

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Helados y Postres, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa. Gasteizko lantokia**

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkaritza. Honen bidez ebazten da 2016-2017-2018-2019 Helados y Postres, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002491011997.

#### AURREKARIAK

2016ko uztailaren 29an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2016ko uztailaren 27an 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 agintaritzari 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 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 irailaren 9a

*Arabako Lurralde ordezkaritza*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Helados y Postres SA enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Gasteizko bulegoetako lantokia  
2016ko apirila – 2019ko martxoa

**1. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen hau Helados y Postres SA enpresan aplikatuko da, Gasteizko (Capelamendi 2) lantokian.

**2. artikulua. Langile-eremua eta funtzio-eremua**

Hitzarmen honen eremuan “2016-mailen arabera ordainsarien taulan” (2. eranskina) eta lanpostuen balorazioan jaso diren lanpostuak betetzen dituzten langile guztiak jaso dira. Kanpoan geratzen dira, berariaz, telesalmentako langileak; izan ere, Ordezkaritza Komertzialen Hitzarmena dagokie.

**3. artikulua. Denbora-eremua**

Hitzarmen hau 2016ko apirilaren 1etik 2019ko martxoaren 31ra arte aplikatuko da.

Hala ere, isilbidez luzatuko da, urteko aldietan, baldin eta aldeetako batek ere salatzen ez badu gutxienez hasierako iraungipen-data baino hiru hilabete lehenago edo edozein luzapen baino lehenago.

Salaketa, halakorik badago, sinesgarritasunez jakinarazi beharko dio hura sustatzen duen aldeak alde negoziatzaileari, eta berariaz jaso beharko da jakinarazpenaren eguna, hartu izanaren agiriaren bidez.

Hitzarmen honetan agintzen diren betebeharrak guztiei eutsiko zaie beste bat erregistratuko den arte, eta atzeraeraginez aplikatuko da erabakitzen den egunean.

**4. artikulua. Batzorde Paritarioa**

Batzorde Paritarioa eratuko da, hitzarmen honen aplikazioa interpretatzeko eta bitartekaritzan jarduteko.

Batzordea bi kidek osatuko dute: bat, langileen ordezkaritzan, langileen ordezkarria bera, batzorde negoziatzaileko kide izan dena, eta, beste bat, enpresaren ordezkaritzan, dagozkien aholkularien laguntzarekin.

Hitzarmenaren aplikazioari eta interpretazioari buruzko edozein gai edo auzi, aurretiaz eta epaitu aurretik, batzorde paritarioari helarazi beharko zaio, horren berri izan dezan eta behin-behineko ebazpena eman dezan. Horrez gainera, legeak ezarritako gaiez eta esleitzen zaizkion gainerakoez arduratuko da batzorde hori.

Batzordea, aldeetako edozeinek aurretik eskatuta, deialdiaren ondoko bost egun baliodunetan batuko da; deialdian aztertuko den gai-zerrenda jaso behar da.

Baliozko erabakiak hartzeko Batzordearen baitan kideen gehiengoa beharko da. Gehiengo kualifikatu horrekin hartutako erabakiak lotesleak izango dira, bai aldeentzat, bai hitzarmenaren eraginpean dauden hirugarrenentzat.

Ordea, batzorde paritarioaren barruan akordiorik ez egoteak –dagokion bileraren aktan jasotzen dena– libre utziko du bide administratiboa edo judiziala, gatazka indibidualetan zein kolektiboetan. Aurretiko eskakizun hori betetzeko, ulertuko da ez dagoela adostasunik, planteatutako kontsulta kontu indibidualetarako astebetetik gora igaro denean ebatzi gabe.

Negoiazio-prozesuetan akordiorik lortzen ez bada, desadostasun hori PRECOOn –Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa– aurreikusitako prozedurak aplikatuko dira, adiskidetzeari edo bitartekotzari dagokionez”

## 5. artikulua. Soldatak igotzea

Jarraian zehaztutako igoera, ez-finkagarria, soldata-taulari aplikatuko zaio (mailako soldata + jardueraren osagarria), gainerako kontzeptuak salbu.

TARTE EZ-FINKAGARRIAK	2016KO APIRILA 2017KO MARTXOA	2017KO APIRILA 2018KO MARTXOA	2018KO APIRILA 2019KO MARTXOA
OG eraginkorra bada = OG objektiboa - 0,2 (*)	ehuneko 0,20	ehuneko 0,20	ehuneko 0,20
OG eraginkorra bada > OG objektiboa eta + 0,2 arte (**)	ehuneko 0,40	ehuneko 0,40	ehuneko 0,40
OG eraginkorra bada > OG objektiboa + 0,2 (***)	ehuneko 0,60	ehuneko 0,60	ehuneko 0,60

Soldata-zikloa 2016ko apirilaren 1etik 2017ko martxoaren 31ra da:

(\*) Helados-en OG eraginkorra ehuneko 100ean lortzen bada edo, lortu ezean, lortzeko 0,2 hamarren geratzen badira, soldata-taulari dagokion mailaren ehuneko 0,2 ordainduko da, kopuru bakarrean, urte bakoitzeko martxoan.

