

**III. ATALA****EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA****Lana eta Justizia Saila**

Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariera. Honen bidez ebatzen da Bizkaiko Errepide-Garraio-ko Enpresentzako eta Garraioko Laguntza-Jarduera Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48002325011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h) artikulua —Lan eta Justizia 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 EBO) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2019ko urtarrilaren 23an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea



**BIZKAIKO ERREPIDE-GARRAIOKO ENPRESENTZAKO ETA GARRAIOKO
LAGUNTZA-JARDUERA OSAGARRIETARAKO 2017. URTETIK 2020. ERA
BITARTEKO HITZARMEN KOLEKTIBOA, CC.OO. ETA UGT SINDIKATUEK
ETA ASETRAVI-CEBEK ENPRESABURU ELKARTEAK SINATUTAKO
BALDINTZA OROKORRAK**

1. artikulua. — *Hitzarmena aplikatuko den lurralde eremua*

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen dira Bizkaian kokatzen diren enpresa guztiak, bai eta Bizkaitik kanpo egon arren, probintzia barruan establezimendua dutenak, establezimendu horretako langileei dagokienez. Halaber, hitzarmen hau aplikatuko zaie Bizkaian bizi izanda, lan gehienak probintzia horretan egiten dituztenei, nahiz eta enpresa enplegu-emaileak bere helbidea lurralde horretatik kanpo izan eta fisikoki establezimendurik Bizkaian irekita ez izan, baldin eta erregulartasunez erabiltzen baditu Bizkaiko karga-zentroak, biltegiak edo plataforma logistikoak bere langileen zerbitzueta-rako, edo/eta bere ibilgailuak probintzian aparkatzen baditu jarduera garatzeko.

2. artikulua. — *Denbora-eremua eta amaieraren iragarpena*

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2017ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra bitartean, eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera izango ditu ondoreak, nahiz eta soldaten ondore ekonomikoak urte bakoitzeko urtarrilaren 1era atzera eramango diren.

Bi alderdiek erabaki dute 2020ko abenduaren 31n iragarritzat joko dela hitzarmenaren amaiera. Hala, hitzarmen honen indarraldia amaitu eta hiru hilabeteko epean hurrengo hitzarmeneko eztabaidak hasteko konpromisoa hartu dute alderdiek. Hitzarmenaren amaiera iragarritakoan, hitzarmenak indarrean jarraituko du hurrengo hitzarmena negoziatzen den bitartean.

Hala ere, negoziazioak hasi direnetik urtebete igaro bada eta azken bi hilabeteetan zehar bilerarik egin ez bada, horretarako arrazoi justifikaturik gabe, alderdiek berariaz adosten dute Precon (2000ko apirilaren 4ko EHAA) ezarritako bitartekaritza deituko dutela, alderdietako batek eskatuta, eta beste alderdiak bertaratu egin beharko duela. Bitartekaritza-prozesu horretan hitzarmen honek indarrean jarraituko du.

Prozesu hori amaitu eta adostasunik lortu ez bada, negoziazioarekin jarraitu beharko dutela adostu dute alderdiek. Aldi horretan ere hitzarmen honek indarrean jarraituko du. Ondoz ondoko 6 hilabete igarotakoan, bitartekotzaren ondoren, alderdiak ez badira biltzen, horretarako arrazoi justifikaturik gabe, negoziazioa amaitutzat emango da.

3. artikulua. — *Funtzio eremua*

Hitzarmen honetako funtzio-eremua honako hauek osatzen dute: lurreko bide mota guztietako merkantzien garraiorako enpresa-jarduerak (energia-bilketako errodadura-bide finkorik gabe ibiltzen diren ibilgailu automobiletan), baita Lurreko Garraioen Antolamenduari buruzko 16/87 Legeak merkantzien garraiorako laguntzaile eta osagarri gisa hartzen dituen jarduerak ere, mezularitza-jarduerak (bitartekaritza-jarduerak dituztenak) eta logistikako operadoreak barne.

4. artikulua. — *Langile eremua*

Indarreko legediaren arabera, lan-kontratutik kanpo geratu ez diren langileak hartuko dira lan-kontratuko langiletzat.

5. artikulua. — *Baldintza onuragarriagoak*

Hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomiko guztiak eta bestelako baldintzak gutxienekoak direla ulertzen da, Langileen Estatutuan ezarritakoa ezertan eragotzi gabe.

Ondorioz, edozein kontratutan indarrean dauden itunek, klausulek eta baldintzek, oro har kontuan hartuta eta urteko zenbaketan, langilearentzat edo langileen taldearentzat baldintza hobierik eragiten badute hitzarmenean ezarri diren baldintzen aldean, hitzartutako eran errespetatuko dira eta horien izaerari eutsiko zaie.



Hitzarmen hau sinatzen dutenen asmoa ez da, beraz, langileei aplikatu beharreko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak murriztea.

6. artikulua.— Lanaldia

Urteko lanaldia 1.724 ordukoa izango da hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Ordu horiek astelehenetik ostiralera banatuko dira, premiaz eta atzerapenik gabe bete beharreko zerbitzuak salbu, edo langilearekin aurkakoa hitzartu ezean.

Lanalditik lanaldira bitarteko atsedenaldiak 12 ordukoak izango dira, gidarientzat izan ezik, horiek irailaren 21 eko 1561/1995 Errege Dekretuan (561/2006 EE Araudiak aldatutakoan) ezarritakoaren eta indarreko gainerako lege arau aplikagarrien arabera arautuko baitira.

Horri dagokionez, honako hauek hartuko dira egiaz lan egindako ordutzat:

- Gidatzen emandako denbora.
- Lanaren ondoriozko lan auxiliarrak: ibilgailua zaintzea, zamalanak, zerbitzuak hartzea eta uztea eta mantentze-lanak egitea.
- Lanaren ondoriozko jardunik gabeko tarteak: Gidatzean, tarteko atsedenaldiak, ibilgailua zaintzea, lanerako beharrezkoa den izapideren bat egitea eta Enpresaren prestasunerako itxaronaldiak, bai lokaletan, bai ibilgailuan.

Sektorea zerbitzu publikoa denez gero, nahitaez egin beharreko aparteko orduak egiturazko ordutzat hartuko dira, hurrengo paragrafoetan adostutako banaketa irregularra baztertu gabe. Egin daitekeen aparteko orduen kopurua 1. eranskinean azaltzen da.

Enpresak lanaldiaren %10a modu irregularrean banatu ahal izango du urtean zehar (172 ordu). Ordu horiek ordu arruntak izango dira ondorio guztietarako. Ordu horiek lan-egunetatik kanpo erabiltzeko beharrezkoa izango da langilearekin edo langileen ordezkariarekin hitzartzea. Antolaketa honetan legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko denbora tarteak errespetatuko dira, betiere.

Aurreko paragrafoan araututako aukera erabiltzen badute, enpresak, neurria aplikatu baino 5 egun aurretik gutxienez, horren berri eman beharko diete, idatziz, interesdunei eta langileen ordezkariari, aurrerapen hori betetzea eragozten duten bezeroaren premiazko edo atzeraezinezko oharren kasuan izan ezik. Kasu horiek behar bezala justifikatuta egon beharko dute, eta orduan jakinarazpena ezinbesteko aurrerapenarekin egingo da.

