

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Aernnova Aeroestructuras Álava, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2016-2017-2018-2019-2020 Aernnova Aeroestructuras Álava, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100602012016

AURREKARIAK

2016ko uztailaren 13an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2016ko uztailaren 12an 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)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko uztailaren 29a

Arabako Lurralde ordezkaritzako idazkaria, ordezkararen orde, hala ezartzen du 2013/191 Dekretuak C hitza Xedapen Iragankorrean (2013ko apirilaren 24ko, 78. zk, EHAA)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**2016-2020 urteetarako Aernova Aeroestructuras Álava SA
enpresaren hitzarmen kolektiboa**

I. kapitulua

Baldintza orokorrak

1. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen hau Langileen Estatutuaren III. Tituluan ezarritakoaren babesean adostu da, eta Aernnova Aeroestructuras Álava SAren enpresa batzordeak eta enpresako ordezkariak erabaki dute.

2. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen honen esparruan enplegatu guztiak sartzen dira, honako hauek izan ezik: arloko gerenteak, departamentuburuak, atalburuak, ikuskatzaileak eta horietako edozein kategoriatarantz atxikitakoak, borondatez hala adierazten badute. Tituludun langileei dagokienez, enpresak bere ordainketen politika eta lanbide karreraren politika ezartzeko eskubidea izango du. Enpresako plantillakoak ez izanik, hitzarmena onartzeko unetik aurrera horren indarraldian zerbitzuak ematen hasten direnak ere barnean hartuko ditu.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2016ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere. Hitzarmenak 5 urteko iraupena izango du, eta, horrenbestez, 2020ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Hori horrela izanda ere, hitzarmena zuzenean iragarriko dute, eta atzeratzeko aukera egongo da aldeek akordioa lortzen duten arte.

Enpresako zuzendariak berariaz uko egiten dio Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritako aurreikuspenak erabiltzeari; zehazki, hitzarmen kolektibo honetan jasotako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukerei dagokienez.

4. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek hura indarrean hasten denean haren eraginpekoek edozein kontzeptu tarteko, izan ditzaketen soldatiko eta soldataz kanpoko sortzapen guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte; era berean, xedapen orokorren, arauzkoen, hitzarmen kolektiboen, eta administrazio- edo auzi-erabakien arabera ezar daitezkeen soldatiko eta soldataz kanpoko igoerak irentsi eta konpentsatuko dituzte, horien izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanik ere.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko lege-xedapenen eraginez, kontzeptu ekonomikoetan igoerak egiten badira edo edozein motatako kontzeptu berriak sortzen badira, orokorrean eta urteko zenbatekoa kontuan hartuta hemen adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte bakarrik izango dute eragina hitzarmen honetan. Bestela, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe xurgatuko eta konpentsatuko dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean.

5. artikulua. Berme pertsonala

Hitzarmen kolektibo hau indarrean hastean plantillako langile guztiek dituzten ekonomia-baldintzarik onuragarrienak errespetatuko zaizkio langile bakoitzari, osotasunean eta urteko zenbatekoan.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

7. artikulua. Berme orokorra

Hitzarmen kolektibo honek enpresaren lan-harremanak arautzen ditu; hortaz, indarrean dagoen legedian xedaturikoaren aurretik aplikatuko da.

8. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera

Batzorde Paritarioa honako hauek osatuko dute: enpresa batzordearen izenean, organo horretako presidenteak eta hitzarmen kolektibo hau sinatu duten eta enpresa batzordean ordezkaturik dauden gainerako sindikatuetakiko kide banak; enpresaren izenean, enpresak berak izendaturiko ordezkariak eta horien kopurua ez da izango enpresa batzordeak batzorde paritarioan dituen ordezkarien kopurua baino handiagoa.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliozkoak izateko, beharrezkoa izango da ordezkariak bakoitzaren gehiengo soila lortzea, eta enpresa batzordeak eta zuzendaritzak sinatuko dituzte.

9. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak

Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, batzorde paritarioa deiturikoa osatu da, eta honako eginkizun espezifiko hauek izango ditu:

1. Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea; hitzarmenean interes zuzena dutenek eskatu ahal izango dute interpretatzea.
2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, arlo honetan erakunde edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
3. Alderdiak eskatu ahal izango dizkieten bitartekaritzetan parte hartzea eta Hitzarmen Kolektibo honetako arauak interpretatzea.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea hitzartu dute bi aldeek, uko egin ezinezko ezein eskubide ere kontuan hartuta.

10. artikulua. Gatatzak konpontzeko prozedura

Gatatzak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela erabaki dute alderdi sinatzaileek, eta hitzarmen kolektibo honen interpretazioari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza, eztabaida, eta galdera guztiak aztertzeko konpromisoa hartu dute, erabil lezaketen beste edozein administrazio-bide edo jurisdikzio-bide hartu aurretik.

Era berean, batzorde paritarioan konpondu gabeko desadostasunei dagokienez, PRECO/GKP prozeduran aurreikusitako prozesuetara edo adiskidetzeko beste edozein motatako instantzietara joko dute alderdiak.

11. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, Arabako Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Probintzian eta unean-unean oro har aplikatu daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

II. kapitulua

Enplegua eta kontratazioa

12. artikulua. Kontratazioa

Kasu guztietan, enpresari dagokio enplegatu berriak kontratatzea, indarrean dauden laneko kontratazio moten arabera.

Behin-behineko langile bat kontratatzen denean, enpresak nahitaez eman beharko dio horren berri enpresa batzordeari.

Langileak kategoria berean eta antzeko Saitetan duen lehen kontratutik aurrera zenbatuko da antzintasuna.

13. artikulua. Probaldiak

Enpresako plantillan sartzten diren langileei honako probaldi hauek aplikatuko zaizkie:

- Erdi- edo goi-mailako unibertsitate titulua eta behin-behineko kontratua duten langileak: gehienez 2 hilabete.

- Erdi- edo goi-mailako unibertsitate titulua eta hasieratik kontratu finkoa duten langileak: 4 hilabete

- Gainerakoak: gehienez 15 egun.

Enplegatu bat enpresako plantillako kide izan bada eta etenik gabe berriz ere kategoria berean kontratua egiten bazaio, enplegatu horri ezin izango zaio beste probaldirik egin.

14. artikulua.– ABLEak

Langileak aldi baterako laneko enpresen bitartez kontratatzeari dagokionez, honako baldintza hauek ezarri dira:

- Eskueran jarritako enplegatuen soldata Hitzarmen Kolektibo honetako soldata-tauletan azaltzen denaren baliokidea izatea bermatu beharra.

- ABLEen bidez egindako kontratuen berri emango dio enpresak batzordeari; Aernnova Aeroestructuras Álava SAko plantillako langileek bete ezin dituzten unean uneko desbideratzei erantzuteko baina ez dira erabiliko ABLEak.

- Aldez aurretik enpresa batzordearekin adostu gabe aldi baterako laneko enpresen bitartez langilerik ez kontratatzeko konpromisoa hartu du enpresak, kontratu horiek aeronautika arloko prestakuntza espezializatua eskatzen duten eginkizunetan jarduteko egiten direnean.

- Administrazioarako eta biltegirako, gehieneko kontratazioa hiru hilabetekoa izango da, enpresa batzordearekin bestelako akordiorik izan ezean.

15. artikulua. Zerbitzu-enpresak

Zerbitzu enpresen bidez egindako kontratuen berri emango dio enpresak batzordeari; Aernnova Aeroestructuras Álava SAko plantillako langileek bete ezin dituzten unean uneko desbideratzei erantzuteko baina ez dira erabiliko ABLEak.

16. artikulua. Kontratu-amaieraren aurreabisua

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten enplegatuek nahitaez jakinarazi behar diote asmo hori enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- Maila ertaineko edo goi-mailako unibertsitate-titulua dutenek: hilabete bat.

- Gainerakoak: 15 egun.

Aldez aurretik jakinarazteko betebeharrak hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko enplegatuaren kitapenetik.

Era berean, diziplinazko kaleratzea kenduta, enpresak 15 egun lehenago jakinaraziko dio enplegatuari bere kontratu-amaiera. 15 eguneko lehentasunez ez jakinaraztearen ondorioz, enpresa behartuta egongo da enplegatuaen kitapenean aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua ordaintzera.

17. artikulua. Haurdun dagoen emakumearen lanpostua

Aernnova Aeroestructuras Álava enpresak bereziki kontuan hartuko ditu amatasunarekin loturiko egoerak. Horretarako, prebentzio-zerbitzuak, egoera horien berri eman bezain laster, langile haurdunen kasuak edo edoskitzaro-kasuak aztertuko ditu "Haurdunaldian eta edoskitzaroan lan-arriskuen teknika aztertzeko gida" erabiliz. Gida hori 2009. urtean aurkeztu zuen enpresak.

Gida behar bezala aztertuko da ebaluatutako baldintzetan, bai eragile fisiko, kimiko eta biologikoengatik, bai lanpostuaren baldintzengatik (karga fisikoa, jarrera-arriskua, txandakako lana, gauekotasuna, eta abar).

III. kapitulua – Lan-denbora

Sarrera

18. artikulua. Lanaldia

- 2016. urtean:

2016. urteko lanaldia aurretiaz Hegalen, Moasaren eta Fuasaren hitzarmen kolektiboetan, eta Hegalen Lehiakortasun Akordioan eraginpean zeuden kolektibo guztientzat ezarrita zegoena izango da.

- 2017. urtean:

2017ko lanaldia 1712 ordukoa izango da langile guztientzat. Lanaldi horren barruan, txandakako langileentzat eguneko 20 minutuko atsedean ordaindua sartuko litzateke. Atsedenaldiaren murrizketa lanaldiaren iraupenaren arabera izango da.

- 2018. urtetik aurrera:

2018., 2019. eta 2020. urteetarako lanaldia 1.720 ordukoa izango da. Lanaldi horren barruan, txandakako langileentzat, 20 minutuko eguneroko atsedean ordaindua sartzen da. Atsedenaldiaren murrizketa lanaldiaren iraupenaren arabera izango da.