(\*\*) Helados-en OG eraginkorra helburua baino handiagoa bada 0,2 hamarren arte, soldata-taulari dagokion mailaren ehuneko 0,4 ordainduko da, kopuru bakarrean, urte bakoitzeko martxoan.

(\*\*\*) Helados-en OG eraginkorra 0,2 hamarretik gorakoa bada, soldata-taulari dagokion mailaren ehuneko 0,6 ordainduko da, kopuru bakarrean, urte bakoitzeko martxoan.

Urte bakoitzeko apirilean, 2017tik aurrera, enpresak ordaindu egingo ditu tarte osagarriak, ezagutzen direnean. Horiek aplikatu eta dagokien atzeraeragina ordainduko du, hitzartutako helburuak lortzen diren neurrian.

Negozioaren helburuak lortzeari lotutako bonus baten ordainketa adostu da (RIG, OG, MS Retail (growth vs market), MS Impulse (growth vs market) eta Consolidated Operative Profit 1), 2016an, 2017an eta 2018an.

BONUSAK	2016	2017	2018
Gaur egun bonusik eta bestelako ordainsari mota aldakorrik –pizgarria edo salmenta-zereginak– ez duten langileentzako aplikagarria	ehuneko 0,3	ehuneko 0,8	ehuneko 1,5

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bonus hori gaur egun bonusik eta bestelako ordainsari mota aldakorrik –pizgarria edo salmenta-zereginak– ez duten langileei ordainduko zaie.

Bonusaren ehuneko objektiboa 2016rako, 2017rako eta 2018rako zehaztuko da, aipatutako negozio-helburuak lortzearren.

Bonusaren ehuneko objektiboak, urte bakoitzeko, honako hauek izango dira:

- 2016: urteko soldata-maila gordinaren ehuneko 0,3
- 2017: urteko soldata-maila gordinaren ehuneko 0,8
- 2018: urteko soldata-maila gordinaren ehuneko 1,5

Bonus hori ordaintzeko, urteko negozio-helburuak lortu beharko dira, eta horiek zein mailataraino lortu diren ezagutzen denean ordainduko da, hurrengo urteko apirilean; lorpenaren ehuneko berean ordainduko da, eta gehienez, 100eko 130ean.

Bonusaren zenbatekoa izango da ezarritako ehunekoa Gasteizko hitzarmenean oinarrituko soldata gehi jardueraren osagarriaz osatzen den –bestelako plusak edo osagarririk gehitu gabe– oinarrituko soldatari bakarrik aplikatzearen ondoriozkoa.

## 6. artikulua. Gaixotasuna eta laneko istripuak

Bajaren lehen egunetik, enpresak osagarria ordainduko die aldi baterako ezintasunean dauden langileei. Osagarri hori dagokion prestazioari erantsita istripua izan edo gaixotu zen

momentuan jasotzen zuen soldataren ehuneko 100era iristeko dagokion prestazioari erantsi beharreko kopurukoa izango da.

Gaixotasun arruntaren kasuan, langileak hori gertatu aurreko bost urteetan Gizarte Segurantzaren 180 egun kotizatu dituela frogatzen ez badu –horixe baita Gizarte Segurantzaren prestazioa kobratzeko baldintza–, enpresak bakarrik ordainduko dio lehen aipaturiko zenbatekoen eta beharrezkoa den egun kopurua kotizatuz gero Gizarte Segurantzak ordainduko zion zenbatekoaren arteko aldea.

Osagarri horren ordainketa gehienez 18 hilabetez izango da.

Hala ere, langilea benetan gaixorik edo lesionatua dagoela egiaztatzeko eskubidea du enpresak, eta langileen ordezkariari bere erabakia emateko.

Gaixotasuna oporraldian

Aldi baterako ezgaitasun-egoerak (ABE), langile bakoitzarentzat ezarritako oporraldia hasi aurretik eragindakoak, eskubidea emango du beste oporraldi bat ezartzeko, alta-datatik aurrera, nahiz eta ABEn oporrak eragin dituen urte naturala iraungi eta hurrengo urtean hartu behar.

Aurreko paragrafoak aipatzen duen egutegiak finkatzen duen oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute haurdunaldia, erditzea edo edoskialdia dela-eta edo lan-kontratua etenda badago Legeko 48.4 eta 48 bis artikuluekin bat, langileek eskubidea dute aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartzeko oporrak, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, nahiz eta oporren urte naturala amaitua izan.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik.