Jardunaldiaren banaketa irregularra ez zaie aplikatuko adingabeak lege zaintzeko lanaldi-murrizketa edo senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa daukaten langileei. Murrizketa horiek, zehazki, urriaren 23ko 2/2015 Legegintza Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 37.6. artikuluan ezarritakoaren arabera eskatuko dira, agindu horretan zehaztutako kasuetan.

7. artikulua.— Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 22 laneguneko oporraldia baliatuko dute ekainetik irailera bitarte, biak barne. Artikulu honen ondorioetarako, astelehenetik ostiralera bitarteko egunak hartuko dira laneguntzat.

Enpresaren eremuan, Enpresek beren langileekin negoziatu ahal izango dute oporraldia aurreko paragrafoan ezarritako hilabeteetatik kanpo baliatzeko aukera.

Oporrak egutegiko hilabeteen arabera baliatzen badira, oporraldia hilabeteko lehen lanegunetik aurrera zenbatzen hasiko da. Oporrak ez dira hasiko larunbatean, jaiegunean edo jai-bezperan.

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiko eta Auzitegi Goreneko egungo doktrinaren arabera, oporren ordainsarian soldata-plusen batez bestekoa sartuko da, baldin eta langileak ohiko lanaldian eta erregulartasunez jasotzen badu. Gainera, enpresak plus horien zioz ordaintzen duen zenbatekoa zehazteko, ordainketa nola egiten den gorabehera, ezingo da kontuan hartu urteko zenbaketan ezarritako zenbatekoa edo/eta oporren hilabetea jasotzen duen zenbatekoa (ordainketan bikoizketarik egon ez dadin edo urterako hitzartutako zenbatekoak aldatu ez daitezzen).

**8. artikulua. — Ordaindutako lizentziak**

Ordaindutako lizentzien araubidea hau izango da:

1. Langileen ezkontza: 18 egun. Ezkontza-egunaren hurrengo lanegunetik aurrera zenbatzen hasiko da.
2. Gurasoen ezkontza: egun 1.
3. Seme-alaba edo anai-arreba odolkide edo portikoen ezkontza: egun 1.
4. Emaztea erditzten denean: 3 egun. Larritasun kasuan, 6 egunera luzatu ahal izango dira.
5. Ezkontidea larri gaixotzen denean, medikuaren egiaztapenarekin: 5 egun. Medikuaren iritziz epe hori luzatu behar bada, egin ahalko da salbuespen gisa.
6. Ezkontidea ospitaleratzeagatik: egutegiko 2 egun. Ospitaleratzea luzatzen bada, ospitaleratzeak iraun duen egun kopurua luzatu ahal izango da, 5 egun gehienez ere.
7. Bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaideen istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik: egutegiko 2 egun.
8. Ezkontidea hiltzen denean: egutegiko 3 egun.
9. Aitona, amona edo biloba hiltzen denean: egutegiko 2 egun.
10. Odolkidetasunezko edo kidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arreben heriotzagatik: egutegiko 2 egun.
11. Etxez aldatzeagatik: Egutegiko egun 1.
12. Gidabaimena berritzeagatik: egun 1.
13. Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.
14. Legezko edo hitzarmeneko arauraren batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioena hartuko da kontuan.

6. eta 7. puntuetan araututako ospitaleratze-kasuetan, egoera hori eragin duen gertaera hasi ondoren gozatu ahalko da lizentzia, baldin eta ospitaleratzeak hala badirau.

2., 3., 5., 6., 7., 8., eta 9. idatz-zatiei dagokienez, baimen epea 2 egun gehiago luzatuko da, baldin eta langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu.

Eusko Legebiltzarreko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen —izatezko bikoteen arautegia arautzen du— arabera, bikote horiek ezkontutako bikotetzat hartuko dira artikulua honetan biltzen diren kasuetarako, baldin eta bizikidetzako ziurtagiria aurkezten badute. Izatezko bikoteek eduki lezaketen ezkontzagatik lizentzia ezin izango da berriro hartu hiru urteko epean.

Urtean 16 orduko lizentzia ordaindua adostu da medikuaren kontsultara joateko, medikuntza orokorrera nahiz mediku espezialistara.

Langileak aurre-abisua eman beharko dio enpresari kontsulta medikoaren dataren berri eduki bezain pronto, enpresak lana antolatu dezan. Halaber, ahal dela, kontsulta medikoaren orduak ordutegitik kanpo egokitu beharko dira, atsedeen-denboran.

Era berean, kontsulta medikoko orduak lan-ordutegitik kanpo egokitzen saiatu arren ez bada aski lehen paragrafoan ezarritako urteko orduekin, enpresak eta langileak gehienez ere urtean beste zortzi ordu adostu ahal izango dituzte. Eskatutako ordu horiek errekupegarriak izango dira.

Lizentzia horiek emateko, horretarako igorritako ziurtagiri medikoa aurkeztu beharko dio langileak enpresari.

Ordu horiek, era berean, odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailara arteko senideei (ezkontide, guraso, aitagarreba-amagarreba eta seme-alabei) kontsulta medikoetara laguntzeko ere erabili ahalko dira, baldin eta adinagatik, gaiotasunagatik edo istripuagatik laguntza behar badute.



Enpresari ez bazaio ahalik eta lasterren jakinarazten edo ez bada lanera huts egin izana justifikatzen, ez da lizentzia ordainduzat joko.

Artikulu honetan ezarri ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedatzen dena hartuko da kontuan.

Erregimen ekonomikoa

Hitzarmeneko erregimen ekonomikoa multzo organiko zati ezina eta bereizi ezina da, eta, beraz, baldintzak oso-osorik aplikatzen badira soilik izan ahalko ditu ondoreak.

Hala ez bada, eta alderdietako edozein aplikatzen ez bada edo hutsaltzen bada, osorik edo zati batean, edozein bitarteko edo/eta edozein arrazoi dela eta, erregimen hori guztiz indarrik gabe geratuko da, eta, ez du, inola ere, ondorerik izango. Hala ere, alderdi negoziatzaileek beste bat osorik negoziatzeko duten betebeharra ez da eragotziko.

Hitzarmen kolektiboaren gainerakoak indarrean jarraituko du, adostutako baldintzetan.

9. artikulua.— San Kristobal eguneko haborokina

San Kristobal eguna (uztailak 10) dela-eta, enpresetan lanean jarduten duten langile guztiei 2017. urterako 25,66 euroko, 2018. urterako 25,94 euroko eta 2019. urterako 26,46 euroko haborokin bereziaren ordainketa bermatuko diete enpresek, langile horiek duten lan-egoera (bajak, oporrak, amatasuna eta abar) kontuan izan gabe.

Zerbitzuaren premia dela medio arratsaldeko lanaldian lan egin behar duten langileei, aurrekoaz gain, 2017. urterako 25,66 euroko, 2018. urterako 25,94 euroko eta 2019. urterako 26,46 euroko haborokin osagarria ordainduko zaie.

