

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Froneri Iberia, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da 2015-2016-2017-2018-2019-2020 Froneri Iberia, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100081012012.

AURREKARIAK

2018ko maiatzaren 24an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarri sozialek, 2018ko maiatzaren 21ean 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 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko 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, 2018ko ekainaren 8a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Froneri Iberia, SL hitzarmen kolektiboa
Araiako lantokia**

2015, 2016, 2017, 2018, 2019 eta 2020ko hitzarmen kolektiboa

Lehenengo atala: xedapen orokorrak

1. artikulua. Lurralde eremua

Hitzarmen hau Froneri Iberia, SL enpresan aplikatuko da, Araiako lantokian.

2. artikulua. Langile eremua

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean egongo dira aurreko artikuluan erreferentzia egiten den Lantokian zerbitzuak ematen dituzten langileak, honako salbuespen hauekin:

a) Goi-zuzendaritzako, gobernuko eta aholkularitzako karguak.

b) Kudeaketa-ekipoetako taldeetako kideak, bitarteko agintariak, txandako buruak eta gainerrako langileak, baldin eta beren soldatek banakako tratamendua badute eta ez badaude jasota erantsitako soldata-tauletan (l. eranskina), ordainsariei dagokienez, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaz desberdina den sistema bat jarraitzen dutelako soldatak zehazteko.

3. artikulua. Denbora eremua

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2020ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzartutako aldia amaituta, hitzarmena automatikoki salatua geldituko da, eta, akordioa berritzeko, negoziaketak hasi beharko dituzte alderdiek, hiruhileko epe luzaezinean.

Berariaz hitzartzen da ezen, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu ostean eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, indarrean jarraituko duela, harik eta bi alderdiek beste bat sinatzen duten arte.

Hitzarmenak indarrean jarraituko du, araudiari dagokionez, harik eta beste bat sinatzen den arte.

Enpresak behin-behinean hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea erabakitzen badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), asmo horren berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatzen den kontsulta-aldia hasi baino gutxienez 30 egun lehenago. Kontsulten aldian langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajera) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

4. artikulua. Negoziazio eremua

Hitzarmena negoziatzeko legitimatuta egongo dira soilik Araiako lantegiko langileen ordezkariak, eta enpresak konpromisoa hartuko du negoziazio-eremua Araiako lantokian mantentzeko.

5. artikulua. Konpentsazioa, irenstea eta bermea**5.1. Kontsiderazio orokorra.**

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko bat eratzen dute, eta aplikazio praktikoaren ondorioetarako, oro har hartuko dira kontuan.

5.2. Konpentsazioa.

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzak edozein motatako legek edo itunek aginduta enpresak emandako hobekuntzengatiko baldintzekin konpentsagarriak dira, urteko zenbaketan.

5.3. Irenstea.

Hitzarmen kolektibo honetako edozein klausula aldatzen duten etorkizuneko xedapenak eraginkorrak izateko, oro har kontuan hartuta hemen urteko zenbaketan itundutakoak gainditu beharko dituzte, eta, nolana ere, irentsi ahal izango dira.

5.4. Berme pertsonala.

Langileen ordainsari orokorra ezin izango da inolaz ere kaltetu Hitzarmen kolektibo honetako klausulak aplikatzeagatik.

6. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde honen helburua hitzarmen hau behar bezala aplikatzen dela ziurtatzea da, bai eta hitzarmen bidez esleitu zaizkion gai guztiak ulertzea eta hitzarmenean jasotako konpromisoak garatzea ere.

Batzordea 10 kidek osatuko dute: 5 langileen ordezkariak izango dira, eta beste 5 zuzendaritzaren ordezkariak. Gehienez ere aholkulari baten laguntza jaso dezake sindikatu-ordezkaritza edo talde bakoitzak. Aholkulari horrek hitza izan dezake, baina ez botorik.

Bi alderdi sinatzaileek adostu dute hitzarmen kolektiboaren interpretazioak eta aplikazioak eragin ditzakeen xehetasun, desadostasun eta gatazka guztien berri ematea adierazitako batzorde paritarioari, bere irizpena eman dezan, kasua dagokion jurisdikzioaren esku jarri aurretik.

Batzorde paritarioa edozein alderdik deitzen duenean bilduko da, 10 eguneko aurrerapenarekin abisatuta eta gai-zerrenda adieraziz. Horrez gain, interpretatu beharreko gaia planteatzen duen idazkia aurkeztu beharko da.

10 egun horietan alderdiek gaiak prestatu beharko dituzte, erabaki egokiak hartu ahal izateko.

Batzordearen erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen gehiengoak berretsi beharko ditu.

Hitzarmen honen batzorde paritarioan sor daitezkeen desadostasunak ebazteko, desadostasun horretan PRECOn –Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioan– aurreikusitako prozedurak aplikatuko dira, adiskidetzeari edo bitartekotzari dagokionez.

Hartutako erabakiak dagokion aktan izenpetuko dira. Batzordearen akta kideei entregatuko zaie, bertan jorratutako gaiak jasota, 10 eguneko epean.

7. artikulua. Gatazkak konpontzea

Soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko negoziazio-prozesuetan eta lan-baldintzen aldateta nabarmen batean akordiorik ez bada lortzen, desadostasun hori PRECOn –Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa– aurreikusitako prozedura aplikatuko da, adiskidetzeari edo bitartekotzari dagokionez.

Bigarren atala: lanaren antolamendua

8. artikulua. Antolaketa teknikoa eta praktikoa

8.1 Izozkien industriaren zirkunstantzia bereziak direla-eta, hau da, denboraldikoa delako, produkzio-premien arabera antolatu ahal izango du lana enpresak.

Ekoizpen txikiko aldietan, langileen espezialitateko lanik ez badago, beste lanpostu batzuetara igorri ahal izango dituzte, beheragoko kategoriako lanak barne, betiere langile horiek duten kategoriari dagokion soldata errespetatuko da, eta honako hau bermatuko da: behin-behineko lanpostu berriak langileen lanbide-prestakuntza ez eragozte, bere hezkuntzarako iraingarria ez izatea, eta baztertzaila ez izatea. enpresak aldaketa horien berri emango dio enpresa-batzordeari aldez aurretik.

Langile bat beste lanpostu batean dagoenean, bere espezialitatean lanik ez dagoelako, ez dugu hutsik geratzen den lanpostuan beste lanpostu bateko langile bat sartu behar, alderdiek hala adosten ez badute edo lehenengoarentzat egoera onuragarriagoa ez bada.

8.2 Enpresaren zuzendaritzak lan-baldintzen funtsezko aldaketak adosteko aukera izango du, baldin eta ekonomiaren, teknikaren, antolaketaren eta produkzioaren arloetako arrazoi argiak badaude, une bakoitzean indarrean dauden legeek ezartzen duten prozedurari jarraituko dio.

9. artikulua. Lanpostuen balioespena

Ahalik eta ordainsaririk justuena eta pizgarriena ezartzeko, enpresak langileek betetzen dituzten lanpostu guztien benetako balioespena egin du.

Lanpostuen balioespen-sistema hori industriaren berezitasunetara egokitutakoa da.

Balioespenak egiteko prozedura:

1) Lanpostuen balioespenak enpresak izendatutako balioespen-espezialistak egingo ditu, organo horrek izendatzen duen enpresa batzordeko kideen partaidetzarekin.

2) Eskatzen den lanpostuen berrikuspen bat egingo da urtean.

3) Lanpostu bat berrikusteko eskaerak ezarritako ereduari eta moduari jarraiki egingo dira, berrikuspena eskatzeko arrazoiak adieraziz.

4) Egindako bileretan lortutako emaitzen azken akta bat egingo da, jardunen berri jasotzeko, eta balioespenaren espezialistak eta, hala badagokio, batzordeko kideek sinatu ondoren, Zuzendaritzara bidaliko da. Era berean, aktaren kopia bat bidaliko zaio enpresa batzordeari, eta horren berri emango zaio interesdunari.

10. artikulua. Maila altuago edo baxuagoko lanpostuko edo talde profesionaleko lanak

1) Langile batek dagokiona baino maila altuagoko lanpostu edo talde profesional bateko zereginak betetzen baditu, benetan betetzen duen zereginari dagokion ordainsaria ordainduko zaio, lan egin dituen orduak kontuan hartuta.

2) Enpresaren beharrezko direla-eta langileak dagokiona baino maila baxuagoko lanpostu edo talde profesional bateko zereginak bete behar baditu, dagokion talde profesional edo lanpostuko ordainsaria ordainduko zaio.

3) Maila baxuagoko lanpostuaren edo talde profesionaleko lanaren eskaera langileak berak egiten duenean, eskatutako maila baxuagoko lanpostuari edo talde profesionalari dagokion ordainsaria ordainduko zaio.

11. artikulua. Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak

11.1 Definizioak.

Artikulu honetan xedatutakoa aplikatzeko, hurrengo definizio hauek hartuko dira kontuan:

1) Lanpostu berria.

“Lanpostu berria” da lantegiko lanpostuen zerrendan agertzen ez dena. Zerrenda hori urtero eguneratuko da eta enpresako batzordeari entregatuko zaio, aldaketarik egin bada.

Ez da lanpostu berritzat joko izena aldatzen duena, baina xede eta zeregin berdinak dituen, zeregin batzuk gehitu edo ezabatu ahalko diren arren.

Halaber, ez da lanpostu berria izango zeregin batzuk areagotzen edo aldatzen dituen.

2) Lanpostuen bategitea.