### **7. artikulua. Azterketak egiteko baimenak**

Langileek, ikasketak edo lanbide-karrera dela-eta, zentro ofizial batean azterketak egin behar badituzte, baimena eskatuko diote enpresari, eta hark eman egingo die, beharrezkoa den denboraz.

Baimen hori soldataz gehi antzinasunez ordainduko zaie, baina modu sinesgarrian frogatu beharko da azterketara joan izana. Gidatzeko baimena lortzeko azterketak ere biltzen dira artikuluko honetan.

### **8. artikulua. Langileen Estatutuko 83.2 artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzearen ondorioz sortzen diren desadostasunak ebazteko prozedura**

Langileen Estatutuko 83.2 artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzearen ondorioz sortzen diren desadostasunak ebazteko, baldin eta aldeak ados ez badaude gaia hitzarmen honen batzorde paritarioaren iritzia pean jarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Arbitrajeko Auzitegiak ezarritako bitartekaritza-prozedurekin edo hitzarmen hau indarrean egon bitartean horiek ordezkari ditzaketenekin bat etorritik ebazteko dira.

### **9. artikulua. Langileen kontratazioa**

Hurrengo arauetan aurreikusten ez diren egoerak antzeko interpretazio-irizpideari jarraituz ebazteko dira.

Deialdiei, azterketei eta abarri buruzko arau orokorrak

1. Araudi hori guztia Gasteizko lantokirako kontratatutako diren langile guztiei aplikatuko zaie.

2. Deialdia iragarki-taulan argitaratuko da, eta honako hauek zehaztuko dira: eginkizun nagusia, lanpostuaren izenburua, ordainsaria, eskatutako jakintza-maila, jakintza horiei buruzko titulu akademikoen aipamena, egin beharreko proben nondik norakoak, proben data, eta deialdia argitzeko interesgarritzat joko diren datu guztiak.

Deialdi bat ezagutarazteko sistema ofiziala iragarki-taulan argitaratzea da, azterketak egin baino astebete lehenago. Deialdi guztiak idatzi bakarrean egin ahalko dira.

3. Enpresak libreki adieraziko du deialdi bakoitzean bere ustez egin beharreko proben izaera.

4. Azterketa egitera 5 lagun baino gehiago azaltzen badira, epaimahaiak aurretiko aukeraketa bat egiteko aukera izango du.

5. Enpresako zuzendaritza nagusiak deialdi bakoitzean epaimahai aztertzaillearen kideak izendatuko ditu.

6. Azterketen emaitzak batzorde paritarioari jakinaraziko zaizkio, eta enpresaren zuzendaritzak berriaz azalduko du informazio hori ezkutuan gorde behar dela.

7. Epaimahai aztertzaillearen erabakiari ezingo zaio apelaziorik aurkeztu.

8. Interesdunak baino ez du bere azterketa eta proben kalifikazioa ikusteko eskubidea.

9. Langile guztiak lehenengoz sartzan direnerako probaldia Langileen Estatutuaren 14. artikuluan aurreikusitakora egokituko da.

Langile bat enpresa barruko goragoko lanpostu batera igotzen dutenerako, hilabeteko probaldia hitzartu da. Probaldi horretan, enpresak zein langileak libreki erabaki dezakete aurrera jarraitzea, edo aurreko lanpostura itzultzea, zegokion ordainsariarekin.

Batzorde paritarioaren kontrola

1. Kontratazio-araudi osoa leialtasunez betetzen dela bermatuko du.

2. Hitzarmen honen eraginpeko langileak kontratatzeke era guztietako planen berri emango zaie.

3. Lanpostuetarako deialdien berri izango du, iragarki-taulan jarri baino lehen.

4. Egin beharreko proben nondik norakoei buruzko informazioa jasoko du beharrezkoa den kasuetan.

5. Nahi badu, egiten diren proba guztietara bertaratu ahal izango da, elkarrizketara izan ezik.

6. Azterketen emaitzaren eta harturiko erabakiaren berri emango zaio.

1) Hasierako kontratazioaren arau orokorra

Pertsona baten hasierako kontratua egiteko indarrean dauden legezko arauak beteko ditu enpresak.

2) Aldi baterako eta bitarteko langileen eta obrako edo zerbitzuko langileen hasierako kontratazioa

Kontratu mota horren hasierako kontratazioa 1. puntuan aurreikusitakoaren arabera egingo da.

3) Aldi baterako eta bitarteko langileen eta obrako edo zerbitzuko langileen postu hutsak eta berriak

3.1 Kontratazioa enpresan lanean dabiltzan edo aurreko urtean egon diren aldi baterako eta bitarteko langileen eta obrako edo zerbitzuko langileen artean egingo da, oro har deialdi, azterketa, antzintasun eta abarrei dagokienez adierazten diren arauekin bat etorritik.