2018ko urtarrilaren 1etik aurrera, urteko lanaldian beste lanaldi bat gaineratu ahal izango da (8 ordu) 1.720 orduko urteko lanaldiaren gainean.

Lanaldiaren igoera hori ez da kontsolidagarria izango denboran. Beraz, ondorengo urteetan, lanaldi arrunta 1.720 ordukoa izango da. Hala ere, urtero aplikatu ahal izango da lanaldiaren igoera ez kontsolidagarria.

Lanaldiaren igoera ez kontsolidagarri horrek ez du plantilla osoan eragingo. Horrenbestez, ezingo zaie kolektibo edo banako espezifikoei aplikatu, eta hitzarmena indarrean dagoen bitartean aplikatu ahal izango da, betiere astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldietan.

Urteko lanaldia 1.728 ordura igotzeko erabakia enpresako zuzendaritzak jakinaraziko du hurrengo urterako lan-egutegiaren proposamena aurkeztzen duenean.

Urteko lanaldia 8 ordu horietara igotzen den urteko urtarrilean, 180 euro gordineko konpentsazio ez kontsolidagarria ordainduko zaio plantilla osoari.

36.bis artikulua aplikatu behar bada, urteko lanaldia 1.712 ordukoa izango da, eta ezingo da igoera ez kontsolidagarri (8 ordu) egin.

19. artikulua. Lan-denbora Ordenatzeko Sistema

Enpresak fabrikaren beharretako egokiena den lan-sistema ezarriko du instalazio osoan edo haren atal zehatzetan; honako sistema hauetan jardun ahal izango da:

Txandakako lana

Txandakako lan modalitateak:

- Bi txanda

- Hiru txanda

- Laugarren txanda lau langileko lantalde batek lanpostu berean txandaka lan egitean datza.

Laugarren txandan ostiral eta igande gauetan nahiz larunbat goizetan ere lan egin daiteke, baina, jaiegunetan, ez da lanik egingo.

Urte osoan, lanaldi arruntari dagokionez, bi lanaldi murriztuko dira.

28 lanaldiren zikloko txandakatzeen egutegia hau izango da: 6 goiz, atsedeen 1, 5 arratsalde, 2 atsedeen, 6 gau eta 8 atsedeen. Gutxieneko iraupena ziklo batekoa izango da, betiere ardura-dunaren eta eraginpean dauden langileen artean akordiorik hartzen ez bada.

- Bosgarren txanda: bost pertsonako lantalde batek lanpostu berean txandaka jardutean datza, urtean zehar egunero eta asteko txandatan lan egiteko aukerarekin, Eguberri Egunean, Urte Berrian eta maiatzaren 1ean izan ezik.

Txandakako lan modalitate horretan, zazpi lanaldiren murrizketa sartuko da urte osoko lanaldiari dagokionez.

30 lanaldiren zikloko txandakatzeen egutegia hau izango da: 6 goiz, atsedeen 2, 6 arratsalde, 2 atsedeen, 6 gau eta 8 atsedeen.

Gutxieneko iraupena hiru ziklokoa izango da, arduradunaren eta eraginpean dauden langileen artean bestelako akordiorik hartzen ez bada.

Bosgarren txandan sartutako pertsona guztiek urteko nahi duten edozein unetan aukeratu ahal izango dituzte oporrak, betiere taldean gutxienez ehuneko 50eko presentzia betetzen badute.

Urtean bosgarren txanda aplikatzen bada, langileen ordezkariak erabakiko dute urtarrilaren 1a eta abenduaren 25a ez lanegun gisa mantentzea. Hala, ahalik eta gehien maximizatuko dira urteko bosgarren txandan sartuta dauden langileek aukera ditzaketan opor-egunak.

Salbuespen gisa, bosgarren txanda urtea hasi ondoren inplementatu behar bada, aurretiaz eskatutako eta enpresak onartutako opor-egun guztiak errespetatuko dira.

Laugarren nahiz bosgarren txandan, langileek, gutxienez, hamabost egun opor edo atsedeen segidan gozatzeko eskubidea bermatuko da.

Ezarri denez, langileren bat ordutegi-erregimen edo txanda batetik beste batera aldatu nahi badu enpresak, gutxienez astebeteko aurrerapenez eta idazki bidez jakinarazi beharko dio dagokion enplegatuari.

Enpresak eskatuta egindako ordutegi- edo txanda-aldaketa indibidualek kasu bakoitzean ezarritako urteko lanaldi indibidual orokorra betetzea eragozten badute, enpresak irentsiko ditu. Ondorioz, langileek ez dituzte berreskuratuko txanda aplikatzeko egutegiaren eta lanaldiaren arteko desfasearen ondorioz sor daitezkeen lanaldiak.

Txandakako lan-araubidearen eraginpean dauden langileek, urtean, gehienez ere, 7 egun aldatu ahal izango dute txanda. Gutxienez bi lanegun lehenago jakinaraziko da, egiaztatutako ezintasunak salbu. Hala ere, ezingo da txanda-aldaketarik egin baldin eta eskatutako egunean, txanda-aldaketaren ondorioz, langilearen jatorrizko zelulan eta txandan urteko garai bakoitzerako aurreikusitako langileen portzentajea betetzen ez bada, 22. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik.

Lanaldi zatitua

- Sarrera-ordua: 8:00 eta 8:30 artean, astelehenetik ostegunera
- Arratsaldeko sarrera-ordua: 13:00 eta 15:00 artean, astelehenetik ostegunera
- Ostiralak: 8:00etatik 14:00etara.

Irteera-orduak ekitaldi bakoitzean eta horren ondoriozko eguneko lanaldian indarrean da goen egutegiaren arabera zehaztuko dira. Gutxienez, ordu erdi ezarri da bazkaltzeko, astelehenetik ostegunera.

20. artikulua. Egutegia

Urteko lan-egutegiak abenduaren 1a baino lehenago egiteko konpromisoa hartu du enpresak; egutegi horietan lan-denbora modu egokienean ordenatzeko sistema bilduko da, aurreikusitako produkzio programen arabera.

Ofizialki argitaratu baino lehen, zuzendaritzak enpresa batzordeari aurkeztuko dio lan-egutegia, eta enpresa batzordeak egutegiko 7 egun izango ditu horri buruzko kontsulta-txostena emateko.

21. artikulua. Egiturazko ordu-poltsa

- 2016. urtean:

2016. urtean, Moasako, Fuasako eta Hegaleko hitzarmenetan, eta Hegaleko Lehiakortasun Akordioan jasotako egiturazko ordu-poltsen sistemak bere horretan geratuko dira. Araudi horiek aurretiaz poltsa-sistema horren eraginpean zeuden langileei aplikatuko zaizkie.

- 2017. urtean:

2017an, ez da egiturazko ordu-poltsa aplikatuko, urte horretan ez baita ordurik egongo poltsan.

- 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera:

2018ko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi arruntean, enpresa zuzendaritzak gehienez 40 ordu izango ditu urtean merkatuan izaten diren unean uneko gorabeherak edo produkzio-programak betetzean sortzen diren desbideratzeak irensteko; gorabehera horiek modu negatiboan ala positiboan alda ditzakete poltsako 40 orduak, betiere Hitzarmenean jasotako lanaldi indibiduala oinarritzat hartuta.

Horretarako, mekanismo hori erabili ahal izango du enpresak, betiere "egiturazko ordu-poltsa" zergatik erabiltzen duen arrazoituta; arrazoi horiek idazki bidez jakinaraziko dizkie eraginpeko langileei eta enpresa Batzordeari.

Ikur negatiboak merkatuaren atzeraldiak eraginda edo ezinbestean lanik egin gabe utzitako lanaldiak adierazten ditu.

Bestalde, ikur positiboak hauek adieraziko ditu: galdutako produkzioa berreskuratzeko lan gehigarri gisa eginiko lanaldiak, edo eskariak adierazitako mugetaraino handitzea. Horretarako, langile bakoitzeko ordu horiek txanda erregimenean gaituko dira, bai ostiral gauetan, bai larunbat goizetan.

Enpresak aurreabisu bat eman behar du, gutxienez, 48 ordu lehenago, poltsaren erabilera negatiboa izango bada. Positiboa bada, berriz, aurreabisu hori 72 lehenago egin beharko da gutxienez, saldo negatiboko orduetan lan egin gabe utzi diren orduak berreskuratu behar bada. Poltsaren aplikazio positiboa edo aurreko aplikazio negatiboaren ondorioz lan egin ez diren lanaldien erreperazioa jakinarazita, enpresak ezin izango du aste horretako ostegunetik aurrera hori ezeztatu.

Lanaldi horietako lana larunbat goizean eta ostiral gauean egingo da, ez beste egunetan, ezta zubietan nahiz jaiegunen bezperetan ere; eta atal honetan ezarritakoaren arabera, lan hori dirutan konpentsatuko da, honela konpentsatu ere: 97,12 euro lanaldi bakoitzeko, bai saldo positiboaren kasuan, bai eta negatiboarenean ere. Malgutasun negatiboa badago, konpentsazio ekonomikoa galdutako lanaldiak berreskuratzen direnean ordainduko dira.

Nolanahi ere, orduak baliatu izanak ez du enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handituko.

Hitzarmen honetan sartzan diren langile guztiak sartuko dira ordu-poltsan, eta hura osorik, atalka edo langileei banaka aplikatzeko aukera izango da.

Langile berari ezin zaizkio egun berean ordu-poltsa eta aparteko orduak aplikatu.

Atal berean eta lan baliokidea egiten ari diren langileei, ezin izango zaie aldi berean gertatu langile batzuek poltsa negatiboa izatea eta beste batzuek aparteko orduak edo poltsa positiboa.

Ordu-poltsa atal batean edo hainbat langilek egin dezaketen lan batean aplikatu behar bada, langile boluntarioari aplikatu beharko zaio. Boluntariorik ez badago, ataleko arduradunak aukeratuko du.

