme-alabei edo desgaitasunen bat duten adinekoei (Eusko Jaurlaritzak egiaztatutako desgaitasuna izan behar dute) Gizarte Segurantzako osasun-zentro publikoko medikuaren kontsultara laguntzeko ezinbesteko denborako baimena emango da, enpresari aldeztu aurretik eskatuta eta ondoren egiaztatuta. Egiaztatutako horretan, hitzorduen ordua eta kontsultatik irteneko ordua zehaztu beharko dira. Horrelako baimenak aintzat hartuko dira, urte naturalaren barruan era guztietako hiru baimen ordaindu baino gehiago hartu ez badira, betiere kontsulta langilearen lanaldiaren barruan baldin bada eta bera joatea beharrezkoa bada, adingabe edo desgaituarekin bizi den beste ahaideren batek ezin duelako joan.

— Langileak ordaindutako 16 ordu izango ditu urtean, aldeztu aurretik jakinarazita eta ondoren justifikatuta, bere lan-ordutegian Gizarte Segurantzako osasun-zentro publikoko bisita medikoetara joateko behar duen denboraz.

Oro har, lizentzia guztiak gertaera eragilearen datatik edo hurrengo egunetik hasiko dira kontatzen, baldin eta lanaldia gertaera eragilearen egunean egin bada. Probintzietatik kanpora joan behar badu langileak, lizentzia ematearen arrazoia izango den egoera gertatuko dela aurreikusten den eguneko bezperatik kontatzen hasteko aukera izango da.

10. artikulua. Langileen sailkapena

Ondoren zerrendatutako langileen sailkapena soilik adierazgarria da. Talde eta arlo funtzional bakoitzaren lanbide-zereginak ere adierazpen hutsekoak dira. Halaber, langile guztiek beren nagusiek agindutako lan eta eragiketarik egin beharko dituzte, norberaren arlo funtzionalaren edo lanbide-gaitasunen eginkizun orokorren barruan. Besteak beste, hor sartzen da laneko makinak, erremintak eta tresnak garbitzea.

Lanbide-talde batekoa izateak edo lanbide-talde bati atxikita egoteak talde horretako lan eta zeregin guztiak egiteko gaitasuna emango du, eta muga bakarra indarreko legedian talde bakoitzarentzat ezarritako titulazio, baimen, gaikuntza espezifiko eta gainerako lanbide-eskakizunak betetzea izango da.

Arrazoi teknikoaren, antolaketakoen, ekoizpenekoaren edo ezinbesteko arrazoiaren ondorioz (elurteak, eguraldi oso txarra, istripuak, etab.) langile batek ezin badu jardun esleituta duen arlo funtzionaleko eginkizunak egiten, eta agintzen bazaio arlo funtzional horretan sartzen ez diren lanak egiteko, ezingo zaio ordainsaririk kendu, agindu zaion lana beheragoko maila bateko arlo funtzionalekoa bada.

Langileak arlo funtzional jakin batean sailkatzeko bideak hauek izango dira: zuzeneko kontratazioa, edota lanpostu huts edo lanpostu berri baterako igoera.

Lanbide-talde bakoitzean zehaztutako eginkizun-arloak sartzen dira. Eginkizun-arloak balio-kideak izango dira lanbide-talde bakoitzaren barruan, arlo bakoitzerako zehaztutako eskubide ekonomikoak edozein izanda ere.

Langileen taldea honako arlo funtzional hauek osatuko dute:

Gidarien arlo funtzionala.

Hitzarmenaren eremuaren barnean agintzen zaizkion lanak egingo ditu, oinez edo ibilgailuan; bakarrik edo taldean. Batez ere herri-garbitzeko zerbitzuetan erabiltzen den edo erabil daitekeen edozein ibilgailu edo makina -atoian eramatekoa izan edo ez- gidatzeko edo erabiltzeko lan oro egingo du. Horretarako, makina eta ibilgailu horiek gidatzeko behar diren gidabaimenak edukiko ditu; gutxienez, 3.500 kg-tik gorako gehieneko pisu baimendua duten ibilgailuak gidatzeko baimena izan beharko du.

