

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Sutoki, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkaritza. Honen bidez ebazten da 2016-2017 Sutoki, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003182012005.

AURREKARIAK

2016ko uztailaren 11n aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariek, 2016ko ekainaren 30ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- diognarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko uztailaren 14a

Arabako Lurralde Ordezkaritzako idazkaria, Ordezkaritza ordez, hala ezartzen du 2013/191 Dekretuak C hitza Xedapen iragankorrean (2013ko apirilaren 24ko, 78. zk, EHAA)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Sutoki SA enpresaren hitzarmen kolektiboa (2016-2017)

Aurkibidea

1. artikulua. Lurralde-, langile- eta funtzio-eremuak
2. artikulua. Indarraldia eta iraupena
3. artikulua. Irenspena, konpentsazioa, hitzarmenaren osotasuna eta osagarri pertsonalaren bermeak
4. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegiak
5. artikulua. Oporrak
6. artikulua. Lizentziak eta baimenak
7. artikulua. Eszedentziak
8. artikulua. Aparteko orduak
9. artikulua. Gutxieneko soldata eta hitzarmeneko egiazko soldatak
10. artikulua. Osagarriak
11. artikulua. Taldeko arduradunaren plusa
12. artikulua. Antzinasuna
13. artikulua. Irteteak, dietak eta bidaiak
14. artikulua. Nominen ordainketa
15. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak
16. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna
17. artikulua. Lan-arriskuen prebentzioaren inguruko akordio osagarriak
18. artikulua. Osasuna zaintzea
19. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten langileak
20. artikulua. Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatea
21. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta diskriminatzeke debekua
22. artikulua. Goragoko kategoriako lanak
23. artikulua. Probaldia
24. artikulua. Kitoak
25. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak
26. artikulua. Prestakuntza-kontratuak
27. artikulua. Praktiketako kontratuak
28. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak
29. artikulua. Lan-jokabidearen kodea
30. artikulua. Langileen mugikortasuna enpresan
31. artikulua. Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak

32. artikulua. Lanpostu-uzteak
33. artikulua. Atal sindikalak eratzea
34. artikulua. Atal sindikalak
35. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia
36. artikulua. Diskriminazio sindikala
37. artikulua. Enpresako langileen ordezkarietza
38. artikulua. Ordu-kreditua
39. artikulua. Langileen ordezkarietza informaziorako eskubidea
40. artikulua. Zehapenen jakinarazpena
41. artikulua. Langileen ordezkarietza bermeak
42. artikulua. Sindikatu-ekintza jarduteko arau erkideak, langileen ordezkarietza eta atal sindikalentzat
43. artikulua. Batzarrak
44. artikulua. Lanbide-heziketa
45. artikulua. Txanda-kontratuak eta erretiroko sariak
46. artikulua. Atxilotze-kasuetan lanpostua gordetzea
47. artikulua. Soldatari buruzko akordioak eta hitzarmeneko taulak
48. artikulua. Batzorde paritarioa eta desadostasunak ebazteko prozedura

1. artikulua. Lurralde-, langile- eta funtzio-eremuak

Hitzarmen kolektibo hau Sutoki SA enpresaren lantokian aplikatzekoa da. Enpresaren egoitza Bitorialanda kaleko 4 zenbakian dago, Gasteizko Ehari-Gobeo industrialdean, eta altzairuzko piezen estanzia berearen jardura siderometalurgikoan lan egiten du.

Enpresaren kontura lan egiten duten langile guztiak hartuko ditu bere eraginpean, lantegiko zuzendaritza izan ezik, haien lan-baldintzak beraien eta enpresako jabeen artean egindako banakako hitzarmenek arautuko baitituzte.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen honek bi urteko indarraldia izango du. 2016ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2017ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmenaren amaiera 2017ko azaroaren 1ean automatikoki iragarritzat emango da, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hitzarmen berrirako negoziazioak.

Hitzarmen kolektiborako hasiera batean hitzartutako indarraldia (2017ko abenduaren 31) amaitu eta 42 hilabeteren buruan ez baldin bada hitzarmen berria sinatu, hitzarmenak indarra galduko du, eta arlo honetan aplikatzekoa den goragoko mailako araua edo hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, halakorik baldin badago.

3. artikulua. Irenspena, konpentsazioa, hitzarmenaren osotasuna eta osagarri pertsonalaren bermeak

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezin bat eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan, urteko zenbatekoan.

Hitzarmen honetan ezarritako edonolako kontzeptu ekonomikoek une horretan enpresan dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, izaera eta jatorria edozein izanik ere.

Hitzarmenak dirauen bitartean igoserarik gertatuz gero kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozeinetan -nahitaez aplikatu beharreko legezko xedapenen edo konbentzioen ondorioz gertatu ere-, kasu honetan bakarrik eragingo zaio hitzarmenari: igoerek orokorki hartuta eta urteko zenbatekoan gaintitzen dituztenean hemen adostutako kontzeptuak. Hitzartutako baldintzen osotasun eta zatiezintasunaren printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak, berez dituen ahalmenak baliatuz, hitzarmen honetako akordioaren bat onartzen ez bada, akordio horrek ez du eraginkortasun praktikorik izango eta horren eduki osoa berriz aztertu beharko da.

Soldata-tauletakoa baino ordainsari handiagoa ezarrita daudenentzat hitzarmen honen 47. artikuluan araututako osagarri pertsonala enpresako langile guztiek berrmatuta izango dute hitzarmen honek irauten duen bitartean, 2. artikuluan hitzartutako aurreraeraginaren indarraldia barne, halakorik gauzatzen bada. Zentzu horretan, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan aurreikusitako lan-baldintzen funtsezko aldaketatik kanpo geratzen da berariaz.

4. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegiak

Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzerako benetan lan egindako 1.696 orduko lanaldia ezartzen da, astelehenetik ostiralera banatuak urtero onartutako egutegiaren arabera, txandakako lan-erregimenean, lanaldi jarraituko erregimenean edo lanaldi zatituko erregimenean. Txandakako lan-erregimenean, goizeko txanda 06:00etatik 14:00etara izango da, eta arratsaldekoa 14:00etatik 22:00etara, enpresako zuzendaritzaren eta langilearen legezko ordezkariaren artean bestelakorik adosten ez bada. Bai txandakako erregimenean bai sei orduetik gorako lanaldi etengabeetan langile guztiek eskubidea izango dute "ogitartekorako denbora" deituriko 15 minutuko etenaldia egiteko, eta denbora hori egiazko lan-denboratzat hartuko da. Atsedenaldirik aplikatzeko denborak tartekatuta egingo dira, gaur arte ohikoa izan den txanda-erregimenearekin bat.

Lanaldi zatituko langileek ostiralean 6 orduko lanaldi jarraitua egiteko eskubidea izaten jarraituko dute; lanaldi hori 08:00etatik 14:00etara izango da, baina kasu horretan ez zaie aplikatuko aurreko paragrafoan ezarritako 15 minutuko atsedenaldirik.

Edonola ere, taldeen laneko ordutegi eta egutegiak ezartzea enpresako zuzendaritzari dagokio, langileen legezko ordezkariaren esku-hartzearekin.

Enpresako zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaztuko du bi hilabeteko epean, arabako egutegi ofiziala argitaratzen denetik hasita. Egutegian lanaldiaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak jasoko dira, gutxienez. Egutegia onartu ondoren aldaketak egiteko beharrezkoa izango da enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkariaren berariazko adostasuna.

Eguneroko lanaldia hasi aurretik labeak pizteko lanen ardura duten langileentzat, ordutegi berezi bat ezartzen da, berezitasun hauek dituenak:

– Bi talde ezartzen dira, bakoitza bi pertsonena, labeak pizteko eta, beharrezkoa denean, konpontzeko lanen ardura daitezen, baita ekoizpen-prozesua arrankatzeko beharrezkoak diren prestaketa-lanak egiteko ere.

– Aipatutako lanak esleituta dituzten astean zehar ordutegi berezi bat egingo dute, 04:00etatik 13:00etara, astelehenetan (edo asteko lehen egunean), 05:00etatik 13:00etara astearte, asteazken eta ostegunetan (edo tarteko egunetan), eta 05:00etatik 12:00etara ostiraletan (edo azken egunean).

– Labeak pizteko zereginak egiten ez dituzten astean goizeko ordutegia edukiko dute, hau da, 06:00etatik 14:00etara, alderdien artean bestelakorik adosten ez bada.

Eginkizun horiek borondatezko langileei esleituko zaizkie ahal dela, eta konpentsazio-plusa sorraraziko dute. Plus hori 12 hilabete-sari naturalekin batera ordainduko da, "labe-zerbitzuaren plusa" izenarekin, eta haren zenbatekoa ordainsari-osagarri buruzko artikulua zehazten da.