“Lanpostuen bategitea” gisa ulertuko da lan-antolaketa ondorioz bi lanpostu edo gehiagoren zereginak osorik edo partzialki hartzen dituen lanpostua.

Lanpostuko antzintasuna izango da hurrenkerarako irizpide nagusia, eta langileen lanpostu aldaketak ere hartuko dira kontuan. Lanpostu aldaketa boluntarioa balitz, egun lanpostuan duen antzintasuna joko da erreferentzia datatzat; kontrara balitz, berriz, aurreko lanpostuaren antzintasuna hartuko da kontuan.

Lanpostuan antzintasun bera izanez gero, enpresako langile gisako antzintasuna lehenetsiko da.

3) Lanpostu bera.

“Lanpostu bera” kontzeptu gisa ulertuko da zereginak kendu edo gehitzen zaizkion lanpostua, baita izendapena aldatzen zaiona, baldin eta lehengo lanpostuaren misio eta zereginei eusten badie (kasu horretan zereginak gehitu edo kendu daitezke).

Lanpostu huts mugagabeak aldizkako langile finkoek estaltzen badituzte, hitzarmen kolektibo honetako 6. eranskinean ezarritakoa bete beharko da.

11.2. Hutsik gelditu diren plazak betetzea.

Lanpostuei balorazio taulan lehenetik barne hartuta ez dauden lanpostuak jotzen dira lanpostu berritzat.

Idatz-zati honetarako, ez dira lanpostu berritzat hartuko eginkizunak handitzen edo hainbat eginkizun aldatzen zaizkien lanpostuak, baldin eta jatorrizko lanpostuaren edukia asko aldatzen ez bada. Kasu horietan lanpostuaren titularrak jarraituko du lanpostu horretan.

Lanpostu hutsak, ahal den neurrian, enpresaren barruan estaliko dira, eta hautagai gaiturik ez dagoenean, kanpoan bilatuko da.

Barne-sustapena bultzatuko da, eta, horregatik, sustatzeko potentziala duten hautagaiak hautatzen saiatuko dira.

Departamentu batek hutsik dagoen lanpostu bat bete behar duenean, departamentuko burua harremanetan jarriko da Giza Baliabideen departamentuarekin lanpostu hutsa estaltzeko prozesua hasteko.

Departamenturen batean amortizatutako lanpostuak baldin badaude, Zuzendaritzak erabaki dezake lanpostu huts jakin baten deialdirik ez egitea amortizatutako lanpostuak betetzen zituzten pertsonen lanpostua betetzeko ezarritako baldintzak biltzen dituztela uste badu. Kasua hori bada, lanpostu hutsa adierazitako langileak beteko du, betiere alde aurretik enpresa-batzordeari jakinarazita.

Kontratazio-premien berri izan ondoren, enpresak iragarki-taulan argitaratuko du lanpostu hutsa edo lanpostu berria, eta honako hauek zehaztuko ditu: 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 jotako datu guztiak.

Deialdia azterketak egin baino astebete lehenago ezagutaraziko da iragarki-taulan. Deialdi guztiak idazki bakar batean egin daitezke. Dena dela, deialdia idazki bakar batean badago ere, kasu bakoitzean ezarritako sekuentziari jarraiki egingo dira probak.

Iragarkian interesa duten eta horri buruz informazio gehiago nahi duten pertsonak, baita lanpostu hutsa betetzen duen departamentuko langileek ere, Giza Baliabideen departamentuarekin hitz egin beharko dute prozesuaren barruan, horretarako beren nagusiari galdetu behar izanik gabe.

Hautaketa egiteko hiru kidez osatutako batzorde bat eratuko da kasu bakoitzean: Giza Baliabideen burua, bete beharreko lanpostuaren arabera enpresak askatasunez izendatutako beste bat, eta batzordearen proposamenez hautatutako hirugarren kide bat, betiere hala nahi badu.

Aurkeztu diren hautagaien artean egingo dira bete beharreko lanposturako probak. Proba bat teorikoa eta/edo praktikoa izango da, lanpostuarekin lotuta, eta objektiboa eta kuantifikagarria izan beharko du. Egindako probetan puntuazio handiena lortzen duen hautagaia izango da hautatua. Eraitza berdina lortzen badira, lanpostu berrien kasuan enpresan duten antzintasunari jarraituko zaio, eta dagoeneko existitzen diren lanpostu hutsen kasuan, lanpostuan duten antzintasunari jarraituko zaio.

Lanpostu huts mugagabeak aldizkako langile finkoek estaltzen badituzte, hitzarmen kolektibo honetako 6. eranskinean ezarritakoa bete beharko da.

12 artikulua. Langileen hasierako kontratazioa

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

12.2 Lehen aldiz kontratatzen diren langileei dagokionez, ordainsari-taularen maila bakoitzeko honako probaldi hauek ezarri dira:

1, 2 eta 3	3 hilabete
4	2 hilabete
5	hilabete 1

Langile bat enpresa barruko goragoko talde profesional bateko lanpostu batera igotzen dutenerako edo talde bereko beste lanpostu batera aldatzen dutenerako, hilabeteko probaldia hitzartu da. Probaldi horretan, enpresak zein langileak libreki erabaki dezakete aurrera jarraitzea, edo aurreko lanpostura itzultzea, zegokion ordainsari eta kontratu-motarekin.

Probaldiak irauten duen bitartean, langile berriak lanpostu horretan jarraitu beharko du; hori egiten ez badu, probaldia ez duela gainditu ulertuko da.

13. artikulua. Aldizkako langile finkoak

13.1 Aldizkako langile finkoen deialdia egiteko, pertsona bakoitzari bere lanpostu titularrera deituko zaio horretan duten antzintasun-ordena zorrotzari jarraiki. 15 eguneko aurrerapenarekin deituko zaie.

Beren lanpostu titularrera deitzen ez zaien denboran, langileei ontzikipratze sailera deituko zaie, enpresan duten antzintasun-ordena zorrotzari jarraiki. Langileak ontzikipratze sailean lanean hasteari uko egiten badio, ez zaio deituko bere lanpostua bete behar den arte, deitzeko ordenari jarraituz.

Deiak egiten direnean lanpostuen artean nahasketarik ez sortzeko, hitzarmen honetako 4. eranskinean ezarri da arauaren aplikazio praktikoa.

Lanpostu berri bat sortzen denean, lanpostu horren deialdian azalduko da hurrengo kanpainen nola deituko den, eta arestian adierazitako eranskinean azalduko da.

13.2 Ordainsaria, lanpostuari dagokiona izango da.

13.3 Aldizkako langile finkoak benetan lan egindako denboraren arabera sortuko du antzintasuna.

13.4 Nahitaez bere burua hasierako deialdira aurkeztu behar duen langilea azaltzen ez bada, eskubide guztiak galduko ditu, salbu eta legez justifikatutako kasuak badira.

13.5 Deialdiaren jarraitutasuna nahitaezkoa izango da enpresarentzat eta langilearentzat. Iraunkortasun-irizpidea lanpostu titularreko antzinatasuna izango da.

13.6 Langileren bati ez bazaio deialdiaren jarraitutasuna eskaini, langile horrek amaitutzat eman beharko du deialdia.

13.7 Erroldaren kopia bat emango zaio enpresa-batzordeari, etorkizunean deitzeko ordena egiaztatu ahal izan dezan.

13.8 Bere jarduerara deitzen duten aldizkako langile finkoak borondatezko eszedentzia bat eskatu ahal izango du, lanpostua gordetzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauengatik, behar bezala justifikatuta:

a) Aurreikuspenen arabera, deitzen zaion denbora baino iraupen handiagoko lan batengatik beste enpresa batean.

b) Pertsonalengatik eta/edo familia-arrazoiengatik.

Bi kasuetan, gutxienez bi hilabete iraungo du, eta gehienez lau hilabete.

Kasu guztiek elkarrizketa-batzordearen oniritzia izan beharko dute.

Lanera itzultzen denean deitzeko zerrendan bere ordena gordetzen jarraituko du.

Atal hau, era berean, aldizkako langile finkoei aplikatuko zaie deialdiaren jarraitutasunari dagokionez.

13.9 Ondoz ondoko hiru urtez enpresan lanera joaten den behin-behineko langilea, urtean 180 egun lan egin baditu edo hiru urteetan 540 egun lan egin baditu, laugarren urtetik aurrera aldizkako finko bihurtuko da.

14. artikulua. Eszedentziak

14.1. 2011-2014ko hitzarmen kolektiboa sinatu aurretik eskatutako eta aitortutako eszedentzia boluntarioek aurreko araudia beteko dute.

14.2. 2011-2014ko hitzarmen kolektiboa sinatu ondoren eskatutako eta aitortutako eszedentziak, eta, aurrerantzean eskatu eta ematen direnek, bestalde, Langileen Estatutuaren 46. artikulua beteko dute.

14.3. Eszedentzia boluntario bat gozatu ondoren berriz lanera itzultzean, honako hau beteko da, kategoria berean edo antzekoan lanpostu huts bat dagoenean, lehentasunezko eskubidea kontuan hartuta:

14.3.1 Kolaboratzaile finkoak:

A. Utzi zuen lanpostuaren kategoria berean edo antzekoan lanpostu finko bat badago hutsik, bertara itzuliko da, hau da, eszedentziaren aldia gehituko zaio eszedentzia-aldia hasi baino lehen zuen antzinatasun-datari.

Adibidez: antzinatasun-data 1989ko otsailaren 15a bazen eta bi urteko eszedentzia ematen bada, antzinatasun-data berria 1991ko otsailaren 15a izango da.