Egin beharreko lan guztiak egin beharko ditu ardurapean dituen ibilgailuak edo makinak txukun egon daitezen eta horiek behar bezala funtziona dezaten, eta tailerreko elementuak behar ez dituzten konponketa-mota guztiak egiten ere jakin beharko du. Ibilgailua edo makina parketik funtzionamendu-egoera egokian irteten dela zainduko du bereziki. Aginte edo mekanismo osagarri dagokienez, kabinan edo lurrean egin beharreko lanak beteko ditu, baita honako hauek ere: upelak bete eta hustu, mahukak edo beste tresna batzuk jarri, materialen zama-lanak eta antzeko beste edozein lan. Segurtasun-neurriak ere beteko ditu.

Honako zeregin osagarri hauek ere egingo ditu: erregaiz bete, mailak berrikusi eta bete, eta ibilgailuaren edo makinaren funtzionamendu orokorra berrikusi.

Peoi-gidariaren arlo funtzionala.

«Peoi espezialista» arlo funtzionalean sartzten den langileak «peoi-gidari» izena hartuko du, eta:

Hitzarmen honen eremuari dagozkion eta agintzen zaizkion lanak egingo ditu, bai oinez, bai ibilgailuan, nola bakarrik hala taldean.

Horien artean prestatzekoak, amaitzekoak eta lanak egiteko behar direnak hartzen dira barne.

Esleitzen zaizkion tresnak eta erremintak zaindu eta maneiaturatu ditu, eta horiek egoera onean mantentzeko eta horien funtzionamendu egokia bermatzeko behar diren zeregin osagarriak egingo ditu. Baliteke ibilgailuak gidatzeko eta erabiltzeko lanak egitea. 3.500 kg-rainoko baimendutako gehieneko pisua duten ibilgailuetarako gidabaimena edukiko du gutxienez.

Ibilgailua erabiltzean, parketik funtzionamendu-egoera egokian irteten dela zainduko du bereziki, eta ematen zaizkion tresnak txukun egoteko eta behar bezala funtzionatzeko egin beharreko lanak egingo ditu, lantegi batera eramatea ezinbestekoa izan ezean. Honako zeregin osagarri hauek ere egingo ditu: erregaiz bete, mailak berrikusi eta bete, eta ibilgailuaren edo makinaren funtzionamendu orokorra eta segurtasun-neurriak berrikusi.

Lanak egiteko egin beharrekoak egingo ditu, bai eta beste eginkizun-arlo batzuei dagozkien maila teknikorik gabeko bestelako zereginak ere.

Peoiaren arlo funtzionala.

Hitzarmenaren eremuan esleitzen zaizkion lanak egingo ditu, bakarrik edo taldean.

Horien artean prestatzekoak, amaitzekoak eta lanak egiteko behar direnak hartzen dira barne. Esleitzen zaizkion tresnak edo erremintak zaindu eta erabiliko ditu. Ematen zaizkion tresnak egoera onean eta ibiltzeko moduan mantentzeko lan osagarriak egingo ditu. Lanak egiteko egin beharrekoak egingo ditu, bai eta beste eginkizun-arlo batzuei dagozkien maila teknikorik gabeko bestelako zereginak.

11. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata I. eranskinean arlo funtzional bakoitzerako adierazitakoa izango da, eta egun natural bakoitzeko sortuko da.

12. artikulua. Soldata-igoerak

2024. urtea: 2023ko soldata-etaulak 2023ko taulei ehuneko 2,5 aplikatuta ateratzen den zenbatekoan aldatuko dira.

13. artikulua. Antzintasuna

Langileek antzintasunagatiko osagarri pertsonal bat jasoko dute: lehen hirurtekoan, I. eranskineko tauletan jasotzen den soldataren ehuneko 5, eta ondoko hirurtekoetan, ehuneko 4; muga 6 hirurtekoa izango da, eta oinarrizko soldataren egun beretan sortuko dira.

14. artikulua. Gaueko plusa

21:00etatik 6:00etara bitartean lan egiten duten langile guztiek gaueko plusa jasoko dute, l. eranskineko soldata-tauletan jasotzen den zenbatekoan, eta, gutxienez, arlo funtzional bakoitzari dagokion oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 20koa izango da. Plus hori gaueko lanaldian benetan lan egindako egun bakoitzeko soilik ordainduko da.

Plusa jasotzeko dagokionez, behar bezala justifikatutako absentziak eta legezko lizentziak benetan lan egindako eguntzat hartuko dira. Justifikatu gabeko absentziak badira, berriz, ez da absentziaren egunari dagokion plusa ordainduko, ez eta larunbatari dagokion zati proportzionala ere.

15. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa jasoko dute, eta plus hori benetan lan egindako egun bakoitzeko arlo funtzional bakoitzari dagokion oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 20 izango da. Larunbatetan eskuratutako eskubidearen ondorioz atsedeen hartzen duten langileek egun horietan plus hori jasoko dute, betiere astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoa benetan sartu badute.

Plusa jasotzeko dagokionez, behar bezala justifikatutako absentziak eta legezko lizentziak benetan lan egindako eguntzat hartuko dira. Justifikatu gabeko absentziak badira, berriz, ez da absentziaren egunari dagokion plusa ordainduko, ez eta larunbatari dagokion zati proportzionala ere.

16. artikulua. Hitzarmen-plusa

Hitzarmen kolektibo honi atxikitako langileek, hilero (edo dagokion zati proportzionalen), haien arlo funtzionalaren arabera, hitzarmen-plusa jasoko dute; zenbatekoa l. eranskineko soldata-taulan ageri da.

17. artikulua. Hilabetetik gorako aldizkako mugaeguna duten soldata-osagarriak

Hitzarmen honi atxikitako langileek aparteko hiru ordainsari jasoko dituzte benetan lan egindako urte bakoitzeko, edo zati proportzionalen, honako arau hauei jarraikiz:

A) Izendapena: hitzarmen honetan zehaztutako aparteko ordainsariak izen hauek izango dituzte: udako ordainsaria, Gabonetako ordainsaria eta martxoko ordainsaria.

B) Zenbatekoa: lanbide-kategoria bakoitzari dagokion oinarritzko soldatako 1 hilabete izango da, gehi antzinasun-osagarri pertsonaleko 1 hilabete gehi aparteko hiru ordainsari bakoitzeko hitzarmen-pluseko 1 hilabete.

C) Sortzapena: ordainsari guztiak egunez egun sortuko dira, jarraian adierazitako epeetan, eta ez dira sortuko justifikatu gabeko absentzietan:

a) Udako ordainsaria: urtarilaren 1etik ekainaren 30era.

b) Gabonetako ordainsaria: uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

c) Onuren ordainsaria: urtarilaren 1etik abenduaren 31ra.

D) Ordainketa-data: egun natural bakoitzeko ordainduko dira, eta honako data hauetan lan egindako denborarekin proportzioan:

a) Udako ordainsaria: uztailaren 15ean.

b) Gabonetako ordainsaria: abenduaren 15ean.

c) Onuren ordainsaria: sortzen den urtearen ondorengo martxoaren 15ean.

18. artikulua. Aparteko orduak

Arau orokor gisa, ez da aparteko ordurik egingo. Aparteko orduak egiten badira, zerbitzua eman beharra dagoelako, ezinbesteko arrazoiak daudelako edo egiturazko arrazoiak daudelako izango da.

Egiturazko aparteko orduen kontzeptua sailkatzearen, honako hauek hartuko dira halakotzat: ekoizpen-goraldiek, ezusteko ez-bertaratzeek eta txanda-aldaketek eragindakoak, edo lan-motak edo mantentze-lanak eragindako egiturazko orduak.

Aparteko orduak egin behar izanez gero, l. eranskinean ageri diren prezioetan ordainduko dira, betiere arlo funtzionalen arabera, edo bestela, atsedeen-denboraz konpentsatuko dira, langileak zer aukeratzen duen. Konpentsatuz gero, langileak ordu eta erdiko atsedenaldua hartu ahal izango du egindako aparteko ordu bakoitzeko, enpresari aurrez jakinarazita, behar adina denboraz. Jaiegunetan egindako orduak konpentsatzeko aurretiaz enpresari behar adina denboraz jakinaraziko zaio; hala, atsedenerako bi ordu hartuko dira jaiegunean eginiko aparteko ordu bakoitzeko, eta langileak aukeratuko du noiz hartu.

Aparteko orduak borondatez egin nahi dituzten langileen artean bidezko banaketa egiten saiatuko da.

19. artikulua. Goragoko arlo funtzionaleko lanak

Langileren bat goragoko arlo funtzional bateko lanak egiten ari bada aldi batez, bere arlo funtzionaleko ordainsariaren eta une horretan betetzen duen arlo funtzionaleko ordainsarien arteko aldea kobratuko du, kontzeptu guztiak, aparteko pagan eta asteko atsedenaldien zati proportzionalak barne.