3.2. Postua aipatutako langileek betetzen ez badute, kanpo-kontratatziora joko da, kontratazioaren arau orokorraren arabera, 1. eta 2. puntua.

4) Aldi baterako eta bitarteko langileen eta obrako edo zerbitzuko langileen ondoz ondoko kontratazioak

4.1 Aipatzen diren kontratu moten ondoz ondoko kontratazioetarako, kontuan hartuko dira enpresan aurretik lan egin duten pertsonen honako gertakari hauek, aipatzen diren hurrenkeran:

1) Efizientzia pertsonala eta profesionala.

2) Antzinasuna.

3) Jokabidea.

4.2 Ordainsaria lanpostuari dagokiona izango da.

Aldi baterako eta bitarteko langileen eta obrako edo zerbitzuko langileen kontratazio-aldi bakoitzaren amaieran, nagusi arduradunak balorazio bat egingo du, eraginpean dagoen langileak horren berri izango du eta oinarri izango da ondoz ondoko deietan aurreikusitako sistemarako.

5) Lanpostu hutsak eta lanpostu berri finko mugagabeak kontratatzea

1. deialdia. Nahi duten langile finko guztien artean egingo da.

2. deialdia. Enpresako aldi baterako eta bitarteko langileen eta obrako edo zerbitzuko langileen artean egingo da edo aurreko urtean bertan lan egiten dutenen artean.

3. deialdia. Kanpora joko da, arau orokorrari jarraikiz.

Denbora aurrezteko eta kudeaketan eraginkortasuna izateko, deialdiak dokumentu bakarrean argitaratu ahalko dira eta probak egintza bakarrean egin, baina erabakia sekuentzialki egin beharko da eta atal honetan ezarritako hurrenkeran.

#### 10. artikulua. Oporrak

Oporrak orduka zenbatzen dira, erreferentziazat urte bakoitzean ezarritako lan-egutegiko uztaileari dagozkionak.

Sortzapen-aldia uneko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte izango da.

Oro har, oporraldia udan hartuko da, uztaileko lau asteren oinarrian.

50 urtetik gorako langileek 3 lanegun gehiago izango dituzte gehienez opor gehigarri gisa, honako koadro honi jarraikiz:

ADINA	
50-55 urte	1
56-59 urte	2
60 urtetik gorakoak	3

#### 11. artikulua. Lanaldia

Lanaldi esaten zaio urtean egiten diren lanordu kopuru eraginkorrei.

Helados y Postres SAn urteko lanaldia 1.728 lanordukoa izango da langile guztientzat, bai lanaldi etengabea, bai lanaldi zatituan, hitzarmen honen indarraldian.

Lan-ordutegia malgua da, eta enplegatuek sartzeko eta irteteko ordua aukeratu dezakete, goizeko 07:30ak eta 09:30ak bitartean eta arratsaldeko 16:30ak eta 19:30ak bitartean, hurrenez hurren, betiere lanpostuan egoteko nahitaezko ordutegia bete beharko dutela, 09:30etik 16:30era.

Bazkaltzeko, langile bakoitzak gutxienez 45 minutu hartu beharko ditu eta, gehienez, 1 ordu eta 30', 13:45etik 15:15era.

Ostiraletan eta jaiegunen bezperatan, lanpostuan nahitaez egoteko ordutegia 14:00etan amaituko da.

Lan-ordutegia eta -egutegia zehazteko, langileen ordezkariak adierazitako irizpideei jarraituko zaie.

Aparteko orduak

Horiek definitzeko Langileen Estatutuaren 35. artikuluan araututakoa, enpresaren lan-egutegia eta gaiaren inguruko gainerako lege-xedapenak hartuko dira kontuan.

Bi motatako aparteko ordu ezarri dira:

1. Ezinbesteko aparteko orduak.

2. Aparteko gainerako orduak.

1. Ezinbesteko aparteko orduak

Gorabeherak eta aparteko eta premiazko kalteak konpontzeko beharraren bidez eragindakoak dira edo kalte horiek prebenitzeko.

Hori guztia Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan azaldurikoari jarraikiz.

Aparteko ordu horiek derrigorrezkoak izango dira.

2. Gainerako aparteko orduak

Ezinbestekoak ez direnak, Langileen Estatutuaren 35.1 artikulua araberak.

Aparteko ordu horiek borondatezkoak izango dira, eta, beraz, langileak libreki onartzeko aukera izango du.

Ordaintzeko, honela sailkatuko dira:

1. Aparteko ordu normalak

Gainerako aparteko ordu horiek kentzeko ahalegina egingo da, eta, horrelako orduak egin aurretik, enpresak langileen ordezkariari kontsultatuko die.

Likidazioa hilero egingo da, eta hurrengo hilabeteko nominan ordainduko da.

