

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Evonik Silquímica, SA lantokiko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020 Evonik Silquímica, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002682012000.

AURREKARIAK

2018ko azaroaren 20an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko urriaren 10ean 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 azaroaren 22a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Evonik Silquímica SAren VII. hitzarmen kolektiboa

Aurkibidea

Zioen azalpena

I. kapitulua. Xedapen orokorrak

1. 3. artikulua

II. kapitulua. Enplegua

4. 7. artikulua

III. kapitulua. Lanbide-sailkapena

8. eta 9. artikulua

IV. kapitulua. Lanaldia, oporrak eta baimenak

10. 13. artikulua

V. kapitulua. Ordainsariak

14. 31. artikulua

VII. kapitulua. Ezintasun-egoerako osagarria

33. 42. artikulua

VIII. kapitulua. Beste prestazio batzuk

43. 59. artikulua

VIII. kapitulua. Eskubide sindikalak

60. 66. artikulua

IX. kapitulua. Bilkurak eta batzordeak

67. 69. artikulua

X. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

70. 75. artikulua

Xedapen Gehigarriak

Xedapen Iragankorrak

Eranskina: 2018ko soldata-etaulak

Zioen azalpena

1999ko urriaren 28an, Evonik Silquímica SA konpainiako enpresa-ordezkariek eta langileen ordezkariek langileentzako lan-harremanak arautzeko lehen hitzarmena sinatu zuten. Enpresa horrek produktu kimikoak ekoizten ditu eta instalazioak Zubillaga-Lantarónen ditu, Araban. Hitzarmen hori sinatu zuten, bertako idazketan ezarritako denborarako, konpainia enpresa independente bihurtu zelako lehen osatzen zuen industria-multzoaren barnean, akziodunen artean gertatutako aldaketak zirela eta. Hala, jarduera industrialara partekatzen zuen beste taldeetik bereizi egin zen eta, ondorioz, enpresaren barneko tresna bat sortzeko beharra sortu zen, lan-baldintzak arautzeko.

Ordutik, aldeek hainbat hitzarmen sinatu dituzte, hiru urtekoak, eta azkena 2017ko abenduaren 31n amaitu zen.

Seigarren hitzarmenaren indarraldia amaitu denez, eta langileen ordezkariak horren testua salatu dutenez, aldeek zenbait bilkura egin dituzte. Horietan "Evonik Silquímica SAren VII. hitzarmen kolektiboaren" testua onartzeko erabakia hartu dute. Hitzarmen horren edukia eta irismena jarraian zehaztutakoak dira:

I. kapitulua

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Eremua

1.1. Lurralde-eremua. Hitzarmen kolektibo hau Evonik Silquímica SA lantegiari aplikatuko zaio. Lantegi hori Zubillaga-Lantarón herrian dago, Araban.

1.2. Eremu funtzionala. Hitzarmen honek eragin orokorra izango du eta Evonik Silquímica SAren eta bere langileen arteko lan-baldintzak arautuko ditu.

1.3. Langileen eremua.

1.3.1. Hitzarmen honek enpresako langile guztiei eragiten die; salbuespen bakarra 0 talde profesionaleko langileak dira, indarreko Industria Kimikoen Hitzarmen Orokorrean jasotakoaren arabera.

1.3.2. Hitzarmen kolektibotik kanpo geratzen diren langileek bertan sartzea aukera dezakete urtero, urtarrilaren 1etik martxoaren 31ra. Langile horien soldata honela arautuko da:

a) Oinarrizko soldata eta hitzarmenak arautzen dituen soldata-osagarri guzti-guztiak ezarriko zaizkie, beren maila profesionalaren eta lan-erregimenaren arabera.

b) Aurreko atalaren arabera zehaztutako soldata eta beren banakako kontratuan ezarritako oinarrizko soldadari zenbateko horren ehuneko 6,50 eta jasotzen duen antzintasuna gehituta ateratzen dena ez badatoz bat, "ad personam" osagarri bat ezarriko da, alde horren zenbatekoari dagokiona. Zenbateko hori maila-igoeren bidez xurga daiteke (antzintasunen amaiera berrien ehuneko 14).

1.4. Denbora-eremua.

1.4.1. Hitzarmen hau 2018ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2020ko abenduaren 31n amaituko da.

1.4.2. Aurreko zenbakian ezarritako indarraldia ez du eraginik izango beste indarraldiren bat ezartzen zaien artikuluetan. Klausula arautzaileak indarrean egongo dira beste hitzarmen batekin ordeztu arte.

1.4.3. Aldeek beste hitzarmen baten negoziazioekin hasteko konpromisoa hartzen dute, indarrean dagoena amaitu aurreko hilabetean.

2. artikulua. Arauen arteko gatazka

2.1. Hautazko Zuzenbideko arauak.

2.1.1. Hitzarmen honekin batera beste hitzarmen edo xedapen batzuk, maila berekoak edo goragokoak, badaude indarrean, oro har eta urte osoa kontuan hartuta onuragarriena dena aplikatuko da, zenbatu daitezkeen kontzeptuei dagokienez (soldata eta urteko lanaldia).

2.1.2. Arauen artean gatazkarik ez dagoela ulertuko da aplikatu beharreko xedapena ezin bada beste batekin alderatu, ez duelako barne hartzen lehenago aipatutako kontzeptu kuantitaborik.