Langileak goizeko edo arratsaldeko lanaldi osoa betetzen badu, 2017. urterako 51,33 euroko, 2018. urterako 51,89 euroko eta 2019. urterako 52,93 euroko haborokin osoa jasotzeko eskubidea izango du.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako goeraren arabera berrikusiko da.

10. artikulua.— Lansariak eta soldata berrikustea

Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzean Enpresek hamabi hilabeteko soldata ordainduko dituzte. Soldata horiek Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen den soldata-taulan biltzen diren oinarrizko soldata eta hitzarmen-plusa izango dira.

Soldata-igoeraren ehunekoak honako hau izango da:

- 2017. urterako, 2016. urteko taulen gainean %1,6.
- 2018. urterako, 2017. urteko taulen gainean %1,1.
- 2019. urterako, aurreko urteko KPI, %2ko bermearekin, 2018. urteko soldaten gainean.
- 2020. urterako, aurreko urteko KPI, %2ko bermearekin, 2019. urteko soldaten gainean.
- Soldata-atzerapenak ordaintzeko, hala badagokio, enpresek 2019ko martxoaren 31ra arte izango dute.

10 bis. artikulua.— Langile espezializatuaren-Eskorga-gidariaren soldata-igoera

«Langile espezializatuaren-Eskorga-gidariaren» oinarrizko soldata «Laguntzaile edo Langile espezializatuaren» soldatetik bereizteko, igo egingo da 2019an eta 2020an, «tokiko gidariaren» oinarrizko soldatarekin parekatu arte, kontuan hartuta «Laguntzaile edo Langile espezializatuaren» kategoriari esleitutako funtzioez aparte, eskorga-gidariak eguneroko lan-elementu gisa maneiatzen dituela orga jasotzaile frontalak, hiru aldekoak eta atzeragarriak, hori egiaztatzen duen prestakuntza izanda.

«Langile espezializatuaren-Eskorga-gidariaren» oinarrizko soldata berria kasuan kasuko urteetako soldata-tauletan ezarriko da; 2019. urtean aldearen %50, eta 2020. urtean beste %50a.



Langileak dagoeneko zenbateko bat jasotzen badu orgak maneiatzeagatik, zenbateko hori igoera konpentsatzeko erabiliko da.

11. artikulua.— Antzinasunagatiko osagarria

Hitzarmen kolektiboaren eraginpean dauden langile guztientzako antzinasunagatiko osagarri pertsonala enpresan sartu zen datatik hasiko da zenbatzen. Osagarri hori aldian-aldian igoko da, enpresan bertan emandako zerbitzuen arabera, honako zenbateko honetan:

- Zerbitzuan 5 urte emandakoan: %5.
- Zerbitzuan 10 urte emandakoan: %10.
- Zerbitzuan 15 urte emandakoan: %15.
- Zerbitzuan 20 urte emandakoan: %20.
- Zerbitzuan 25 urte emandakoan: %25.

Portzentaje horiek langilearen azken oinarrizko soldataren gainean aplikatuko dira, eta antzinasunagatik ez da jasoko lehen ezarritakoa baino %25 altuagoa den zenbatekorik.

12. artikulua.— Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honek 3 Aparteko Ordainsari bermatuko ditu. Ordainsari horiek honako hauek izango dira: oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa eta antzinasuna, honela banatuta:

- Lehenengoa uztailearen 15ean.
- Bigarrena abenduaren 20an.
- Hirugarrena, mozkinetakoa, urte bakoitzeko martxoaren 15a baino lehen.

Nahi duten Enpresek hilabetetik gorako aldizkako mugaeguneko osagarri guztiak edo batzuk urteko hamabi hilabeteetan hainbanatu ahal izango dituzte, betiere langileen ordezkariekin ados jarri ondoren.

Uztaileko eta abenduko ordainsariak sei hilean behin sorraraziko dira. Mozkinengatiko ordainsaria izenekoa, berriz, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da eta hurrengo urteko martxoaren 15a baino lehen ordainduko da, betiere ordainsari hori sorrarazten den urteko abenduaren 31n indarrean dauden soldaten arabera.

13. artikulua.— Enpresarekiko loturagatiko ordainsaria

50 urtetik gorako langileak bere borondatez uzten badu enpresa, bertan etenik gabe lanean jardundako urte kopuruaren arabera ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du. Kobratuko duen konpentsazio ekonomikoa honako zenbateko gordin hauen arabera izango da:

- Enpresan lanean emandako 10 urterengatik: 1.969,82 euro.
- Enpresan lanean emandako 15 urterengatik: 2.402,06 euro.
- Enpresan lanean emandako 20 urterengatik: 3.546,89 euro.
- Enpresan lanean emandako 25 urterengatik: 4.333,65 euro.
- Enpresan lanean emandako 30 urterengatik: 5.121,59 euro.
- Enpresan lanean emandako 35 urterengatik: 5.909,53 euro.

Zenbateko horiek ordainketa bakar batean ordainduko dira, langileak enpresa bere borondatez uzten duen egunean.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako igoeraren arabera berrikusiko da.

14. artikulua.— Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa, faktura-kobratzaileek hilean kobratzen edo biltzen duten 1.000ko 2 jasoko dute.



Kobrantzak egiten dituzten gainerako langileek, kontzeptu horrengatik, 11,62 euro jasoko dituzte hilean.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako igoeraren arabera berrikusiko da.

15. artikulua. — Nazioko eta nazioarteko dieta

Estatu barruko dietak urtero igoko dira hitzarmena indarrean dagoen bitartean, Hitzarmen honetako 10. artikuluan zehazten diren ordainsarien ehuneko berean.

2019. urteko dietak 2019ko urtarrilaren 16tik (hitzarmen hau sinatzen den eguna) aurrera ordainduko dira.

2019. urteari dagokionez, nazio-mailako dietaren zenbatekoak honako hauek izango dira:

	Euro
Ohea	20,71
Gosaria	4,59
Bazkaria	12,49
Afaria	12,11
Dieta osoa GUZTIRA	49,90

Goizeko 6:00ak baino lehen lanean hasten diren langile guztiek, txandaka lan egiten duten langileek izan ezik, gosariari dagokion dieta jasoko dute. Plus horren sorrarazteari eta zenbatekoari dagokionez, langileek dituzten eskubideak errespetatuko dira.

Langileak eskaini beharreko zerbitzua dela-eta, nahitaez ohiko etxebizitzatik kanpo jardun behar badu, bazkariari dagokion dieta jasoko du, eta, edozein kasutan, irteera 12:00ak baino lehen eta iristea 14:00etatik aurrera gertatzen badira.

Egin den zerbitzuak ohiko etxebizitzatik kanpo afaltzea eragiten duenean, eta langilea gaueko hamar eta erdiak jota iristen denean ordainduko da afariari dagokion dietaren zatia.

Egin den zerbitzuak ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea eta gosaltzea eragiten duenean, eta langilea gauerdiko hamabiak jota iristen denean ordainduko da gaua etxetik kanpo emateagatik dagokion dietaren zatia.

Dieta ordaindu ordez, langileari ostatua, bazkaria edo afaria emateko ahalmena izango du Enpresak.