Ordu-poltsan saldoa positiboa zein negatiboa izanik ere, lanaldia konpentsatzeko muga urte batekoa izango da, egoera gertatzen denetik aurrera. Dagokion hila amaitzean gauzatuko dira konpentsazio ekonomikoak. Hitzarmen honen datan urtebete baino lehenagoko saldo negatiboa dutenei saldo hori ezeztatu egingo zaie hitzarmena sinatzean.

Urte natural bakoitzean, bai ordu negatiboko poltsako egunak berreskuratzeko bai ordu positiboaren poltsa aplikatzeko, muga ez da inoiz izango hitzartutako 40 orduak baino handiagoa.

Saldo horiek atsedenarekin konpentsatuko dira halaberrez, eta langileak askatasuna izango du atsedean hori aukeratzeko, betiere langile guztiak oporrak hartzeko irizpidea errespetatuz.

Ordu-soberakinak dituen langileak enpresa uzten badu, aparteko ordu gisa ordainduko zaizkio ordu horiek.

22. artikulua. Oporrak

- 2016. urtean:

2016. urtean, aurretiazko hitzarmen kolektiboetan (Hegal, Moasa eta Fuasa) oporrekin lotuta ezarritako araudia aplikatuko da. Araudi bakoitza aurretiaz araudi horren eraginpean zeuden langileei aplikatuko zaie.

- 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera:

2017ko urtarrilaren 1etik aurrera, hartzen diren oporrek gutxienez ehuneko 80ko presentzia bermatu behar dute urte osoan, salbuespen hauek izan ezik:

- Uztailaren 15etik irailaren 15era, gutxienez ehuneko 50eko presentzia zelula bakoitzeko.
- Abuztuaren 1etik 10era, gutxienez ehuneko 30eko presentzia zelula bakoitzeko.
- Gabonetan (abenduaren 25etik 31ra), gutxienez ehuneko 70eko presentzia zelula bakoitzeko.
- Aste Santuan, gutxienez ehuneko 70eko presentzia zelula bakoitzeko.

Enpresako zuzendaritzak langile bakoitzari urtean 7 egun opor ezarri ahal izango dizkio.

Itundutako lanaldia betetzeko gera litezkeen orduak bana-banaka hartuko dira, langileek eskatzen duten egunetan, betiere dagokien agintariaren oniritzia badute eta antolamenduak eta produkzioak ahalbidetzen badute. Edonola ere, zehaztutako egunetatik bi norberak hartzeko egunak izango dira. Fabrikazioan eragina duten salbuespenezko inguruabarrak edo bestelako

arrazoi larririk gertatuz gero, enpresa zuzendaritzak Batzordeari emango dio egun horiek libre hartzeko egunen aldaketaren berri. Aipaturiko hilabeteetan oporrak hartu ezin dituzten langileek, hala nola fabrikako departamentuek egoki funtzionatzeko behar diren langileek, euren agintariekin itunduko dute oporrak hartzeko denbora-tartea.

Halaber, baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta gertakizun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela-eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu (kontingentzia arrunt edo profesionalengatik), ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahal izango ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtea amaitu denetik.

23. artikulua. 24 orduko prestasuna

Fabrikak laguntza teknikoa eskatzen duenerako 24 orduko zerbitzua ezarri da gertatzen diren intzidentzien kasuan mantentze-lanak egiteko, egoera horietan azkar eta eraginkor erantzutearren.

Langile batek zerbitzu horri atxikita dagoen bitartean, egoera horretan egoteak (hau da, aurkitzeko moduan eta azkar erantzutea ahalbidetzen dion eremu geografikoan) asteko 92,13 euro kobratzea ekarriko dio.

Langilea benetan 24 orduko zerbitzu horretan dagoen asteetan baino ez da jasoko kopuru hori.

24 orduko prestasuneko egoeran dagoen langileak fabrikara joan behar badu, esku hartze efektiboko denbora aparteko ordutzat hartuko da. Langilearen etxetik fabrikara arteko kilometrajea ere ordainduko da.

Enpresa Zuzendaritzak zerbitzu hori ezarri edo kendu ahal izango du, instalazioaren premien arabera, eta langile boluntarioek jardungo dute.

24. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek onartu dute gaur egungo enplegu-mailak arazo larria direla gizartearentzat. Horrenbestez, uste dute komenigarria dela enpresan aparteko ordu guztiak kentzea.

Salbuespenezko eran bakarrik luzatu ahal izango da lanaldi arrunta; betiere egoera hauetako baten batean:

Lehenengoa. — Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko premiazko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. — Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean. Nolanahi ere, frogatu egin beharko da langile gehiago kontratatzea ezinezkoa dela, honako arrazoi hauetako bat dela-eta:

Lan-denbora hain laburra denez beste langilerik kontratatzea bideraezina delako edo ezinezkoa delako behar den denboran langile berririk kontratatzea.

Aparteko orduak, ahal bada, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, baina langileari dagokio honako diru-kompentsazio edo atsedenaldirik haurratzea.

Atsedenaldirik konpentsatzea:

- Atsedenaldirik 16 ordu, egindako 8 aparteko ordu bakoitzeko.

- Eguneko lanaldi osoak hartu behar dira.

- Lanaldi bat libre hartzeko metatu beharreko azken aparteko ordua sartu eta hurrengo 90 egunetan hartu beharko da egun hori, aldeztetik enpleguak eta horren buru hurrenak adostuta.

Diru-konpentsazioa:

- Aparteko ordu normalak: 19,08 euro gordin (orduaren prezioa).
- Gaueko, jaieguneko, larunbateko, igandeko edo egun berreskuratuko aparteko orduak: 22,44 euro gordin (orduaren prezioa).

Konpentsazio mistoa (ekonomikoa/atsedena):

Egiazko lan egindako aparteko 8 ordu, atsedeen egun batekin gehi 85,13 euro gordineko kopuruarekin konpentsatuko da.

Aparteko orduei dagokienez, artikulua honetan erabakitakoak ez du baztertzeko "Egiturazko ordu-poltsari" buruz hitzarmen honetako 21. artikuluan ezarritakoa.

IV. kapitulua

Lan-baldintzak aldatzea

25. artikulua. Mugigarritasun funtzionala

Konpainian egiten diren lanpostu-aldaketa guztiak —funtsezko eginkizunak aldatzea badakarte— jakinarazi beharko dizkie Giza Baliabideen Burutzak aldaketaren eraginpeko enplegatuei eta enpresa Batzordeari, idatzita eta gutxienez egutegiko 15 eguneko aurrerapenez.

26. artikulua. Ezintasun iraunkor osoa

Lan Istripuak edo Lanbide Gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoko egoera administrazioak egiaztatu eta gero, bere lan-egoera eta osasun-egoera berriari hobeto doakion bere talde profesionaleko beste lanpostu batean aritzeko proposatu ahal izango dio enpresak eraginpeko langileari, betiere antolamendu inguruabarrek ahalbidetzen badute eta lanpostua hutsik badago.

Kasu horietan, langileak lanpostu berriaren duen ordainsariaren ehuneko 100 ordainduko du enpresak, langileari dagokion Gizarte Segurantzako prestazio ekonomikoa kontuan izan gabe.

27. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

Gai honi buruz ezarri den araudi orokorra baztertu gabe, honako kontzeptu hauek enpresaren konturakoak izango dira beti:

- Helmugarako joan-etorriaren bidaiak-gastuak
- Ostalua
- Helmugan egindako bidaiak, hango lanpostura joateko eta handik itzultzeko
- Kausa larriagatik edo egutegiko 5 egunetik gorako aldiaren, ezkontidea, semea, alaba edo gurasoa hiltzen bada edo ospitaleratzeko bada, berehalako aberriratzea.
- Enplegatuari sortzen zaion gastu mediko/sanitarioa, zerbitzu-eginkizunak atzerrian egiten badira; gehienez ere Gizarte Segurantzaren erregimenaren arabera prestazio mediko/sanitarioaren kopuru baliokidea ordainduko da. Hala ere, salbuespeneko kasuak aztertzeko konpromisoa hartu du enpresak.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak, edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak aldi baterako lekuz aldatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpoko beste herrialde batera, 6 hilabetez gehienez ere; orduan, soldatez gain, bidaiak-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Horretarako, lehendabizi borondatez euren burua eskaintzen duten langileak aldatuko ditu lekuz enpresak, betiere eta horren aburuz, kanpoko jardunerako behar diren gaitasunak baldin badituzte. Langile boluntariorik ez badago, lekualdatzeak txandaka aplikatuko dira enpresako sekzio bakoitzean. Era berean, ahal denean, enpresak egutegiko 5 eguneko aurrerapenez emango dio lekualdaketa berri eraginpeko

langileari. Lekualdatzeak atzerrira baldin badira, langileari egutegiko 7 eguneko aurrerapenez jakinaraziko zaio gutxienez. Hilabetetik gorako lekualdaketetan, aurreabisatzeko ezarritako epea betetzen ez badu, enpresak konpentsazio ekonomikoa ordaindu beharko dio eraginpeko langileari; konpentsazio hori aurreabisatu ez duen egun kopuruari dagokion soldataren baliokidea izango da. Lekualdaketa hori hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak lau lanegun igaro ahal izango ditu bere jatorrizko etxean lekuz aldatuta ematen duen sei hilabete bakoitzeko; eskubide hori betetzeko sortzen diren gastuak enpresaren konturakoak izango dira.

Baita, dieta hauek ere:

- Estatuan eginiko joan-etorriak: 36,06 euro joan-etorri egun bakoitzeko.
- Nazioartean eginiko joan-etorriak: 50,00 euro joan-etorri bidaia egun bakoitzeko, hauek salbu: Estatu Batuak, Britainia Handia eta Kanada (horietan, 60,00 euro izango dira).
- Hala ere, joan-etorrietan aurreko bi puntuetan aurreikusitako zenbatekoak gainditzen dituzten dietak aurreikusten badira, proiektu bakoitzean jasotako dietak ordainduko dira.