B. Lanpostu finko hutsik ez badago, baina bai aldizkako lanpostu finkorik, eskaini egingo zaio:

- Kontratua berritu eta aldizkako finko bihurtuko da, baldin eta lanpostu horretan aldizkako lanpostu finko huts bat baldin badago.

- Bere posizioko plaza finko bat irten arte itzarongo da.

- Enpresak ziur badaki ez dela kontratatzeko beharrezanik sortuko, lanpostua uzteko eskaini ahalko dio, lanpostuaren amortizazioa dela eta.

14.3.2. Aldizkako kolaboratzaile finkoak:

Aldizkako langile finko gisa itzuliko dira, eta antzinasun-data berria eszedentzia amaitzen den unean kalkulatu da.

Berriz ere sar daitezten dei-zerrendetan, eszedentziaren aldia gehituko zaio aldi horren aurretik zuen antzinasun-datari.

Adibidez: antzinasun-data 1989ko otsailaren 15a bazen eta bi urteko eszedentzia ematen bada, antzinasun-data berria 1991ko otsailaren 15a izango da.

14.4 Atal honetan Langileen Estatutuko 46. artikuluan araututakoa aplikatuko da. Arrazoi pertsonalak direla-eta hartu ahal izango dira eszedentziak, baina arrazoi hori ez da izango lan-jarduerarik egitea norberaren edo besteren kontura. Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du, lanpostua gordeko zaio, ez du antzinasunik sortuko, eta aldi berean 5 langilek bakarrik hartu ahal izango dute. Berriz ere hartuko nahi badu eszedentzia, lau urte igaro behar dute derrigorrez aurrekoa amaitu zenetik.

Eskabideak honako eredu honi jarraituko dio:

..... andrea-jaunak, enpresako langileak, lankide zenbakia duenak, lanpostuko tituludunak, lantokiko hitzarmenaren 14.4 artikuluan jasotako eszedentzia eskatzen dut arrazoi pertsonalak direla-eta, egunetik hasita

Halaber, itzuleran ekarriko dudan lan-bizitza aztertzeke baimena ematen diet Batzorde Paritarioko kideei, eszedentzialdian neure edo beste inoren konturako lan-jarduerarik ez dudala egin justifikatzeko.

Sinatua,

Araia,(e) koaren(a)

14.5 Nolanahi ere, langileak eszedentzia-aldia amaitu aurretik eskatu behar izango du berriz sartu nahi duela.

Hirugarren atala: lansariak

15. artikulua. Soldata igoerak

2015, 2016, 2017, 2018, 2019, eta 2020 urteetarako soldata-igoerak honako hauek izango dira:

- 2015. urtea: benetako KPIa.
- 2016. urtea: benetako KPIa.
- 2017. urtea: benetako KPIa.
- 2018. urtea: benetako KPIa + ehuneko 0,50
- 2019. urtea: benetako KPIa + ehuneko 1,25
- 2020. urtea: benetako KPIa + ehuneko 1,5

Hitzarmena indarrean den urteren batean benetako KPIa negatiboa bada, behin betiko taulak egitean igoera zehatza aplikatuko da, ehuneko 0ko KPIin oinarrituta (2018, 2019 eta 2020 urteetarako).

Hemen jasotako igoerak finkatu egin ahalko dira.

Itundutako igoerak hitzarmen kolektibo honetako langile guztien soldata-ordainsariari eta ingurumen-baldintzei dagokienari aplikatuko zaizkie.

Langileen ordainsaria hileko berdinetan ordainduko da, hilabete bakoitzean lan egiten den ordu kopurua kontuan izan gabe.

Lanpostu bakoitzari dagokion ordainsaria zein den argiago izateko, mailen arabera ordainsari-aula ezarri da 1. eranskin gisa.

16. artikulua. Antzinasunagatiko osagarria

Etenik gabeko zerbitzu-urte bakoitzeko aldizkako igoerak lanaldi osoetan ordainduko zaizkie langile guztiei, bosteko bakoitzeko 444 euro gordin emanaz. Zenbateko hori hamabi hilekotan hainbanatuko da.

17. artikulua. Aparteko haborokinak

Oinarrizko soldataren hileko batean gehi antzinasunean dautzan uzaileko, abenduako eta mozkinetako partaidetzako osagarriak hamabi hilekoetan hainbanatuko dira.

18. artikulua. Gaueko lanagatiko osagarria

2015erako gaueko ordu bakoitzeko 2,27 euroko osagarria ezartzen da langile guztiengatik. Gauean lau ordu baino gehiago lan eginez gero, gauekotasuna lanaldiko ordu guztiengatik ordainduko da.

Urteko lanaldiaren erdia baino gehiago nahitaez gaueko txandan egin behar duten langileek 1.472,88 euro jasoko dituzte urtean, hamabi hilekotan hainbanatuta. Beren lanpostuagatik etengabe gaueko txandan lan egin behar duten eta urteko lanaldia baino lanaldi txikiagoa duten langileek zenbateko horretatik lan egindako denborari dagokion zatia jasoko dute. Langile horiek eska dezakete zenbateko hori eta osagarria denbora bihurtzea.

Ez da bateragarria aparteko orduen plusarekin.

19. artikulua. Igandeetan eta jaiegun ofizialeetan lan egitea

Igandeetan edo jaiegun ofizialeetan lan egin behar denean, 56,77 euro gordin ordainduko dira lau ordutik gorako lanaldi bakoitzeko, eta 28,38 euro gordin lau ordurainoko lanaldi bakoitzeko.

Ez da bateragarria aparteko orduen plusarekin.

20. artikulua. Plusak

a) "Zubietako" lana.

Egutegi-arrazoiak direla-eta, egun horietan lan egiten bada, ordainsaria ehuneko 20 igoko da.

b) Ordutegi bereziak.

Gaueko orduak izan gabe, goizeko seiak baino lehen lanean hasten diren ordutegiak hartzen dira halakotzat, edo gaueko hamarretan amaitzen direnak.

Gauetz lan egindako ordu bakoitzeko osagarriaz gain, soilik ordu horien gaineko ehuneko 15 jasoko dute.

Plus horiek ez dira bateragarriak aparteko orduen plusarekin, eta atsedeen-denbora bihurtu ahal izango dira langileak eskatzen duenean eta produkzioaren egoeraren arabera.

21. artikulua. Ingurumen baldintzen osagarriko aldea

Langileak normalean lan egiten duen lanpostuari dagokion ingurumen-baldintza ez den beste baldintza batzuk dituen enpresako leku batean egiten badu lan, ingurumen-baldintzen balio gisa lan horri dagokiona jasoko du leku horretan lanean jarduten duen bitartean, betiere behar bezala betetako formularioa aurkezten badu.

22. artikulua. Programatutako esku-hartzeak

Dagokien lanpostuak hala eskatzen duelako, urteko egutegian kontuan hartzen ez den zerbitzu hau bete behar duten langileei, garrario-denborarekin ordainduko zaie, gutxieneko esku-hartzearekin eta esku-hartze osagarriarekin.

Programatutako esku-hartzeen jarduerako araubidea 2. eranskinean ezarrita dago.

23. artikulua. Zaintaldeak

Egutegian ezarritako lanaldia amaitutakoan, beharrezkoa izanez gero, zerbitzu bat betetzeko izendatutako mantentze-lanetako langileak hartuko dira zaintaldetzat.

Zaintaldeen ordainketa eskuragarritasun eta esku-hartze bakoitzeko egingo da. Jarduerako araubidea 3. eranskinean ezarrita dago.

24. artikulua. Gaixotasunagatiko eta lan istripuagatiko osagarriak

24.1 Gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua.

Gizarte Segurantzaren prestazioari gehitutako beharrezko zenbatekoaren baliokidea den osagarria ordainduko du enpresak, gaixotu ezean langileak jasoko zukeen soldataren ehuneko 75era iristeko.

a) Langile finkoak.

Ehuneko 77raino aurreneko 15 egunetan. 16. egunetik aurrera ehuneko 100 jasoko du.

b) Aldizkako langile finkoak, behin-behinekoak, bitartekoak, obrakoak eta abar:

Ehuneko 75eraino aurreneko 11 egunetan. 12. egunetik aurrera ehuneko 100 jasoko du.

Gaixotasunak, istripuak, amatasunak, ordaindutako nahitaezko baimenek, baimendutako absentsiek, eta antzeko zirkunstanziek eragindako gorabehera dagokienez, egutegian lan egi-tea aurreikusita dagoen ordu kopurua aldi baterako langileen ordutegiarekin zatituz zenbatuko da, ordutegi-kontrolaren eskuliburuan jasotzen denaren arabera.

24.2 Lan-istripua.

Mutuaren prestazioari gehitutako beharrezko zenbatekoaren baliokidea den osagarria ordainduko du enpresak, istripua izan ezean langileak jasoko zukeen soldataren ehuneko 100era iristeko.

Laneko istripuaren kasuan, bai langile finkoak, bai aldizkakoak, behin-behinekoak, bitartekoak, obra edo zerbitzukoak eta abarrek ehuneko 100 lehen egunetik.

Lanaldian istripua izan duen langileari istripu-parte egokia emango zaio.

24.3 Ospitalizazioa.

Ospitalizazioaren kasuan, bai langile finkoak, bai aldizkakoak, behin-behinekoak, bitartekoak, obra edo zerbitzukoak eta abarrek ehuneko 100 jasoko dute laneko gaixotasun edo istripua kasuetan lehen egunetik.

24.4 Kotizazio-epea.

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.

24.5 Osagarriaren iraupena.

Osagarri horiek 18 hilabetez ordainduko dira gehienez, betiere enpresan alta emanda badago aldi baterako ezintasuneko egoeran.