2.1.3. Gatazkan dauden xedapenak ezin izango dira zatitu; beraz, horietako arau guzti-guztiak barne hartzen dituztenean bakarrik aplikatuko dira.

2.2. Aginduzko Zuzenbideko arauak.

Aurreko epigrafean ezarritakoa gorabehera, bete beharreko Zuzenbide absolutuko arauak lehentasunez eta isolatuta aplikatu beharko dira. Halakotzat joko dira izaera hori duten arauak edo haiek urratzea zehatzen dutenak (bertan behera utzita).

2.3. Ordezko Zuzenbideko arauak.

Hitzarmen honetan zehaztu gabe dagoen guztian, Industria Kimikorako Hitzarmen Kolektibo Orokorrak ezartzen duena bete beharko da.

2.4. Beste erabaki batzuk.

Aldeek hitzarmen honen edukiari eragiten dion beste edozein dokumentu sinatzen badute, hau indarrean dagoen bitartean, dokumentu horrek izango du aplikatzeko lehentasuna, bere idazketan jasotzen dituen baldintzekin bat etorriz.

3. artikulua. Hitzarmena desegitea

3.1. Langileen ordezkaritzak hitzarmena erabat desegitea eska dezake, 2.1 epigrafean zehaztutako kasuan, onuragarrientzat jotzen den xedapena aplikatzeko eskatzen denean.

3.2. Ordezkaritza horrek hitzarmena partzialki desegiteko eska dezake, eta ordezkaritza ekonomikoak onartu egin beharko du, 2.2 epigrafean ezarritako kasuan.

II. kapitulua

Enplegua

4. artikulua. Enpresan sartzea

4.1. Pertsona bat Evonik Silquímica SAko langile bihurtzen da dagokion lanpostua betetzeko egiten den hautaketaren bidez, kasu bakoitzean egokitzat jotzen diren beharrei erantzunez, eta dagokion lan-kontratua formalizatzen denean. Langile berria enpresan sartuko da, bere kontratazioaren helburu diren lanen talde profesionallean eta kategorian; hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera dagokion ordainsaria esleituko zaio.

4.2. Lanpostu baterako hautagai bat baino gehiagok baldintzak berak betetzen badituzte, positiboki baloratuko da lehendik enpresan dagoen langileren baten senide izatea.

5. artikulua. Enplegu-eskaintza eta langileen ordezpena

5.1. Kontratazio berrietarako, enpresak eskaintzaren berri emango die langileen ordezkari, eta horretarako egiten dituen jakinarazpenen kopia emango die. Jakinarazpen horiek helaraziko dizkie, halaber, azken urteetan konpainian lan egin duten pertsona guztiei, hautapen-probetan parte hartu ahal izan dezaten. Lortutako emaitzen eta hautaketa-irizpideen berri ere emango zaie.

5.2. Enpresan sortzen diren behin betiko edo aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko, honako berezitasun hauek hartuko dira kontuan:

5.2.1. Behin betiko lanpostu hutsak: lanpostu horiek betetzeko, neurri zehatzak ezarriko dira; ahal dela, titularrak baja hartu baino lehen eta, kasu guztietan, titularrak lanpostua utzi eta gehienez ere hiru hilabeteko epean.

Lanpostua, ahal dela, legez ezarritako kontratazio zuzeneko modalitate desberdinen bidez beteko da. Enpresako langileek sortutako lanpostu hutsa barneko sustapen bidez betetzea aukera dezakete. Lanpostuak dagozkion kategoriarekin eta talde profesionalarekin beteko dira, txandakako lana edo konpainian ezarritako beste edozein ordutegi-sistema arautzen duten xedapenak aplikatuz. Edonola ere, langile berriek sartzen diren lanpostuari dagokion ordutegi-sistema bete beharko dute.

5.2.2. Aldi baterako lanpostu hutsak:

5.2.2.1. ABEgatiko bajen kasuan, lanpostuak beteko dira baldin eta Gizarte Segurantzako edo laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen mutualitateko mediku-zerbitzuek adierazten badute bajak 15 egun baino gehiagokoa izan beharko duela. Ez da beharrezkoa aldi hori igarotzea lanpostua betetzeko.

5.2.2.2. Aldez aurretik ezagutzen ditugun bajen daten eta iraupenen kasuan (ebakuntzak, hautetsiak, etab.), baja sorrarazten duen gertakaria baino lehen beteko da lanpostua.

5.2.2.3. Lanpostua legez ezarritako kontratazio zuzeneko modalitate desberdinen bidez beteko da, ahal dela, bitarteko kontratuen bidez.

5.2.2.4. Aldi baterako lanpostua behin betiko bihurtzen bada, artikuluko honen 5.2.1 zerbakian zehaztutakoa aplikatuko da.

6. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Lehentasuna emango zaie zuzeneko lan-harremanei, legez ezarritako kontratazio-modalitate desberdinen bidez; dena den, beharrezkoa bada, aldi baterako lan-enpresen zerbitzuetara jo daiteke, behar den aldirako, eta horren berri emango zaie langileei.

7. artikulua. Lan-harremana aldez aurretik amaitzea

7.1. Hitzarmen honen akordioa ixtean, enpresak erretiro aurreratuaren edo erretiro partzialaren eskaerei txanda-kontratuaren bidez erantzuteko erabilgarri dituen baliabideen berri emango du. Horretarako, beharrezkoa izango da eskaera egiten duten pertsonen kotizaziopeko erretiro-pentsioa jaso ahal izateko legezko baldintzak betetzea eta gutxienezko adina izatea hitzarmen hau amaitu baino lehen.