Hiru hilabetetik gorako aldi baterako lekualdaketen kasuan ez da aplikatuko II. Lan Akordio Orokorrean (40. artikulua) aurreikusitako dietaren murrizketa.

2019rako nazioarteko dietak II. Eranskinean jasoko dira. Zerrendatutako herrialdeetan aurreko urteko KPlak behin betiko bihurtzen direnean sinatuko da eranskina.

16. artikulua. — Aparteko bidaia-gastuak

Salbuespen gisa, langileek lanera lehenago etorri behar dutenean, hau da, garraio publiko arruntik ez dagoenean, Enpresak ordainduko du langileen garraio-gastua.

17. artikulua. — Gau plusa

Gaueko 10:00etatik goizeko 6:00etara bitartean lan egindako orduak berariazko ordainsaria izango dute, eta oinarritzko soldataren gainean %25 aplikatuta ordainduko dira, salbu eta soldata ezartzeko garaian lana berez gauekoa izango dela kontuan izan bada.

18. artikulua. — Arriskugarritasun eta nekagarritasun plusa

Produktu sukoiak edota lehergarriak garraiatzeko baimena duten ibilgailuetan lan egiten duten edo produktu horiekin etengabe harremanetan dauden langile guztiei %10eko plusa ezarri zaie Hitzarmeneko oinarritzko soldataren gainean. Egoera horrek aldi batean



eragiten dien langileei dagokienez, %10eko plus bat ezarriko zaie lanaldi bakoitzari dagokion soldataren gainean.

Egoera horretan oso denbora laburrean jarduten duen langile orori dagokionez, Enpresek bidaia-orrietan idatzi beharko dute, garraiatzen edo manipulatzaren diren produktuak zer motatakoak diren zehaztuz.

- 18°C-ko eta hortik beherako hozteko ganberetan zamalanak egiten dituzten langileek dagokion soldata-taulan ezarrita dagoen oinarritzko soldataren gaineko %10eko plusa jasotzeko eskubidea izango dute.

19. artikulua.— Aldi baterako ezintasuna (bajak)

Istripuak eragindako bajaren kasuan, ospitaleratzearekin edo gabe, bermatuko da langileak oinarri arautzailearen %100a jasoko duela lehen baja-egunetik aurrera.

Gaixotasun arruntagatiko bajaren kasuan, enpresak oinarri arautzailearen %100era arte osatuko du, 37. baja-egunetik aurrera, betiere mediku-bajaren dataren aurreko bost urteetan 180 egun kotizatu baldin badira.

Aurreko paragrafoetan adostutako prestazio-osagarriei dagokienez, enpresaren kontrako estalduraren ehunekoia eta ehuneko hori aplikatzen diren egunen kopurua (egun indarrean dagoen Gizarte Segurantzari buruzko arauditik eratorritakoak) ez dira inola ere igoko hitzarmen honen sinaduraren ondoren araudi horretan izandako inolako aldatasunengatik.

Geroago egindako lege-aldaketengatik hori gertatuko balitz, Enpresek estaldura-ehuneko berera arte osatuko dute enpresaren kargura, eta aldatutako arauarekin egiten zuten egun kopuru berean.

20. artikulua.— Lanpostutik kanpoko heriotza

Lanaren ondorioz langilea bere bizilekutik kanpo hiltzen bada, enpresak bere gain hartuko ditu gorpuzkinak garraiatzearen gastuak, gastu horiek Gizarte Segurantzak kasu horietarako ezarri dituen prestazioak gainditzen dituzten zenbatekoan.

21. artikulua.— Ikasleentzako laguntza

Maila ertaineko edo goi-mailako ikasketak egiten dituztela egiaztatzen duten langileei, enpresarekin adostutako ordutegi egokia emango zaie ikasketa horiek egiteko, betiere horrek eguneko lana eragozten ez badu.

22. artikulua.— Laneko arropak

Burdina eta eskuak babestea eskatzen duten materialak eta objektuak maneiatzen dituzten langileei Enpresek eskularruak emango dizkiete.

Mugimenduko langileei bi lan-jantzi emango zaizkie urtean; tailerreko eta koipeztaketa saileko langileei, aldiz, hiru.

Merkantziak banatu eta biltzen dituzten langileek ur-jantzi baterako eskubidea izango dute urtean.

Aire zabalean betetzen diren zereginei dagokienez, euriari eta eguraldi txarrari orokorrean aurre egiteko babesgarriak emango zaizkie langileei.

Beharrezkoa den kategorietan segurtasun-botak emango dira.

23. artikulua.— Eginkizunen balio aniztasuna

Langileei beren lanbide-kategoriakoak ez diren beste zeregin edo betebeharrak batzuk betetzeko agindu ahal izango zaie dagokien kategoriako lanik ez duten denbora-tartee-tan, baina zeregin edo betebeharrak horiek agindu izanak ez du esan nahi langile horiek duten kategoriaren berezko zereginak ordeztuko zaizkienik.

Agindu hori bakarka aplikatuko da eta ez du eskumenik ematen taldeak kategorien arabera lekuz aldatzeko; horretaz gain, ezin izango da oinarri gisa erabili plantillaren berregituraketa oinarritzeko.



Artikulu honen aplikazio praktikoari dagokionez, adostasunik ez badago, gaia Enpresa Batzordearekin edo Langileen Delegatuarekin (balego) negoziatuko da aurretiaz.

24. artikulua.— Osasun azterketa

Enpresek osasun-azterketa bana egingo diete nahitaez langile guztiei, dagokion lan-istripuen aseguru-entitatearen bitartez. Osasun-azterketa hori aukerakoa izango da langileentzat. Osasun-azterketa horren emaitza gutunazal itxi batean jakinaraziko zaio langileari. Gutunazal horretan orijinalaren kopia egongo da.

Osasun-azterketak zati hauek izango ditu:

- Azterketa orokorra:
 - Gernu eta odol analisia.
 - Birika-azterketa.
 - Azterketa oftalmologikoa.
 - Arteria-presioa.
 - Bizkarrezurraren azterketa.
 - Entzumenaren azterketa.
- Elektrokardiograma bat.

25. artikulua.— Erretiroa

Borondatezko erretiroari dagokionez, unean-unean legez xedatutakoa aplikatuko da.

26. artikulua.— Laneko osasunaren eta segurtasunaren neurriak

Oro har, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea errespetatuko da, baita Lege hori garatzen duen eta indarrean dagoen arautegia ere.

Enpresei dagokienez, Prebentzioko Delegatuaren eginkizunak Langileen Delegatuak edo Delegatuek beteko ditu/dituzte langile kopuruaren arabera:

- 6 langiletik 30era: Prebentzioko Delegatu bat.
- 41 langiletik 50era: Prebentzioko 2 delegatu.
- 51 langiletik 100era: Prebentzioko 3 delegatu.
- 100 langiletik gora: Prebentzioko 4 delegatu.