Hala ere, enpresak aldi baterako ezintasuneko egoeraren egiazkotasuna egiaztatu ahal izango du edozein kasutan Zerbitzu Medikoaren bitartez, langileak behar den aldi guztietan aztertuz. Langileak justifikaziorik gabe mediku-azterketa horietara joateari uko egiten badio, osagarria galduko du.

Gaixotasunagatiko bajaran dagoen bitartean medikuak deitzen badio langileari, dei horrek langileari eragiten dizkion bidaia-gastuak ordainduko dizkio.

24.6 Behin betiko langile finkoen oporretan zehar gaixotasuna.

Oporraldian, Gabonetan eta Aste Santuan izandako gaixotasun edo istripuetarako erabaki da enpresak ordainduko duela langilea gaixotu edo istripua izan aurretik jasotzen zuen ordainsariaren ehuneko 100erainoko osagarria.

Gaixotasuna edo istripua denbora tarte horien aurretik gertatu bada, orduan ere langileak gaixotu edo istripua izan aurretik jasotzen zuen ordainsariaren ehuneko 100erainoko osagarria ordainduko du enpresak; baina denbora tarte horietatik kanpo bajaran jarraitzen badu, xedapen orokorrak hartuko dira kontuan.

Era berean, ospitaleratzeko eskatzen duten lanbide-gaixotasun edo lan-istripuetarako, eta arauzko oporraldietarako soilik, oporraldia etetea erabaki da. Kasu horretan eta enpresarekin beste erabakirik ez badago, langileak medikuaren altari erantsiko dio hartzeko duen oporraldia.

Gai horiek eta sortuko diren antzeko beste batzuk interpretatzea eta ebaztea aurreko paragrafoaren espiritu berdinarekin egingo da.

Laugarren atala: lanaldia eta ordutegiak

25. artikulua. Urteko lanaldia

Urteko benetako ordu normalen kopurua 1.720 izango da langile guztientzat, bai lanaldi etengabeen, bai lanaldi zatituan.

Urteko lanaldia urteko egutegian ezarritakoaren arabera banatuko da.

Goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandak 8 ordukoak izango dira.

Ordu arruntetan honako hauek ere barne hartuta daude: arrazoi fisikoek, higienekoek eta hitzarmen kolektibo honetako 31. artikuluan araututako bestelako arrazoiek eragindako lan-eteak.

26. artikulua. Lanaldiaren banaketa irregularra

Ekoizpen-txanda bat burutzeko behar diren kolektiboek 7 larunbatetan egin beharko dute lan, lan-egutegian ezarritakoaren arabera, eta, beti, "denboraldiaren" barruan.

"Denboraldia" izango da urtarril eta uztail artean dagoen aldia, biak barne.

Lan hori goizeko txandan egingo da.

Ostirala jai-eguna bada, haren osteko larunbata ezingo da egutegian sartu.

Egutegiko larunbaten zioz atsedena hartzeko, denboraldi baxua (ahal dela, urteko azken seihilekoa) baliatuko da, egutegiaren arabera. Ahal den neurrian, aste osoak hartzea lehenetsiko da.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoa gorabehera, lanaldia, orokorrean, astelehenetik ostiralera izango da, egutegian jasotako salbuespenetan izan ezik.

Larunbatetan (artikulu honen lehen paragrafoan aipatutakoak eta hitzarmen honen 27. artikuluan aipatutakoak salbu), igandeetan eta jai-egunetan ez da lanik egingo, egutegi berezietan salbu. Azken horietan, berariaz adierazita egon beharko da, eta asteko atsedena asteko beste egun batzuetan hartu beharko da.

27. artikulua. Baliagarritasun-poltsa

Ekoizpena altua denean edo antzeko egoerak tartean direnen ekoizpen-programetan eragindako aldaketak xurgatzeko, "baliagarritasun-poltsa" bat dago, urtean 3 larunbat barne hartzen

dituena, egutegian ezarritakoez gain. Hartara, enpresak egutegian ezarritako lan-egunak aldatu ahal izango ditu, gehienez ere urtean 3 larunbat horiek aplikatuta.

Baliagarritasun-poltsako larunbatak aplikatzeko, edonola ere, honako arau hauek bete behar dira:

- Enpresak 7 egun lehenago emango dio abisua langileari.
- Lanaldia goizez izango da.
- 7 egun lehenagoa abisua ematen ez bada, aurrez abisatutako baliagarritasun-poltsako larunbatak aplikatzea borondatezkoa izango da.
- Halaber, lanaldia arratsaldean izango denean ere, baliagarritasun-poltsako larunbatak aplikatzea borondatezkoa izango da.
- Lan egindako poltsako larunbat oro konpentsatzeko, lan egindako aldiaren bikoitza izango da atsedena (2 x 1).
- Baliagarritasun-poltsako larunbaten ziozko atsedena denboraldi baxuan aplikatuko da, enpresak ezartzen dituen datetan. Hala ere, ukitutako langileek egin ditzaketan eskariak kontuan hartuko dira.
- Baliagarritasun-poltsako larunbatetan lan egingo dute aste horretan goizeko txandan lan egin duten langileek, zilegi baldin bada.
- Langileren batek behar bezala egiaztatzen badu bere egoera pertsonal bereziak direla-eta ezin duela deia jaso duen poltsako egunean lan egin, lanpostu hori beste langile batek bete behar du, ahal dela txanda berekoak.

28. artikulua. Atsedeen-egun osagarriak 5. txandarako

5. txandako langileek honako atsedeen-egun osagarriak izango dituzte, hitzarmen kolektibo hau indarren den urte bakoitzean lan egiten duten larunbatak, igandeak eta jai-egunak kontuan hartuta:

- 30 eta 35 larunbat, igande edo jai-egun artean egiten badute lan: atsedeen-egun bat gehiago izango dute.
- 36 eta 40 larunbat, igande edo jai-egun artean egiten badute lan: atsedeen-egun bi gehiago izango dituzte.
- 41 larunbat, igande edo jai-egun edo gehiago egiten badituzte lan: hiru atsedeen-egun gehiago izango dituzte.

29. artikulua. Oporrak

Egutegiko 30 egun izango dira, baina onartzen den laneko egutegiari egokituak.

Oporraldiak zenbatzeko oinarria urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldea izango da.

Oro har, abuztuko bigarren hamabostaldiaren eta irailaren artean baliatuko dira.

Oporraldiari dagokion ordainsaria oinarrizko soldatak, jardueraren osagarriak, ingurumen-baldintzen osagarriak eta antzinasunak osatzen dute.

Langileek, 50 urte betetzen dituzten urtetik aurrera, eskubidea izango dute opor-egun gehigarri bat izateko; bi egun gehigarri 53 urte betetzen dituzten urtetik aurrera; hiru egun 56 urte betetzen dituzten urtetik aurrera; eta, lau egun 59 urte betetzen dituzten urtetik aurrera.

60 urte betetzen dituzten urtetik aurrera, langileek eskubidea izango dute egutegiko 37 opor-egun baliatzeko.

30. artikulua. Aparteko orduak

30.1 Enpresa eta langileen ordezkariek ados daude lehen helburua aparteko ordu arruntak ezabatzea dela.

30.2 Aparteko ordutzat hartuko dira itundutako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik egiten diren lan-orduak. Edonola ere, eguneko lanaldia 9 ordutan gainditzen dutenak.

Ordainketari dagokionez, "aparteko orduak lanegunean" eta "aparteko orduak jaiegunean" gisa sailkatuko dira.

Honako egun hauetan egindakoak dira "lanegunean egindako aparteko orduak: lanegunean, larunbatean arratsaldeko 14:00ak arte, eta "zubiak" deituriko egunetan egindakoak.

"Jaieguneko aparteko orduak" igandeetan eta jaiegun ofizialetan egindakoak dira, eta larunbatetan 14:00etatik aurrera.

"Laneko egunetako" aparteko orduak ohiko ordua baino ehuneko 75 gehiago ordainduko dira. "Jaiegunetako" aparteko orduak ohiko ordua baino ehuneko 100 gehiago ordainduko dira.

30.3 Aldizkako langile finkoak, aldi baterakoak, bitartekoak eta obra edo zerbitzukoak.

Langile horien aparteko orduak langile finkoen orduak likidatzen diren bezala likidatuko dira. Nolanahi ere, langile horien egutegia eta ordutegia langile finko iraunkorren egutegira eta ordutegira egokitu behar direnez, kontratazioaldiaren amaieran alderatuko dira lan gisa balioetsitako ordu arruntak eta aldi horretan egin behar zituzten orduak, eta gehiegizkoa aparteko gisa likidatuko da, ordutegi-kontrollean biltzen denaren arabera.

31. artikulua. Lanaren etenaldiak arrazoi fisiko eta higienikoengatik eta bestelakoengatik

Araiako fabrikako langileek eta enpresak komenigarritzat jo dute langile horien premia fisiko eta higienikoei erantzuteko gerta litezkeen zentzuzko lan-eteteak arautzea eta ogitarterako atsedena.

31.1 Lan-eteteen nondik norakoa.

Hona hauek aipatutakoak:

- a) Osasun-zerbitzuetara joateko.
- b) Medikuz-zerbitzura joateko.
- c) Baimendutako bisitek eragindako eteteak estaltzeko.
- d) Baimendutako beste batzuk.

31.2 Lan-etete kopurua.

a) Lanaldi jarraituan: hiru

Lehena lanaldiaren hasieraren eta atsedenaldiaren artean, eta ezin izango da baliatu txandaren lehen orduan.