7.2. Erretiro partziala hartu nahi duten langileek horren berri eman beharko diote enpresari, hiru hilabete lehenago. Erretiro partziala onartzen zaienetik ohiko erretiro adinera iritsi arte egin beharreko lanaldi partziala jarraitua izango da, 8 orduko lanaldietan eta bere lanpostuari dagokion ohiko egutegian, baldin eta langileak hala eskatzen badu.

7.3. Erretiro partzialean dauden langileek lanaldi osoan lanean ari direnen baldintza berberak izango dituzte honako alderdi hauei dagokienez: bizi- eta istripu-asegurua, pensio-planerako ekarpenak eta hitzarmen kolektiboan jasotako gizarte-onurak, eta hitzarmenaren 1. xedapen iragankorraren arabera dagozkien eskubideak. Horrez gain, enpresak, gauzen bidezko entrega gisa, langileari dagokion pensio-planerako ekarpenen zatia ordainduko dio.

7.4. Enpresak, erretiro aurreratuko edo partzialeko sistemei atxikitako langileak ordeztuko kontratuak egiteko unean, kontratu horiek guztiak behin betiko gisa egiteko konpromisoa hartzen du.

III. kapitulua

Sailkapen profesionala

8. artikulua. Sailkapen funtzionala

8.1. Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak talde profesionaletan banatuko dira, gauzatzen dituzten funtzioen eta ondorengo artikuluan zehaztutako definizioen arabera.

8.2. Egitura profesional honen asmoa da ekoizpen-antolamendu zentzuzkoago bat ezartzea, betiere langile bakoitzaren duintasuna, aurrera egiteko aukera eta ordainsari egokia kaltetu gabe. Egungo lanpostuak eta zereginak hitzarmen honetan ezarritako taldeetara egokituko dira.

8.3. Langileen kategoria-igoeren sustapenak ebaluatzeko irizpideei buruzko informazioa emango zaie langileen ordezkariari.

Langileen kategoria-igoerak sustatzeko ebaluazio-irizpideak objektiboak eta neutroak izango dira, baldintza berdinetan egingo dira eta edozein motatako zuzeneko nahiz zeharkako be-reizkeriak saihestu egingo dira, horien arrazoa edozein dela ere: adina, desgaitasuna, gene-roa, jatorria (arraza edo etnia barne), egoera zibila, erlijioa edo sinesmenak, iritzi politikoa, sexu-orientazioa, sindikatu-afiliazioa, gizarte-egoera edo hizkuntza.

Langileen ordezkariak horri buruzko txostena bidali ahal izango dute eta objektiboki aplikatzen dela zainduko dute, baita ez dagoela aurrez aipatutako faktoreren batengatiko be-reizkeriarik ere.

9. artikulua. Talde profesionalak

9.1. Orain arte erabili diren kategoria profesionalak talde profesionaletara egokituko dira, erakunde nazionalak eginiko eta 1997ko maiatzaren 13ko Lanaren Zuzendaritza Nagusiaren Ebazpen bidez onetsitako 1997ko apirilaren 28ko "Lanpostu Hutsak Betetzeko Akordioa"ren bi-dez. Horiek zehaztuta daude, halaber, testu hau ordeztzen duen Kimikako Hitzarmen Orokorrean.

9.2. Adierazgarri gisa, jarraian gainera deskribatu dira talde profesional guztiak:

9.2.1. 1. talde profesionala. Irizpide orokorrak: argibide zehatz eta argien arabera gauzatzen diren eragiketak, menpekotasun-maila handiarekin; ahalegina edo arreta eskatzen dute eta horiek gauzatzeko ez da prestakuntza espezifikorik behar.

9.2.2. 2. talde profesionala. Irizpide orokorrak: lan-metodo zehatz eta mugatu bati jarraituz eginiko eragiketak, oso gainbegirata; normalean oinarritzko ezagutza profesionalak behar dira.

9.2.3. 3. talde profesionala. Irizpide orokorrak: argibide zehatzen menpe egiten badira ere, lan hauek ezagutza profesional egokiak eta gaitasun praktikoak edukitzea eskatzen dute; horien erantzukizuna mugatuta dago, zuzenean eta sistematikoki gainbegiratzen baita.

9.2.4. 4. talde profesionala. Irizpide orokorrak: gauzatze autonomo bidezko lanak; normalean, langileek ekimena eta arrazoitzeko gaitasuna izatea eskatzen dute. Gainbegirata badaude ere, erantzukizuna langileena da, eta beste langile baten edo batzuen laguntza jaso dezakete.

9.2.5. 5. talde profesionala. Irizpide orokorrak: talde honetan sartzen dira honako zeregin hauek: hainbat lan homogeen integratzea, koordinatzea eta gainbegiratzea, eta bere gain hartzea laguntzaile talde baten lana ordenatzeko erantzukizuna.

9.2.6. 6. talde profesionala. Irizpide orokorrak: hainbat lan heterogeen integratzea, koordinatzea eta gainbegiratzea, eta bere gain hartzea laguntzaile talde baten lana ordenatzeko erantzukizuna.