5. artikulua. Oporrak

Ordaindutako 30 egun natural ezartzen dira, guztira, oporren kontzeptuan. Hitzartutako lanaldiaren banaketaren arabera, oporraldiak uztailearen erdialdetik abuztuaren amaiera aldera arte banatuko dira, bi taldetan; horrela, haietako batek uztaileko bigarren hamabostaldia eta abuztuko lehena hartuko du, eta besteak abuztuko bi hamabostaldiak. Deskribatutako banaketa ekitatiboa izan dadin beharrezkoa den txandaketa ezarriko da. Langileren batek hemen deskribatu diren datetatik kanpo oporrak hartzeko eskatzen badu, interesatutako langilearen eta enpresako zuzendaritzaren arteko adostasuna beharko da, eta aldi batean zein bestean hartu beharreko lanegunen kopurua errespetatuko da beti.

Uztaileko bigarren hamabostaldian edo abuztuko bigarren hamabostaldian lan egiten duten langileek goizeko txandako lanaldi jarraituan lan egingo dute 06:00etatik 14:00etara.

Oporrak hartzeko jarritako epean, langileren batek urtebete betetzeko badauka oraindik, ordura arte egindako denbora hartuko zaio kontuan, eta horren arabera proportzioan izango ditu oporrak. Tarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Enpresako kide izateari uztean, dagokien opor-proportzioaren zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Oporren likidazioa kalkulatzeko aldia, baldin badagokio, irailetik abuztura bitartekoa izango da. Enplegatua hiltzen bada, zenbateko hori legez dagokionari ordainduko zaio, gainerako azken kitatzearekin batera.

Ezarritako oporraldiaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-aldian dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratuko da aldi baterako ezintasuneko egoera horrek dirauen artean. Eten-dura horri dagozkion opor-egunak enpresako zuzendaritzak erabakitzen duenean baliatuko dira, enplegatuaren eta langileen legezko ordezkarien iritzia jaso ondoren.

Aurreko paragrafoaren aplikazioan adostasunik ez badago, hitzarmeneko batzorde mistoak erabakiko du, alderdietako edozeinek hala eskatuz gero.

6. artikulua. Lizentziak eta baimenak:

Ahal dela aurrerapenaz ohartarazita eta behar bezala justifikatuta, lizentzia ordainduetarako eskubidea izango dute langileek; lizentzia horiek artikuluko honetan ezarritakoari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Lizentzia guztiak gertaera eragilearen unean hartu beharko dira, eta elkarren segidako egunetan, ospitaleratzeen kasuetan izan ezik, orduan ospitaleratzeak irauten duen bitartean hartu ahal izango baita lizentzia. Edonola ere, lizentziak aplikatzeko egunak aldatu ahal izango dira horri buruzko adostasuna badago enpresako zuzendaritzarekin.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere hartu aurretik behar bezala justifikatzen badira. Lizentzia ordaindu guztiak dagokien egiazko soldataren arabera ordainduko dira.

a) Ezkontzagatik: lizentzia ordainduko egutegiko 18 egun; epe hori ordaindu gabeko lizentziako egutegiko 10 egun gehiagoz luzatu ahal izango da, gehienez ere. Lizentzia hau, osorik edo bere zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera tokatzeagatik.

b) Emaztea erditzeagatik: 3 egun; haietatik, gutxienez 2 lanegunak; epe hori ordaindutako 3 egun natural gehiagoz luzatu ahal da, erditzea zesarea bidezkoa izan bada.

c) Gaixotasun larriagatik:

1. Ezkontidearena, seme-alabena edo langilearekin bizi diren gurasoena: 3 egun natural ordaindu; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira; epe hori ordaingabeko lizentziako 3 egun gehiagoz luza daiteke.

Idatzi-zati honetan aipatutako senitartekoentzat, ospitaleratzea gaixotasun larriaren baliokidetzat hartuko da; kasu horretan, lizentzia ospitaleratze-egunetara mugatuko da.

2. Gurasoen edo neba-arreben kasuan: egutegiko 2 eguneko lizentzia ordaindua; horietako bat, gutxienez, laneguna izango da enpresaren egutegian. Ordaingabeko egun bat gehiagoz luza daiteke.

3. Biloben, aitona-amonen, ezkontza-ahaidetasuneko aitona-amonen, gurasoen, aitagina-rreba-amaginarreben, koinatu-koinaten edo suhi-errainen kasuan: 2 egun natural ordaindu; horietako bat gutxienez laneguna izango da.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

–Hiru egun naturaleko ordainduriko bigarren lizentziarako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta bidaia egin behar izateagatik.

–Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egin behar izateagatik luzapena.

Atal honetan jasotakoaren ondorioetarako, gaixotasun bat larritzat jotzeko, dagokion mediku-zerbitzuak eman beharko dio kalifikazio hori, eta hasieran aurkeztutako ziurtagirian emango du edota aldeetako edozeinek geroago eskatuta. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Interpretaziorako Batzorde Mistoak ebartziko du, orientazio gisako honako irizpide hauen balorazio bateratuan oinarrituta: ospitaleratze beharra eta ospitaleratzearen iraupena, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarra izatea, laguntzailearen beharra, etab.

d) Ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoa.

Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideen kasuan, langileek baimen ordainduko bi egun natural hartzeko eskubidea izango dute ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, gaixoa etxean atsedean hartzera behartzen baldin badu. Ondorio hauetarako, hortzen erauzketa ez da inoiz ebakuntzat hartuko.

e) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearen edo seme-alaben kasuan: 5 egun naturaleko lizentzia ordaindua; horietako hiru, gutxienez, lanegunak izango dira.

2. Gurasoen eta neba-arreben kasuan: 2 egun naturaleko lizentzia ordaindua; horietako bat, gutxienez, laneguna izango da enpresaren egutegian. Lizentzia hori ordaingabeko beste egun batez luzatu ahal izango da.

3. Biloben, aitona-amonen eta ezkontza-ahaidetasuneko aitona-amonen, ezkontza-ahaidetasuneko gurasoen, koinatu-koinaten edo suhi-errainen kasuan: Lizentzia ordainduko 2 egun natural, horietako bat gutxienez laneguna. Lehen mailako zuzeneko ahaideen (odolki-deen), neba-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da irentsi langilearen oporraldian edo ezkontzagatik lizentzian gertatzen bada.

B), c.1), c.2), c.3) d.1), d.2), d.3) eta e) kasuetan, probintziarik kanpora joanez gero, lizentzia 2 egun natural gehiagoz luzatuko da.

f) Gurasoen, neba-arreben eta seme-alaben ezkontzagatik:

ordainduriko egun natural 1.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik:

ordainduriko egun natural 1.

h) Medikuen kontsultara joateagatik:

Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateko behar duen denbora guztia, eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko da aurrez. Gainerako kasuetan, hala nola kontsultara joateko, edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko ordainduriko 16 ordu urtean gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Urteko 16 orduko mugarekin behar den denborako, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari eta zuzeneko aurreko edo ondorengo ahaide odolkideei medikuen kontsultara laguntzea.

i) Izatezko bikoteak:

Bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulua honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, behar bezala egiaztatu beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino 3 hilabete lehenago gutxienez etxe berean eroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial). Alabaina, c), d), e) eta f) ataletan bikotekidea baino ez da kontuan izango, baita bizikideen seme-alabak eta gurasoak ere.

j) Eginbehar publikoak betetzea

Baimen ordaindua, izaera publiko eta pertsonaleko zeregin desenkusaezin bat betetzeko behar adinako denborakoa.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez bada, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. idatz-zatia arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango ditu enplegatu horiek.

Langileak betebeharra betetzeagatik edo karguan jarduteagatik kalte-ordain bat jasotzen baldin badu, langileari enpresan eskubidez dagokion soldatetik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

k) Norberaren aukerako egunak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urtean egun 1eko baimen ordaindu pertsonala ezarriko da norberaren gauzetarako; hala ere, gehienez plantillaren ehuneko 10rrak hartu ahal izango du baimen hori aldi berean.

l) Ordaindu gabeko lizentziak:

Norberaren gauzetarako lizentziak; urtean bi hilabete, zati bakar batean edo bitan zenbatuta, eta 20 eguneko aurrerapenez eskatuta, premia larriko kasuetan izan ezik. Aldi horren luzapena adostu ahal izango da enpresaren eta langileen artean, baina inoiz ez da lau hilabeteko epea gaitutuko.

Aurreko paragrafoan aipatzen ez diren ordain gabeko gainerako lizentziak alderdiek adosten dituzten iraupen-baldintzetan hartu ahal izango dira.

7. artikulua. Eszedentziak

Enpresan gutxienez hiru urteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Eszedentzia izatea edo familia-arrazoiengatik edo ikasketak egiteko izatea, ikasketa horiek langilearen interes pertsonalekoak izan zein lanbide-heziketakoak edo birziklatzekoak, betiere ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabil badaitezke.

b) Eszedentzia 36 hilabetetik gorakoa ez izatea, bi alderdiak bestelakorik adosten ez badute.

c) Horrelako eszedentzia aldi berean hartzen duten enplegatuak plantillaren % 5etik gora ez izatea.

Eszedentzia horietarako eskubidetik kanpo geratzen dira zuzendaritza-langileak eta erdi-mai-lako kargudunak, enpresako zuzendaritzarekin bestelakorik adostu ezik.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarreko legerian ezarritakoa aplikatuko da.