Bigarrena ogitarterako atsedenaldia.

Hirugarrena atsedenaldiaren eta lanaldiaren amaieraren artean, eta ezin izango da baliatu txandaren azken orduan.

b) Lanaldi zatituan: bi.

Lehena lehen zatian eta bigarrena bigarren zatian.

31.3 Etete bakoitzeko balioetsitako denbora.

a) Lanaldi jarraituan: lehena eta hirugarrena 5 minutukoa eta ogitarterako atsedena 15 minutukoa.

b) Lanaldi zatituan: bakoitza zazpi minutukoa.

Aurreko paragrafoetan ezarritako etenaldia lan egindako denbora dela ulertuko da.

Bosgarren atala: baimenak eta lizentziak

32. artikulua. Ordaindutako baimenak

Ahal den aurrerapenez eta behar bezala justifikatuz gero, langileek honako baimen hauetarako eskubidea izango dute, ordainsarirako eskubidea galdu gabe:

a) Ezkontzen badira, egutegiko 15 egun.

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

c) Ezkontidea, guraso bat, semea edo alaba, aitona-amonak, bilobak edo neba-arrebak (odol- edo ezkontza-ahaidetasunekoak) hiltzen badira, larri gaixotzen badira, anestesia orokorra, bizkarrezurreko (intradurala) anestesia edo anestesia epidurala (peridurala) erabilia ebakuntza egiten badiete, egutegiko hiru egun. Bi egun gehiagoz luza daiteke lizentzia, hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu.

Aurreko paragrafoan aipaturiko lagunak larri gaixotzen badira edo ospitaleratzen badituzte, egutegiko bi egun. Bi egun gehiago ere har ditzakete langileek horretarako bidaia egin behar badute.

d) Ohiko etxebizitzaz aldatzen bada, egutegiko egun bat. Etxebizitzaz aldatu dela egiaztatzeko, aurreko etxebizitzako erroldan baja eta berrian alta eman dela egiaztatzen duen agiria aurkeztuko da.

e) Behar den denbora nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalerako.

f) Lanaldiaren barruan haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, behar adina denbora.

Bidaia dela-eta luza daitezkeen baimen guztietarako —b) eta c) idatz-zatiak— honako eskala hau ezarri da:

- 400 km-rainoko joan-etorria, egun gehigarri ez.

- 401 km-tik 600 km-rainoko joan-etorria, egun gehigarri bat.

- 600 km-tik gorako joan-etorria, bi egun gehigarri.

Baimenetarako eskubidea ematen duen gertakari fisikoak gertatzen diren egun osoa hartzen da egutegiko eguntzat.

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

Izatezko bikoteak:

Izatezko bikotea duen langileak, eta enpresak eta batzordeak elkarrekin itundutako baldintzak betetzen baditu, b), c), d) eta e) puntuetan azaltzen diren baimenak baliatzeko eskubidea izango du, baldin eta baimen horietarako eskubidea ematen duena langilearen bikotekidea bada, edo adierazitako puntuetan azaltzen diren ahaideak badira.

Interpretazioari dagokionez, hobetu nahi bada, edo desadostasunak badaude, edukia babesteko legeak agintzen duena hartuko du kontuan.

Bikote batek eskubide hauek gauzatu ahal izateko honako betekizun hauek bete behar ditu:

- Langileak izatezko bikotea duela jakinarazi beharko dio enpresari, bikotea bizi den udalean dagoen egitatezko elkarrean erregistroak emandako agiriaren bitartez. Adierazitako erregistrorik ez badago, enpresari jakinaraziko dio izena zuzenean.

- Egoera horretan dagoela deklaritzen duen unetik urtebete igaro beharko da.

33. artikulua. Kontsulta medikoetarako baimenak**33.1 Gogoeta.**

Edozein espezialistaren kontsultara joateko lanetik irtetea ordaindutako baimentzat hartuko da ondorio guztietarako, betiere medikuak aginduta bada.

Familia medikuaren kontsultara joateko erabilitako denbora ordainduriko baimentzat hartuko da, espezialistaren kontsultara joateko mediku-aginduaren bila joateko bada.

Dentistaren kontsultara joatea ordainduko da, edozein arrazoiengatik bada ere.

33.2 Justifikazioa.

Ikus 5. eranskina.

34. artikulua. Azterketetarako baimenak

34.1 Zentro ofizialeko azterketara aurkezteko baimenak, langileak enpresaren barruan (lantokietako edozeinetan) duen garapen profesionalean edo barne-sustapenean lagun dezakeen kualifikazioren bat ematen duten ikasketak edo ibilbide profesionalak garatzeko, oinarrizko soldata, antzinasuna eta osagarria kontuan hartuta ordainduko dira.

Baimen horiek behar den denboraz emango dira, eta behar bezala egiaztatu beharko dira. Gidatzeko baimena lortzeko azterketak ere biltzen dira.

34.2 Enpresako barne-egoerako azterketetan, lanalditik kanpo erabilitako denbora langilearen kontura izango da eta enpresaren kontura lanaldiaren barruan egiten bada.

34.3 Gainerako azterketetarako, behar diren baimenak emango dira Langileen Estatutuaren 23.1a) artikuluan ezarritakoaren arabera. Baimen horiek ez dira ordainduko.

34.4 Ahal bada, bisitez arduratzen diren langileek euskaraz hitz egiten jakin beharko dute, edo langile horietako baten prestakuntza osatu beharko da.

34.5 Jardunean dauden langileentzako prestakuntza-baimen indibidualak negoziatuko dira.

35. artikulua. Ondoezagatiko baimena

Ondoeza lantokiaren barnean sortzen bada, ataleko arduradunari jakinarazi beharko zaio ahoz, eta ez da idazki bidez justifikatu beharko.

Gainerako absentsiei dagokienez, gertakaria idazki bidez justifikatu beharko da, edo dagozkien bajekin eta altekin.

Seigarren atala: segurtasuna eta osasuna

36. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordea

Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 38. artikuluan definiturik dago.

Alde batetik, prebentzioko delegatuek osatzen dute, eta beste aldetik enpresaren ordezkariak prebentzioko delegatuen kopuru berean.

Enpresaren nahiz langileen ordezkariak alda daitezke, komenigarritzat jotzen bada.

37. artikulua. Laneko jantziak

Enpresak langileei haien lana egiteko beharrezko arropak emango dizkie.

Pertsona bakoitza arduratzen da bere taldeaz, eta arropa bat hondatzen bada beste bat emango zaio. Txarto zegoen arropa itzuli egin beharko da.

Arroparen bat falta bada, interesdunak ordaindu beharko du.

Zazpigarren atala: enpresak ekarritako hobekuntzak

38. artikulua. Ezkontzeko laguntza

Enpresan altan dagoen langileak, ezkontzen denean, 208,03 euroko haborokin bat jasoko du.

Ezkontzaren ziozko laguntza ordainduko zaie izatezko bikoteei ere, baldin eta beren lotura izatezko bikoteei legez eskatzen zaizkien baldintzak betez formalizatu eta inskribatzen badute.

39. artikulua. Jaiotzak sustatzeko saria

Enpresak 4.901,90 euro gordin ordaintzen dizkie bere langileei seme-alaba bakoitza jaiotzen denean edo hiru urtetik beherako haur bat adoptatzen dutenean. Bi gurasoek enpresan zerbitzuak ematen badituzte, adierazitako saria gurasoetako bati emango zaio (ama edo aita, haien aukerara), eta, ados jartzen ez badira, ehuneko 50 ordainduko zaio bakoitzari.

Seme-alaba jaiotzen den egunean edo hiru urtetik beherako haur baten adopzio-ziurtagiria jasotzen den egunean enpresan altan ez dauden aldizkako langile finkoek 2.352,39 euro gordin jasoko dituzte Jaiotza Sustatzeko Sari gisa. Bi gurasoek enpresan zerbitzuak ematen badituzte, ordaintzeko moduari dagokionez, artikulua honetako lehen paragrafoan aurreikusitako moduan jardungo da.

40. artikulua. Erretiroa, baliaezintasuna eta heriotza

1). Erretiratzeko adinera iritsi eta erretiroa hartzean, enpresak 173,57 euro gordin emango dizkie bere langileei zerbitzu-urte bakoitzeko. Gutxienez 2.603,55 euro gordin emango dira.

2) Laguntza hori emango zaie, era berean, erretiro aurreratua hartzea erabakitzen duten langileei, edo Ezintasun Iraunkorreko egoerara igarotzen diren langileei, Enpresan behin betiko baja eragiten dutenean, edo hiltzen den langilearen ezkontideari, edo, halakorik ez badago, Gizarte Segurantzaren pentsioa jasotzeko eskubidea zuten pertsonari. Kasu horietan, zerbitzu-urteak 65 urte bete arte aktiboan egon izan balira bezala zenbatuko dira.

Erretiro partziala hartzeko legez ezarritako adinera iristean, langileek enpresari eskatu ahal izango diote erretiro partziala baliatzeko aukera azter dezala. Hala bada, txanda-kontratua ezarriko da, bere ordez sartuko den pertsonarentzat.

Eskariak 6 hilabete lehenago aurkeztu behar dira eta enpresa-batzordea jakinaren gainean jarriko da. Aztertu beharreko kasuak hitzarmenaren indarraldiari eta urte bat gehiagori dagozkienak izango dira.

41. artikulua. Edoskitze saria

Enpresak 97,98 euroko saria emango die hilean langileen seme-alabei, lehen bizitza-urtean zehar, betiere langilea enpresan altan baldin badago.