Dieta hauek ordainduko dira: konpentsatzekoa ez ezik, enpleguaren alde Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarri diren atsedeen-egunak ordaintzeko.

Unean-unean indarrean dagoen bidaiei buruzko arautegia enpresa Batzordearen esku egongo da.

V. kapitulua

Ordainsariak eta kalte-ordainak

Honako hauek dira hitzarmen honetako lansari-kontzeptuak eta kalte-ordainak:

A) Ordainsari-kontzeptuak:

a) Funtzioagatiko soldata:

b) Osagarriak:

1. -Prebentzio-plusa.
2. -Txanda-plusak.

B) Kalte-ordainen kontzeptuak:

a) Urruntasun-plusa

b) Bazkaritarako laguntza.

C) Helburuak

28. artikulua. Funtzioagatiko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen funtzioagatiko soldata erantsitako soldata-taulatan zehazten da, mailen arabera.

29. artikulua. Prebentzio-plusa

Zigilatu eta pintura ataletako enplegatu guztiek, eta material konposatuko muntaketa-lanetan lan egiten dutenek euren jarduera garatzeko gaur egun dituzten baldintzak direla-eta, lanpostu-osagarria jasotzeko aukera izango dute. "Prebentzio-plus" horren zenbatekoa 32,52 euro gordin izango da hileko 12 paga arruntetako bakoitzean.

Langilearen Segurtasuneko Babesgarriak erabiltzen dituzten gainerako enplegatuentzat, plus horren zenbatekoa 18,34 euro gordin izango da.

30. artikulua. Txandakako lanaren plusa

Txanda bikoitzerako plusa: 40,65 euro gordin hileko paga arrunt bakoitzean.

Txanda hirukoitzerako plusa: 140,23 euro gordin hileko paga arrunt bakoitzean. Plus horretan, gau-plusa barnean hartuta geratuko da.

Laugarren txandako plusa: hitzarmen hau sinatzen denetik hasita, plus hori 260,00 euro gordinetara izango da hileko ordainsari arrunt bakoitzean. Plus horretan, gau-plusa barnean hartuta geratuko da.

Bosgarren txandako plusa: hitzarmen hau sinatzen denetik hasita, plus hori 360,00 euro gordinetara izango da hileko ordainsari arrunt bakoitzean. Plus horretan, gau-plusa barnean hartuta geratuko da.

Esleituta duten txanda-sistema bakoitzean benetan ematen duten denboran ordainduko dira plus horiek.

31. artikulua. Larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteagatiko konpentsazioa

Lanean mantentze- eta tresneria-arloetako ohiko zereginetan asteburuetan edo jaiegunetan jardun behar duten langileek honako lan-baldintza hauek izango dituzte:

- Larunbat goizeko txandako eta ostiral gaueko txandako lana. Lan horiek larunbatetan egin behar dituzten langileei lan egindako lanaldi bakoitzeko 97,12euro gordinetara plus ekonomikoa ordainduta eta lan egindako denborari dagokion atsedenaldia emanda konpentsatuko zaie. Ostiral gaueko txandan lan egiten duten langileei ere aplikatuko zaie, betiere lan-txanda arruntetik kanpo ari badira.

- Larunbat arratsaldeko, igandeetako eta jaiegunetako lana. Aipaturiko jardueretan larunbateko 14:00etatik igandeko 22:00etara bitartean nahiz jaiegunetan jardun ohi duten langileei 102,31 euro gordinetara plus ordainduta eta lan egindako denbora-tarteari dagokion atsedenaldia emanda konpentsatuko zaie.

Kompentsazio horiek eta aurreko artikuluan aipatu diren txanda-plusak —zerbitzu hori lanaldi berean emateagatik— ez dira bateragarriak izango.

Zerbitzu hori gehienez ere 5 egunez asteburuetan edo estatuko edo tokiko 14 jaiegunez egingo ditu langileak halabeharrez. Artikulu hau aplikatzen zaien langileak ez daude behartuta 21. artikuluan aipatzen den poltsako orduak egitera.

32. artikulua. Helburuak

- 2016. urtean:

2016an, indarrean jarraituko dute Moasako, Fuasako eta Hegaleko hitzarmenetan jasotako ordainketa-sistemak, baita Hegalek sinatu zuen lehiakortasun-akordioan jasotakoak ere. Hitzarmen bakoitzean aurretiaz indarrean zegoen araudia aplikatuko zaie langileei.

- 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera:

Helburuengatiko aparteko ordainsari-sistema ezarri da; ekitaldi bakoitzean aparteko paga baten ehuneko 120 izango da gehienez ere.

Enpresaren zuzendaritzak honako hauek ezarriko ditu:

- Banako adierazleen sistema. Banakoen absentismoaren kontrolaren arabera, gehienez ehuneko 40ko pisua izango dute: 0 eta 40 artean. Gaixotasun arrunt batek edo lanetik kanpoko istripu batek eragindako bajengatik soilik ezarriko dira zigorrak.

- Eta enpresako hainbat adierazle orokor kuantitatibo, produkzioari eta kalitateari buruzko irizpideen arabera; ehuneko 80ra arteko pisua izango dute. Zehazki:

— Muntaketarako denborak (0 puntutik 50 puntura bitartean).

— Kalitaterik gabeko denborak (0 puntutik 30 puntura bitartean).

Ordainsari hori hilero egingo da, aurreko hilean lortutako emaitzen arabera.

2017tik 2020ra bitarteko epean (biak barne), kalitaterik gabeko denboraren eta muntaketa-denboraren kontzeptuengatik gutxienez 30 puntu jasoko direla bermatuko da (30etik 80ra bitartean), eragin diezaiekeen absentismoaren ondoriozko penalizazioa izan ezik.

Era berean, langileak enpresan duen presentzia efektiboak lantaldeko helburu orokorrak lortzeko eragina duenez, honako doikuntza-sistema hauek ezarri dira langile bakoitzak helburu horiek kobratzeko:

– Gaixotasun arruntengatik edo lanetik kanpoko istripuengatik hilean egun 1 ez bertaratzeagatik 30 puntu kenduko dira absentismoari dagokionez norberak jaso beharreko ordainsaritik. Ez du eraginik izango muntaketa-denborengatik eta kalitaterik gabeko denborengatik lortutako puntuetan.

– Gaixotasun arruntengatik edo lanetik kanpoko istripuengatik hilabetean 2 egun edo gehiago ez etortzeak hiru kontzeptuengatik (banako absentismoagatik, kalitaterik gabeko denborengatik eta muntaketa-lanen denboragatik) punturik ez lortzea ekarriko du.

– Norberaren urteko absentismoa (gaixotasun arruntengatik edo lanetik kanpoko istripuengatik) ehuneko 3,5ekoa edo hortik beherakoa bada, langileari hurrengo urteko urtarrilean ordainduko zaizkio jasotzeari utzitako zenbatekoak, norberaren absentismoagatik urte horretan aplikatutako penalizazioen arabera.

Zenbatekoen adierazle guztiak argiak izango dira, eta langileen ordezkariari jakinaraziko zaizkio urte bakoitzeko abenduan, hurrengo urteari begira.

Puntuak lortzeko, eskala hauek aplikatuko dira:

Kalitaterik gabeko denborak	
30 puntu	Kalitaterik gabeko orduen helburuaren ehuneko 50
15 puntu	Kalitaterik gabeko orduen helburuaren ehuneko 75
7,5 puntu	Kalitaterik gabeko orduen helburuaren ehuneko 100
0 puntu	Kalitaterik gabeko orduen helburuaren ehuneko 125

Muntaketa-denborak	
50 puntu	Muntaketa-orduen helburuaren ehuneko 75
42 puntu	Muntaketa-orduen helburuaren ehuneko 80
21 puntu	Muntaketa-orduen helburuaren ehuneko 100
0 puntu	Muntaketa-orduen helburuaren ehuneko 110

Tarteko emaitzen kasuan, dagozkien proportzioaren araberako puntuak jasoko dituzte, lineako eskalarekin bat etorritik.

33. artikulua. Urruntasun-plusa

Ohiko bizilekutik 25 kilometro baino gutxiago egiten dituzten langileek, 4,25 euro gordin jasoko dute kontzeptu horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Ohiko bizilekutik 25 kilometro baino gehiago egiten dituzten langileek, 4,57 euro gordin jasoko dute kontzeptu horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Zenbateko horiek 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko dira ordaintzen.

34. artikulua. Bazkaritarako laguntza

Bazkaritarako Laguntza Plusa ezarri da; lanaldi zatituko langileentzat izango da eskusiboki eta horren zenbatekoa hileko 81,29 euro gordinekoa izango da 12 ordainsari arruntetan. Plus hori ez da jasoko ABE egoeretan.

35. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Enpresaren premiak tarteko eta hark eskatuta, joan-etorrietarako langileak borondatez bere ibilgailua erabili behar duenean, enpresak 0,27 euro ordainduko dizkio kilometro bakoitzeko.

VI. kapitulua

Sailkapen profesionala

36. artikulua. Itundutako soldata-taulak eta igoerak

A) Funtzioagatiko soldata eta norberaren osagarria. Honako soldata-igoera hauek adosten dira:

2016. eta 2017. urteak: Gaur egungo zenbatekoek bere horretan jarraituko dute.

2018., 2019. eta 2020. urteak: urtean ehuneko 0,9ko igoera kontsolidagarria, 36. bis artikulua aplikatu behar ez bada.

B) Plusak:

- 2016. urtean, Hegaleko, Moasako eta Fuasako hitzarmenetan aurreikusitako plusak aplikatuko dira, indarrean dauden zenbatekoekin.

- 2017. urtean eta ondorengoetan: plus bakoitzean jasotako zenbatekoak aplikatuko dira, eguneratu gabe.

C) Hitzarmenaren lehenengo bi urteetako soldata izoztearen ondorioz, langile bakoitzari 500 euro gordineko ordainketa lineala egingo zaio 2018ko urtarrilean. Zenbateko hori ez da kontsolidagarria izango.