Ordu horiek ordu arruntaren gaineko ehuneko 75eko igoera izango dute.

2. Jaiegunetako aparteko orduak

Salbuespenezko arrazoiengatik, larunbatetan 14:00etatik aurrera eta igandeetan eta gainerako jaiegunetan egindakoak dira, "zubiak" eta oporrak barne.

Hilero likidatuko dira eta hurrengo hileko nominan ordainduko.

Jaiegunetako aparteko orduak ordu arruntaren balioaren gaineko ehuneko 100eko igoera izango dute.

Langileak ordaintzerik ez badu nahi, hilean bertan edo hurrengoan hartu ahalko ditu, aurretik enpresarekin datak adostuta, ordaindutako atsedendaldi baliokideagatik, dagokion ehunekoak areagotuz, dagozkion orduetarako.

Orduak berreskuratzea

Ordaindu gabeko baimenen ondoriozko ordu normalak berreskuratzeko, horiek antolatu egingo dira, enpresak baimena ematen duenean, eta ahalegina egingo da larunbatetan ez izateko.

Enpresaren iritziz, langileak ahal duenean, horiek berreskuratzea edo nominatik deskontatzea aukeratu ahalko du.

## **12. artikulua. Ordaindutako baimenak**

Langileek eskubidea izango dute, ordainsaria galdu gabe eta aurretik jakinarazita eta justifikatuta, honako baimen hauetarako:

a) Ezkontzeagatik, 15 egun natural. Ezkontza larunbatean edo igandean ospatzen bada, hurrengo asteleheneetik hasita zenbatuko da. Asteko beste edozein egunetan ospatzen bada, egiten den egunetik aurrera zenbatzen hasiko da.

b) Ezkontidea erditzen bada edo haur bat adoptatzen bada, 3 egun natural. Bi egunez luzatu ahal izango da lizentzia hori, bidaia egin behar bada.

c) Ezkontidearen, gurasoen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik, istripu larriagatik edo ospitaleratzeagatik, interbentzio kirurgikoagatik edo hiltzeagatik, hiru egun natural.

d) Guraso politikoak, aitona-amonak, ilobak, neba-arrebak, koinatu-koinatak eta seme-alaba politikoak hiltzeagatik, hiru egun natural.

e) Guraso politikoen, seme-alaba politikoen, aitona-amonen, iloben, neba-arreben eta koinatu-koinaten gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik eta interbentzio kirurgikoagatik, bi egun natural.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko, egun natural bat.

g) Langileak nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat bete behar badu, behar adina denbora.

Lekualdatzeko arrazoiengatik, bidaiak 200 km-tik gora baditu (joan-etorria), bi egun gehigarri emango dira, b), c), d) eta e) ataletako kasuetan.

Inolaz ere ez dira emango 5 baimen-egun natural baino gehiago.

b), c) eta e) ataletan buruzko ordainpeko baimenak eta lizentziak, heriotza salbu, aldizka hartu ahal dira.

Heriotzagatik lizentziaren kasuan, ez da baimen-egun gisa jasoko heriotzaren baimenarena, lanaldia bete bada. Horrez gain, lehen graduko ahaideen heriotzaren kasuan, hiru baimen-egunak balioudunak izango dira.

c) eta e) ataletan aurreikusitako baimenen kasuetan, familia bateko kide bati baino gehiagori eragingo badie, baimen horietarako eskubidearekin, horiek aldi berean edo segidan hartu ahal dira.

Gaixotasun larria zer den definitzea zail samarra denez, ordainduriko baimenak emateari dagokionez erabaki da enpresak gai horri buruz duen irizpidea onartzea.

Hala eta guztiz ere, langileak eta enpresak iritzi desberdina badute, langileak bere iritzia azalduko die batzorde paritarioko kideei eta batzorde hori bildu eta ebazpen bat emango du. Ebazpen hori loteslea izango da enpresarentzat eta langilearentzat.

### **13. artikulua. Kontsulta medikoentzako baimenak**

Gizarte Segurantzako edo itundutako berdintzaileetako espezialisten kontsultetara jotzeko lan-irteerak, ondorio guztietarako, ordaindutako baimentzat hartuko dira, betiere justifikatuta geratzen bada egoera hori medikuaren edo osasun-arloko laguntzaile teknikoaren bidez. Familiako medikuaren irteerak, ondorio guztietarako, ordainpeko baimentzat hartuko dira.

Dentistarenera joateko faltak, zerbitzu hori Gizarte Segurantzaren ez izatearren, ordainpekoak izango dira.

Era berean, ordainpeko baimentzat hartuko da Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultetara joatea lehen mailako familiarrekoei laguntzera.