42. artikulua. Minusbaliotasunerako laguntza

Enpresak 169,07 euro ordainduko dizkie hilean beren zaintzapean seme-alabak edo minusbaliatuak dituzten langileei. Nahitaezkoa da minusbaliatuaren egoera erakunde ofizial batek onartzea.

43. artikulua. Erregeetako saria

Enpresak kolaboratzaileen seme-alabei 46,79 euro gordinekin sarituko die Erregeen egunagatik, urte batetik hamabi urtera bitartekoak badira, eta urtarrilean emango du saria.

44. artikulua. Zerbitzu urteengatiko saria

1) enpresak hamabost, hogeita bost, laurogei edo berrogeita hamar urtez zerbitzua eman duten langileak honela sarituko ditu:

15 urte: 150,00 euro gordin.

25 urte: 1.650,00 euro gordin.

40 urte: 2.131,00 euro gordin, eta 2.131,00 euro gordin.

50 urte: 2.766,00 euro gordin, eta 2.766,00 euro gordin.

45. artikulua. Kultura, kirol eta jolas jarduerak

Enpresak kultura-, kirol- eta jolas-jarduerak diruz laguntzen jarraituko du, dagokion zenbatekoak beren langileen esku jarritz, haien ordezkarien bitartez.

Zortzigarren atala: hutsegiteak eta zigorrak

46. artikulua. Hutsegiteak

Hutsegiteek duten garrantziaren arabera, sailkatuko dira arin, larri eta oso larri gisa.

1. Honako hauek dira hutsegite arinak: garaiz ez iristea, lankideekin gogor eztabaidatzea, txukun eta garbi ez egotea, alde zurretik jakinarazi bazitekeen ere, lanera ez dela etorriko ez jakinaraztea, eta antzeko izaera duen beste edozein

Lanera bost aldi baino gehiagotan berandu iristea da lanera garaiz ez iristea, eta atzerapenek guztira 30 minutu batzen badute hilean ere.

2. Honako hauek dira hutsegite larriak: laneko diziplinaren aurka edo goragokoei, lankideei, edo mendekoei zor zaien errespetuaren aurka egindakoak; beste lankide bat dagoelako itxura egitea haren ordezkari sinatuz; lanaldiaren barnean lanetik ateratzea baimenik gabe; gaixo dagoelako itxura egitea, edo ez dauden kausak argudiatuz baimena eskatzea; laneko segurtasun eta higieine neurriak ez betetzea; eta orokorrean, hiru hilabeteko epean berriz ere egitea hutsegite arinak eta zerrendatutakoen antzeko ezaugarrietako beste hainbat egitea.

3. Honako hauek dira hutsegite oso larriak: enpresari edo lankideei iruzur egitea edo ostea, indarkeriaz nahiz gabe; nagusiak edo horien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea; enpresako sekretuak urratzea; hordituta egotea, eta biraoak ohiko gauza izatea; urtebeteko epean berriz ere egitea hutsegite larriak.

47. artikulua. Zehapenak

Honako hauek izango dira kasu bakoitzean jarri beharreko zigorrak, egindako hutsegiteen arabera:

1. Hutsegite arinengatik: ahozko kargu-hartzea, kargu-hartze idatzia edo egun bateko lana eta soldata etetea.

2. Hutsegite larriengatik: bi egunetik bost egunera arteko enplegua eta soldata etetea, zerbitzuan emandako urteengatik hitzarmenak ezartzen dituen igoretako urteetako bikoitzaren araberako gainordaina, eta goragoko talde profesional igarotzeko lau urte baino gutxiagoko desgaitasuna.

3. Hutsegite oso larriengatik: kategoria aldi baterako edo behin betiko galtzea, lana eta soldata kentzea hamabost egunetik 60 egunera bitarte, eta kaleratzea.

48. artikulua. Zehapenen garrantzia

Lanaren inguruan ezar daitezkeen zigorrak erruduntasun-testigantza epaitegietara bidertzeko aukera edo, hala badagokio, agintari gobernatzailerik jakinarazteko aukera aparte utzi gabe ulertuko dira, gauzatutako egintza delitua izan badaiteke.

49. artikulua. Osasunaren ondorioz kaleratzea

Langilearen osasunaren ondorioz ez da kaleratzerik egongo. Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua, zehazki, honako hau dio: "tarteka lanera ez etortzeagatik izaten diren kontratu-amaierak, nahiz eta arrazoi justifikatuengatik ez etorri, baldin eta langileak elkarren segidako bi hilabetetako lanegun baliodunen ehuneko20 huts egiten badu, betiere, aurreko hamabi hilabeteetan izandako asistentzia-faltak guztira lanegun baliodunen ehuneko bostera iritsi badira, edo, bestela, hamabi hilabeteko epearen barruan elkarren segidakoak ez diren lau hilabetetako lanegun baliodunen ehuneko25 izan badira".

Bederatzigarren atala: ordezkaritza jarduera eta eskubide sindikalak

50. artikulua. Biltzeko eskubidea

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

Biltzarrak egiteko urtean 4 ordu balia daitezke, enpresaren kargura, honako baldintza hauei loturik:

Enpresa Zuzendaritzarekin adostu ondoren ezarriko da ordutegia, ahalik eta gutxien eragotziz produkzio-jarduera.

Zenbait txanda badaude, zenbait biltzar egingo dira.

Biltzarrerako orduak ez badira erabiltzen, ez dira ordainduko; nolana ere, segidako bi urtetan meta daitezke, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira.

enpresak biltzarrak egin ditzake eta denbora enpresaren kontura izango da.

– Jarraian azalduko diren lanpostuak betetzen dituzten langileek, makinak abian jartzearen ondorioz biltzar osora joan ezin badira, ordu hori zenbatu egingo zaie ordu arruntaren balioarekin, baldin eta batzordeak langile hauen guztien lanorduetatik kanpo egiten duen biltzarrera joaten badira:

- Frigorista.
- Elektronikoa.
- Lerroetako mantentze-lanak.
- Lerroko koordinatzailea.

51. artikulua. Batzordeko ordezkaritza eginkizunetarako denbora

Legeak ezarritikoa hartuko du kontuan enpresak.

Hala ere, hitzarmen honen indarraldian batzordeko ordezkariak eta sindikatuko delegatuek 30 ordu izango dituzte hilean sindikatuko eginkizunetarako.

Ordu horiek sindikatu bakoitzean meta daitezke euren ustez egokiak diren denboraldien arabera, eta batzordearen ordezkaria edo sindikatuko delegatua den sindikatuko kide orok har dezake, honako baldintza hauek betetzen baditu:

1. Enpresak ordu kopururik ez galtzea, hau da, gehienezko ordu sindikalak aurretik eta ondoren berdinak izatea.

2. Orduak metatuko diren hilabetea baino lehen jakinarazi beharko zaio enpresari, hori kontuan izanda, enpresa behar bezala antolatzeko.

Bestalde, enpresa prest dago sindikatu nagusi bakoitzarekin beste metatze batzuk ituntzeko, kasuz kasu, betiere artikulua honetako 1. puntuan ezarritakoa betetzen bada. Horretarako, aurreabisu-epeak ezarriko dira, kasuen arabera.

Hamargarren atala: xedapen gehigarriak

52. artikulua. Euskara

Enpresako seinaleetan eta errotulazioetan euskararen erabilera sustatzeko ahalegina egingo da.

53. artikulua. Jantokiaren erabilera

Lehen solairuko jantokia erabiltzeko aukera emango zaie lanaldi zatituan ari diren langileei, jantokia erabiltzeko orduetan.

54. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Enpresa San Prudentzio Lan Fundazioaren bazkidea izango da hitzarmena indarrean den bitartean.

Hamaikagarren atala: azken xedapenak

55. artikulua. Legedi subsidiarioa

Hitzarmen honetan jasotzen ez diren kontzeptuei dagokienez, lege-xedapen aplikagarrietan xedatutakoari jarraituko zaio.

56. artikulua. Osotasunarekiko lotura

1) Bi alderdiek ezarri dute Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dutela, eta formalki adostu dute hitzartutakoarekiko loturek konpromiso izaera dutela itundutako klausula guztiekiko.

2) Hortaz, Lan Agintaritzak hitzarmeneko arauen bat onartzen ez badu, eta, horrela, alderdiren baten iritziz, hitzarmenaren edukia desitxuratzen bada, hitzarmen osoak eraginkortasuna galduko du eta berriz ere aztertuko da Negoziazio Batzordean; kasu horretan, Hitzarmena ez litzateke indarrean jarriko hori aldatzeko edo zuzentzeko erabaki berriak hartzen diren arte.