36 bis artikulua. Babes-klausulak

2018ko urtarrilaren 1erako plantilla lauhun eta berrogeita bost langilera murriztea lortzen ez bada, urteko lanaldia 1712 ordutan mantenduko da, eta ez da eguneratzerik aplikatuko funtzioagatiko soldatan eta norberaren osagarrian, soldata lineal ez kontsolidagarriaren kasuan izan ezik (2018an ordainduko da). Adierazitakoa ez da aplikatuko harik eta lauhun eta berrogeita bost langileko plantilla lortzen den arte. Helburu hori lortzeko, 2017. urtean urteko aurre-erretiroen planean sartzen diren langileak (2018an aurre-erretiroa hartuko dutenak) ez dira zenbatuko 445 langileko plantillaren soberakina kalkulatzeko.

37. artikulua. Sailkapen profesionalaren sistema

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, Hegal, Moasa eta Fuasa baino lehenagoko hitzarmen kolektiboetan jasotako kategoria-sistemek indarrean jarraituko dute. I. eranskinean bakoitzari dagokion soldata-taula erantsi da.

Hori horrela izanik ere, kategoria-sistemen eskema hau aplikatuko da:

a. Produkzio estandarreko 1. mailako espezialistak (Hegal), kalitate estandarreko 1. mailako auditoreak (Hegal), mantentze-lan estandarreko 1. mailako espezialistak (Hegal), biltegi estandarreko 1. mailako espezialistak (Hegal), muntaketan 3. mailako A, B eta C kategorietako ofizialak (Fuasa), biltegiko 2. mailako A eta B kategorietako ofizialak (Fuasa) eta 3. mailako B kategoriako muntatzaileak (Moasa). Horiek guztiek 3. mailako A kategoriako muntatzaile-kategoriari (Moasa) dagokion soldata berbera izango dute. Berdinketa hori kategoria horietan dauden pertsona guztiei aplikatuko zaie. 2019ko urtarrilaren 1ean izango du eragina.

b. Produkzio estandarreko 2. mailako espezialistak (Hegal), kalitate estandarreko 2. mailako auditoreak (Hegal), mantentze-lan estandarreko 2. mailako espezialistak (Hegal), biltegi estandarreko 2. mailako espezialistak (Hegal), muntaketan 2. mailako A, B eta C kategorietako ofizialak (Fuasa), biltegiko 1. mailako A eta B kategorietako ofizialak (Fuasa) eta 2. mailako B kategoriako muntatzaileak (Moasa). Horiek guztiek 2. mailako A kategoriako muntatzaile-kategoriari (Moasa) dagokion soldata berbera izango dute. Berdinketa hori kategoria horietan dauden pertsona guztiei aplikatuko zaie. 2020ko urtarrilaren batean izango du eragina.

VII. kapitulua

Langile-eremua

38. artikulua. Ordaindutako lizentziak eta baimenak

Artikulu honetan aurreikusi ez den oro Arabako Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Probintzian xedaturikoaren arabera ebatziko da:

Hauetakoren baten heriotza:

- * Ezkontidea: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko beste hiru egun eskatzeko aukera.
- * Gurasoak, aitagarreba-amagarreba, aitona-amonak, seme-alabak, bilobak eta anai-arrebak: 3 egun natural.
- * Ezkontzako seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.

Ezkontidea edo seme-alabak hiltzen direnean, langileek ordaindu gabeko 3 egun naturaleko baimena eskatu ahal izango du.

Arrazoi hori dela-eta, langileak bere etxebizitzatik 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu: 2 egun natural.

Kasu guztietan, zenbatekoaren lehen eguna heriotza gertatzen den eguna izango da, eta epea zatiezina izango da.

Gaixotasunaren edo istripu larriren bat izanez gero (mediku-txostenak hala adierazita), erabateko anestesia edo epidurala behar duen ebakuntzarik edota ospitaleratzeak baldin badituzte, honako hauek:

- * Ezkontidea: 3 egun natural.
- * Odol-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.
- * Ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: egutegiko 2 egun.

Baimen hori (langileak hala eskatuta) etenkako egunetan hartu ahal izango da senitartekoa ospitaleratuta dagoen bitartean. Aurretiaz gorabeheren partean adierazi beharko da, eta enpresari egiaztatu beharko zaio.

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

Ezkontzaren kasuan:

- * Enplegatua ezkontzen bada: egutegiko 18 egun, baina hilabete bat lehenago jakinarazi beharko dio langileak enpresari. Baliatzeko epea zatiezina izango da, eta epe horren barruan ezkondu beharko du.
- * Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, seme-alabak eta anai-arrebak ezkontzen badira: egutegiko egun bat, zeremonia ospatzen den eguna alegia.

Semea edo alabak jaiotzen bada:

* bi lanegun. Anestesia osoaren bidezko ebakuntza kirurgikoa beharrezkoa izanez gero, egutegiko hiru egun erantsiko zaizkio epe horri, erditzearen unetik zenbatzen hasita.

* Adopzioaren kasuan, enpleguak 5 egun izango ditu gehienez —egun horiek urtean zehar banatu ahal izango ditu— adopzioarako behar den dokumentazioa izapidetzeko baimen gisa, betiere izapidetze horiek alde aurretik justifikatuta.

Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateko:

* Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat badatoz, eta aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko medikuak agintzen duenean. Langileak aipatutako mediku-agindua justifikatzen duen bolantea eman beharko du jazoera-agiriarekin batera. Gainerako kasuetan, urtean gehienez hamasei ordu izango dira. 16 ordu horietatik gehienez ere 8 erabili ahal izango dira fisikoki langilearen mendekoak diren eta beren kabuz moldatzeko gai ez diren pertsonak laguntzeko (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak). Horretarako, dagokion egiaztatzea aurkeztu beharko da.

* Era berean, urritu fisikoak edo psikikoak dituzten langileek behar duten denbora har dezakete seme-alaba horien mediku-kontsultara joateko.

Lanbide-prestakuntza:

Txandetan jarduten duten eta enpresaren jardura nagusiarekin zerikusi zuzena duen edozein titulu edo gaitasun-ziurtagiri lortzeko ofizialki onartutako zentroetan antolatzen diren ikastaroetan izena eman nahi duten langileek, enpresan indarrean dagoen eta ikastaroari hobekien egokitzen zaion ordutegira aldatzeko eskaera egin ahal izango dute, aipatutako ikastaroa amaitu arte.

Etxebizitzaz aldatzea:

Egutegiko egun bat. Baimena 10 egun lehenago eskatu beharko da, eta ondoren egiaztatu, egutegiko 60 eguneko epean, dagokion erroldatze-ziurtagiriaren bitartez.

Nortasun-agiria, gidabaimenak eta berritzeak.

Agiri publikoak egiten dituzten zentroen irekitzeko eta ixteko ordutegia eta lan-ordutegia berdinak badira, behar den denbora emango da.

Ez-ordaindutako baimenak

Langileek urtean lanegun bat hartu ahal izango dute ordaindu gabeko baimen gisa. Horretarako, 15 egun natural lehenago jakinaraziko dute idatziz, dagokien gorabehera-partean. Hala, sozietatearen jardueren bat etortzea eta/edo eragina aztertu ahal izango da.

Kasu guztietan, udal-erregistroan behar bezala inskribatutako izatezko bikoteek eraginkortasun zibila duten senar-emazteen eskubide berdinak izango dituzte, eta bikote horietako kideek dagozkien lizentziak hartu ahal izango dituzte.

39. artikulua. Kontingentzia arrunt edo profesionalengatik aldi baterako ezintasun egoeren prestazio osagarria

ABEko egoera guztietan, Gizarte Segurantzako prestazio ekonomikoak osatuko dizkie enpresak langileei, horien hileko ordainsari arruntaren ehuneko 100era arte.

40. artikulua. Lan-istripuen aseguru

Lan istripuetarako aseguru polizak harpidetu beharko ditu enpresak, enplegatuei honako estaldura hauek bermatzeko:

- 60.101 euro lan istripuak eragindako heriotzagatik, erabateko ezintasun iraunkorragatik edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jo badute.

- 42.071 euro ezintasun iraunkor osoagatik.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat enpresa Batzordeari emango zaio, eta horrek egokiak diren oharra jakinaraziko dizkio enpresari hurrengo 15 eguneko epean.

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

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

41. artikulua. Gizarte-funtsa

Enpresak urtean 28.000 euro gordeko ditu gizarte-funts gisa. Helburu hauek izango ditu: kultura, kirola, osasuna eta enpresako langileen familia sustatzea. Aurreikuspen hori egingo da baldin eta baliabide ekonomiko horien funtzionamendu- eta banaketa-baldintzak batzorde paritario mistoaren barruan definituta eta adostuta geratzen badira.

42. artikulua. Euskara sustatzea

Enpresak euskara sustatzeko prestakuntza-ekintzak garatzeko konpromisoa hartuko du. Neurri horiek ezarritako prestakuntza-planean jasoko dira, eta beharrezkoa izango da bertaratzeko baldintza orokorrak betetzea eta idatzizko probak gaititzea.

Horretarako, euskara ikasteko matrikulazio-gastuetan, enpresak ehuneko 50eko diru-laguntza emango du.

Era berean, enpresaren errotulazio arruntean euskara sartuko da.

43. artikulua. Laneko arropak

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emango dizkie langileei enpresak. Zuzeneko produkzioko langileek bi lan-multzorako eskubidea izango du urtean.

44. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko eremuetako kargu sindikala betetzeko aukeratu dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita, betiere eszedentzian izandako langile horren lan-kontratuak indarrean irauten badu.

45. artikulua. Aurretiko erretiroa

Enpresari eta Hitzarmen honen eraginpeko Langileei, eskubideen ehuneko ehunarekin, 64 urtetan erretiratzeko sistema berezia erabiltzeko gomendatzea erabaki dute alderdiek, 1194/1985 Errege Dekretuaren arabera, dagokion Enplegu Bulegoan langabetu gisa izena emana daukan edozein Langilek erretiroa hartuko duten Langilea ordezkatzeko, mota bereko kontratuarekin. Era berean, 60 urtetan erretiro partziala praktikan jartzea gomendatzen dute, txanda-kontratuarekin, martxoaren 24ko 1/1995 Legezko Errege Dekretuaren babesean, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina, urtarrilaren 29ko 144/1999 EDaren arabera, neurri larriari eta erretiro partzialari buruzkoa.