9.2.7. 7. talde profesionala. Irizpide orokorrak: helburu zehatzak eta autonomia- eta erantzukizun-maila handikoak dituzten jarduerak egiten dituztenak; normalean, jarduera tekniko edo profesional espezializatu bat osatzen duten zereginen multzoa zuzentzen dute.

9.2.8. 8. talde profesionala. Irizpide orokorrak: talde honetan sartzen dira autonomia han-dia, ezagutza profesionalak eta enpresako sektore baten edo askoren ardura eskatzen duten lanpostuak. Jarraibide oso zabalak izaten dituzte eta gorengo zuzendaritzako pertsona batzuei eman behar diete beren kudeaketaren berri.

IV. kapitulua

Lanaldia Oporrak eta baimenak

10. artikulua. Lanaldia

Lanaldia mila zazpiehun eta lau (1.704) ordukoa da hitzarmenak indarrean irauten duen urte bakoitzean.

11. artikulua. Ordutegiak

11.1. Urtero, azken hiruhileko naturalaren barnean, ordutegiak, egutegiak eta koadranteak eta horien baldintzak ezarriko dira, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez. Akordio horiek hitzarmen kolektiboaren zati izango dira.

Urte naturalak irauten duen bitartean egutegiak edo koadranteak aldatzen badira, enpresak bere gain hartuko du aldaketaren ondoriozko orduen saldo negatiboa.

11.2. Ordu-tegi, koadrante eta egutegi horiek urteko jardunaldia osatuko dute eta indarrean jarraituko dute ordu-tegi eta egutegi berriak ezarri arte.

11.3. Lanaldi jarraitua egiten duten langileek egunean 15 minutu izango dituzte, jarraian, atsedena hartzeko; ordainsariei dagokienez, atsedenaldira lan-denbora izango da.

11.4. Txandaka lan egiten duten langileek lanaldiaren amaieran 15 minutu izango dituzte txandar-terako, erreleboa egiteko eta/edo garbitzeko. Denbora horretatik 5 minutu bakarrik hartuko dira benetan lan egindako denbora moduan, ondorio guztietarako (urtean gehienez 16 ordu izango dira), eta 10 minutuak 24. artikuluan ezarritakoaren arabera konpentsatuko dira.

11.5. Asteko txanda jarraituan lan egiten dutenek atsedena bermatuta izango dute urteko egun hauean:

- San Juan del Monte jaietako igandea, astelehena eta asteartea.
- Urtarrilaren 1a, eta abenduaren 24, 25 eta 31.

11.6. "Lanaldi zatituan" lan egiten dutenek, ordubeteko malgutasuna izango dute, jarraian adierazten den moduan:

a) Lanaldi zatitua:

Urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra eta urriaren 1etik abenduaren 31ra.

– Astelehenetik ostegunera, goizez 8:00etatik 13:15era, eta arratsaldeaz 15:00etatik 18:00etara. Ordu-tegi malgua: 7:00etatik 9:00etara eta 13:00etatik 13:30era; 14:30etik 15:00etara eta 17:00etatik 19:00etara.

– Ostiraletan, 8:00etatik 15:00etara. Ordu-tegi malgua: 7:00etatik 9:00etara eta 14:00etatik 16:00etara.

Langileak bazkaltzeko emandako tartean ("lanaldi zatituan" 13:15etik 15:00etara, astelehenetik ostegunera) lanean jarraitu nahi badu, lanaldia berrogeita bost minutu (45') laburtuko zaio.

b) Lanaldi jarraitua:

Ekainaren 1etik irailaren 30era.

– Astelehenetik ostiralera, 8:00etatik 15:00etara. Ordu-tegi malgua: 7:00etatik 9:00etara eta 14:00etatik 16:00etara.

"Lanaldi zatituan" eginiko lanorduen zenbaketak, hilabete bakoitzaren amaieran, hilabete horri dagokiona izan beharko du, kontuan izanda jaiegunak eta ordutegia, eta langileak izan dituen baimen ordainduak eta opor-egunak zenbatu gabe.

Hilabete bakoitzeko saldoa ezin da aldi bakoitzerako ezarritakoa (aurreko paragrafoan aipatutako baldintzak kontuan hartuta) baino hogeitau ordu gehiagokoa edo gutxiagokoa izan. Sortzen den aldea zuzendu egin beharko da hurrengo hiru hiletan. Dena den, langilearen aldeko aldeek ez dute atsedena hartzeko eskubiderik emango. Urte natural bakoitzaren amaieran saldo negatiboa badago eta hurrengo urteko lehen hiruhilekoan hori berreskuratzen ez bada, langileari dagokiona kenduko zaio apirileko likidaziotik. Aldea 20 ordu baino gehiagokoa bada, dagokion zehapena jarri ahal izango zaio.

11.7. Ekoizpen-arrazoiak direla medio, enpresak asteko txanda jarraitua ezar diezaiotke langile bati edo gehiagori, edo langile guztiei. Kasu horietan, enpresa batzordeari eman beharko dio horren berri eta langileei ordu-tegi-erregimen horretan lan egiteko eskatuko zaie, lehenengo borondatez. Behar adina boluntariorik agertzen ez bada, langileak aukeratu egingo dira. Aldaketa urte oso baterako izango da eta hitzarmen honek asteko txanda jarraituaren egoereterako ezartzen dituen baldintzen arabera ordainduko zaie. Enpresak aldi hori amaitu baino lehen uko egiten badu, langileak aurreko ordutegetara itzuliko dira, eta asteko txanda jarraituaren baldintza ekonomikoak jasotzeko eskubidea izaten jarraituko dute, urtea amaitu arte.