1. eranskina

2015eko soldata taulak

KOLEKTIBOA	TALDE	LANPOSTUA	SOLDATAREN ORDAINSARIA	INGURUMEN BALDINTZEN ORDAINSARIAK	GUZTIRA
Especialistak I	1	Mantentze lanetako txandako burua	32.742,58	1.566,77	34.309,35
		Elektronika eta informatikako mantentze-lanetako teknikaria	29.444,77	1.566,77	31.011,54
Especialistak II	2	Ganberako txandako burua	29.444,77	4.521,00	33.965,77
		Frigorista	26.880,61	2.879,79	29.760,40
Kordinazioa eta teknikariak I	3	Erosketetako administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Giza baliabideetako administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Biltegi-zaina	26.880,61	2.879,79	29.760,40
		Lerroetako koordinatzailea	26.880,61	1.566,77	28.447,38
		Araztegiaren kontrolatzailea	26.880,61	3.700,37	30.580,98
		Lan anitzetako taldeko burua	26.880,61	2.879,79	29.760,40
		Lerroetako mantentze-lanak	26.880,61	1.566,77	28.447,38
		Prebentzioko mantentze-lana	26.880,61	1.566,77	28.447,38
		Mekanikaria	26.880,61	1.566,77	28.447,38
		Pasteurizazio arloko burua	26.880,61	2.879,79	29.760,40
Kordinazioa eta Teknikariak II	4	Kalitate arloko teknikaria	24.481,42	1.566,77	26.048,19
		Mantentze-lanetako biltegi-zaina	26.880,61	1.566,77	28.447,38
		Administrazio arloko administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Bidalketa arloko administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Produktzio arloko administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Ordu-tegi-erregistroko administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Analista	24.481,42	1.566,77	26.048,19
		Aromatizazio arloa	22.638,00	2.879,79	25.517,79
		Fabrika/zuzendaritza arloko laguntzailea/administraria	24.481,42	516,04	24.997,46
		Laborategiko laguntzailea	24.481,42	1.566,77	26.048,19
		Aplikazio ataleko laguntzailea	24.481,42	1.566,77	26.048,19
		Zemahitarakoa (A)	24.481,42	2.879,79	27.361,21
		Laborategiko zemahitarakoa	24.481,42	1.566,77	26.048,19
		Bidalketa arloko administraria ontziratze/erreserba	22.819,22	1.566,77	24.385,99
		Lerroen garbitzailea	22.638,00	1.566,77	24.204,77
		Paso Mix-CIP-aromatizazio arloko langilea	24.481,42	2.879,79	27.361,21
		Gauekohainbat mantentze-lanetarakoa	22.638,00	1.566,77	24.204,77
Langileak	5	Biltokiko laguntzailea	19.866,55	2.879,79	22.746,34
		Hornitzailea	21.157,03	2.879,79	24.036,82
		Pasteurizazio ataleko laguntzailea	21.157,03	2.879,79	24.036,82
		Kamioi zamaketaria	19.866,55	2.879,79	22.746,34
		Biltokiko eskorga-gidaria	22.638,00	2.879,79	25.517,79
		Ameise eskorga-gidaria	22.638,00	4.521,00	27.159,00
		Ganbarako eskorga-gidaria	22.638,00	4.521,00	27.159,00
		Ganberako mugimenduen zaintzailea	19.866,55	2.879,79	22.746,34
		Ontzikiratzzailea	21.157,03	1.566,77	22.723,80
		Bidalketako ontziratzailea/laguntzailea	21.157,03	1.566,77	22.723,80
		Ontzikiratzzailea/eskorga-gidaria	22.045,61	1.566,77	23.612,38
		Ganberako eskorga-gidaria/Ameise eskorga-gidaria	---	---	---
		Hondakin eta garbiketen kudeatzailea	---	---	---
		Bulegoetako garbitzaileak	19.866,55	1.566,77	21.433,32
		Paletizadorea	21.157,03	4.521,00	25.678,03
		Fabrikazio arloko balio-anitzeko langilea	---	---	---
		Eskarien prestatzailea	21.157,03	4.521,00	25.678,03

2. eranskina

Programatutako esku-hartzea

Une honetan, honako zerbitzu hauetan biltzen dira programatutako esku-hartzeak:

- Galdarak.
- Makinetako sala.
- Bakteriologia.
- Araztegia.

Programatutako esku-hartzearen funtsezko ezaugarria da lan hori egitea aurreikusten dela baina ez dakigula horren iraupen zehatza.

Lan hori, langile bakoitzari dagokion lan-egutegitik kanpo egiten da eta ez da horretan kontuan hartzen.

Hori konpentsatzeko proposamenak honako elementu hauek izango ditu:

- Garraiorako denbora.
- Esku hartzeko gutxieneroa.
- Esku-hartze osagarria.

1. Garraiorako denbora

Langile guztiei 30 minutuko konpentsazioa emango zaie, orduko ordainsarien baliokidea.

2. Esku hartzeko gutxieneroa

Orduko ordainsariaren gutxienero ordubeteko balorazioarekin konpentsatuko dira langile guztiak, eta ehuneko 100 igoko da, edozein izanik ere esku-hartzearen denbora.

3. Esku-hartze osagarria

Orduko ordainsariaren baliokidea den ordu-erdiko konpentsazioa emango da denboraldi bakoitzeko edo denboraldiaren zati bakoitzeko, esku-hartzearen lehenengo ordutik aurrera, eta ehuneko 100 igoko da.

4. Urtero ezarriko dira programatutako esku-hartzeen zerbitzuak, eta zein egunetan egin beharko dituen jakinaraziko zaio langileari, baina ordutegia ez da zehaztuko.

3. eranskina

Zaintalde zerbitzua

Definizioa:

Zaintaldea mantentze-zerbitzuko langilea da, dagokion egutegian ezarritako lanaldia bukatu ondoren, behar izanez gero, mantentze-zerbitzua egiteko izendatzen dena.

Zaintalde-zerbitzua eska dezaketen langileak:

1. Gertakariak jazotzen diren unean Fabrikako mantentze-lanetako arduradunak denak.
2. Arduradun hori ez badago, une horretan plantako ardura duen txandako burua.
3. Aurreko biak ez badaude, zerbitzua zaintzaileak eskatuko du.

Zaintzan dagoenaren betebeharrak:

1. Enpresako zaintza-zerbitzuak aurkitzeko moduan egotea etengabe.
2. Komunikazioa jasotzen denetik esku-hartzea gehienez 45 minutuan egitea , beharrezkoa bada.

Betebehar horiek ez badira betetzen, horren ondorioz laneko hutsegite eta zehapenen araudia aplikatuko da.

Zaintaldean dagoenaren eskubideak:

Eskubideek bi alde dituzte: bata prestasunagatik eta bestea esku-hartzeagatik:

– Prestasunagatik: Zaintalde bakoitzaren lan-egutegiko lanegunak: 7,63 euro eguneko.

Zaintalde bakoitzaren lan-egutegiko lanegunak ez diren egunak: 22,98 euro eguneko.

– Esku-hartzeagatik: programatutako esku-hartzeetarako araudi berdina aplikatuko da.

Zaintalde-zerbitzuak eraginpean hartzen dituen mantentze-zerbitzuko langileak:

Honako hauek hartzen ditu eraginpean:

- Argiketariak.
- Mekanikariak.
- Frigoristak.

Urtero ezarriko dira programatutako esku-hartzeen zerbitzuak, eta zein egunetan egin beharko dituen jakinaraziko zaio langileari, baina ordutegia ez da zehaztuko.

4. eranskina

Kanpainako langileen hurrengo deialdiak

(13. artikulua eraren garapena)

— Argiketaria	jatorria: Argiketaria
— Frigorista	jatorria: Frigorista
— Mekanikoa	jatorria: Mekanikoa
— Lerroetako mantentze-lanak	jatorria: Lerroetako mantentze-lanak
— Prebentziozko mantentzea	jatorria: Prebentziozko mantentzea
— Mantentze-lanetako biltegizaina	jatorria: Mantentze-lanetako biltegizaina
— Lerroko koordinatzailea	jatorria: Lerroko koordinatzailea
— Eskarien kontrolako idazkaria	jatorria: Eskarien kontrolako idazkaria
— I+G Laborategiko Idazkaria	jatorria: I+G Laborategiko Idazkaria
— Ontzikiratzea/Erreserba eskorga-gidaria	jatorria: Eskorga-gidaria Ontzikiratzea/Erreserba eskorga-gidaria
— Eskorga-gidaria	jatorria: Eskorga-gidaria
— Ontzikiratzea/Erreserba eskorga-gidaria	jatorria: Ontzikiratzea/Erreserba eskorga-gidaria
Bidalketak	Bidalketak
— Ontzikiratze-ganberako hornitzaile	jatorria: Ontzikiratze-ganberako hornitzaile
— Erosketetako idazkaria	jatorria: Erosketetako idazkaria
— Bidalketa-idazkaria	jatorria: Bidalketa-idazkaria
— Kalitate-kontrola	jatorria: Kalitate-kontrola
— Laborategiko laguntzailea	jatorria: Laborategiko laguntzailea
— Laborategiko urgazlea	jatorria: Laborategiko urgazlea
— Pasteurizazio-laguntzailea	jatorria: Pasteurizazio-laguntzailea
— Pasteurizazio-laguntzailea	jatorria: Pasteurizazio-laguntzailea
— Pasteurizazioko hainbat lan	jatorria: Pasteurizazioko hainbat lan
— Mix-CIP pasatzea	jatorria: Mix-CIP pasatzea
— Gaueko Eskuko CIP-a	jatorria: Gaueko Eskuko CIP-a
— Gaueko CIP Automatikoa	jatorria: Gaueko CIP Automatikoa
— Mix-lurrineztatzailea aldaketa	jatorria: Mix-lurrineztatzailea aldaketa
— Ontzikiratzea:	jatorria: Ontzikiratzea:
— Komodina (A)	jatorria: Komodina (A)
— Komodina (B)	jatorria: Komodina (B)
— Araztegi eta galdaren kontrolatzailea	jatorria: Araztegi eta galdaren kontrolatzailea
— Hainbat lan, eta mant. eta erres langil.	jatorria: Hainbat lan, eta mant. eta erres langileak
— Araztegia eta galdarak	jatorria: Araztegia eta galdarak
— Ameiseko eskorga-gidaria	jatorria: Ameiseko eskorga-gidaria
— Biltokiko eskorga-gidaria	jatorria: Biltokiko eskorga-gidaria
— Furgoneta-gidaria/hainbat ZO	jatorria: Furgoneta-gidaria/hainbat ZO
— Lerroen garbiketa	jatorria: Lerroen garbiketa
— Eskarien prestaketa	jatorria: Eskarien prestaketa
— Biltokiko laguntzailea	jatorria: Biltokiko laguntzailea
— Dependenzietako garbiketa	jatorria: Dependenzietako garbiketa
— Lantegiko garbiketa	jatorria: Lantegiko garbiketa
— Lurretako garbiketa	jatorria: Lurretako garbiketa
— Ontzikiratzaile/Bidalketetako laguntza	jatorria: Ontzikiratzaile/Bidalketetako laguntza Eskarien prestaketa Kamioien zamaketaria
— Ontzikiratzaile/Bidalketetako laguntza	jatorria: Ontzikiratzaile/Bidalketetako laguntza
— Ontziki./Erres-Mixera pasatzea laguntz jatorria:	jatorria: Ontziki./Erres-Mixera pasatzea laguntz