27. artikulua.— Gidabaimena aldi baterako kentzea

Enpresaren agindura eta kontura, Enpresako ibilgailuren bat gidatzearen ondorioz, Enpresaren zerbitzurako gidariari aldi baterako gidabaimena kentzen badiote, II. Lan Akordio Orokorraren 54. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

Era berean, langileak eskatuta, gidabaimena kentzeagatiko poliza bat sinatuko du Enpresak. Adierazitako polizak 1.512,06 euroko gutxieneko zenbatekoa bermatuko du hilean. Poliza horri dagokion prima-erdia Enpresak ordainduko du eta Langileak beste erdia.

Poliza horren onuraduna enpresa izango da, baimena kentzen den aldiaren iraupena eta eskubide horretaz gabetzen den bitartean beste kategoria batera bidaltzen den langilea edozein direla ere.

Gidabaimena 90 egunetik gora kendu zaiolako langileari eszedentzia ematea aukeratu bada, Enpresak, onuraduna izanik, polizaren helburu den aurreko zenbatekoa ordaindu beharko dio langileari adierazitako eszedentziak irauten duen bitartean, hau da, langilea gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako goeraren arabera berrikusiko da.

28. artikulua.— Eszedentziak

Indarreko Legedian aurreikusitakoaren arabera emango dira eszedentziak.

**29. artikulua.— Probaldia**

Probaldia hitzartu ahal izango da, idatziz eginez gero. Probaldia eskala honen araberakoa izango da:

25 langile baino gutxiago duten enpresetan:

- Teknikari tituludunek: 6 hilabete.
- Gainerako langileek: 3 hilabete.

25 langile baino gehiagoko enpresetan:

- Teknikari tituludunek: 6 hilabete.
- Gainerako langileek: 2 hilabete.

30. artikulua.— Txanda-kontratua eta erretiro partziala

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek hitz ematen dute txanda-kontratu de-ritzona sustatuko dutela, hala adostuta, eta baldin eta onuragarria bada enpresarentzat eta langilearentzat, unean-unean indarrean diren legezko arauak aplikatuta eta kasuan kasuko inguruabarrak kontuan hartuta.

31. artikulua.— Eskubide sindikalak*Eszedentzia sindikalak*

Langileen Estatutuko 46. artikuluan xedatutakoa beteko da. Gehienez hilabeteko epean erantzungo die Enpresak eszedentzia-eskaerei.

Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean emango dio, eta langile horrek gehienez 30 egun naturaleko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita. Kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia horren indarraldia lan egingdakotzat joko da antzinasunari dagokionez, agintaldiak iraungo duen denboran.

Agintaldi bat baino gehiago irauten badu, Enpresaren eta eraginpeko Sindikatuaren artean sortuko diren arazoak aztertuko dira.

Eskubide sindikalak

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berriz ere berretsi nahi dute baliozko solaskideak direla, eta halakotzat jotzen diote elkarri, beren elkarte bitartez zentzuzko lan-harremanak ezartzeko, elkarrekiko errespetuan oinarrituz eta gure gizarte-dinamikan sortuko diren gatazka eta arazo guztiak konpon daitezzen errazte aldera.

Bi alderdiek onartu dute komenigarria dela Enpresa guztiek sektoreetan, plantilletan eta Hitzarmen hau sinatu dutenen artean behar bezala ezarritako sindikatuak oinarritkotzat eta funtsezkotzat jotzea, horien bitartez Langile eta Enpresaburuaren arteko beharrezko harremanei heltzeko. Eta hori guztia Legeak Enpresa Batzordeei ematen dien eta akordio hauetan garatu diren eskumenak bazter utzi gabe. 50 langiletik gorako plantilla duten lantokietan iragarki-etaulak jarriko dira, eta behar bezala ezarrita dauden Sindikatuek bertan jakinarazpenak jartzeko aukera izango dute. Horretarako, horien kopiak igorriko dizkiete alde aurretik Zuzendaritzari edo lantokiko titularrei.

100 langile baino gehiagoko plantillak dituzten lantokietan, eta hitzarmen hau sinatu duten Sindikatuek lantoki horietan plantillaren %15etik gorako afiliazioa badute, Ordez-kari batek ordezkatzeko du Sindikatua.

Delegatu Sindikala aipatutako Enpresetan lanean diharduen langilea izango da, eta ordezkatzeko duen Sindikatuko Estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

Delegatu sindikalen eginkizunak

85-08-02ko Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa eta Lege hori garatzen duen arautegia aplikatuko dira.

Sindikatuaren kide eta langileentzat oro har interesekoak izan daitezkeen abisuak heda daitezzen errazteko, iragarki-etaula bat jarriko du Enpresak Delegatua kide den Sindika-



tuaren eskura. Enpresa barruan ezarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian.

Kuota Sindikala: Atal honi dagokion ordezkaritza duten Sindikatuetakoa kide diren langileek horrelakorik eskatzen badute, enpresek dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa kenduko dute langileen hileko nominatik. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresaren Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den Sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo Aurrezki Kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte Enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresa Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio Enpresako ordezkaritza sindikalari, horrelakorik balego. Sindikatuko Enpresa Batzordean metatutako orduak baliatu ahal izango dituzte (hilean 120 ordu gehienez), eta betiere Enpresaren baitan gai horri buruz egon litezkeen akordio guztiak errespetatuko dituzte, azken horiek onuragarriagoak badira.

Berme sindikalak

Ordezkaritza sindikalek eta langileen delegatuek beren ardurapeko gaietarako 25 ordu izango dituzte hilean. Gainera, honako eginkizun hauek beteko dituzte:

1. Honako hauei buruzko neurri guztien berri izatea:
 - Plantillak berregituratzea.
 - Kaleratzeak.
 - Lan-metodo berriak ezartzea.
 - Enpresa lekualdatzea.
 - Lanaren, laneko osasunaren eta Segurtasunaren eta indarreko gizarte-segurantzaren arauak betetzen direla bermatzea, eta Enpresa Zuzendaritzari alor horietan gerta litezkeen arau-hausteen berri ematea.
2. Antolamenduari, produkzioari edo teknikak hobetzeari dagokionez, ordezkari sindikalen ustez beharrezkoak diren neurriak proposatzea Enpresei eta krisi-espediente mota guztien berri izatea aurretiaz.
3. Lantoki guztietan sindikatu-atalak osatu ahal izango dira, sindikatu bakoitzak bere kide-zerrenda aurkeztu ondoren.

Atal sindikalek honako eginkizun hauek izango dituzte:

 - Iragarki-tauletan edozein motatako jakinarazpenak jartzea.
 - Deialdiak eta, oro har, sindikatuaren dokumentu oro.
 - Kuota sindikalak biltzea, Enpresako lokaletan baina lanorduetatik kanpo.
 - Enpresa Batzordeko kideak izateko hautagaiak izendatzea.
 - Enpresako lokaletan bere sindikatuaren era guztietako abisuak eta komunikazioak eskura izatea, lanorduen aurretik edo ondoren.

Langileen ordezkariak

Enpresa guztietan langileek eskubidea izango dute ordezkari sindikalak edo langileen ordezkariak izendatzeko, honako kopuru hauen arabera:

- 6 langiletik 14ra bitartekoetan: langileen delegatu 1.
- 15 langiletik 30era bitarte: 2 langileen delegatu.
- 31 langiletik 49ra bitarte: 3 langileen delegatu.
- 50 langiletik gorako enpresetan: indarreko legediaren arabera.