### **14. artikulua. Eszedentziak**

Enpresak motibo pertsonalengatik eszedentzia-eskabidea onartuko du, lanpostuaren erre-serbarekin, honako egoera hauetan:

1. Eskaera eszedentzia hasi baino hiru hilabete lehenago egiten bada.



2. Eszedentzia urtebetekoa izango da. Nolanahi ere, eskatzaileak bestelako iraupena eskatu ahalko du eta, kasu horretan, enpresaren eskumenekoa izango da hura ematea.

3. Ezingo dira bat etorri denboran ezaugarri horietako eszedentzia bat baino gehiago.

Gainerako eszedentzietarako, Langileen Estatutuaren 46. artikuluan eta gainerako legezko xedapenetan araututakoa beteko da.

#### **15. artikulua. Plazak gordetzea**

Atal honetan, Langileen Estatutuan eta indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan araututakoa hartuko da kontuan.

#### **16. artikulua. Erretiroa, ezgaitasuna eta heriotza**

a) Enpresak konpromisoa hartzen du erretiroa hartzen duten langileei, kasu bakoitzean legez dagokien adina beteta, ordainsari finkoko hilerokoa den haborokina ordaintzeko, enpresan antzintasuneko 10 urte bakoitzeko edo zatiko, erretiroaren datari dagokionez.

b) Baja langilearen ezintasun iraunkorrek edo heriotzak eragindakoa bada, langilearen antzintasuna edozein izanik ere, langilearen ordainsari finkoko hileko bat ordainduko dio enpresak.

c) Heriotzaren kasuan, laguntza hori ezkontideak, ondorengoek edo arbasoek jasoko dute, hurrenkera horretan.

Artikulu honetan ezarritakoak ordeztu egiten du kontzeptu horiei dagokienez unean uneko indarreko legezko xedapenek ezarritako duen beste edozein prestazio.

#### **17. artikulua. Laguntza ezkontzagatik**

Ezkontzako diren langileei 168,42 euro gordinoko haborokina ordainduko zaie.

#### **18. artikulua. Jaiotzagatiko edo adopzioagatiko laguntza**

Enpresako langileei honako haborokin hau ordainduko zaie, haien seme-alaba bat jaiotzen den bakoitzean:

2016tik aurrera: 1.700 euro

#### **19. artikulua. Minusbaliatuentzako laguntza**

Enpresak 169,25 euro gordin ordainduko die hilean langileen kargura dauden seme-alaba edo ahaide minusbaliatuei, betiere langilea alta-egoeran badago. Langile horiek laguntza hori jasotzeko aukera izan dezaten, Gizarte Segurantzak onartu beharko du seme-alaba horrek ehuneko 33ko edo gehiagoko urritasun-maila duela, eta minusbaliotasun horri dagozkion prestazioak jasotzen dituela.

#### **20. artikulua. Enpresarekiko loturagatiko ordainsaria**

Langile batek hamabost urte egitean enpresaren zerbitzura, loturagatiko beste ordainsari bat jasoko du, 505,35 euro gordinen.

Langile batek hogeita bost urte egitean enpresaren zerbitzura, loturagatiko beste ordainsari bat jasoko du, 842,16 euro gordinen.

40 urte egitean enpresaren zerbitzura, 2015etik aurrera, 2.190 euro gordinoko ordainsari berria emango zaio.

#### **21. artikulua. Enplegu-bermea**

Langilea atxilotzen badute, enpresak lanpostua gordeko dio. Hala ere, atxilotuta dagoen bitartean, kontratua eten egingo da aldi horretan eta eraginpekoa borondatezko eszedentzia-egoe-ran dagoela ulertuko da; beraz, ez du inolako kotizaziorako eskubiderik izango.

Langilea atxilotua dagoen bitartean, enpresak bitarteko langile bat kontratatu ahal izango du, lanpostu hori aldi baterako bete dezan.

Libre geratu eta handik 15 egunera itzuliko da lanera langilea; aurretik enpresari jakinarazi beharko dio.

#### **22. artikulua. Biltzeko eskubidea**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere lau ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanordutzat ordainduko zaizkienak.

Langileen Estatutuak eskubide horri buruz arauturikoa hartuko da kontuan gainerako gaientarako, batez ere 77tik 81era arteko artikuluetan –biak barne– adierazirikoa.

#### **23. artikulua. Informazioa langileari**

Langileari enpresan duen egoerari buruz nahi beste datu emango zaio.

#### **24. artikulua. Jakinarazpena**

Iragarki-taula bat jarriko da leku egokian, laneko edo interes orokorreko informazioa erakusteko.

#### **25. artikulua. Bermeak, hutsegiteak eta zigorrak**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, ordezeko gisa, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako arau juridikoetan edo ordezekoetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

#### **26. artikulua. Lehia**

Hitzarmen kolektibo honi, indarraldian dagoen bitartean, ezin izango dio eragin beste eremu batzuetako hitzarmenetan xedatutakoak.