12. artikulua. Oporrak

12.1. Lanaldi arrunteko langileek hogeita bi laneguneko oporraldia izango dute; ez dira kontuan hartzen larunbatak, igandeak eta jaiegunak.

12.2. Txandakako langileek 22 laneguneko oporraldia izango dute, beren koadrantearen arabera.

12.3. Oporrak hartzeko eskubidea urte natural bakoitzekoa izango da. Enpresan urtarrilaren bata baino beranduago sartzen diren langileek urte horretan lan egin duten aldiari dagozkion opor-egunak hartzeko eskubidea izango dute.

Proporzionaltasun bera erabiliko da abenduaren 31 baino lehen lana uzten duten langileekin; hartzen dituen soberako egunen aldia ordainsariaren likidaziotik kenduko zaio.

12.4. Ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean lan egin behar delako hartu ezin diren opor-egunengatik honako onura hauek jasoko dira, enpresak hala ezarrita:

a) Aldatutako oporraldia 15 egun baino gehiagokoa bada: 2 opor-egun edo egun horiei dagokien ordainsari osoa.

b) Aldatutako oporraldia 6 egun baino gehiagokoa eta 16 baino gutxiagokoa bada:

1 opor-egun edo egun horri dagokion ordainsari osoa.

12.5. Oporrengatik itxi egiten bada lan-zentroa edo bere sail edo zerbitzuetako edozein, Zuzendaritzak izendatuko ditu aldi horretan lan egin behar duten langileak (nahitaezko lanak, enpresako zereginak, entretenimendua, etab.). Interesdunekin hitzartuko da beren urteko opor-egunak hartzeko modurik egokiena zein den.

12.6. Oporrak banatzeko koadroa sail bakoitzean jarriko da, apirilaren 1etik 15era. Langileek 10 egun izango dituzte beren opor-egunak hartzeko esleitu zaien aldiaren aurkako eragozpenak azaltzeko. Aldi hori igarotakoan, langilea ados dagoela ulertuko da. Zuzendaritzak lehentasuna emango die, kategorien barnean bat etortzen badira, enpresan urte gehiago daramatzaten langileei.

12.7. Oporraldietako ordainsaria langileak aurreko hiru hilabeteetan jaso dituen ordainketa-kontzeptuen zenbatekoaren batezbestekoaren baliokidea izango da.

12.8. Oporraldian aldi baterako ezintasun egoeraren bati hasiera ematen dioten langileen kasuan, opor-egunen zenbaketa eten egingo da. Ezohiko egoera amaitzen denean, oporraldien koadroan sartuko dira oporraldia amaitzeko falta zaizkion egunak.

12.9. Enpresan 10 urte baino gehiago daramatzatela egiaztatzen duten langileek, 50 urte beteta badituzte, oporretarako egun bat gehiago izango dute. Kasu horretan, asteko txanda jarraituaren araubidean lan egiten duten langileak direnez, oporretarako beste egun bat gehiago izango dute.

12.10. Enpresan 10 urte baino gehiago daramatzatela egiaztatzen duten langileek, 60 urte beteta badituzte, oporretarako beste egun bat gehiago izango dute.

13. artikulua. Baimenak

Langileek, aldez aurretik abisatzen badute eta behar bezala justifikatuta, lanera joan gabe geratu ahal izango dute, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta jarraian zehaztutako denboran:

a) Ezkontzen badira, 15 egun natural.

b) Seme-alabaren bat badute edo bigarren mailara arteko odolkidetasuna edo ahaidetasuna duten senideek gaixotasun larriren bat badute, 2 egun natural, ospitaleratuak izan behar duten kasuetan barne. Arrazoi hori dela medio langileak beste nonbaitera lekualdatu behar badu, epea gehienez 4 egun naturalekoa izango da.

Senideak osasun-zentroren batean sartu behar badu, baimen-egunak senideak ospitalean igarotzen dituen egunetan aplikatuko dira.

Osasun-zentro batera joan behar bada, senidea ospitaleratuta dagoen denboraren barruan hartu beharko dira lizentzia-egunak. Ospitaleratzea egunekoa edo etxekoa denean, bi kasu horietan betiere medikuak aginduta bada, ospitaleratzearen alta eman ostean hartu ahal izango dira lizentzia-egunak, baldin eta egoera bera bada.

Bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duen senideren batek ebakuntza kirurgikoa egin behar badu edo ospitaleratu beharra badu, bezperan gaueko txandan lan egin behar duen langileak txanda horretara aurreratu ahal izango du ordaindutako lizentzia; hala ere, hori egitean ez da inola ere lizentziaren luzapena luzatuko.

c) Bigarren mailara arteko odolkidetasuna edo ahaidetasuna duten senideren bat hiltzen denean, baimena 3 egun naturalekoa izango da. Langileak, arrazoi hori dela medio, lekualdatu egin behar badu, epea 5 egun naturalekoa izango da.

Aurreko bi letretarako oharrak:

1. Kontzeptu honengatik langileak har ditzakeen egunen kopuru zehatza ezartze aldera, honako hauek hartzen dira lekualdatze gisa:

- 30 eta 100 km arteko lekualdaketak: ordaindutako baimena egun natural 1 luzatuko da.
- 100 km baino gehiagoko lekualdaketak: ordaindutako baimena 2 egun natural luzatuko da.