8. artikulua. Aparteko orduak

Ezin izango da aparteko ordurik egin, artikulua honen hurrengo ataletan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Salbuespen modura, lanaldi arrunta luzatu ahal izango da, egoera hauetakoren batean:

1. Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko eta presazko beste kalte batzuk aurreikusitako edo konpondu behar direnean.

2. Behar den aurrerapenaz aurreikusitako ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean bere martxa normalari eusteko. Nolanahi ere, egiaztatu egin behar da ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatatu ezin dela, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

3. Ekoizpen jarduera gehiena geldiarazten duten mantentze- edo konponketa-lanak egiteko.

Artikulu honetan aurreikusitako salbuespenezko egoeretan lan egindako aparteko orduak atsedeen-denboraz konpentsatuko dira.

Laneguneari egindako aparteko ordu bakoitza ordubete eta 30 minuturekin konpentsatuko da, eta 2 ordurekin igandean edo jaiegunean lan eginiko ordu bakoitza. Diruz konpentsatzea honako kasu hauetan bakarrik erabaki ahal izango da: ezinbesteko kasuetan eta, 2. eta 3. puntuetan aurreikusten diren kasuak gertatzen direlako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa bada.

Halakoetan, zenbateko gordin honekin ordainduko dira ordu horiek:

	APARTEKO ORDU ARRUNTAK	JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUAK
Prentsak	21,04	25,05
Labea	22,04	26,05
Estanpazioa	24,04	28,05

Azken horiek urtean 80 orduko legezko muga izango dute pertsonako. Kobratzeko edo denbora libre hartzeko baldintzak langilearen eta enpresaren artean adostuko dira orduak sartu baino lehen.

Langileen legezko ordezkariak, hilero izango du egin diren aparteko orduen eta horiei buruz egin diren akordioen berri, baita aparteko ordu horiek egiteko arrazoi berri ere.

9. artikulua. Gutxieneko soldata eta hitzarmeneko egiazko soldatak

Hitzarmen honen indarraldian gutxieneko oinarrizko soldatatzat hartzen da eranskineko soldata-taulen zutabeen jasotzen dena, hitzarmen hau indarrean sartu aurretik jasotzen zirenen kaltetan izan gabe. Taula horietan zehazten diren ordainsariak gutxienekoak dira lanbide-kategoria bakoitzerako.

Ordainsari horiek hitzarmen honetan adostutako urteko lanaldi osoari dagozkie.

Peoi arruntaren kategoria espezialistaren kategoriarekin parekatu da, ordainsariei eta Gizarte Segurantzaren kotizazioei dagokienez. Hala eta guztiz, peoi arruntek beren kategoriari dagokion lana egiteko betebeharra izango dute aurrerantzean ere.

Hitzarmeneko soldata errealtzat hartzen dira langileek lanaldi arruntean urtean jasotzen dituzten ordainsari gordin guztiak, antzinasun-plusak alde batera utzita.

Langileen konturako zerga-kargak edo -atxikipenak eta gizarte- segurantzakoak langileek ordainduko dituzte.

Hitzarmen honetan gutxieneko ordainsarien soldata-taulak ezartzen dira eta, era berean, bertan ageri direnak baino soldata erreal handiagoak daudela aitortzen da.

10. artikulua. Osagarriak

Enpresak, hitzarmen honen indarraldirako, plantilla guztiari 61.800 euroko kalte-ordaina bermatuko dien istripu-poliza kolektiboa hitzartuko du, istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondoriozko guztizko baliaezintasun iraunkorraren, absolutuaren, baliaezintasun handiaren edo heriotzaren kasuan.

Labe-zerbitzuen plusaren zenbatekoa 80.16 euro gordin izango da hitzarmen honen indarraldian, eta 12 hilekotan ordainduko da, aparteko haborokinen zenbatekoan esku hartu gabe.

11. artikulua. Taldeko arduradunaren plusa

Taldeko arduraduna da profesionalen edo ofizioko kategoriatik datorren langile bat, zeina eskulana egiten baitu eta, ofizialen, espezialisten eta abarren talde baten lanaren kontrola bere gain hartzen baitu.

Taldeko arduradunak ezin du agintepean izan goragoko kategoria bateko langilerik.

Taldeko arduradunak jasoko duen plusa bere kategoriako soldataren ehuneko 10eko haborokina izango da, hilabete-sari arrunten eta aparteko ordainsarien gainean aplikatuta.

12. artikulua. Antzinasuna

Hitzarmen honen eraginpean hartutako langileek zerbitzuan emandako urteen araberako igoerak izango dituzte aldizka; bosturtekoak ordainduko zaizkie, hain zuzen ere. Bosturteko horien zenbatekoa erantsitako soldata-tauletako zutabeen lanbide-kategoria bakoitzerako ageri den soldataren ehuneko 2.5 izango da, eta, gehienez, sei bosturteko jasoko dira.

Langileen antzinasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Antzinasunaren hasiera data langilea enpresan sartu zenekoa izango da, probaldia edo ikastun-aldia ere barne hartuta.

b) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresan jardunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria edozein izan duela ere.

Aldi baterako eta bitarteko langileek enpresan zerbitzuak emanez egindako denbora ere zenbatuko da, langileok enpresaren plantillan sartzen direnean, aplikatzen den kontratu-mota edozein dela ere.

c) Antzinasunagatiko igoera berriak bosturteko bakoitza betetzen den hilabetean hasiko dira kobratzen.

d) Antzinasun-plusa hilabete-sari arruntetan eta aparteko ordainsarrietan sorraraziko da.

13. artikulua. Irteteak, dietak eta bidaiak

Beharrezkoa delako, eta enpresak hala aginduta, enpresa kokatzen den herritik kanpora bidaiak edo lekualdatzeak egin behar dituzten enplegatuek kopuru hauek jasoko dituzte zehazten diren kontzeptuengatik:

a) Dietak:

—Gosaria: 3.91 euro.

—Bazkaria: 17.61 euro.

—Afarria: 17.61 euro.

b) Norberaren ibilgailuan eginiko kilometroak: 0.333 euro/km

14. artikulua. Nominen ordainketa

Sorrarazitako soldatak kopuru bereko 14 ordainsaritan banatuko dira, labeetako zerbitzuaren plusa, hitzarmen-plusa eta emaitzetako parte-hartze ez finkagarria izan ezik; izan ere, haietan ezartzen da hilero baino ez direla sorraraziko. Ohiko hamabi hilabete-sariak sorrarazi eta hurrengo hilaren 2a baino lehen ordainduko dira, eta aparteko bi ordainsariak uztailearen eta abenduaren 20a baino lehen. Aurreikusitako egunetan nominaren ordainketa atzerapenak badaude, enpresak atzerapen horrek langileentzat sor ditzakeen kalteen ardura hartuko du. Sartu berriak diren langileentzat, langileak urtean zehar enpresan lanean jardundako denboraren arabera ordainduko dira aparteko ordainsariak, dagokion sortzapenaren seihilekoan.

Enpresak hilero ordainduko dizkie soldatak langile guztiei, beraiek emandako banku-kontura transferentzia eginez.

15. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorregatik prestazio osagarriak

1. Gaixotasun arruntagatik edo lanez kanpoko istripuagatik, hitzarmen honetan indarrean dagoen egiazko soldataren ehuneko 80 ordainduko da lehen hilean, ehuneko 85 bigarrenean, ehuneko 90 hirugarrenean eta ehuneko 100 laugarren hilabetetik aurrera.

2. Lan-istripuagatik eta lanbide-gaixotasunagatik, enpresak egiazko soldataren ehuneko 100era arte osatuko ditu, lehen egunetik, erakunde kudeatzaileak ordaintzen dituen prestazioak.

Dagokion sortzapen-aldian gertatzen diren aldi baterako ezintasuneko aldiek ez dute eraginik izango aparteko haborokinen zenbatekoan.

16. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna

Enpresako zuzendaritzak eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoetan zehaztutako laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, bai eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrean zehaztutakoak ere.

Bi alderdien helburu orokorrak hauek dira:

1. Laneko segurtasuna eta osasuna produkzio-sisteman txertatzea eta, horretarako, enpresaren estamentu guztiek parte hartzea: zuzendaritza, arduradunak eta langileak.

2. Lan-istripuen, lanbide-gaixotasunen eta kalte materialen kopurua gutxitzea, arriskuen jatorriari aurre eginda.

3. Atalen eta berariazko lanpostuen lan-baldintzak hobetzea, arriskutsua denaren ordeztarri txikia duena edo arriskurik ez duena jarrita.

Langileen segurtasuna eta osasuna modu eraginkorrean babesteko eginbeharra betetzeko, enpresaburuak behar diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluazioa, informazioa, prestakuntza, osasuna zaintzea, parte-hartzea eta prebentzioko ordezkarietara kontsultatzea.

Arriskuei aurre egiteko, enpresaburuak etengabeko jarduna garatuko du printzipio hauei jarraituz:

1. Arriskuak saihestea.

2. Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.

3. Arriskuei jatorrian aurre egitea.

4. Lana pertsonaren arabera egokitzea, bereziki lanpostuen baldintzei dagokionez, bai eta ekipoak eta lan- eta produkzio-metodoak aukeratzeari dagokionez ere, berariaz kontuan hartuta lan monotono eta errepikakorrek arintzea, eta osasunean eragiten dituzten efektuak murriztea.