Enpresa Batzordeko edo langileen delegatuen orduak metatu ahal izango dira Sindikatuen arabera, hilean 120 ordu gehienez ere.

**32. artikulua.— Zigor araubidea**

Zigorak ezarri eta jakinarazteari dagokionez, Lanari buruzko Akordio Orokorrak eta indarreko Legediak ezarritakoa beteko da.

33. artikulua.— Maila igoerak

II. Lan Akordio Orokorrean lanbide-sustapen gisa ezarritakoaren arabera, enpresan bost urteko antzinatasuna duen mutilak lan-arloan honako ezagutza eta esperientzia duela egiaztatzen badu: ibilgailu bat kargatzeko (zamalanak) edo jasomakina edo zubi-garabia erabiltzeko eta merkantziak sailkatzeko eta entregatzeko erantzukizuna duela, peoi espezializatutzat hartuko da ondorio guztietarako.

Halaber, langilean enpresak hiru urte betetzen baditu administrari-laguntzaile kategorian, bigarren mailako ofizial administrari lanbide-kategoria eskuratuko du.

Laguntzaile edo mutil espezializatu eta bigarren mailako ofizial administrari kategorietara automatikoki igotzen diren langileak, aurreko paragrafoan aurreikusitakoaren arabera, jatorrizko mailari eta helburuzkoari dagozkien egitekoak izango dituzte berezko egiteko gisa.

34. artikulua.— Lana eta familia bizitza bateragarri egitea

Lana eta familia bateragarri egiteari, aukera-berdintasunari, genero-indarkeriari eta jazarpenari dagokienez, II. Lan Akordio Orokorren IX. kapituluan xedatutakoa aplikatuko da.

II. Lan Akordio Orokorren 50 artikuluan xedatutakoari dagokionez (edoskitzeko baimena), hau xedatzen da:

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatu baimen hori, baina biek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili. Halaber, artikulua horretan aurreikusten den metatzea gauzatu ahal izateko beharrezkoa izango da langileak lan egin dezan adingabea eskubide hori amaitzeko adinera iritsi arte.

Langileek beren borondatez lanaldi-murrizketak eskatu ahal izango dituzte, 11 urtetik gorako eta 14 urtetik beherakoentzat, gutxienez lanaldiaren 1/8 eta gehienez 1/2 aplikatuta, enpresarekin adosten den aldiaren eta moduan. Soldata ere horren arabera murriztuko da, eta jatorrizko lanaldia gorde egingo da, nahiz eta murrizketa horretarako beti beharko den langilearen eta enpresako zuzendaritzaren arteko berariazko akordioa.

Murrizketa eskatutakoan ez bada adostasunik lortzen alderdien artean, desadostasunaren berri eman ahalko zaio Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioari. Hala, dituzten posizioak jakinarazi beharko dizkiote, eta hura arduratuko da bitartekari-lanak egiteaz. Batzordeak akordio-proposamen bat egin ahalko du, alderdiek onartu edo baztertu dezaten.

35. artikulua.— Minusbaliatuak

Minusbaliatuen lanari dagokionez, legeaz aplikagarria den araudian ezarritakoa errespetatuko da.

Artikulu honetan ezarritako baldintzak dituzten seme-alabak tutoretzapean dituzten langileek lehentasuna izango dute Hitzarmen honetako 7. artikuluan ezarritako oporraldia aukeratzerakoan.

36. artikulua.— Istripu aseguru

enpresek istripu-aseguru bat kontratatu beharko dute langileentzat. Adierazitako aseguru ondoren azalduko den balioaren arabera izango da eta langileak beren jardura betetzen ari direla edota «in itinere» izandako lan-istripuaren ondoriozko kasuetarako.

— Heriotzagatik edo ezintasun iraunkor osoagatik: 27.798,09 euro.

— Erabateko ezintasun iraunkorragatik eta baliaezintasun handiagatik: 45.172,43 euro.

**37. artikulua.— *Lantokiz aldatzea***

Langilea Lantoki jakin batean kontratatu ondoren Enpresa beste Udalerri batera lekuz aldatzen bada, honela jokatuko da:

- Lantokia lekuz aldatu delako langileak bere etxebizitza lantoki berria dagoen udalerrira aldatzen badu, Enpresak ordainduko ditu langilearen gauzak igotzeak edo jaisteak eragindako gastuak.
- Langilearen etxebizitzatik Enpresaren lantoki berrira bitarteko lekuz aldatzea garraio publiko arruntean egin ahal bada eta garraio publikoaren ordutegia eta langilea ateratzeko eta sartzeko ordutegia aldi berean badira, langileari garraio horrek eragindako gastuak ordainduko zaizkio edo garraio-titulu bat (txartela) emango zaio.
- Langilea lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko garaian garraio publiko arruntik ez badago, eta bidaia egiteko langileak bere ibilgailua erabili behar badu, 0,27 euro ordainduko zaizkio langileak egiten duen kilometro bakoitzeko, betiere aurreko lantokiaren eta langilearen etxebizitzaren artean dauden kilometroen eta lantoki berraren eta langilearen etxebizitzaren artean dauden kilometroen aldearen arabera.
- Langileak lanaldi etengabea betetzen badu, 2 bidaien arabera kalkulatuko da; lanaldi zatituko langilea bada, ordea, 4 bidaien arabera egingo da.

38. artikulua.— *Aurreabisua*

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek honako aurreabisu-epe hauetan adierazi beharko dute:

- Goi-mailako langileek eta teknikariek: enpresa utzi baino egutegiko 30 egun lehenago.
- Gainerako langileek: enpresa utzi baino egutegiko 7 egun lehenago.

Aipatutako epeak ez betetzeak zigorra ekarriko du: abisua ematen atzeratutako egunei dagokien ordainsaria.

Zigor hori kitapenaren kontzeptupean enpresak langileari ordaindu behar dizkion kontzeptuetatik murriztu ahal izango da. Kontzeptu horiek langilearen eskura egon beharko dute hark enpresa utzi aurretik.

39. artikulua.— *Autonomoak*

Karga zatikatuen garraioen kontratazioari dagokionez (paketeria), bitartekari-lana egiten duten agentziek edo logistika-agenteek merkantziak eta gainerakoak finkatzeko, ez-finkatzeko eta sailkatzeko eginkizunak eta berezko jarduteari dagozkion gainerako eginkizunak plantillako langileen bitartez bete beharko dituzte eta merkantziak garraiatzeko eta banatzeko behar bezala baimendutako (Lurreko Garraioen Antolamenduari buruzko Legearen 162.2 artikulua) garraio publikoko enpresak kontratatuko dituzte.

40. artikulua.— *Isunen ordainketa*

Trafiko, Zirkulazio eta Bide Segurtasunaren arautegiari buruzko arau-hausteak ibilgailuen gidarien erantzukizuna dira; hortaz, ildo horretan ezarritako isunak adierazitako arau-haustea egin duenak ordaindu beharko ditu.

Dena dela, ibilgailuaren titularrak izango du ibilgailuaren dokumentazioari eta, ibilgailuaren kontserbazio-egoerari buruzko arau-hausteen erantzukizuna, baita ibilgailuaren aldizkako berrikuspenei buruzko arauak ez betetzeak eragindakoena ere.