2. Hauek dira bigarren mailara arteko odolkidetasun edo ahaidetasuna duten senideak: langilearen ezkontidea, seme-alabak, bilobak, gurasoak, aitona-amonak eta anai-arrebak; baita bere ezkontidearen gurasoak, aitona-amonak eta anai-arrebak, eta seme-alaba politikoak ere.

d) Hirugarren eta/edo laugarren mailako odolkidetasuna edo ahaidetasuna duten senideak hiltzen badira (osaba-izebak, ilobak eta lehengusu-lehengusinak), egun natural bat.

e) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 1 egun natural. Ohiko etxebizitza aldatzeak udalerriz aldatzea badakar, langileak 2 egun naturaleko baimena izango du.

f) Zeregin publiko nahiz pertsonal saihestezinen bat badu, horretarako behar den denbora.

g) Zeregin sindikaletarako edo langileen ordezkari gisa aritzeko, legez edo ohituraz ezarritakoa.

h) Langilearen edo bere ezkontidearen seme-alabak, gurasoak edo anai-arrebak ezkontzen badira, egun natural bat, zeremoniaren egunean.

i) Norbere eginbeharretarako egun bat; horretarako, bost egun lehenago abisatu beharko du (astelehenetik ostiralera zenbatuta), presazko egoera edo aurreikusi ezinezkoa denean izan ezik.

j) Langilearen zaintzapean dagoen lehen mailako senide bati mediku-kontsultara laguntzeko, behar den denbora, baldin eta kontsulta horren ordutegia bat badator bere lanaldiarekin.

k) Gaixotasun batengatik langileak mediku-kontsultara joan behar badu beren lanaldiarekin bat datozen orduetan, enpresak horretarako behar duten denbora emango dio, bere ordain-saritik ezer ere kendu gabe. Nahitaezkoa izango da medikuak edo behar bezala akreditatutako langileek ikus-onetsitako egiaztagiria aurkeztea, horiek Gizarte Segurantzakoak diren edo ez kontuan izan gabe.

l) Artikulu honetako b), c) d) eta h) paragrafoetan azaltzen diren kasuetan, ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango dute ohiko ezkontideek eta izatezko bikotekideek; azken horiek, dena den, izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatuta egon behar dira.

Bestalde, a) paragrafoan azaltzen den kasuan, lizentzia eragin duen hori gertatu den unean bertan egiaztatu behar da izatezko Bikoteen Erregistro Ofizialean erregistratuta daudela gutxienez etenik gabe 3 hilabeteko epean. Horrez gain, une horretan bikotekide horrekin bizi dela eta etenik gabeko 3 hilabetez harekin bizi izan dela ere egiaztatu beharko da. Lizentzia eragin duen hori gertatu den uneko bizikidetzat frogatzeko, errolda-agiria aurkeztu beharko da.

Lizentzia behin bakarrik hartu ahal izango da, baldin eta bikotea izatezko bikoteen erregistroan inskribatu zen egunean langilea Evonik Silquímica SA enpresan lanean bazegoen.

V. kapitulua

Ordainsariak

14. artikulua. Ordainsarien urteko balioa

14.1. Langileen ordainsariak, beren kontzeptu desberdinetan, jasota daude hitzarmen honi erantsitako tauletan, eta hitzarmenaren zati dira. 2018ko ekitaldiari dagozkion ordainsari horiek eragiketa honen emaitza dira: 2017. urteko ordainsariak gehi ehuneko 1,5.

14.2. 2019ko eta 2020ko ekitaldietarako ordainsariak hitzarmen honen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera zehaztuko dira.

15. artikulua. 2019ko eta 2020ko ekitaldietarako urteko igoeraren negoziazioa

2019 eta 2020 ekitaldietarako ordainsarien igoera urte horietako bakoitzean negoziatuko da. Akordio urte bakoitzeko lehen hiruhilekoa amaitu baino lehen lortu beharko da, oinarri gisa bi aldeen fede onaren printzipioa hartuta eta enpresaren eta Evonik taldearen aurreko urteko bilakaera kontuan hartuta. Konpainiaren asmoa da langileen erosteko ahalmenari bere horretan eustea. Negoziazio-epea amaitu eta akordiorik lortu ez bada, aldeek bitartekaritza-prozeduraren menpe geratu beharko dute, dagokion gatazkak ebazteko judizios kanpoko organismoaren aurrean.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean (2018-2020) enpresako soldatei aplikatzen zaizkien igoeren batura ezin izango da izan Industria Kimikoaren 2017-2019 aldirako Estatuko Hitzarmen Orokorrean hitzartutakoa baino txikiagoa. Evonik Silquímica enpresan aplikatutakoekin alderatuta igoera horrek duen gehiegizko kopurua (halakorik balego) 2021. urtean berrikusiko litzateke. Orduan, soldatak eguneratu egingo lirerateke, urte horretatik aurrerako ondorioekin.

16. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

Langileen ordainsariak ondorengo artikuluetan zehaztutako kontzeptuetan daude sailkatuta.

17. artikulua. Oinarrizko soldata

Langileari enpresan egiten duen aldiगतatik eta bere lanaldian gauzatzen duen jarduerarengatik ordaintzen zaiona barne hartzen du; zenbatekoa bere kategoriaren eta lanpostuaren arabera ezartzen da.