5. Teknikaren eboluzioa kontuan izatea.

6. Arriskua sortzen duenaren ordeztarri txikia edo arriskurik sortzen ez duena erabiltzea.

7. Prebentzioaren plangintza egitea, prebentzioan honako hauek barne hartzen dituen multzo koherentea bilatuz: teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.

8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretik jartzen duten neurriak hartzea.

9. Haien eginkizunak modu egokian betetzeko beharrezkoak diren jarraibideak ematea langileei.

10. Langileei zereginak agintzean, enpresaburuak aintzat hartuko ditu langileek segurtasun-eta osasun-arloan dituzten lanbide-gaitasunak.

11. Enpresaburuak behar diren neurriak hartuko ditu arrisku larria eta berariazko arriskua duten aldeetan behar adinako informazio egokia jaso dutenak baino ez sartzeari bermatzeko.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia eta behar adina informazio jaso badute alde aurretik. Norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak jasoko dituzte batez ere.

Enpresan prebentzio-batzorde bat eratuko da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden beste lege-xedapenetan ezarritakoa oinarri hartuta. Hauek izango dira batzordeko kideak:

– Enpresaren ordezkari bat zeina enpresako lan-arriskuen prebentzioaren arloko arduraduna izango baita, hartzen den prebentzio-modalitatea edozein dela ere.

– Prebentzio-ordezkaria, langileen legezko ordezkarien artean izendatua, gaiari buruzko lege-xedapenei jarraiki.

Prebentzio-delegatuak indarrean dagoen Laneko Arriskuen prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta gaiari buruzko indarreko gainerako xedapenetan ezarritako bermeak izango ditu.

Enpresak bere zeregina egoki betetzeko behar dituzten ordaindutako baimenak emango dizkie prebentzio-ordezkariari (hilean 4 ordu gehienez), baita laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordaindutako baimenak ere, baldin eta honako hauek antolatuak badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 art.) edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak zerbitzuek, betiere erakunde eskudunek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatzen badie, hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoaren aurrean errekurtsoa aurkezteko aukera izango dute langileek, eta batzorde horrek erabakiko du.

Lan-prebentzioko batzordea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 38. Artikuluan xedatutakoari jarraiki, hileroko batzartuko da ohiko izaeraz, baina kideek beharrezkotzat jotzen duten guztietan batzar daiteke.

Horretarako, eta behar izanez gero elkarren arteko bestelako berariazko erabakiak hartzeko proposamen-gaitasunaz baliatzeko, enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak boto-kopuru bera izango dute beti.

Lan-prebentzioko batzordearen bilera bakoitzari buruz dagokion akta idatziko da, eta langileen ordezkariak akta horiek eskatu ahal izango dituzte.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatuz, enpresa behartuta dago langileari prebentzio-arloko prestakuntza teoriko eta praktikoko nahikoa eta egokia ematera, bai langilea kontratatzerakoan, kontratu-mota eta berorren iraupena edozein dela ere, baita langilearen zereginetan aldaketak egiten direnean edo lan-taldeetan teknologia berriak sartzen direnean ere.

Prestakuntza hori baliabide propioak erabiliz eta kanpoko zerbitzu homologatuak kontratatuz eman ahal izango da. Atal honetan ezarritakoa betez enpresak gauzatzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman beharko zaio langileen legezko ordezkariari.

Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da ondorio guztietarako.

Lan-prebentzioko batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak), indarrean dauden legezko xedapenetan unean-unean esleitzen zaizkienak alde batera utzi gabe.

a) Artikulu honetako I. idatz-zatian zehaztutako programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasun eta osasuneko arauak prestatzeko, martxan jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitzat jotzen duen lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresako zuzendaritzari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako aldeei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori honako hauetarako beharrezkoa den heinean: dau-den edo izan litezkeen arriskuak atzematea eta arrisku horiek desagerrarazteko edo murrizteko neurriak proposatzea.

d) Osasun-neurriei edo arriskuen zein istripuen ikerlanari buruzko informazioa ematea interesdunei, aipatutako batzordeak eta zerbitzuek egokientzat jotzen dituzten baliabideen bidez, betiere produkzioaren martxa arrunta eragozten ez badute.

e) Langileen osasunerako begi-bistako arriskugarritasunak, edo egiaztatutako arriskuak hala gomendatzen duten lanpostuetan babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jartzeko errekerimendua egitea enpresari.

f) Zerbitzu medikoarekin, agintedunekin eta prebentzio-teknikariarekin lankidetzak aktiboan aritzea laneko istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragozteko helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko, bai eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan ere.

g) Osasun-zerbitzuaren eta prebentzio-teknikariaren aholkularitza izatea, lanbide aldetik berez eta espezifiki haiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek eta hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartu dezaten eta aholku eman dezaten eskatzea –betiere alde aurretik enpresarekin adostuta–, lanpostuetako arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila iker dezaten. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat prebentzio-ordezkaritari emango zaio.

Jarduerarik azpikontratatzeko bada, enpresa nagusiak behar beste neurri ezarriko ditu laneko arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak enpresa kontratistekin edo zerbitzu-1enpresekin koordinatzeko, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoek dituzten segurtasun-baldintza berberak izatea bermatzearen.

Enpresa nagusian prebentzioaz arduratzen diren organoek prebentzio-jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurrietan ezartzen diren eskumenak izango dituzte arlo horri dagokionez.

Euria maiz egiten duen garaietan edo putzuz eta lokatzez betetako lekuetan beti kanpoan lan egiten duten langileei euritarako arropa eta oinetakoak emango zaizkie.

Azidoekin lan egin behar den lanpostuetan, artilezko arropa egokia emango zaie.

Aipatutako jantzi eta oinetakoak adierazi diren zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

17. artikulua. Lan-arriskuen prebentzioaren inguruko akordio osagarriak:

Estanpazio-postuan dauden inguruabar eta arrisku bereziak direla-eta, esposizio-denbora murrizteko antolakuntza-neurri gisa, forja-mailu bakoitzean bi estanpatzailek jardungo dutela adosten da, forja- eta labe-prozesuan txandakatzeko. Bajak, baimenak edo oporrak direla-eta norbait falta denean, beharrezkoak diren txandaketak egingo dira dauden langileekin, inork lanaldi bakoitzean sei ordu baino gehiago egin ez dezan estanpazio-lanetan. Halaber, inork ez du sei ordu baino gehiago egingo lanaldi batean labetik piezak ateratzeko lanean.

Tailer mekanikoko eta forjako zerbitzuak astean hiru eta bi aldiz garbituko dira txandaka.

Enpresak arduradun bat izendatuko du bertan dauden botikinez ardura dadin, baita horietako materialak birjar ditzan ere, beharrezkoa denean

Enpresa arduratuko da lohiartzekoak garbitzeaz, bat pertsonako eta asteko.

Beharrezkoak diren lan-jantziak eta babes-ekipoak emango dira lanbide-jarduera garatzeko eta horiek hondatutakoan berriak emango dira. Era berean, langile guztiei bi eskuoihal emango zaizkie bi urtez behin, lanaldia amaitzen denean norberaren garbiketarako, eta kotoizko barruko bi elastiko bi urtez behin.

Enpresako langile guztiek edari isotonikoak izango dituzte eskura, doan eta enpresaren kargura.

Enpresak bere gastu arruntaren ehuneko 0,4 behintzat prebentzio-arloan komenigarri diren hobekuntzetan gastatzeko konpromisoa hartzen du.

18. artikulua. Osasuna zaintzea

Enpresek bertan lanean ari diren langileen osasun-egoera aldizka zainduko dutela bermatuko dute, egiten dituzten lanek sortzen dituzten arriskuen arabera. Osasunari buruzko informazioak arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan txertatuko dituzte.

Mediku-zaintza hori bertako edo kontratatutako prebentzio-zerbitzuetako osasun-espezialistek egingo dute, gutxienez urtean behin (legeak berariaz besterik agindu ezean), lan orduen barruan.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, berariazko protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behar-ituak, bistaratze-pantailak...), eta arreta berezia jarriko zaie lanbide-gaixotasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei.

Osasunaren zaintzak borondatezkoa behar du, hirugarrenak ere arriskuan jar daitezkeenean edo legez nahitaezkoa denean izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentzialtasuna (berariazko baimenik badago salbu) errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, baita osasun-arrazoiak direla-eta denbora luzez lanera etorri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Aurrekoa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari, edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonari edo organoari prebentzio-gaiei dagokienez, dituzten eginkizunak behar bezala betetzeko.

19. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten langileak

Lan-istripu larria dela-eta ahalmen fisikoak murriztuta dituzten langile guztiek, horren ondorioz haien ohiko lan-gaitasunak murrizten badira, enpresan beren baldintzetarako egokiagoak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute, betiere lanpostu berria betetzeko gaitasuna badute. Ordura arte jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaie langile horiei.

20. artikulua. Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatea

Enpresak langileen legezko ordezkariarekin adostuko du zer lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen ugazaba-mutualitatek estaliko dituen enpresako langile guztien lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak.