VIII. kapitulua

Laneko arriskuen prebentzioa

46. artikulua. Arriskuen prebentzioko politika orokorra

Enpresak eta enplegatuek euren gain hartuko dituzte Hitzarmen honetako xedapen espezifikoei zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak modu ordezko edo osagarrian zehazten dituenak.

Ondorioz, horri dagokionez, Aernnova Aeroestructuras Álava SAK bere arduren esparruan Laneko Arriskuen Prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurriak hartuko ditu honako helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiazaturiko lan arriskutsu eta toxikoen sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo kentzea eta ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, horrez gain, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia eta behar adina informazio jaso badituzte alde aurretik. Prebentzio-zerbitzuak bereziki norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkie.

47. artikulua. Prebentzio-ordezkariek

Langileen parte hartzeko eskubidea prebentzio-delegatuen bitartez gauzatu da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean azaldu den moduan; hain zuzen ere, lege horretan langileen eskumenak eta ahalmenak ezartzen dira.

Aurrekoa bazter utzi gabe, langileen legezko ordezkariek edozein langile hautatu ahal izango dute prebentzio arloko ordezkaritza izateko, enpresa batzordeko kidea ez bada ere, honako baldintza hauek betetzen badira:

1. Horrela hautatutakoak gehienez ere legeak aurreikusitako delegatuen ehuneko 50 izango dira.

2. Bi hautesleketarako prebentzio delegatuak egongo dira.

Delegatu horiek (ez dira izango enpresa batzordeko kideak) 31/1995 Legearen 36. eta 37. artikuluetan ezarritako eskumenak, ahalmenak eta bermeak ere izango dituzte; era berean, hilean 10 ordu izango dituzte gai horrekin zerikusia duten zereginetarako (ordu-kreditu horretan ez dira zenbatuko ez Segurtasun eta Osasun Batzordeko bilerak, ezta lehen aipaturiko 36. eta 37. artikuluetan bildutako prebentzio-jardueretan parte hartzea ere).

Horrez gain, Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek 10 ordu gehiago izango dituzte bi egoera horiek batera gertatzen direnean.

Beren funtzioak betetzeko prebentzio-alorreko baliabide materialak eta prestakuntza eskainiko dizkie enpresak prebentzio-ordezkariei.

48. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordea

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea enpresak arriskuen prebentzioan egiten dituen jarduketak aldizka eta erregularitasunez kontsultatzea helburu duen parte-hartze organo paritario eta kolegiatua da. Honako hauek egongo dira: prebentzio-alorreko delegatuak, enpresan legez eraturiko sindikatuko atal kopuruaren gutxienezko bermatuta, eta enpresaren ordezkariek (kopuru berdinean).

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, unean-unean indarrean dauden legezko

xedapenetan esleitutakoak ere kontuan hartuta (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak).

a) Prebentzioko ekintza-programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiten, abian jartzen eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitzat hartzen duten lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresa zuzendaritzari, aurreikusitako programak burutzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioa izatea, informazioa beharrezkoa bada, dauden edo izan litezkeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, eraginpean dauden langileei informazioa ematea osasun-neurriei edo arriskuen edo istripuen ikerketari buruz, betiere produkzioaren ohiko funtzionamendua eragozten ez bada.

e) Langileen osasunerako begi-bistako arriskugarritasunak edo egiaztaturiko arriskuak hala gomendatzen duten lanpostuetan babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jarri behar direla jakinaraztea enpresa zuzendaritzari.

f) Zerbitzu medikoarekin, agintedunekin eta segurtasun-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 segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea, lanbide aldetik berez eta espezifikoki 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 enpresaburuarekin 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 laneko segurtasun eta osasun batzordeari emango zaio.

Batzordea, gutxienez, bi hilean behin bilduko da, betiere ordezkartzaren baten gehiengoak hala eskatzen badu. Laneko segurtasun-batzordeak lan-ildo hau izango du, besteak beste: arrisku-esposizioa murriztea arrisku gehien duten lanpostuetan. Aztertu beharreko ildoetako bat hau izango da: pertsonen txandakatzea eta arrisku-esposizio hori murrizten laguntzen duen beste edozein neurri (ergonomia hobetzea, jarreraren gaineko prestakuntza, eta abar).

Babesteko arropa edo jantzi egokiak emango dizkie enpresak langile guztiei. Laneko Agintaritza eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

Enpresetako zerbitzu medikuetan diharduten sendagileek urtean behin aztertuko dituzte bertako langile guztiak, lanaldiaren barruan.

Osasun-azterketa sei hiletik behin egingo zaie gutxienez honako langile hauei: lanbide-gaixotasunen bat eragiteko arrisku berezia duten lanpostuetan dihardutenei, edo haien ezaugarri pertsonalak direla-eta edo leku arriskutsuetan denbora gehiago ematen dutela-eta horrelako azterketa egitea beharrezkoa duten langileei.

Langileek eskubidea izango dute nork bere osasun-azterketaren emaitzen berri jasotzeko.

Artikulu honetan aipatutako neurriak ezartzean sortzen diren arazoak batzorde paritarioan aztertu ahal izango dira.

49. artikulua. Prebentzio-zerbitzua

Prebentzio-zerbitzua indarrean dagoen araudiarekin bat etorri eratu da. Prebentzio-arloko espezialitateetan lanean aritzeko beharrezkoa den gaitasuna duten teknikariek osatuko dute. Langile horiek dagozkien eginkizunak gauzatzeko baliabide material egokiak izan beharko dituzte.

Prebentzio-zerbitzuak autonomiaz eta ekimenez jardungo du. Orobat, lan-baldintzak hobetzeko beharrezko prebentzio-jarduerak egingo ditu, eta segurtasun eta osasun batzordeak zerbitzua hobetzeko egingo dizkion proposamenei erantzuna emango die.

Prebentzio zerbitzuaren eginkizun nagusietako bat arriskuak ebaluatzea eta berraztertzea da. Eraitzean konfiantza bermatuko duen prozedurari jarraiki eramango da aurrera ekimen hori. Hori dela eta, ebaluazio-prozedura prebentzio-arloko delegatuekin kontsultatu beharko da, segurtasun eta osasun batzordearen barruan.

Arriskuen ebaluazioaren barruan, beharrezkoak diren neurketak, analisiak eta saioak egingo dira. Edonola ere, aplikatzeko moduko berariazko araudiren bat badago, ebaluatze prozedura araudian ezarritako baldintzekin bat etorriko da.

50. artikulua. Prebentzio-urteko plana

Lan-baldintzak hobetzeko eta istripuen kopurua murrizteko helburuak betetze aldera egin beharrezkoak diren ekintzak (prebentzio-jarduerak) erabakitze prozesuak osatzen du prebentzioaren plangintza.

Zuzendaritzak konpromisoa hartu du urtean behin langileen ordezkarien eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskura jartzeko prebentzio-jardueren plangintza eta programazioa (urteko prebentzio-plana). Helburuak, jarduerak, arduradunak eta planeko jarduerak betetzeko egunak adieraziko ditu plangintza horrek.

IX. kapitulua

Langileen ordezkariak

51. artikulua. Langileen batzarrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanorduzat ordainduko zaizkienak. Horretarako, beherago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Bilerak deitu ahal izateko, enpresa batzordearen gehiengo edo gutxienez langileen ehuneko hogeita hamahiru (ehuneko 33) beharko da.

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

Kasu guztietan, enpresa-batzordea izango da batzar horretako buru, eta hura arduratuko da batzarra behar bezala egiteaz.

52. artikulua. Atal sindikaletako ordezkariak

Sindikatu atal bakoitzeko delegatuak batzordeko kideen ordu-kreditu berdina izango du hilean bere funtzio sindikalak betetzeko.

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

- Sindikatuko eta sindikatu afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko.

- Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, enpresako lokaletan iragarki-taula bat ezarriz. Sindikatu-atal bakoitza arduratuko da komunikabide hori behar bezala erabiltzeaz.

- Beren afiliatuen kotizazioak biltzea; eta ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko beren lanetan.

- Enpresak entzun egingo die langileak –oro har– eta sindikatuko afiliatuak –bereziki– eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak tratatzen dituztenean.

- Honako hauei buruzko informazioa jasotzea eta entzuna izatea alde aurretik: plantilla berregituratzeak, enplegu-erregulazioak nahiz -eteteak eta, oro har, langileen lan baldintzetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, baita antolamendu-sistemaren ezarpena edo berrikuspena ere.

- Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bai batzordeak bakarka eskatzen dituenetara bai enpresa-zuzendaritzarekin egiten dituenetara.

- Beren sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurriak hartu aurretik enpresak entzutea, betiere neurri horiek larriak edo oso larriak badira.

Funtzio horiek betetzeak ez du eraginik izango produkzioaren martxa orokorrean eta ekizleek ezein lanetan. Sindikatuko delegatuak, gainera, honako berme hauek izango ditu:

- Enpresan irauteko lehentasuna izango du enplegua erregulatzeko eta Eteteko espediente bidez plantilla berregituratzen denean.

- Ezin izango da kaleratu edo zigortu sindikatuko jarduerak betetzeagatik.

Baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala xede duten egintza edo itun guztiak, eta bereziki honako hauek:

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

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

- Langile bat kaleratzea, zehatzea edo diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea enpresako sindikatu batean zein atal sindikal batean afiliatuta egoteagatik edo sindikatu-jarduerak gauzatzeagatik, betiere jarduera horrek indarrean dagoen legeria betetzen badu.