18. artikulua. Antzintasuna

Plus honen bidez langileak enpresarekin duen lotura ordaintzen da eta hirurtekoen (bi) eta bosturtekoen (bost) bidez likidatzen da; ordena horretan sortuko dira plusak, hurrenez hurren.

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa eragiketa honen emaitza da: une bakoitzean indarrean dagoen LGSren ehuneko 5 gehi ehuneko 14.

Bosturteko bakoitzaren zenbatekoa eragiketa honen emaitza da: une bakoitzean indarrean dagoen LGSren ehuneko 10 gehi ehuneko 14.

Antzintasun-plusa hileko soldata bakoitzean eta udako, Gabonetako eta martxoko ezohiko ordainketetan likidatzen da. Orduko ordainketa jasotzen duten langileen antzintasuna beren lanaldiarekiko proportzionala izango da.

19. artikulua. Gaueko lanaren plusa

22:00etatik 6:00etara eginiko lanaldiarengatik "gaueko lanaren plusa" jasoko da.

Gaueko lanaren plusaren balio ekonomikoa aldatu egingo da, lanaldia "lanegun" batean egiten den edo larunbateko eta/edo jaieguneko 22:00etan hasten den kontuan hartuta.

Langileak plus horren zenbateko baliokidea jasotzeko eskubidea izango du bere oporraldian, baldin eta aurreko hiru hilabeteetan jaso badu; bestela, dagokion zati proportzionala jasoko du, oporraldiaren hasieran.

20. artikulua. Asteburuak eta jaiegunak

Konpentsazio osagarri bat jasoko du asteburuetan eta jaiegunetan eginiko lanaldiarengatik (larunbateko 6:00etatik asteleheneko 6:00etara bitartean edo jaiegun bateko 6:00etatik hurrengo eguneko 6:00etara bitartean).

21. artikulua. Asteko lanaldi jarraitua

Normalean eta modu eraginkorrean asteko lanaldi jarraituaren sisteman lan egiten dutenentzat da. Lehenago aipatutako plusak ehuneko 27 murriztuko dira lan egiten ez den igande edo jaiegun bakoitzeko, baldin eta, txanden egutegiaren arabera, langileari bazegokion horietan lan egitea. Alabaina, aipatutako ehunekoari dagokion plus bat ordainduko zaio egun horietan zegokion langilearen ordez lan egiten duten langileei.

22. artikulua. Larunbat arratsaldez lan egitea

Plus hau larunbateko 14:00etatik 22:00etara lan egiten duten langileentzat da, baldin eta hitzarmen honen 20. artikuluan zehaztutako konpentsazioa jasotzen ez badute. Aipatutako plusaren zenbatekoa 8 orduko lanaldi osoari dagokio; beraz, aldi horretan lan egiten duten langileek, 8 ordu egiten ez badituzte, dagokion zati proportzionala jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko.

23. artikulua. Hileko sortzapena baino gehiagoko ordainsariak

23.1. Uztailean, abenduan eta martxoan, oinarrizko soldataren 30 eguni, antzinatasunari eta ordainsari osagarriei dagokien haborokin bat ordainduko zaie langile guztiei, langile bakoitzari dagokionaren arabera.

23.2. Haborokin horiek langileak enpresan daraman denborarekiko proportzionalak izango dira. Zenbaketa egiteko, uztaileko haborokina urtarrilaren 1etik ekainaren 30era sortzen dela hartu behar da kontuan; abendukoa, uztailearen 1etik abenduaren 31ra; eta martxokoa, aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra. Hilabete zatiak hilabete oso gisa zenbatuko dira.

24. artikulua. Gainjartzea-txanda eta/edo garbitzea

Txandaka lan egiten duten langileek 15 minutu izango dituzte txandarterako, erreleboa egiteko eta/edo garbitzeko. Denbora horretatik 10 minutu dirua emanez konpentsatuko dira, hau da, langileari dagokion osagarria hamabi hilabeteetan ordainduko zaio, 2018ko uztailearen 1etik aurrerako ondorioekin.

25. artikulua. Gainjartze-txanda eta/edo garbitzeari dagozkion egoera bereziak

Bere ohiko lanaldian txandaka lan egiten ez duten langileek, egoera jakin batean lan-sistema horretan lan egin behar badute (hilabete baino gutxiagoko aldietan), plus horren urteko zenbatekoa zati 213 eginda ateratzen den zenbatekoa jasoko du lan eginiko egun bakoitzeko eta kontzeptu honengatik. Plus horren likidazioak barne hartzen du kontzeptu horrengatik emandako ordutegi-konpentsazio oro.

26. artikulua. Dei-plusa

Langileak baja bat ordezteko lan-zentrora bertaratzeko libre egoteko duen betebeharra konpentsatzen du.

27. artikulua. Lanaldi bikoitzaren hobarria

Langileak lanaldien arteko nahitaezko gutxieneko atsedenaldira hartzen ez duen kasuetarako konpentsazioa da, lanpostuan egon behar izan duelako beste norbaiten ordez.

28. artikulua. Aparteko orduak

Egindako aparteko orduak konpentsatzeko atsedeen-ordu bat eta eranskineko A taulan ezarritako balio ekonomikoa emango dira.