Garraioaren arautegiaren inguruko arau-hausteak, orokorrean, baimenaren titularraren erantzukizuna izango dira, eta titular horrek ordaindu beharko ditu.

41. artikulua.— *Batzorde paritarioa*

Hitzarmen hau sinatu duten Erakundeek Batzorde Paritario bat eratuko dute. Batzorde horren eginkizuna honako hau izango da: hitzarmen honetako gaur egungo arauak eta bertan kontuan hartzen ez diren arauak eragiten dieten eta egon daitezkeen legezko aldaketak zaindu, interpretatu eta negoziatzea.



Batzorde Paritario horren funtsezko zeregina izango da une bakoitzean bi alderdien errealitatera egokituko den Hitzarmena garatzea. Batzorde hori bi alderdiak ados jarrita egokitzen jotzen dutenean bilduko da, bi hilabetean behin gutxienez.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzean edo aplikatzean bi alderdiek dituzten zalantzak, desadostasunak eta kalte-egoerak Batzorde Paritariora bidali ahal izango dira, aurretiazko izapide gisa. Interpretazioari dagokionez, adostasunik ez badago, Preco II/GKPra joko da.

Edozein kasutan, gaia aurkeztu eta gehienez 30 eguneko epean, Batzordeak dago-kion erabakia edo bere irizpena emango du.

Batzorde Paritaria hitzarmen hau sinatu duen Sindikatu bakoitzeko kide batek eta enpresaren aldetik dauden kideek, kopuru berean, osatuko dute.

Batzorde horrek azaroaren 8ko 30/1995 Legeak eta 1588 eta 1589/1999 Errege Dekretuek diotena betetzeko konpromisoa hartu du Bizkaiko errepideko merkantzien sektorean aurrerantzean aplikatzeari dagokionez.

Zitazioei dagokienez, helbidea honako hau izango da: Lan Harremanen Kontseiluan, Urkixo zumardia kalea, 2, 3. solairua, Bilbo.

42. artikulua.— Hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzea

Alderdien borondatea hitzarmen honetan hitzartutako edukia bere indarraldian betetzea da. Hala ere, aldi batez hitzarmena ez aplikatzeko beharren bat sortuko balitz, enpresak eta langileen konponbide ez-traumatikoak bilatzeko borondatearekin jokatu dute, Langileen Estatutuko 82.3 artikulua betez.

Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ezarritako ez-aplikatzeari buruzko lege araubidearen zenbait alderdi osatu eta garatzeko, ondokoa xedatzen da:

1. Enpresek 15 eguneko kontsultaldia irekiko dute, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko. Gai horietan akordio bat negoziatzeko legimitatuta dauden aldeek lortzen ez badute, Precoren prozeduren pean jartzera behartuta egongo dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA), betiere enpresaburuak bere proposamenei uko egiten ez badie. Lanbidearteko akordio horretan araututako arbitraje-prozedurak alderdien arteko adostasuna beharko du.
2. Aldez aurretik, alderdiek hitzarmenaren batzorde paritariora eramango dute beraien desadostasuna, eta hark zazpi eguneko epea izango du ebazteko, desadostasuna aurkezten denetik hasita.
3. Bi alderdien adostasunarekin Precoren arbitrajera jotzen ez bada, Precon araututako bitartekaritza-prozesura joko da, zeinean bitartekaria saiatuko baita alderdiak akordio batera iritsi daitezten eta, lortzen ez badu, alderdi bakoitzak onartu edo ukatu beharko duen proposamen formalak aurkeztuko du. Alderdi bakoitzak idatziz aurkeztuko du proposamenaren onspen edo gaitzespen orokorra. Edonola ere, jakinarazi eta hurrengo egunetik zenbatuta, bost egun balioduneko epean gaitzespena idatziz aurkezten ez dutenek aurkako frogarik gabe onetsi dutela ulertuko da. Alderdietako bakoitzaren gehiengoak onartzen badu, proposamena lotesletzat hartuko da. Onartzen ez bada, desadostasuna ez-ebatzizat emango da dagozkion legezko ondorioetarako, eta alderdietako edozeinek haren benetako ebazpena eskatu ahal izango du horretarako ezarrita dauden legezko prozeduren bidez.
4. Kontsultaldia hasten duen enpresak kontsultaldiaren hasiera jakinarazten duen unean alegatutako kausak egiaztatzeko dokumentazioa eskuratu beharko die langileei. Kontsultaldiaren hasieran enpresak aurkeztu beharreko dokumentazioak nahikoa izan beharko du langileek egiazko ezagutza izan dezaten ez-aplikatzearen kausei buruz, eta langileek dokumentazio gehigarria eskatu ahal izango dute, enpresak aurkeztutakoaz gain, beharrezkotzat jotzen baldin badute. Dokumentazioari buruzko desadostasunik badago, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan kaleratze kolektiboetarako ezarritakoa hartuko da erreferentziazat.



Edonola ere, isiltasunaren betebeharra gorde beharko dute, eta konfidentzialtasuna errespetatu jakinarazitako informazioari buruz, zeina izaera erreserbatuz emango baita, negoziazioaren eta enpresaren barruan baino ez erabiltzeko. Horrela, eskuratu zaien dokumentazioaren hartu-agiria sinatu beharko dute, eta dokumentazioaren erabilera egokiaren erantzule izango dira.

5. Ez aplikatzeko eskaeran enpresak azaldu beharko du zein neurritan laguntzen dion eskatutako ez-aplikazioak alegatutako egoera gaintitzen, eta gatazkan dauden alderdiek baloratu beharko dute enpresak proposatutako neurriaren egokitasuna eta arrazionaltasuna, alegatutako kausaren arabera.
6. Langileen legezko ordezkapenik ezean, enpresak idatziz jakinaraziko dei langileei, kontsultaldiaren hasieratik, aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatutako duen batzordea sortzeko eta beraien ordezkapena emateko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraiki: edo enpresako langileek beraiek osatuta egongo den eta gehienez hiru kide izango dituen batzordea sortu, edo sektorean ordezkari handiena duten sindikatuak (duten ordezkariaren arabera) izendatutako kide kopuru bereko batzordea sortu (legitimatuta egon behar dute enpresari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren negoziatio batzordean egoteko). Aukera hori kontsultaldiaren lehenengo 5 egunetan egin beharko da.
7. Ez aplikatzeko prozedurak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez jokatu beharko dute, akordioa lortzearren.
8. Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua edo aurreko paragrafoetan aipatutako Preco Akordioa aldatzen badira, alderdi sinatzaileak Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan bilduko dira artikulua honen testua aldatzeko, beharrezkoa bada.

43. artikulua.— Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan, Errepi-deko Merkantzien Garraio Enpresetarako II. Lan Akordio Orokorra eta indarreko gainerrako Legedia hartuko dira kontuan.