Enpresak gertakizun arruntek eragindako Aldi Baterako Ezintasunagatiko (ABE) diru-prestazioaren estaldura gizarte-segurantzako sistema publikoaren bitartez ematen jarraituko du, baita gertakizun horiengatik izandako alden eta baje osasun-kontrolari ere, eta ezingo da estaldura hori gizarte segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu (lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutuak).

21. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta diskriminatze debekua

Hitzarmen hau sinatzen dutenak, emakumea lan-merkatuan sartzea ezinbestekoa dela ulertuta, eta hori inolako bereizkeriarik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela onartuta, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu hauek kontuan hartzeari dagokionez:

1. Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanean garatzean.
2. Gizonak eta emakumeak soldata berdina jasotzea lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna izatea ere, gainerako enplegu-baldintza guztietan.

Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta diskriminatzea, bai eta enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei, sexua edo adina direla-eta, ordainsari desberdina ematea ere. Enpresak debeku horiek betetzen ez baditu, egoera horretan dauden langileek soldatagatik dagokien diferentzia jasotzeko eskubidea izango dute.

3. Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzea.

22. artikulua. Goragoko kategoriako lanak

Premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute.

Langile batek aitortua duen lanbide-kategoria baino goragoko eginkizunak betetzen baditu sei hilabetetik gorako aldi urtebeteko epean, edo zortzi hilabetetan bi urteko epean, dagokion lanbide-kategoria izatera igaroko da automatikoki.

23. artikulua. Probaldia

Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz, baina ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik gorakoa ere gainerako kategorientzat; peoientzat eta espezialistentzat, ordea, hamabost lanegunekoa izango da gehienez ere.

Langileak probaldiak dirauen bitartean betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubide eta betebeharrak edukiko ditu, plantillakoa balitz bezala, lan-harremana etetetik eratortzen direnak izan ezik. Etena alderdi bietatik edozeinek eska dezake probaldian zehar.

24. artikulua. Kitapenak

Langileak, azken kitapena izenpetu baino lehen, bere ordezkari legalaren edo sindikalaren presentzia edo afiliatuta dagoen sindikatuko ordezkariarena eskatu ahalko du, egoki deritzon aholkularitza jasotzeko.

25. artikulua. Obra-edo zerbitzu-kontratuak

Obra edo zerbitzu jakineko kontratu izango dira obra edo zerbitzu bat egitea helburu dutenak, dagozkion autonomia eta garrantziarekin, enpresako jardueraren barruan.

Desadostasunik baldin badago kontratu-mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz, edozein alderdik izango du PRECO II akordiora jotzeko aukera, desadostasun horiek argitzeko.

26. artikulua. Prestakuntza-kontratua

Prestakuntza-kontratua Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako garapen-xedapenetan ezarritako moduan arautuko dira.

27. artikulua. Praktikaldiko kontratua

Praktikaldiko kontratuak Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako garapen-xedapenetan ezarritako moduan arautuko dira.

28. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Salbuespen gisa, eta langileen legezko ordezkartzaren gehiengoaren adostasunez soilik kontratatuko dira langileak modalitate horretarako, betiere gaixotasun- eta istripu-bajak eta baimenak betetzeko.

Enpresak aldi baterako laneko enpresekin hitzartzen dituzten lagapen-kontratuetan, obra edo zerbitzu kontratu horiek erabil daitezke; horretarako, alde zurretik eta enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkartzak adostuta, horrelako kontratuekin bete daitezkeen zereginak edo lanak identifikatu beharko dira.

29. artikulua. Lan-jokabidearen kodea

Printzipio antolatzaileak:

Enpresa-zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileen kontratuan ezarritako laneko bete-beharrak ez betetzea dakarten egintza edo utzikeria errudunak, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzentze-ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zehapenak ezartzea hitzarmen honetan ezarritako moduan.

Arau-urratzeen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta haien data adierazi beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango dio enpresak langileen legezko ordezkartzari.

Zigorraren hasiera 60 egunez luzatu ahal da, ezarri zen egunetik aurrera.

Falten mailak:

Langileek egiten dituzten falta guztiak honela sailkatuko dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: Falta arina, larria edo oso larria.

Falta arinak:

Falta arinak dira honako hauek:

a) Hilean hirutan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteko tartean egun batean lanera ez joatea, behar bezala arrazoitu gabe.

c) Aldez aurretik edo, horrela badagokio, hurrengo 24 orduetan, ez jakinaraztea lanera ez dela joango, jakinaraztea ezinezkoa zela egiaztatzen denean salbu.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsoneri edo gauzei.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapean dauden lan-ekipoen eta -materialen kontserbazioan edo mantentze-lanetan.

f) Behar bezalako arretaz ez hartzea edo modu ezegokian artatzea enpresako bezero edo hornitzaileak.

g) Enpresari ez jakinaraztea etxebizitzaz edo helbidez aldatu duela, betiere horrek enpresari gatazkarik edo kalterik eragiten badie.

h) Gizarte Segurantzaren edo zerga-arloko administrazioan eragina izan dezakeen aldaketarik egon bada langilearen familian, aldaketa horren berri ez ematea dagokion garaian.

i) Langilearen eginkizunen jarduera arruntean hierarkia-lerroaren aginduak ez betetzea dakarten hutsegite guztiak, baldin eta langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ez joatea lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara, justifikaziorik gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

l) Lanean mozkorturik egotea edo drogak hartzea, ohiko egoera ez bada.

Falta astunak:

Hauek izango dira falta astunak:

a) Hilabetean, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzeari edo lanetik behar baino lehenago irtetea, behar bezala arrazoitu gabe.

b) Hilabetean, inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea, edo nahita ez aipatzea.

d) Laneko orduetan jolasean edo beste edozein motatako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, eta laneko bilakaerari kaltea eragitea.

e) Eginkizunen jardun arruntean, langileek ez betetzea organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsonen edo gauzen kalte larria eragiten badie.

f) Nork bere burua garbi eta txukun ez aurkeztea, horrek lankideen kexa arrazoituak sortzen baditu, eta, betiere, aurrez enpresari horri buruz zerbait ohartarazi baldin badio.

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

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikierarik edo gogorik eza, betiere langileei edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzetarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Hiruhileko batean, falta arinen bat behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren, eta lehendik kargu hartu bazaio.

k) Langileen sexu-askatasunaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.

l) Mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, ezohiko jarduera izanik ere, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasunaren eta osasunaren babes-mailetan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

Oso falta astunak:

Oso hutsegite larritzat honako hauek hartuko dira:

a) Lanera garaiz ez sartzeari edo lanetik behar baino lehenago irtetea, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogei alditan baino gehiagotan, behar bezala arrazoitu gabe.

- b) Hilabetean, lanera ez joatea jarraian hiru egunean, edo tarteka, bost egunetan.
- c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo emandako konfiantza bere onerako erabiltzea, eta enpresari, lankideei edo beste edonori ostea edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edo, lanorduen barruan, beste edozein lekutan.
- d) Gaixotasun- edo istripu-itxurak egitea. Laneko arau-urratsetzat hartuko da, adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, bere kontura edo beste baten kontura edonolako lanen bat egitea. Oso hutsegite larria da, halaber, gaixotasun- edo istripu-baja luzatzeko manipulazio oro.
- e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.
- f) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.
- g) Enpresarekiko lehia desleiala diren jarduerak egitea.
- h) Lan-errendimendua –arrunta edo adostutakoa– borondatez eta modu jarraian moteltzea.
- i) Hitzeko edo egintzako tratu txarrak ematea, bai eta nagusiak edo horien senideak, lankideak, eta enpresako hornitzaile eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.
- j) Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zehapena jarri bazaie.
- k) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea –agintekeriaz emandako aginduak salbu–, ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragiten badie. Honako hauek hartuko dira nagusiaren agintekeriatzat: agintea duten pertsonen egindako egintzak, baldin eta legeko aginduak nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.
- l) Sexu-askatasunaren aurka egitea, dela nagusitasun-egoeraz baliatuz, dela egoera pertsonala edo laneko egoeratik ahulen diren langileen aurka egiten badira.
- Zigorrak:
- Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako arau-urratzeak egiteagatik:
- a) Falta arinengatik:
Idatziz kargu hartzea.
- b) Falta astunengatik:
Idatziz kargu hartzea.
Lana eta soldata kentzea 2 eta 20 egun artean.
- c) Hutsegite oso astunengatik:
Idatziz kargu hartzea.
Enplegu eta soldatarik gabe uztea, hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarte.
Kaleratzea.
Preskripzioa:
Fallen graduazioaren arabera, honako egun hauetan baliogabetuko dira:
Falta arinak: hamar egun.
Falta astunak: hogeitaz egun.
Falta oso astunak: hirurogei egun.
- Hutsegite horien preskripzioa zenbatzen hasiko da enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera, edo bestela, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

30. artikulua. Langileen mugikortasuna enpresan

Enpresaren barruan, mugigarritasun funtzionala langilearen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da, eta eginkizunak betetzeko eta nork bere lanbide taldean jarraitzeko beharrezkoak diren titulazioek eskatzen dituzten mugak izango ditu.