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

Enpresako sindikatu-atalak bere sindikatuko zuzendari eta teknikariak bilera egiteko alde aurretik aukeratutako lokaletara bertaratzea eska dezake —betiere horretarako arrazoiak emanda—, Aernnova Aeroestructuras Álava SAko giza baliabideen zuzendaritzari 48 orduko aurrerapenarekin jakinarazita.

53. artikulua. Atal sindikalak

Aernnova Aeroestructuras Álava enpresako batzordean ordezkariak izango dituzten afiliatu guztientzat sindikatuko bilerak egiteko. Ordu horiek soil-soilik sindikatuko afiliatuei ordainduko zaizkie. Bilera-deia egiten duen atal sindikaleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Atal sindikaleko ordezkariak 48 orduko aurrerapenaz jakinarazi beharko dio enpresari deialdi horren berri, idazki bidez; idazki horretan, adierazi beharko du zer egunetan eta zer ordutan egingo den bilera, eta zein izango den gai-zerrenda.

Sindikatuak enpresa-zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda, langile horiei ordaintzearen.

54. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak eta atribuzioak

Enpresa batzordeak, bertako langileen ordezkari denez, bere ordezkatuaren interesak defendatzeko enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, eta gainera honako eginkizun eta atribuzio hauek ditu esleitura:

- Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, eta baita lanpostu horien baldintza orokorrei buruzkoa ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko lanpostuena izan ezik.
- Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak balioesteko eskalak edo tarifak finkatzeari dago-kienez.
- Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horretan ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko "lanpostu-aldaketak".
- Maila-igoerei buruz enpresan ezartzen diren araudiak egiteko prozesuan parte hartzea, Batzorde Paritarioan ordezkaturiko sindikatu-atal bakoitzeko kide baten bitartez.
- Enpresan egindako aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hileroko.
- Langile berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, salbu eta konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuena.

Enpresan eraturako sindikatu-atal bereko kideek euren artean metatu ahal izango dituzte kreditu sindikaleko orduak, Prebentzio Delegatuak izateagatik dagozkionak izan ezik.

Enpresako Zerbitzu Medikoen eta Segurtasun eta Osasun Batzordeen eginkizun espezifikoak alde batera utzi gabe, langile delegatuek edo enpresa batzordeek hileroko eta ohiko eran jasoko dute enpresak arlo horretan duen egoerari buruzko informazioa, indarrean dagoen legezko araudia eta ordenamendu juridikoan indarrean dauden araudiak betetzea bermatzearren; langileak hala eskatzen duenean, nahitaezkoa izango da langileen ordezkaria bertan izatea lan-kontratuak sinatzen direnean, baita kitzatze-agiriak sinatzen direnean ere, enpresa uzteagatik edo erretiroa harteagatik kitzatze-agiriak sinatzean, alegia.

Langileen legezko ordezkariak hileko ordaindutako ordu-kreditua izango dute, baita ordezkariak eginkizunetan jarduteko Legeak aipatzen dituen gainerako bermeak ere. Nola-nahi ere, ordu-kreditua erabiltzeko, behar adinako aurrerapenaz abisatu beharko dio enpresari.

55. artikulua. Jarduera sindikala

Enpresak gela edo bulego bat jarriko du batzordearen eta enpresako batzordean ordezkariak duten atal sindikal guztien esku. Berariaz haiek erabiltzeko gela izango da, eta barne funtzionamendurako beharrezkoak diren ekipamendua eta materialak izango ditu. Behar diren adina iragarki-taula jarriko dira, enpresako batzordeak eta sindikatu atal bakoitzak erabiltzeko soilik.

X. kapitula**Lan-jokabidearen kodea****1. artikulua. Printzipio ordenatzaileak**

Laneko Jokabideen Kodeari buruzko Akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa-zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu egintzak edo utzikeriak, langileen kontratuan ezarritako laneko betebeharrak ez betetzea dakartenak, ondorengo artikuluetan arau-hausteak mailakatzeko ezartzen denaren arabera.

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

Hutsegiteen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Idazki horretan, zehapena eragin duten gertakariak eta data jaso beharko dira.

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko die zer zehapen jarri diren hutsegite larriengatik edo oso larriengatik.

Zigorra ezarritakoan, 60 eguneko luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

2. artikulua. Zehapenen mailak

Garrantziaren arabera, langileen arau-haustekak honelakoak izango dira: arinak, larriak edo oso larriak.

3. artikulua. Falta arinak

Hutsegite arinak dira honako hauek:

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

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

c) Lanera joateko ezintasuna alde aurretik edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, non eta langileak hori egiterik izan ez duela frogatzen ez den.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez zerbitzua edo lanpostua uztea eta horrek aintzat hartzeko moduko kalteak eragitea pertsonari edo gauzei.

e) Langilearen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

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

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta gizarte segurantzaren edo zerga administrazioan eragina badute.

i) Nagusi batek emandako preskripzioak edo aginduak ez betetzearekin lotutako hutsegiteak, baldin eta pertsonari edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ohiko lanaldian antolatutako prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

k) Lan orduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan jardutea.

l) Langilearen Babesgarriak (NBE) ez erabiltzea.

4. artikulua. Falta astunak

Hauek izango dira falta astunak:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Zerga-arloan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuak faltsutzea edo nahita ezkatzea.

d) Langilea, lanean egonda, jolasean edo dibertimenduan aritzea, behin eta berriro, eta lanaren bilakaerari kalte eginez.

e) Organikoki langilearen gaitetik dauden arduradunek beren egitekoen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin larria badu.

f) Norbere txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere alde aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu.

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

h) Lanean behin eta berriz zabarkeriaz edo arduragabekeriez aritzea, jokabide horrekin pertsoneri edo gauzei kalte handia egiten ez bazaie.

i) Enpresaren baimenik gabe lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako.

j) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoa izan arren eta betiere zehapena tartean dela.

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

l) NBEak ez erabiltzeagatik hiru hutsegite arin egitea hutsegite larritzat hartuko da.

5. artikulua. Falta oso astunak

Oso hutsegite larritzat honako hauek hartuko dira:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, inolako justifikaziorik gabe, hilabete batean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebetean hogeit hamar aldiz baino gehiagotan.

b) Hilabete berean bata bestearen segidako hiru egunean edo tartekako bost egunetan lanera ez joatea.

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

d) Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egon eta edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Falta oso astuntzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Arrazoi justifikaturik gabe lana edo postua bertan behera uztea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eraginez, segurtasuna arriskuan jarriz edo istripua eraginez gero.

f) Mozkortuta edo droga hartuta egotea, lanerako ahalmen fisikoak edo psikologikoak aldaraztea badakar.

g) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

h) Enpresari bidegabeko lehia ekartzen dioten jarduerak egitea.

i) Eginkizunaren ohiko etekinean sorturiko borondatezko gutxitze jarraitua.

j) Nagusiei, haien senitartekoei, lankideei, enpresaren hornitzaileei eta bezeroei hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea edo horiekin errespetu edo begirune ezaz jokatzeko.

k) Berriro falta astun bat egitea, nahiz eta ezberdina izan, faltak bi hilabeteko epean gertatzen badira eta zehapena ezarri bada.

l) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusikeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariek nahita eta era nabarmenean legezko manuak urratzen badituzte eta horrek langileari kalteren bat eragiten badio.

m) Laneko nagusitasuna aprobetxatuz, askatasun sexualaren kontra egiten diren erasoak, edo egoera pertsonalagatik edo lan-egoeragatik bereziki ahulak diren pertsonen gainean egiten direnak.

n) NBEak ez erabiltzeagatik bi hutsegite larri egitea hutsegite larritzat hartuko da.

6. artikulua. Zehapenak

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik:

a) Falta arinengatik

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

b) Falta astunengatik

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

- Lana eta soldata kentzea 2 eta 20 egun artean.

c) Falta oso astunengatik

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

- Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldian enplegua eta soldata kentzea.

- Kaleratzea.

7. artikulua. Preskripzioa

Langileen mailaren arabera. Faltek honako preskripzio-denbora hau izango dute:

- Falta arinak: 10 egun baliiodun.

- Falta astunak: 20egun baliiodun.

- Falta oso astunak: 70 egun baliiodun

Faltak preskribatzeko aipatutako epeak enpresak falta horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolana ere, faltak gertatu eta sei hilabetera.

Azken xedapena

BAKARRA. Hitzarmen kolektibo honen edukiaren alderdi batzuk Eusko Jaurlaritzaren Lan Zuzendaritzak igorritako bitartekaritza-proposamenarekin lotuta daude. Langileen ordezkariak guztiak eta enpresaren ordezkariak onartu zuten 2016ko ekainaren 2an sinatutako Lankidetzeta eta Lehiakortasunerako Lan Akordioaren bidez.