20. artikulua. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragindako bajak

Lan-istripu baten edo lanbideak eragindako gaixotasunen baten ondorioz aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek unean-unean indarrean dagoen soldata errealaaren ehuneko ehuna kobratuko dute, lehenengo baja egunetik, aldi baterako ezintasunak irauten duen bitartean. Artikulu honen ondorioetarako, langilea enpresarentzat lanean ari zela izandako istripua izango da lan-istripua.

Nolanahi ere, gehieneko muga bat egongo da enpresak aldi baterako ezintasunagatik osagarriak ordaintzeko: Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testuategina onartzeko urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak ezarrita daukana, zehazki, 169. artikuluko lehen puntuko a) idatz-zatiaren lehen paragrafoan adierazitakoa; edo, bestela, dagokion erakundeak aldi baterako ezintasunaren prestazioak ordainketa zuzenean ordaintzea erabakitzen duen eguna edo langileari ondorio ekonomikoetarako alta ematen zaion eguna.

21. artikulua. Nominen ordainketa

Hileko nomina hilaren 5ean ordainduko da, gehienez jota, salbu jaieguna bada. Jaieguna izanez gero, aurreko egunean ordainduko da. Aparteko ordainsariak dagokien hilabetearen 15ean ordainduko dira.

Nomina egitean akatsik egonez gero, aurkitutako aldeak akatsa aurkitu eta lehenbiziko hurrengo aurrerakinaren edo nominaren ordainketan ordaindu edo deskontatuko dira.

22. artikulua. Izatezko bikoteak

Legez eraturako izatezko bikoteei, hitzarmen honen ondorio guztietarako, eskubide eta bete-behar guztiak aitortuko zaizkie, eta ez zaie bereizkeriarik edo laidorik egingo ezkontza zibil edo erlijiosoz formalki eraturako bikoteekin erkatuta.

23. artikulua. Borondatezko eszedentzia

Enpresan urtebeteko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatzerik izango dute: gutxienez lau hilabete eta, gehienez, bost urte.

Eszedentzia hartu baino gutxienez hilabete lehenago eskatu behar du eszedentzia langileak, eta enpresak gehienez 15 eguneko epean erantzungo dio eskaera horri. Gainera, luzapena ere eska dezake, baina behin besterik ez, onartu zaion borondatezko eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eginez eskaria. Enpresak, gehienez ere, 15 egunetan erantzun beharko dio, luzapena emango dion edo ez.

Langileak eskubidea du lanpostua gorde diezaioten, lehenengo urtean, baldin eta eszedentzia edo eszedentziaren luzapena amaitu baino hilabete lehenago jakinarazten badu lanera itzuliko dela; eszedentzia horrek ez du lanpostu hutsik sortuko, harik eta langileak enpresan behin betiko baja hartu arte.

Borondatezko eszedentzian dagoen langileak eskubidea du lanpostua gorde diezaioten, baldin eta hasieran onartutako eszedentzia-aldia eta balizko luzapena batuta, azkenean urtebete edo gutxiagokoa bada eszedentzia, eta eszedentzia edo eszedentziaren luzapena amaitu baino hilabete lehenago jakinarazten badu lanera itzuliko dela. Eszedentzia horrek ez du lanpostu hutsik sortuko, harik eta langileak enpresan behin betiko baja hartu arte. Urtebeteko tarte hori pasata, baldin oraindik borondatezko eszedentzian badago, lehentasuna izango du enpresan dauden edo sor daitezkeen maila bereko edo antzeko lanpostu hutsetan sartzeko.

Aurretik eszedentzian egondako langileak berriz ere eszedentzia hartu nahi badu, lau urte itxoin beharko du azkeneko eszedentzia amaitu zitzaionetik.

24. artikulua. Medikuzko azterketak

Urtero mediku-azterketa bat egingo da enpresaren kontura. Azterketa hori lanpostu bakoitzerako espezifikoa izango da, eta Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera egingo da.

25. artikulua. Nahitaezko prestakuntza

Lanpostuetarako derrigorrezko prestakuntza guztia lan-denboran emango da.