CIP/Lurrineztatzaile	CIP/Lurrineztatzaile
— Mat.elektroniko teknikaria	jatorria: Mat.elektroniko teknikaria
— Biltegizaina	jatorria: Biltegizaina
— Kontrolatzailea	jatorria: Kontrolatzailea
— Hainbat lanetako taldeburua	jatorria: Hainbat lanetako taldeburua
— Pasteurizazio-arduraduna	jatorria: Pasteurizazio-arduraduna
— Ordu-tegiaren erregistro-administraria	jatorria: Ordu-tegiaren erregistro-administraria
— Analista	jatorria: Analista
— Sukaldaria	jatorria: Sukaldaria
— Laborategiko komodina	jatorria: Laborategiko komodina
— Zuzendaritzako idazkaria	jatorria: Zuzendaritzako idazkaria
— Bidalketa-idazkaria	jatorria: Bidalketa-idazkaria
— Ingeniaritza-idazkaria	jatorria: Ingeniaritza-idazkaria
— Produkzio-idazkaritza	jatorria: Produkzio-idazkaritza
— G+I laguntzailea	jatorria: G+I laguntzailea
— II. mailako analista	jatorria: II. mailako analista
— Lurrineztatzailea	jatorria: Lurrineztatzailea
— Hornitzailea	jatorria: Hornitzailea
— Zabor-bilketa	jatorria: Zabor-bilketa
— Telefonista	jatorria: Telefonista
— Gaueko mant. hainbat lan	jatorria: Gaueko mant. hainbat lan
— Makina eta osagarrien Garb.	jatorria: Makina eta osagarrien Garb.
— Paletizadorea	jatorria: Paletizadorea
— Zaintzailea	jatorria: Zaintzailea
— Kamioien zamaketaria	jatorria: Kamioien zamaketaria
— Ontz./Err. Ordu-tegi-kontrolako admin.	jatorria: Ontz./Err. Ordu-tegi-kontrolako admin

5. eranskina

Ezkontzogatik, jaiotzogatik eta beste arrazoiengatik ordaindutako baimenak eta laguntzak justifikatzeko modua

32. artikulua. Ordaindutako baimenak

1. Heriotzaren kasuan.

Eskubideak baliatu ahal izateko, sinatutako dokumentu bat aurkeztu beharko du, ondokoak jasota: hildakoaren izena, ahaidetasun-maila, heriotzaren eguna eta heriotzaren lekua.

2. Gaixotasun larriaren edo ebakuntzaren kasuan.

Eskubideak baliatu ahal izateko, osasun-zentroak emandako ziurtagiria aurkeztu beharko du, ondokoak jasota: gaixoaren izena, bertaratzeko eguna, erabilitako anestesia mota, eta zentroko mediku-zerbitzuaren zigilua eta sinadura.

Lantokitik bidaia egin behar izanez gero, eta baimenak hartu nahi izanez gero, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko du langileak (esate baterako: bidaia-txartela, hoteleko edo ostatuko ordainagiria, herri horretan edo inguruko herrian egindako gasolina-ordainagiria, eta abar). Horretaz gain bidaiaren egindako kilometro kopurua adierazi beharko du.

33. artikulua. Medikuen kontsultara joateko baimena

Ordainduriko baimena "enpresako Ziurtagiria" ereduaren edo antzeko baten bitartez egiaztatatu beharko da, eta honako hauek jarritik osatu beharko da: titularraren izena, data, sarrera- eta irteera-orduak, baita espezialistari, familia plangintzari edo medikuntza orokorrari buruzko datuak ere, kasuen arabera. Dagokion mediku-zerbitzuak zigilatu eta sinatu beharko du.

Langile hori, dagokion nagusiari baimena eskatzeko, harekin ados jarriko da absentzien gutxi gorabeherako hasiera-ordua eta itzultzeko ordua zein izango diren zehazteko.

Bai norberaren ibilgailua erabiliz, bai garraio publikoa erabiliz, bidaia egiteko behar duen denbora zentzuz erabakiko da, langileak erabilitako garraiobidearen arabera eta dauden ordutegiaren arabera.

38.39 artikulua. Ezkontzogatiko eta jaiotzogatiko laguntza

Laguntza jasotzeko, familia-liburuaren fotokopia ematea nahitaezkoa izango da.

6. eranskina

Aldizkako langile finkoek lanpostu huts mugagabeak betetzea

Lanpostu huts bat sortzen denean lanaldi osoko lanpostu mugagabe batean, aldizkako langile finkoek lehentasunezko eskubidea izango dute lanpostu huts hori betetzeko (kanpoko kontratazioen aldean), honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- “Lanpostu hutsaren” definizioa: Lanpostu hutsa izango da, ondore hauetarako, enpresak lanpostu mugagabe bat lanaldi osoan betetzeko beharrezko duenean. Hau da, bi egoera hauetan:

- Lanaldi osoko langile mugagabe batek baja hartu du, lanpostu horri eutsiko zaio, baina lanpostu hori ez du beteko lanaldi osoan dagoen eta lanpostuz aldatu den beste langile mugagabe batek.

- Lanaldi osoko lanpostu mugagabe berri bat sortu da, baina lanpostu hori ez du beteko lanaldi osoan dagoen eta lanpostuz aldatu den beste langile mugagabe batek.

- Baja hartu duen langilearen lanpostutik aldatutako langile batek betetzen badu hutsunea, baldin eta lanpostuz aldatutako langilearen lanpostua hutsik geratzen bada, akordio honetan ezarritakoaren arabera, lehentasunez aldizkako langile finkoek betetzeko baldintzak aplikatuko dira.

- Agindu honetan aipatzen diren lanpostu huts guztiak argitaratu egingo dira, langile guztiak jakinaren gainean egon daitezzen Halaber, eskatzen diren baldintzen zehaztasunak ere argitaratuko dira.

- Aldizkako langile finkoak lanpostua eskuratu nahi badu, estali nahi duen lanpostuko baldintzak bete beharko ditu.

- Akordio honetako lanpostu hutsak ezingo dira bete aldi baterako laneko enpresen bidez edo aldi baterako kanpo-kontratazioen bidez. Salbuespena izango da eskatutako baldintzak betetzen dituen aldizkako hautagai finko bat ez badago.

- Enpresa barruko aldizkako hautagai finkoak bete ohi duen posizioan hutsik dagoen lanpostu bat eskuratu nahi badu, lanpostua eskuratzeko antzintasun altuena duena gailenduko da.

- Barruko lanpostu batera sartzeko baldintzak betetzen dituzten aldizkako langile finkoak bat baino gehiago badira, eta posizio hori gaur egun dutenaren bestelakoa bada, enpresak irizpide objektiboen arabera aukeratu du lanpostu hutsa betetzeko aldizkako langile finkoa, hau da, prestakuntza eta esperientzia handiena dituen hautatuko du. Edonola ere, baldintzetan berdinketarik balego, langileak hautatzeko orduan ausazko irizpideak aplikatzea saihestuko da. Hau da, aldizkako langile finkoa aukeratzeko ahalik eta irizpide objektibo gehien aplikatuko da.

- Lanpostuetako batera sartzeko aukera baztertzeko duen aldizkako langile finkoak galdu egingo du etorkizunean lanpostu huts berriak betetzeko lehentasunezko eskubidea. Hala, lanaldi osoko lanpostu horiek eskuratzeko aldizkako langile finkoen artean lehentasunezko azken postura pasako da.

- Aldizkako langile finkoek beren ohiko lanpostuko lanaldi osoko langile finkoek duten prestakuntza berbera jasoko dute. Prestakuntza hori aldizkako langile finkoentzat beharrezko jotzen den unean emango da (normalean, lanpostura sartuko den unean izaten da).

- Enpresak langileak kontratatu behar baditu aldi baterako lan-beharrizanak estaltzeko (bolumen handiagoa, salbuespeneko kargak, bitartekoak, eta abar), aldizkako langile finkoak kontratatuko ditu, antzintasunaren arabera, aldizkako kontratu finkoetan. Aldi baterako kontratazio-beharrizan hori desagertzen denean, dagokion txandan antzintasun baxuena duen

aldizkako langile finkoari baja emango zaio. Ez da aldi baterako kanpoko langilerik kontratatuko, baldin eta bete beharreko lanposturako kontratatu daitekeen aldizkako langile finkorik baldin badago.

- Baimenen ondoriozko hutsune zehatzak betetzeko, bitarteko kontratuak egingo dira. Kasu horretan ere antzintasunaren arabera egingo dira deiak.
- Lanaldi-murrizketak estaltzeko, bitarteko kontratuak baliatuko dira.