I. eranskina

A) Aurretiaz Fuasaren hitzarmenarekin loturiko langileei aplikatu beharreko soldata-etaulak:

KATEGORIA		FUNTZIOAGATIKO SOLDATA 2016. URTEAN	
MUNTAKETA	BILTEGIA	HILERO	URTEKOA
Laguntzaile espezialista	3. mailako ofiziala	€ 1.535,131	€ 21.491,835
3. mailako C kategoriako ofiziala		€ 1.585,707	€ 22.199,895
3. mailako B kategoriako ofiziala	2. mailako B kategoriako ofiziala	€ 1.654,332	€ 23.160,643
3. mailako A kategoriako ofiziala	2. mailako A kategoriako ofiziala	€ 1.750,443	€ 24.506,203
2. mailako C kategoriako ofiziala		€ 1.784,801	€ 24.987,218
2. mailako B kategoriako ofiziala	1. mailako B kategoriako ofiziala	€ 1.835,744	€ 25.700,411
2. mailako A kategoriako ofiziala	1. mailako A kategoriako ofiziala	€ 1.903,728	€ 26.652,187
1. mailako C kategoriako ofiziala		€ 1.937,720	€ 27.128,081
1. mailako B kategoriako ofiziala		€ 2.299,994	€ 32.199,918
1. mailako A kategoriako ofiziala		€ 2.439,444	€ 34.152,213

KATEGORIA			FUNTZIOAGATIKO SOLDATA 2016. URTEAN	
ADMINISTRARIAK	TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK	TEKNIKARI TITULUDUNEK:	HILEKO	URTEKO
		Senior Tituludun Teknikaria	€ 3.187,905	€ 44.630,673
	Senior teknikari parekatua		€ 3.001,362	€ 42.019,073
		Teknikari tituludun erdi-seniorra	€ 2.658,787	€ 37.223,023
	Titulurik gabeko senior teknikaria		€ 2.590,895	€ 36.272,531
		Junior tituludun teknikaria	€ 2.065,166	€ 28.912,318
	Teknikari titulu gabe erdi-seniorra		€ 2.054,171	€ 28.758,400
Idazkaria			€ 1.935,794	€ 27.101,120
1. mailako administraria			€ 1.836,385	€ 25.709,383
2. mailako administraria			€ 1.701,883	€ 23.826,365
	Junior titulurik gabeko teknikaria		€ 1.701,884	€ 23.826,376
Administrari laguntzailea			€ 1.562,984	€ 21.881,781

B) Aurretiaz Moasako hitzarmenaren eraginpean zeuden langileei aplikatu beharreko soldata-etaulak:

FUNTZIOAGATIKO SOLDATA 2016. URTEAN		
KATEGORIAK	HILEKO GORDINA	GORDINA URTEAN
4. mailako muntatzailea / 3. mailako bilteginazina	1.376,98 €	19.277,72 €
3. mailako B kategoriako muntatzailea / 2. mailako B kategoriako bilteginazina	1.487,42 €	20.823,88 €
3. mailako A kategoriako muntatzailea / 2. mailako A kategoriako bilteginazina	1.804,50 €	25.262,95 €
2. mailako B kategoriako muntatzailea / 1. mailako B kategoriako bilteginazina	1.858,50 €	26.018,98 €
2. mailako A kategoriako muntatzailea / 1. mailako A kategoriako bilteginazina	1.909,60 €	26.734,44 €
1. mailako B kategoriako muntatzailea	1.934,20 €	27.078,74 €
1. mailako A kategoriako muntatzailea	2.262,32 €	31.672,44 €

FUNTZIOAGATIKO SOLDATA 2016. URTEAN		
KATEGORIAK	HILEKO GORDINA	GORDINA URTEAN
1. mailako ofiziala	2.393,69 €	33.511,68 €
2. mailako administraria / junior teknikari ez tituluduna	1.576,63 €	22.072,82 €
1. mailako administraria	1.860,99 €	26.053,79 €
Idazkaria	1.932,25 €	27.051,45 €
Senior teknikari ez tituluduna	2.541,22 €	35.577,08 €
Junior teknikari tituluduna	1.869,37 €	26.171,18 €
Senior teknikari ez tituluduna	2.038,41 €	28.537,69 €
Senior teknikari tituluduna	2.837,26 €	39.721,64 €
Erdisenior teknikari tituluduna	2.383,70 €	33.371,80 €
Senior teknikari parekatua	2.671,25 €	37.397,50 €
H. Bereziko laguntzaileak administraria	1.401,90 €	19.626,60 €

C) Aurretiaz Hegaleko hitzarmenaren eraginpean zeuden langileei aplikatu beharreko soldata-etaulak

		FUNTZIOAGATIKO SOLDATA 2016. URTEAN	
		GORDINA URTEAN	GORDINA HILEAN
Produkzioko espezialista			
Sarrerako produkzio espezialista	PRENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Bitarteko produkzio espezialista		23.556,53 €	1.682,61 €
1. mailako produkzio estandarreko espezialista	PRST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
2. mailako produkzio estandarreko espezialista	PRST-2	26.451,31 €	1.889,38 €
1. mailako produkzio aurreratuko espezialista	PRAV-1	28.375,74 €	2.026,84 €
2. mailako produkzio aurreratuko espezialista	PRAV-2	31.009,10 €	2.214,94 €
Kalitate-auditorea			
Egokitzapeneko kalitate-auditorea	CLADP	21.897,36 €	1.564,10 €
1. mailako kalitate estandarreko auditoreak	CLST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
2. mailako kalitate estandarreko auditoreak	CLST-2	26.451,31 €	1.889,38 €
1. mailako kalitate aurreratuko auditoreak	CLAV-1	28.375,74 €	2.026,84 €
2. mailako kalitate aurreratuko auditoreak	CLAV-2	31.009,10 €	2.214,94 €
Mantentze-lanetako espezialista			
Sarrerako mantentze-lanetako espezialista	MTENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Mantentze-lan estandarreko 1. mailako espezialista	MTST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
Mantentze-lan estandarreko 2. mailako espezialista	MTST-2	26.451,31 €	1.889,38 €
Mantentze-lan aurreratuko 1. mailako espezialista	MTAV-1	28.375,74 €	2.026,84 €
Biltegiko espezialista			
Sarrerako biltegiko espezialista	ALENT	21.897,36 €	1.564,10 €
1. mailako biltegiko espezialista estandarra	ALST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
2. mailako biltegiko espezialista estandarra	ALST-2	25.817,37 €	1.844,10 €
Biltegiko espezialista aurreratua	ALAV	28.375,74 €	2.026,84 €

		FUNTZIOAGATIKO SOLDATA 2016. URTEAN	
		GORDINA URTEAN	GORDINA HILEAN
Logistikako kudeatzailea			
Egokitzeko logistikako kudeatzailea	LGADP	24.610,35 €	1.757,88 €
Logistika estandarreko kudeatzailea	LGST	26.613,57 €	1.900,97 €
Administraria			
Sarrerako administraria	ADENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Administrari estandarra	ADST	24.610,35 €	1.757,88 €
Administrari aurreratua	ADAV	26.613,57 €	1.900,97 €

		APLIKATU BEHARREKO BANKA 2016	
		URTEKO GUTXIENEOA	URTEKO GEHIENGOA
Logistika-teknikaria			
Hasiera	TCLGENT	28.981,08 €	
Estandarrak.	TCLGEST	30.782,83 €	33.470,25 €
Aurreratua	TCLGAV	33.399,22 €	36.335,37 €
Produkzioko ingeniari teknikoa			
Hasiera	TCIPENT	30.782,83 €	33.470,25 €
Estandarrak.	TCIPEST	33.399,22 €	36.335,37 €
Aurreratua	TCIPAV	36.335,37 €	40.211,09 €
Kalitateko ingeniari teknikoa			
Hasiera	TCDQENT	30.782,83 €	33.470,25 €
Estandarrak.	TCDQUEST	33.399,22 €	36.335,37 €
Aurreratua	TCDQAV	36.335,37 €	40.211,09 €
Kalitate-teknikaria			
Hasiera	TCCLENT	28.981,08 €	
Estandarrak.	TCCLEST	30.782,83 €	33.470,25 €
Aurreratua	TCCLAV	33.399,22 €	36.335,37 €
Administrazioko teknikaria			
Estandarrak.	TCADEST	30.782,83 €	33.470,25 €
Aurreratua	TCADAV	33.399,22 €	36.335,37 €
Produkzio-teknikaria			
Hasiera	TCPRENT	28.981,08 €	
Estandarrak.	TCPREST	30.782,83 €	33.470,25 €

II. eranskina. "Ad personam" osagarria

2017. urtetik aurrera, hitzarmen kolektibo hau sinatzean kontratua indarrean izanik, Aernnova Aeroestructuras Álava SA enpresako langile guztiek jasoko dute "ad personam" osagarria. Osagarri hori aurretiaz lehenagoko hitzarmenetan jasotako ordaintzekoak diren kontzeptuetatik dator (Fuasako "ad personam" osagarria, eta Hegaleko eta Moasako lotura saria).

Adierazitako kopurua 12 paga arruntetako bakoitzean ordainduko da:

"ad personam" osagarriaren zenbatekoa hau izango da:

- Fuasako langileak: Fuasako 2010-2013 hitzarmenean jasotakoa.

- Hegaleko langileak:

- 57,29 euro, hurrengo puntuan jasotako langileak izan ezik.

- 74,41 euro 2002ko abenduaren 31n 19.830 eurotik gorako soldatak zituzten langileentzat.

- Moasako langileentzat:

- 59,69 euro, hurrengo puntuan jasotako langileak izan ezik.

- 77,52 euro 2002ko abenduaren 31n 19.830 eurotik gorako soldatak zituzten langileentzat.

Zenbateko horiek, 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera, norberaren soldata-osagarri finkotzat joko dira, eta ezingo dira eguneratu. Eragin guztietarako, aurretiaz zegoen atxikitzeagatik sariaren ondorio berdina izango ditu.

Era berean, hitzarmen kolektibo honetako akordioari jarraikiz, Taldeko beste enpresa batzuetatik subrogatutako langileek jasotzen zuten iraungitako "atxikitzeagatik saria" izenekoarekin zerikusia duen ezein klausulak, akordioak edo konpromisok ez du ondorioz izango, eta indargabetu egingo dira.

III. eranskina. Berdintasun-plana

Sinatzen duten aldeek berdintasun plan bat negoziatzeko eta elkarrekin egiteko konpromisoa hartzen dute, Langileen Estatutuaren 18.5 eta 85. artikuluetan, eta Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan aurreikusitakoarekin bat etorritik. Horretarako, 2016ko irailean, batzorde paritarioa osatuko da. Kide kopuru berdina izango du bi ordezkartzetan, baita erabakitze ahalmenean berdina ere. Berdintasun batzordeak 6 hilabeteetan (2016ko irailetik aurrera zenbatzen hasita) aurkeztu eta onartuko du berdintasun plana. Plan hori onartu ostean, hitzarmenari erantsita dagoela ulertuko da.

IV. eranskina. Sailkapen-sistema

Sinatzen duten aldeek gaur egungo hiru hitzarmenak ordeztuko dituen sailkapen-sistema bat negoziatzeko konpromisoa hartzen dute. Sistema horrek 2021. urtetik aurrera izango du eragina.