26. artikulua. Kamioiko gidabaimena berritzea

Enpresarekiko fideltasuna saritzeko, gidariaren arlo funtzionalean 7 urtez lanean aritu direla aitortzen zaion langileei, ez beste inori, arlo funtzional horretarako behar den gidabaimena berritzeko diru-kopurua ordainduko die enpresak.

Era berean, "C" motako gidabaimena berritzeko zenbatekoa ordainduko die peoi-gidariaren arlo funtzionalean 7 urte edo gehiago daramaten gidariei, baldin eta goragoko arlo funtzionalean, gidarienean, urtean gutxienez 20 lanaldi efektibo egin badituzte eginkizunak betetzen.

27. artikulua. Sindikatu-denbora

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, aldezturik enpresari idatziz jakinaraziz gero, hilean 18 ordu izango ditu langileen legezko ordezkariak lan sindikala egiteko. Ordu-kreditu hori baliatzeko eskaera behar besteko aurrerapenaz (gutxienez 48 ordu lehenago) jakinarazi beharko zaio enpresari, behar bezala justifikatutako premiazko egoeretan izan ezik.

Enpresak bilera baterako deia egiten badu, bilera horretako denbora ez da ordezkari sindikalen ordu-kreditutzat hartuko.

28. artikulua. Laneko arropak

Laneko arropak Segurtasun eta Osasun Batzordean zehaztu direnak eta jarraian zehazten direnak dira. Hala ere, aldezturik hitz ematen dute berariaz adostuko dituztela bai arroparen hornidura, bai horren ziozko artikulua, hitzarmen kolektiboan sartuko direnak.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtean laneko bi arropa-sorta edukitzeko eskubidea izango dute, bata udarako, eta bestea negurako, eta honako jantzi hauek edukiko dituzte:

Udako arropa.

- Alkandora edo polo bat.
- Praka bat.
- Chiruca bota-pare bat (Iturri modeloa edo antzekoa).
- Eskularru-pare bat.

Neguko arropa.

- Alkandora bat eta praka bat.
- Jertse/Jantzi polar bat.
- Gore-Tex bota-pare bat (Cosmo Top Gore modeloa), 3 urtean behin.
- Eskularru-pare bat.
- Uretarako jantzi bat (Gore-Tex edo antzeko mintza), haize-babesarekin, hiru urtean behin.

Arropa erabiltzeko arauak.

Derrigorrezkoa izango da enpresak emandako arropak erabiltzea, eta langileek arropa horiek egoki erabiltzeko konpromisoa hartzen dute.

Arropa horiek lanaldiaren barruan besterik ez dira erabili behar; erabat debekatuta dago enpresatik kanpo erabiltzea edo enpresa barruko zereginak ez diren helburuetarako baliatzea.

Enpresan behin betiko baja hartzen duten langile guztiek, dagokion kitatzea sinatu aurretik, jasotako arropa itzuli beharko dute. Arropa itzultzen ez badute, haien zenbatekoa deskontatuko zaie.

Arropa entregatzea.

Langileei behar besteko aurrerapenarekin eskatuko zaie esateko zer neurritako arropak behar dituzten.

Arropa entregatzen denean, langileek egiaztatu beharko dute emandako jantziak bat ote datozen aldez aurretik eskatutako neurriekin. Neurriak zuzenak direla egiaztatutakoan, dagokien hartu-agiria sinatu beharko dute.

Hauek izango dira arropa emateko gutxi gorabeherako datak:

- Udako arropa: maiatza.
- Neguko arropa: urria.

29. artikulua. Lehenengo xedapen gehigarria

Enpresak eta enpresa-batzordeak Langileen Estatutuaren 17. artikulua onetsi dute, osorik, edozein diskriminazio motaren ingurukoa.

30. artikulua. Bigarren xedapen gehigarria - hitzarmen honetan adostutako baldintzak ez aplikatzea edo etetea

Hitzarmen kolektiboan itundutako edukia Hitzarmenaren indarraldi osoan goitik behera betetzea da alderdi sinatzaileen asmoa. Enpresak, arrazoï ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak medio, hitzarmen kolektibo hau aldi batez ezarri nahiko ez balu, honako prozedura hau hasi beharko luke:

1) Enpresak kontsultak egiteko 15 eguneko aldia abiaraziko du langileen legezko ordezkarien aurrean. Aldi horretan, enpresak erabakia arrazoitu duten kausak azalduko ditu, bai eta horren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukera eta eragindako langileen gaineko ondorioak arintzeko edo murrizteko hartu behar diren neurriak azalduko ere. Kontsultak egiteko aldiaren, fede onez negoziatzeko betebeharra daukate aldeek, akordioa lortzeari begira. Langileen ordezkarien alderdi bakoitzeko gehiengoak hartu beharko du akordioa.