Aurrekoa gorabehera, lantoki berean lanpostuz aldatzen duten langileak errekurtsua jarri ahal izango du erakunde eskudunaren aurrean, baldin eta irizten badio lanpostuz aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo lanbide-heziketa kaltetzen diola.

31. artikulua. Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak

Eragindako langileei arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzea jakinarazi baino lehen –kaleratze hori indarrean dagoen legedian araututa dago-, eta Laneko Agintaritzaren aurrean enplegua erregulatzeko espedientea zabaltzeko eskaera aurkeztu baino lehen, enpresak honako hauek bete beharko ditu nahitaez:

a) Hartuko duen neurriaren berri idatziz ematea langileen legezko ordezkariari, baita neurri horren arrazoiaren eta asmo hori justifikatzeko dokumentuen berri ere.

b) Jakinarazpena egiten duenetik, 72 orduko epea ematea, aipatutako langileen ordezkariak horri buruzko txostena emateko. Txosten hori ez da loteslea izango.

Enpresak baldintza horiek betetzen ez baditu, kaleratzea edo espedientea baliogabeak izango dira.

Kaleratzea bidegabetzat jotzen duten epaien ondoren, enpresak langilea berriz hartzen ez badu, langileen ordezkariak jakinarazi beharko die enpresak interesatuari jakinarazi baino lehen.

Enpresaren eta plantillak murrizteko espedienteek eraginpean hartutako langileen artean akordioa lortuz gero, betiere akordio horren bidez, izapide gehiagorik gabe, enpresak nahi duen murrizketarako baimena lortzen badu, adosturiko kalte-ordaina ezin izango da honako hau baino baxuagoa izan: 45 egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Gehienez ere, 35 urteko antzinatasuna hartuko da kontuan. Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen kasuetan, enpresak honako kalte-ordain hau ordaindu beharko die langileei: 30 egun, zerbitzu-urte bakoitzeko, gehienez 18 urte.

32. artikulua. Lana uztea

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako abisu-epe hauek bete beharko dituzte:

a) Langile soilak: hamabost egun.

b) Mendekoak: hamabost egun.

c) Administrazioariak: hilabete bat.

d) Administrazio buruak edo tituludunak: bi hilabete.

e) Titulu gabeko teknikariak: bi hilabete.

f) Teknikari tituludunak: bi hilabete.

Adierazitako epean alde aurretik jakinarazteko behar hori ez betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik, kalte eta galeren ordain gisa.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak, ordaintzeko ohiko unean.

Enpresak eginbehar hori betetzen ez badu, likidazioaren ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldatarena jasotzeko eskubidea izango du langileak kalte-ordain gisa; kalte-ordain hori aurreabisua emateko epea adina luza daiteke gehienez ere. Alabaina, enpresa ez da horretara behartuta egongo, baldin enplegatuek behar adinako aurreapenaz abisatzeko eginbeharra bete ez badu, horren ondorioz, ez duelako eskubide hori sortu.

33. artikulua. Atal sindikalak eratzea

Legez eraturako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek enpresako sindikatu-atal bat eratzeko aukera izango dute.

Enpresako atal sindikalek berme hauek izango dituzte:

a) Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrak zabaltzea enpresako lokaletan, eta sindikatuetakoa kideen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan, eta eskubide horiek baliatzeko aukerak ezin izango dio lanari edo martxa orokorrari trabarik egin.

b) Sindikatu-ordezkarik bat hautatzea, sindikatu-ataleko afiliatuak enpresaren aurrean ordezka ditzan.

c) Enpresari jakinarazi, eta horrek baimena eman ondoren, gai kolektiboetara dagokienez (negoziario kolektiboa, soldata-berrikuspenak, enplegua erregulatzeko espedienteak eta abar), sindikatuetakoa profesionalen zerbitzuak erabiltzea, eta horiek enpresako lokaletara etortzea.

d) Enpresako sindikatu-atalen ordezkariek langileen ordezkariei dei egin ahal izango diete haien lan-ordu ordainduetan, haien ohiko bileretarako ezarritako baldintza eta aurreabisu bereberekin.

e) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalen ordezkariek...

—Enpresak langileen ordezkarien esku jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko dute.

—Enpresak informazioa eman beharko die eta esateko daukana entzun, langile guztiei eragiten dieten gaiei buruz, eta bereziki honako hauei buruz:

- Enplegua erregulatzeko espedientei buruz.
- Enpresaren leku-aldatze erabateko edo partzialei buruz.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzeari buruz.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Enplegua erregulatzeko espedienteen kasuetan, txostena igorri ahal izango dute indarrean dagoen legerian aurreikusitako epeetan. Txosten hori dagokion Laneko Agintaritzari emango zaion espedienteari erantsiko zaio, langileen ordezkariek egiten dutenarekin batera, eta hala badagokio, kontsulten amaiera-aktarekin batera.

Arrazoi teknologiko eta ekonomikoengatik etetearen edo iraungitzearen kasuetan, enpresan irauteko lehentasunari dagokionez, enpresako ordezkarien tratamendu bera izango dute.

f) Lanorduetatik kanpo enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera emango die enpresak Enpresako Atal Sindikal bateko kideei. Hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten bileretara sindikatuko arduradunak joan daitezke, enpresari jakinarazi eta enpresak baimena emanaz gero. Enpresak dituen aukeren barruan, bilera horiek egiteko lokalak emango dira, baita atal sindikalerako berezko lekuak ere.

g) Afiliatu baten aurkako falta astun edo oso astunengatik diziplina-neurrien kasuan, be-tiere atal sindikalak enpresari baldintza horren berri eman badi, enpresako zuzendaritzak

zehapena jartzeko asmoa duela jakinaraziko dio ordezkari sindikalari. Hurrengo 48 orduetan sindikatu-ordezkariak txostena igorriko du. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

Enpresan edo lantokian atal sindikala eratzeko gutxienerako baldintza langileen ehuneko 10 afiliatua edukitzea da.

Gutxienez plantillaren ehuneko 10 biltzen duen enpresako edo lantokiko ordezkari sindikalak 15 ordu edukiko ditu, gehienez, hilean, egiazko soldataren arabera ordainduak.

34. artikulua. Sindikatu-atalak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ehuneko 10eko afiliazioa duten sindikatu-atalek 4 ordu edukiko dituzte urtean bilerak egiteko lanorduetatik kanpo; ordu horiek afiliatuei soilik ordainduko zaizkie. Bilera horiek enpresako lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahal izango dira.

Adierazitako bilerak Sindikatu Delegatuak deituko ditu, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio Enpresa Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bilera horretako gai-zerrenda ezarriko ditu.

Salbuespen arrazoiak tarteko, eta betiere arrazoi horiek sendoak badira, sindikatu delegatuak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epea.

Bilerak egiten diren lokala ordezkariak legalak edo sindikalak soilik erabiltzera bideratu ez badu enpresak, Enpresa Zuzendaritzarekin adostuta jarriko da bilera-ordua.

Bilera horiek egiazko soldataren arabera ordainduko dira.

Arestian adierazitakoari jarraiki, Sindikatuak bilera horietara joaten direnen zerrenda izenduna igorri beharko diote enpresako Zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Dagokion sindikatu-atalak hala erabakitzen badu, idatz-zati honetan azaltzen den ordainsaria sindikatu-ordezkariaren bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bana emango zaio, eta bertan, ordezkari sindikalak zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek Hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio enpresak sindikatu-ataleko ordezkariari, ondoren horrek banatzeko. Sistema horren bitartez ordaindutako sariei dagokien soldata- eta zerga-araubidea aplikatuko zaie.

35. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia

Gutxienez herrialde-mailakoa den kargu sindikalen bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileek ez dute enpresaren gutxienerako antzintasuna bete beharrik eszedentzia eskatzeko. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira aginte sindikalak iraun bitartean, eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

36. artikulua. Diskriminazio sindikala

Eskubide sindikalak erabili ahal izateko, langileek ondoren aipatzen diren berme sindikalak izango dituzte, eta baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egintza edo itun guztiak, honako hauek hain zuzen ere :

a) Langile baten lan egiteko aukera sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

b) Enpresaburuak sindikatu bat edo enpresako atal sindikal bat eratzea edo horri laguntza ematea finantzatzeko laguntza edo beste edozein laguntza motaren bitartez.

c) Langile bat kaleratzea, zehatzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea sindikatu batean afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, betiere sindikatu horrek indarreko legeria betetzen badu.

37. artikulua. Langileen ordezkaritza

Langileen delegatuak langileen ordezkaritza-organoa dira. Une bakoitzean indarrean dauden legeetan azaltzen diren kopurua eta bermeak izango dituzte, Hitzarmen honek ezartzen dituen berariazko bermeak alde batera utzi gabe.

38. artikulua. Ordu-kreditua

Langileen ordezkariari edo Langileen Delegatuei hilean 16 ordu ordainduko zaizkie euren jarduerarako. Ordu horiek soldata errearen arabera ordainduko zaizkie.