**SOLDATEN, HITZARMENEN PLUSAREN
ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA-2017. URTEA**

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Goi mailako langile eta teknikariak			
Zerbitzu-burua	3.171,42	207,13	29,40
Ikuskatzaile nagusia	2.493,67	207,13	23,50
Goi mailako tituludunak	2.669,26	207,13	25,03
Erdi-mailako tituludunak	1.800,16	207,13	17,46
Praktikatzaileak	1.224,44	207,13	12,46
Administrazio-langileak			
Sekzioko burua	1.918,30	181,57	18,27
Bulego-burua	1.727,80	181,57	16,61
1. mailako ofiziala	1.554,02	181,57	15,10
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.331,09	181,57	13,16
Administrazio-laguntzailea	1.159,69	206,43	11,89
Garraio agentziako langileak			
Arduradun nagusia	1.554,78	258,94	15,78
Biltegiko arduraduna	1.397,13	258,94	14,41
Langileburua edo taldeburua	1.290,60	258,94	13,48
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.151,47	258,94	12,27
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.159,69	258,94	12,34
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.159,69	258,94	12,34
Mutil arrunta	1.124,58	258,94	12,04
Salgaien garraioa			
1. mailako trafiko-burua	1.528,97	258,94	15,56
2. mailako trafiko-burua	1.383,00	258,94	14,29
3. mailako trafiko-burua	1.316,30	258,94	13,71
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.349,04	258,94	13,99
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.252,81	258,94	13,15
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.194,56	258,94	12,65
Gidari laguntzailea	1.182,07	258,94	12,54
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.182,07	258,94	12,54
Zama lanetarako mutila	1.124,58	258,94	12,04
Tailerretako langileak			
Taldeburua	1.438,52	258,94	14,77
1. mailako ofiziala	1.329,26	258,94	13,82
2. mailako ofiziala	1.239,93	258,94	13,04
3. mailako ofiziala	1.191,93	258,94	12,62
Peoi espezializatua	1.168,67	258,94	12,42
Peoi arrunta	1.124,58	258,94	12,04



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Mendeko langileak			
Faktura-kobratzailea	1.016,24	258,94	11,09
Telefonista	1.023,69	258,94	11,16
Eguneko jagolea edo atezaina	988,10	258,94	10,85
Gaueko jagolea	1.060,69	258,94	11,48
Garbiketa lanaldi osoz	859,73	258,94	9,73
Mandataria	988,11	258,94	10,85

**SOLDATEN, HITZARMENEKO PLUSAREN
ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA-2018. URTEA**

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Goi mailako langile eta teknikariak			
Zerbitzu-burua	3.206,31	209,41	29,72
Ikuskatzaile nagusia	2.521,10	209,41	23,76
Goi mailako tituludunak	2.698,62	209,41	25,30
Erdi-mailako tituludunak	1.819,96	209,41	17,66
Praktikatzaileak	1.237,91	209,41	12,59
Administrazio-langileak			
Sekzioko burua	1.939,40	183,57	18,47
Bulego-burua	1.746,81	183,57	16,80
1. mailako ofiziala	1.571,12	183,57	15,27
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.345,73	183,57	13,31
Administrazio-laguntzailea	1.172,45	208,70	12,02
Garraio agentziako langileak			
Arduradun nagusia	1.571,89	261,79	15,95
Biltegiko arduraduna	1.412,50	261,79	14,57
Langileburua edo taldeburua	1.304,80	261,79	13,63
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.164,14	261,79	12,41
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.172,45	261,79	12,48
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.172,45	261,79	12,48
Mutil arrunta	1.136,95	261,79	12,17
Salgaien garraioa			
1. mailako trafiko-burua	1.545,79	261,79	15,73
2. mailako trafiko-burua	1.398,21	261,79	14,44
3. mailako trafiko-burua	1.330,78	261,79	13,86
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.363,88	261,79	14,14
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.266,59	261,79	13,30
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.207,70	261,79	12,79
Gidari laguntzailea	1.195,07	261,79	12,68



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.195,07	261,79	12,68
Zama lanetarako mutila	1.136,95	261,79	12,17
Tailerretako langileak			
Taldeburua	1.454,35	261,79	14,93
1. mailako ofiziala	1.343,89	261,79	13,97
2. mailako ofiziala	1.253,57	261,79	13,18
3. mailako ofiziala	1.205,04	261,79	12,76
Peoi espezializatua	1.181,53	261,79	12,56
Peoi arrunta	1.136,95	261,79	12,17
Mendeko langileak			
Faktura-kobratzailea	1.027,42	261,79	11,22
Telefonista	1.034,95	261,79	11,28
Eguneko jagolea edo atezaina	998,97	261,79	10,97
Gaueko jagolea	1.072,36	261,79	11,61
Garbiketa lanaldi osoz	869,19	261,79	9,84
Mandataria	998,98	261,79	10,97

**SOLDATEN, HITZARMENEN PLUSAREN
ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA-2019. URTEA**

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Goi mailako langile eta teknikariak			
Zerbitzu-burua	3.270,44	213,60	30,31
Ikuskatzaile nagusia	2.571,52	213,60	24,23
Goi mailako tituludunak	2.752,59	213,60	25,81
Erdi-mailako tituludunak	1.856,36	213,60	18,01
Praktikatzaileak	1.262,67	213,60	12,84
Administrazio-langileak			
Sekzioko burua	1.978,19	187,24	18,84
Bulego-burua	1.781,74	187,24	17,13
1. mailako ofiziala	1.602,54	187,24	15,57
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.372,65	187,24	13,57
Administrazio-laguntzailea	1.195,90	212,88	12,26
Garraio agentziako langileak			
Arduradun nagusia	1.603,33	267,02	16,27
Biltegiko arduraduna	1.440,75	267,02	14,86
Langileburua edo taldeburua	1.330,90	267,02	13,90
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.187,42	267,02	12,65
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.213,88	267,02	12,88
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.195,90	267,02	12,73
Mutil arrunta	1.159,69	267,02	12,41



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Salgaien garraioa			
1. mailako trafiko-burua	1.576,70	267,02	16,04
2. mailako trafiko-burua	1.426,18	267,02	14,73
3. mailako trafiko-burua	1.357,39	267,02	14,13
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.391,16	267,02	14,43
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.291,92	267,02	13,56
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.231,86	267,02	13,04
Gidari laguntzailea	1.218,97	267,02	12,93
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.218,97	267,02	12,93
Zama lanetarako mutila	1.159,69	267,02	12,41
Tailerretako langileak			
Taldeburua	1.483,43	267,02	15,23
1. mailako ofiziala	1.370,76	267,02	14,25
2. mailako ofiziala	1.278,64	267,02	13,45
3. mailako ofiziala	1.229,14	267,02	13,02
Peoi espezializatua	1.205,16	267,02	12,81
Peoi arrunta	1.159,69	267,02	12,41
Mendeko langileak			
Faktura-kobratzailea	1.047,97	267,02	11,44
Telefonista	1.055,65	267,02	11,51
Eguneko jagolea edo atezaina	1.018,95	267,02	11,19
Gaueko jagolea	1.093,81	267,02	11,84
Garbiketa lanaldi osoz	886,57	267,02	10,04
Mandataria	1.018,96	267,02	11,19

* 2019. urtean mutil espezializatua-eskorgalariaren oinarritzko soldata 1.213,88 euroko izango da (10 bis. artikulua)