2) Kotsultak egiteko aldia amaitzen denean akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez eta 5 eguneko epean, Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (PRECO), 2000ko otsailaren 16kora (apirilaren 4ko EHAA). Berariaz ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alderdi bakoitzaren gehiengoak prozedura horren mende jartzea adosten badu.

Lanbide arteko akordioetako gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute, bi aldeek (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoak) ados jarri beharko dute, hitzarmeneko baldintzak aldi batez ez ezartzeko nahia ORPRICCEren edo Aholku Batzorde Nazionalaren ardurapean utzi ahal izateko.

31. artikulua. Hirugarren xedapen gehigarria. Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan xedatutakoa aplikatzeko, eta lege horretan aurreikusitako neurriak aparte utzi gabe, hitzarmen honen alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute aukera-berdintasunaren printzipioa sustatzeko eta genero, arraza, erlijio edo beste edozein arrazoiengatik diskriminaziorik ezaren printzipioa babesteko, estatuko indarreko legediaren arabera. Halaber, biek uste dute honako helburu hauek garrantzitsuak direla berdintasun hori lortzeko:

- Berdintasuna lanean, zuzeneko edo zeharkako diskriminazio guztiak ezabatuz.
- Aukera-berdintasuna enpleguan.
- Soldata-berdintasuna balio bereko lanetan.
- Lanbide-prestakuntzarako eta -sustapenerako aukera-berdintasuna.
- Sexu-jazarpenik gabeko lan-giroa.

32. artikulua. Laugarren xedapen gehigarria

Hitzarmenaren indarraldian hartan adostutakoa zorrotz betetzeko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek. Enpresaren barruan barne-negoiazioaren bidez konpondu ezin izan den lan-arloko edozein auzi konpontzeko lan-organo edo -aginteen bitartekaritza bilatzen ahaleginduko da, baina bitartekariaren proposamena ez da loteslea izango, alderdiek proposamen hori onartu ezean.

I. ERANSKINA

Prezero-Amurrio. Soldata taulak 2024

KONTZERTUAK	SOLDATA OINARRIA	PLUSA HITZARMENA	PLUSA NEK./TOX./ARRISK	ORDAINSARIAK ESTRAK	GORDINA URTEA
KATEGORIAK					
Peoi arrunta	16.812,12	909,36	3.362,42	4.430,37	25.514,27
Peoi espezialista	17.166,84	909,36	3.433,37	4.519,05	26.028,62
Peoi gidaria	17.592,48	909,36	3.518,50	4.625,46	26.645,80
Gidaria	18.018,00	909,36	3.603,60	4.731,84	27.262,80

HILEKO	SOLDATA OINARRIA	ANTZINATASUNA	PLUSA HITZARMENA	ORDAINSARIAK ESTRAK
Peoi arrunta	1.401,01	280,20	75,78	1.476,79
Peoi espezialista	1.430,57	286,12	75,78	1.506,35
Peoi gidaria	1.466,04	293,21	75,78	1.541,82
Gidaria	1.501,50	300,30	75,78	1.577,28

ANTZINATASUNA	HIRURTEKO 1	2 HIRURTEKO	3 HIRURTEKO	4 HIRURTEKO	5 HIRURTEKO	6 HIRURTEKO
	0,05	0,09	0,13	0,17	0,21	0,25
Peoi arrunta	70,05	126,09	182,13	238,17	294,21	350,25
Peoi espezialista	71,53	128,75	185,97	243,20	300,42	357,64
Peoi gidaria	73,30	131,94	190,59	249,23	307,87	366,51
Gidaria	75,08	135,14	195,20	255,26	315,32	375,38

ORDUAK URTEAN	1.565,50	
	APARTEKO ORDUAK LANEG.	APARTEKO ORDUAK JAIEG.
Peoi arrunta	24,45	32,60
Peoi espezialista	24,94	33,25
Peoi gidaria	25,53	34,04
Gidaria	26,12	34,83