#### **27. artikulua. Hitzarmena berritzea**

3. artikuluan ezarritakoari jarraikiz, 2019. urtearen martxoaren amaieran beste hitzarmen bat negoziatuko da

#### **28. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa**

Zerbitzu honekin hitzarmen hau indarrean den bitartean jarraituko da.

#### **29. artikulua. Medikuz-azterketa**

Urtean behin langile guztiek mediku-azterketa egitea erabaki da. Horretarako lan-arriskuak prebenitzeko zerbitzu medikoak erabiliko dira.

#### **30. artikulua. Lanpostuak ordezkatzera**

Kontu bereziengatik, ohi baino goragoko kategoriako beste lanpostu batean egin behar direnean lanak, enpresak bi postuen artean dagoen desberdintasuna ordainduko du, ordezkapenak iraun bitartean.

Kontu bereziengatik, ohi baino beheagoko kategoriako beste lanpostu batean egin behar direnean lanak, enpresak ordura arteko ordainsariari eutsiko dio.

Erreserbak

Erreserba-postuaren funtzioa da, esleitutako eta egoki baloratutako lana ohi bezala egiteaz gainera, egin beharko dituela, enpresak egoki irizten duenean, langilearen gaitasunaren eta trebakuntzaren arabera beste postu batzuetako lanak.

Langile horrek, bere balorazioaz gainera, baliabide-plusa jasoko du, ohiko postua betetzean.

Erreserba den postua betetzean, postu horren balorazioa jasoko du.

Baliabide-plusa honela kalkulatu da:

- Ordezko lanpostua goragoko maila batean badago, plusaren zenbatekoa bi lanpostuen arteko aldearen ehuneko 50 izango da.
- Ordezko lanpostua maila berean badago, plusaren zenbatekoa goragoko mailakoarekiko aldearen ehuneko 30 izango da.
- Lanpostu baten baino gehiagoren ordezkia bada, plusa aldearen ehuneko 60 izango da, lanpostuak goragoko maila batean badaude.
- Lanpostu baten baino gehiagoren ordezkia bada, plusa aldearen ehuneko 40 izango da, lanpostuak maila berekoak badira.

### **31. artikulua. Istripuagatiko heriotza-asegurua**

Istripuagatiko heriotza-asegurua langile finko eta aldi baterako guztientzat mantentzen da, betiere enpresan alta emanda badago. Aseguru horrek eguneko 24 orduak estaltzen ditu, jai-egunak barne.

Aseguru horrek ere erabateko ezintasun iraunkorra estaltzen du.

Aseguratutako kapitala antzintasunik gabeko urtebeteko soldatari dagokio.

Aseguru hau dagoeneko enpresako langile guztiek duten nahitaezkoaren osagarria da (Mutua La Montañesa).

Nolanahi ere, aseguruaren helmuga eta edukia 6499412 zenbakiko polizan jasotakoa izango da; horren kopia langileen ordezkariak dute.

Gaur egun hitzarmenean jaso den aseguratutako gutxieneko kapitala ez zaio metatuko pentsio-planari atxikitzen zaion pertsonari dagokionari. Kasu bakoitza modu pertsonalizatuan aztertuko da. Enpresak dagokion prima ordainduko du, eta ez du ekarriko kostuen igoerarik pentsio-planari atxikitzen zaien pertsonetan.

### **32. artikulua. Etengabeko prestakuntza**

Enpresak bere enplegatuen etengabeko prestakuntza bermatuko du, eta, horretarako, barneko zein kanpoko ikastaro, mintegi eta abarretara joango dira.

Hori horrela, batzorde paritarioa enpresako langileen planteamenduak adierazteko bidea izango da.

### **33. artikulua. Lanpostua baloratzeko sistemarekin jarraitzeko araudia**

#### **1. Plazak**

Eskaera:

Lanpostuak baloratzeko eskaera egiteko epea urtarrilaren 1ean irekiko da, eta data horretarako, balorazio-batzordeak:

- Iragarki-taulan langile guztientzako iragarki bat jarriko du. Bertan azalduko du nahi duenak bere lanpostuaren balioespena berrikusteko eskatu ahal izango duela.
- Arloko zuzendariei eskatuko die sortu diren edo aurreikusita dauden lanpostu berriak zein diren jakinarazteko.

Postuak berrikusteko eta zehazteko eskaerak aurkezteko epea urtarrilaren 31n amaitzen da.

Ebazpena:

Balorazio-batzordeak aurkeztutako eskaerak aztertuko ditu eta dagozkion balorazioak emango ditu, otsailaren 28rako; horrela, bere erabakien berri emango die bai langileei, bai enpresari.

Erreklamazioa:

Erreklamazioetarako epea martxoaren 10ean amaitzen da.