Langileen ordezkariak 40 ordu izango dituzte gehienez enpresan enplegua erregulatzeko espedientea izapidetzen den hilabetean, edo bideragarritasun-plan bat edo enpresan eragina izango duen sektore-birmoldaketa negoziatzen den bitartean. Azken kasu horietan, ordu-kopurua hilabete batean areagotu ahal izango da gehienez ere.

Langileen ordezkarien eta sindikatu-delegatuen orduak hileroko metatu ahal izango dira kide bat edo batzuegan, ondoko baldintzekin:

a) Sindikatu bereko kideen artean egin behar dute metaketa hori, sindikatu horretako probintzia mailako organoek baimenduta.

Lehen ezarritakoaz gain, sindikatu-lanetarako ordaintzen diren orduak ezin dira berriz metatu, salbu eta enpresa zuzendaritzarekin adosten bada.

Sindikatu-ekintzarako ordainduriko orduak enpresan bertan edo enpresatik kanpo baliatu ahal izango dira.

39. artikulua. Langileen ordezkarien informaziorako eskubidea

Langileen ordezkariaren eginkizunak izango dira hauek:

a) Enpresan indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasuna eta higiena, eta Gizarte Segurantzari buruzko arauak betetzen direla ziurtatzea, eta izan litezkeen arau-hausteen berri ematea Zuzendaritzari, baita haiek betearazteko beharrezkoak diren erreklamazio guztiak egitea ere.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedienteetan informatu, baita, legeko beharrezko tarteko, beharrezkoa denetan ere.

c) Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostuen berri izatea, behar den aurrerapenaz, baita egingo diren kontratu berrien moten berri ere (finkoak, aldizkakoak, behin-behinekoak, lanaldi partzialekoak, eta abar). Horretaz gain, kontratu horiek zerk eragin dituen, kontratuen iraupena, lanbide-kategoria, eta gainerako baldintza orokorrak ere jakinaraziko zaizkio.

Era berean, enpresek hileroko epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango diote langileen ordezkariari.

Informazio horrek langileen izena, kontratazio-modalitatea, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria bildu beharko ditu. Kontratuetan egindako luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko da.

d) Langileek egin beharreko probei eta azterketei buruzko informazioa jasotzea, halakorik izanez gero.

e) Urtero enpresaren laneko segurtasunaren eta osasunaren egoerari buruzko informazioa jasotzea, baita hori hobetzeko hartutako neurriei buruzkoa ere.

f) Langileei zuzenean eragiten dieten neurri guztien berri izatea, bereziki alderdi hauei buruz har daitezkeen neurrien berri:

—Enplegua erregulatzeko espedienteak.

—Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.

- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
 - Enpleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo prestakuntzan eragina izan dezaketen teknologia berriak sartzea.
 - Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.
- g) Enpresari ekoizpen-antolaketaren edo hobekuntza teknikoen arloan egokitzat jotzen diren neurriak proposatzea.

Enpresak, hiru hilean behin, behintzat, enpresaren egoera eta bilakaera orokorren berri emango die langileen ordezkariari.

Hori guztia honako hauetan ezarritako informazio-betebeharrak alde batera utzi gabe: Langileen Estatutuaren 64. artikuluan, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan.

Sekretupekoak izango dira langileen ordezkariarekin eginiko bileretan Enpresa Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Langileen ordezkariak isilpekotasun horri eutsi egin beharko diote, enpresako langileekin beraiekin ere.

40. artikulua. Zehapenen jakinarazpena

Edozein langileri diziplina neurri larriak edo oso larriak ezartzen dizkionean, enpresak, alde aurretik, langileen delegatuei emango dio horien berri, eta horiek beren iritzia emateko aukera izango dute.

41. artikulua. Langileen ordezkarien bermeak

Langileen ordezkariak berme erkide hauek izango dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea, sindikatu- edo lan-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko.

b) Enpresak ahal duen neurrian, denon erabilerako bileretarako lokalak izatea, Sindikatu Askatasunaren Legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

Langileen ordezkarien bileretarako aurreabisua 24 orduko aurrerapenez emango da, premiako arrazoi sendorik dagoenean salbu; kasu horietan, aurreabisu-epea laburragoa izan liteke.

Ahal dela, langileen ordezkarien bilera behar adinako aurrerapenez programatuko dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurririk ezarri baino lehen, neurri horiek baliozkoak izan daitezten, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena 24 orduko aurrerapenez:

- Langileen ordezkarien kasuan, pertsonal-delegatuei

Hurrengo 48 orduetan, erakunde horiek txostena igorriko dute. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

Garantia honek agintaldia bukatu eta ondorengo bi urteetan iraungo du.

42. artikulua. Sindikatu-ekintzarako arauak langileen ordezkariarentzat

Jarduera sindikalerako erabiltzen diren ordu ordainduak beharrezkoa den aurrerapenez jakinarazi beharko zaizkie enpresako zuzendaritzari.

Sindikatu-ekintzarako ordainduriko orduak enpresan bertan edo enpresatik kanpo baliatu ahal izango dira, betiere ekoizpen-jarduera eragotzi gabe. Dena dela, ordu horiek baliatzea justifikatu beharko dute langileek; horretarako, ez da nahitaezkoa izango gai-zerrendaren edo aztergaien zerrenda aurkeztea.

43. artikulua. Batzarrak

Ordainduriko batzarrak —lanorduetan zein lanorduetatik kanpo— egiteko baimena emango du enpresak; urtean 4 ordu gehienez.

Langileen ordezkariak deituko dituzte batzarrak, beren ekimenez. Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

Salbuespen-arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahal izango du; era berean, langileen legezko ordezkariak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epea.

Batzar horiek egiazko soldaten gainean ordainduko dira, ezarritako mugara arte. Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, lanorduez kanpo egiten jarraituko dira.

44. artikulua. Lanbide-heziketa

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek onartzen dute beharrezkoa dela enpresako langileen etengabeko prestakuntza.

Enpresa eta langileen lege-ordezkariak bat datoz, enpresa-hitzarmen hau negoziatzean, elkarrekin lan egin behar dutela gure probintzian euskara babestu eta zabaltzeko. Honako hau adostu dute:

Euskaren erabilera eta zabalpena lortzera bideratutako jarduerak garatzea enpresaren esparruan; eginkizun horretarako, bere esku dituzten baliabideak jarriko dituzte bi alderdiek. Horretarako, honako agiri hauek euskaraz eta gaztelaniaz agertzeko ahalegina egingo du enpresak pixkanaka: lan-dokumentuak, nominak, gizarte aseguruak, etab.

45. artikulua. Txanda-kontratuak eta erretiroko sariak

Araudi aplikagarriak legez baimentzen badu, hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek erretiro partziala baliatzen eta hala badagokio, dagokion txanda-kontratua izenpetzen jarraitzea adostu dute, betiere enpresak eta eraginpeko langileek esanbidezko adostasuna lortzen badute. Era berean, erabaki horrek honako hau eskatzen du: araudi horrek momentu bakoitzean txandakako langileei eska txandakako langileek araudi horrek momentu bakoitzean eska ditzakeen baldintza pertsonalak derrigorrez betetzea.

Arauzko adina bete aurretik bost urteko aurrerapenarekin erretiroa hartzeko aukera baliatzen duten langileei, enpresan gutxienez 20 urte eman ondoren, 61.800 euroko kalte-ordaina edo saria emango zaie.

Sari horrek ez du pentsio-konpromiso baten izaerarik, eta 1588/1999 Errege Dekretuan xedatutakotik kanpo geratzen da.

46. artikulua. Lanpostua gordetzea atxilotze-kasuetan

Langilea atxilotzen badute, baina gerora leporatutako karguetatik absolbitzen badute, hori ez da hartuko justifikatu gabeko ez-laneratzetza.

Epaia kondenatzailea den kasuetan, langileen ordezkariak eta zuzendaritzak osatutako batzordeak horren inguruko zirkunstantziak aztertuko ditu, epai hori jaso duen pertsona enpresan berriz sartuko den ala ez erabakitzearen.

Ez da lanera itzultzeko aukerarik izango zigortutakoak enpresaren interesetan eragina duten egitateak egin baditu, hala enpresaren ondasun materialetan nola pertsonetan. Langile titularrak lanpostua erreserbatzeko eskubidea duen bitartean, haren baja bete ahal izango da zirkunstantzia horretarako, bitarteko kontratu baten bitartez, zeina titularra itzuli orduko amaituko baita.

47. artikulua. Soldatari buruzko akordioak eta hitzarmeneko taulak

2016ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, langile guztien ordainsariak artikuluan honetan I. eranskin gisa jasotzen diren soldata-tauletan jasotakoa izango da, langileari esleitu zaion lanpostuaren edo eginkizunaren arabera.

Taula horietan azaltzen dira lanpostu bakoitzari dagozkion oinarritzko soldata, hitzarmen-plusa eta emaitzetako parte-hartzea, baita haien hileroko zenbatekoak ere; horrez gain, funtzio-kategoria edo kalifikazio-maila bakoitzari dagokion urteroko ordainsari teorikoa ere jasotzen da, antzinasunik gabe eta ezaugarri pertsonalen edo ematen den lanaren arabera legozkiokeen gainerako plusik gabe. Taula horietan zehazten diren zenbatekoei, beraz, antzinasun-plusak eta hitzarmen honetan aurreikusten diren gainerako plusak gehitu beharko zaizkie, hala dagokionean.