Erreklamazioen ebazpena:

Batzordeak erreklamazioak berrikusiko ditu, eta behin betiko irizpena emango du apirilaren 10erako.

2. Balorazio berrien aplikazioa

Lanpostu berria:

Merezi duen balorazioa atzeraeraginez aplikatu da postua sortzen denean.

Funtsean data batetik aurrera aldatutako postua:

Postu berria balitz bezala, merezi duen balorazioa atzeraeraginez aplikatuko da, haren funtsezko aldaketaren datatik.

Postu berrikusia:

Merezi duen balorazio berria dagokion urteko hasieratik aplikatuko da.

#### **34. artikulua. Langileen ordezkariak ordezkatzeko funtzioetarako denbora**

Enpresak legeak agindutakoa beteko du. Edonola ere, langileen ordezkari bakoitzak beste ordezkari baten edo batzuen alde laga ahalko du, legez dagokion ordu-kreditu guztira arte. Orduen metaketa urtekoa izango da, ordezkariak sindikatu, prestakuntza-institutu edo beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntza-ikastaroetara bertaratzea aurreikusteko.

#### **35. artikulua. Baliagarritasun-prima**

Martxoko nominarekin batera ordainduko den urteko 122,40 euroko prima ezarri da. Prima hori lortzeko langileak larunbat goizetan eta egutegiaren arabera lan egin behar ez den ostiral arratsaldeetan lan egiteko baliagarri egon behar du 10 orduz. Prima hori 4. artikuluan ezarritako irizpideei jarraikiz igoko da.

Salbuespenezko arrazoiengatik, enpresak baliagarritasuna osorik edo zati batean egingo balu, lan egindako orduak ordu kopuru berarekin konpentsatuko lirateke, langilearen eta enpresaren arteko akordioaren arabera.

**1. eranskina**  
2016. urteko egutegia

1. Hitzartutako orduak, guztira: 1728

2. Ordaindutako jaiegunak

Urtarrilaren 1a	Urteberri-eguna
Urtarrilaren 6a	Errege-eguna.
Martxoaren 24a	Ostegun Santua.
Martxoaren 25a	Ostiral Santua.
Martxoaren 28a	Pazko Astelehena.
Apirilaren 28a	San Prudentzio
Uztailaren 25a	Santiago Apostolua
Abuztuaren 5a	Andre Maria Zuria
Abuztuaren 15a	Ama Birjinaren Zeruratzea
Urriaren 7a	Gernikan 1. Eusko Jaurlaritzaren eraketaren 80. urteurrena
Urriaren 12a	Pilarreko Andre Mariaren Eguna
Azaroaren 1a	Domu Santu eguna
Abenduaren 6a	Konstituzio-eguna
Abenduaren 8a	Ama Birjina Sortzez Garbiaren eguna

14 jaiegun

3. Zubiak

Apirilaren 29a

Urriaren 31

Abenduaren 9a

4. Oporrak

Uztaila oinarritzat hartuta: 160 ordu.

Uztailaren 1etik 30era, biak barne.

Abuztuaren 1etik 30era bitarte, biak barne.

5. Lan egin beharreko orduen banaketa

HILABETEA	LAN-EGUNAK	ORDUAK/EGUN	ORDUAK/HIL	
Urtarrila	5	6,5	32,5	151,5
	14	8,5	119	
Otsaila	4	6,5	26	170,5
	17	8,5	144,5	
Martxoa	4	6,5	26	136,5
	13	8,5	110,5	
Apirila	4	6,5	26	145
	14	8,5	119	
Maiatza	4	6,5	26	179
	18	8,5	153	
Ekaina	4	6,5	26	179
	18	8,5	153	
Uztaila	0	6,5	0	0
	0	8,5	0	

HILABETEA	LAN-EGUNAK	ORDUAK/EGUN	ORDUAK/HIL
Abuztua	6	6,5	39
	15	8,5	127,5
Iraila	6	6,5	39
	16	8,5	136
Urria	5	6,5	32,5
	13	8,5	110,5
Azaroa	4	6,5	26
	17	8,5	144,5
Abendua	5	6,5	132,5
	9	8,5	76,5
<b>Egunak guztira</b>	<b>215</b>	<b>orduak guztira</b>	<b>1725,50</b>

Erregularizatu beharreko orduak -2,50

Urteko lan-orduak: 1.728

Arautzeko geratzen diren 2,50 orduetan atsedean hartuko da, enpresak eta langileek 2005eko ekainaren 16an sinatutako aktan jasotzen diren irizpideekin bat etorritz.

## 2. eranskina

Ordainsarien taula, mailen arabera – 2016ko apiriletik 2017ko martxora

MAILA	URTEKO ORDAINSARIA, EURO GORDINAK
1	19.353,80
2	20.346,11
3	21.338,38
4	22.987,49
5	24.648,49
6	27.183,74
7	29.825,18