Langile bakoitzaren banakako osagarri pertsonalean jasotzen da langileei ordaintzen zaien egiazko ordainsariaren eta hitzarmen honen aplikazioaren ondorioz ezarritako soldataren arteko aldea, 12 hilekotan eta aparteko bi ordainsarrietan banatuta.

Tauletako funtzio-talde bakoitzak dagokion lanbide-kategoria eduki ahal izango du, hurrengo paragrafoaren arabera.

Espezialistaren kategoria duten langile sartu berriek enpresak 18 hilabete metatzen dituztenean hirugarren mailako ofizialaren kategoria emango zaie. Enpresan hamar urte betetzean, bigarren mailako ofizialaren kategoria emango zaie. 20 urte enpresan eginak dituztenean 1. mailako ofizialaren kategoria esleituko zaie.

Aipatutako aldi guztiak zenbatzeko, enpresan edozein kontratu-motarekin lan egindako egunen batuketa egingo da, Sutokin lan egiteko aldi baterako laneko enpresen bitartez langileak lagatzeko sinatutako kontratuak barne.

Aldi Baterako Laneko Enpresen bidezko kontratazioak egiten badira, Sutoki enpresaren soldata-taulak aplikatuko zaizkie. Modalitate horren eraginpean lan egindako aldiak ondorio guztietarako zenbatuko dira (antzinasuna, kategoria, etab.)

Bi alderdiak jakitun dira Sutoki langileen ordainsarietako negozioren benetako bilakaerarekin bat etorri behar dutela, eta beharrezkoa dela enpresako langile guztiak partaide sentitzea eta, norberaren ahalmenen arabera, produktibitatea etengabe hobetzen laguntzea. Beraz, bi alderdiek langileek RTS enpresa-taldearen (Sutoki haren barruan dago eta haren mendekoa da) negozioren emaitzetan parte hartzeko mekanismo bat adostu dute. Mekanismo horren oinarriak honako hauek dira:

• EBT indizearen bitartez neurtutako emaitza-eskala hauek ezartzen dira (Earnings Before Taxes: zergen aurreko mozkinak) RTS talde finkatuari dagokionez (RTS SA, Sutoki SA, Jinhua Autoparts CO LTD eta Jinhua Ruituo Trading CO LTD), dagozkion banaketa-portzentajeekin eta banatutakoaren zati baten finkapenarekin:

ZENBATEKO HONETATIK:	HONETARA:	BANAKETA-PORTZENTAJEA	BANAKETAREN EHUNeko FINKAGARRIA
—	800.000,00	ehuneko 4,00	ehuneko 45,00
800.001,00	900.000,00	ehuneko 4,00	ehuneko 40,00
900.001,00	1.000.000,00	ehuneko 5,00	ehuneko 35,00
1.000.001,00	1.100.000,00	ehuneko 5,00	ehuneko 30,00
1.100.001,00	1.200.000,00	ehuneko 6,00	ehuneko 25,00
1.200.001,00	1.300.000,00	ehuneko 7,00	ehuneko 20,00
1.300.001,00	1.400.000,00	ehuneko 8,00	ehuneko 15,00
1.400.001,00	1.500.000,00	ehuneko 9,00	ehuneko 10,00
1.500.001,00 baino gehiago		ehuneko 10,00	ehuneko 10,00

Akordio hau sinatzean, eta taldeak 2015. urtean izaten dituen emaitzak alde batera utzita, 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera kopuru lineal hauek aplikatuko zaizkie kategoria eta langile guztiei:

— Urtean 200 euro hitzarmen-plus gisa, hamabi hileko arruntetan banatuta.

– Urtean 190 euro, emaitzetako parte-hartze gisa, ez finkagarriak (indarrean 2016ko abenduaren 31ra arte), eta hamabi hileko arruntetan banatuta.

2017ko ekitaldirako, 2016an erregistratutako emaitzei dagokien EBT finkatuaren balioa parametro hauen arabera birkalkulatuko da, emaitza adostutako banaketa-baldintzetara egokitzeko baino ez:

1. Indize horretatik aparteko emaitza hauek kenduko dira:

- Taldearen barruan emaitzen kargura egiten diren doikuntzak.
- Lanekoak ez diren kalte-ordainak eta aseguru batekin estalita ez dauden isunak.
- Bezeroek ordaindu gabeko edo emaitzen kalterako zenbatekoak.

2. Kontabilitatetik kanpo, 2014ko urtarrilaren 1etik 2016ko abenduaren 31ra, edozein mota-tako kaleratzeen kalte-ordainak gastu amortizagarritzat hartuko dira, eta hamar urtean amortizatuko dira. Horrenbestez, ekitaldi bakoitzean, langile-gastuen kapitulutik ordaindutako kalte-ordain guztien zenbatekoa kenduko da, eta amortizazio bidez pilatutako urteko kargua –kapitulu horri dagokion– gehituko da.

- Taldearen emaitza urtero eta deskribatutako moduan kalkulatu ondoren, tauletan aurreikusitako banaketa- eta finkapen-portzentajeak aplikatuko dira. Langileen legezko ordezkartzaren alde aurreko esku-hartzearekin, estimatutako datuen behin-behineko aplikazio bat egingo da, 2017ko martxoaren 31 mugatzat hartuta. Behin kontuak ikuskatutakoan, beharrezko doikuntza egingo da, benetako datua kontuan hartuta.

- Banaketa hori 2017ko 12 hilekotan egingo da. Zati finkagarria hitzarmen-plusaren kontzeptuan sartuko da, eta zati finkaezina, izaera horrekin, mozkinetako partaidetza izeneko epigrafearen pean sartuko da.

- Bermatzen da ezen, gutxienez, urtean hitzarmen-pluseko 120 euro eta emaitzetako parte-hartzeko 80 euro aplikatuko direla, ez finkagarriak betiere.

48. artikulua. Batzorde paritarioa eta desadostasunak ebazteko prozedurak

Hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko eta zaintzeko batzorde paritarioa negoziazio-mahaiko kideek osatuko dute. Hitzarmeneko testua betetzen dela eta egoki interpretatzen dela zaintzeko konpromisoa hartu dute kide horiek.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek ondorengo prozedura hau ezarri dute Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan araututako lan-baldintzak ez aplikatzeko prozesuetan sortu litezkeen desadostasunak eraginkortasunez ebazteko.

Aipatutako artikuluan aurreikusten diren arrazoi-tako edozeinengatik enpresak hitzarmen kolektibo honetako edukiak aldi batez ez aplikatzeko prozesu bat proposatzen badu, bertan legez aurreikusten diren gaien barruan, gehienez 25 egunekoa izango den negoziazio-prozesu bat ezarriko da kontsultaldiaren barruan, alderdien artean bestelakorik adosten denean izan ezik

Bi alderdiek fede onez negoziatzeko konpromisoa hartzen dute, akordio bat lortze aldera.

Akordio hori lortzerik ez badago, laneko gatazka kolektiboak borondatez ebazteko prozedurei buruzko lanbide arteko hitzarmenean (PRECO) ezarritako prozeduren arabera ebazteko da desadostasuna, adiskidetze eta/edo bitartekaritza modalitateetan. Desadostasunak bere horretan irauten badu, artikulua berean aurreikusitako ORPRICCEren —edo autonomia erkidegoan hori ordeztzen duen organoaren— arbitrajera edo prozedurara jotzeko nahitaezkoa izango da alderdien arteko adostasuna.

2016-2017 hitzarmen kolektiboaren I. eranskina
2016ko soldata-taulak

Lanpostu/funtzioa	2016ko hileko oinarrizko soldata	2016ko hileko hitzarmen-plusa	Emaizetako parte-hartzea 2016 (ez finkagarria)	Urteko gordina 2016
Bizar-kentzea / kailbratzea/ puntzonatzea	1.598,21 €	16,67 €	15,83 €	22.764,94 €
Labazina / mahalak / ebaketa / puntzonatze beroa	1.713,75 €	16,67 €	15,83 €	24.382,50 €
Estanpatzailea	1.914,52 €	16,67 €	15,83 €	27.193,28 €
Kopiatzaile dotzailea elektrohigadura	1.847,37 €	16,67 €	15,83 €	26.253,18 €
Tornularia, fresatzailea, leuntzailea	1.760,19 €	16,67 €	15,83 €	25.032,66 €
Bidaiketak	1.750,54 €	16,67 €	15,83 €	24.897,56 €
Kalkite-teknikaria	2.007,28 €	16,67 €	15,83 €	28.491,92 €
Mantentzea	2.283,06 €	16,67 €	15,83 €	32.352,84 €
Administrazioko arduraduna	2.573,53 €	16,67 €	15,83 €	36.419,42 €
Kalitateko arduraduna-bulego teknikoa	2.573,53 €	16,67 €	15,83 €	36.419,42 €
Merkataritzako teknikari arduraduna	2.767,16 €	16,67 €	15,83 €	39.130,24 €
Lantegiko burua, forjako burua	2.960,93 €	16,67 €	15,83 €	41.843,02 €