Atsedenaldea hartzeko, eginiko aparteko orduak lanaldi osoetan metatuko dira. Atsedenaldea lanaldi oso bat metatu ondorengo berrogeita bost eguneko epean hartu beharko da; aldi hori igarotakoan, enpresari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla medio atsedenaldea hartu ezin izan bada, aldi hori eranskineko B taulan ezarritako orduko balio ekonomikoa bidez konpentsatuko da.

29. artikulua. Garraioa eta distantzia

29.1. Garraioa: enpresek garraio-zerbitzu bat dute, beren kontura ordaindutakoa, Miranda Ebro eta lantokiaren artean. Beraz, udalerrri horretan bizi diren langileek ez dute distantziagatiko plusik jasoko.

29.2. Distantzia: Miranda Ebron bizi ez diren eta plus hau jasotzeko eskubidea duten langileek, ordainsarien tauletan adierazitako balioaren arabera konpentsazioa jasoko dute, lantokira eginiko joan-etorriko ibilbideko kilometro bakoitzeko (gehienez 10 kilometro).

29.3. Norberaren ibilgailuan joan-etorriak egitea: lanaren ondoriozko joan-etorriak egiteko langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, gastu hori itzuli egingo zaio, ibilitako kilometro bakoitzari tauletan ezartzen diren balioak aplikatuz. Langileak bere ibilgailua erabiltzean izan dituen kostuak estaliko dira zenbateko horren bidez.

29.4. Artikulu honen 2. eta 3. zenbakietan jasotako zenbatekoak gainerako ordainsari-kontzeptuei aplikatzen zaizkien ehuneko-aldaketen menpe egongo dira hitzarmenaren indaraldiko hurrengo urteetarako.

30. artikulua. Jantokia

30.1. Lanaldi zatituko langileek, lantokian jantokirik ez dagoenez, 7 euroko plus bat jasoko dute egunean.

30.2. Batzuetan lanaldi zatitua egiten duten langileek plus hori jasoko dute lanaldi zatituan egiten duten egun bakoitzeko.

30.3. Jantokiarengatik osagarririk ez da egongo oporraldian.

31. artikulua. Ordainsari-erregimenaren xedapen orokorrak

Ordainsari-kontzeptu guztien zenbatekoak gordinak dira eta horietatik gorde edo kenduko dira dagozkion Gizarte Segurantzako sistemarako ekarpenak, baita Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari edo legeak ezartzen duen edo etorkizunean ezar dezakeen langilearen konturako beste edozein kontzepturi dagozkionak ere. Langileek lehendik eginiko lanaren konturako aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, legeak ezartzen dituen baldintzetan.

32. artikulua. Ordainsari aldakorra

32.1 Pizgarrien sistema baten bidez, langileekin partekatu nahi dira, aldez aurretik ezarritako formula baten bidez, enpresak barneko nahi kanpoko eskakizunei jarraituz egin nahi dituen hobekuntzak, honako arlo hauetan: segurtasuna, osasuna, kalitatea, ingurunea, ekoizpena eta/edo beste aldagai batzuk.

32.2 Ordainketa aldakorraren bidezko pizgarrien sistema hau urteko helburu kolektibo batzuen bidez ezarriko da. Helburu horiek lotura izango dute segurtasunarekin, osasunarekin, kalitatearekin, ingurumenarekin, ekoizpenarekin eta negozioen kudeaketarekin lotutako beste aldagai batzuekin. Helburu horietako bakoitzaren haztapen-indize bat jarriko da, eta horiek guztiak betetzeak ehuneko 60ko balorazioa izango du. Gainerako ehuneko 40a langilearen balorazio pertsonal eta justifikatua izango da, eta urteroko ebaluazio-elkarrizketaren bidez egingo da.

32.3 Azken portzentajearen emaitza hitzarmen honen 23. artikuluan aipatutako kontzeptuei aplikatuko litzaieke eta hurrengo urteko apirileko nominan ordainduko da.

32.4 Urtea amaitu baino lehen konpainian lan egiteari uzten dioten langileek ordainsari horren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute, urte bakoitzean lan eginiko aldiaren arabera. Kasu horietan, ordainsariaren sortzapen-aldia osatu ez denez, lan-harremana amaitzen den unean kalkulu proportzional bat egingo da eskura ditugun datuen arabera, eta dagokion zati proportzionala ordainduko zaio langileari, bere likidazioan.

32.5 Helburu komunei loturiko ordainsari aldagarriaren haztapen-indizeak urtero zehaztuko dira, langileen lege-ordezkariekin kontsultatu ondoren, hitzarmenaren zati izango diren aparteko akten bidez.

32.6 Langile bakoitzaren banakako balorazioa alde sinatzaileek elkarren arteko adostasunez ezartzen duten prozeduraren bidez arautuko da.

VI. kapitulua

Ezintasun-egoerako osagarria

1. atala Ohiko gaixotasunagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako aldi baterako ezintasun egoerako osagarriak.

33. artikulua. Helburua

Ohiko gaixotasunagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako prestazioak gehitzea, enpresaren kontura eta langileen inolako ekarpenik gabe. Osagarri horien zenbatekoak lotura izango du absentismo-koefizienteen bilakaera onarekin edo txarrarekin.

34. artikulua. Kontzeptuak

Atal honen ondorioetarako bakarrik, honako kontzeptu hauek ezarri dira:

34.1. Aldi baterako ezintasuna.

34.1.1. Ohiko gaixotasunagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako baja. Gehienez urteko 180 eguneko aldi batean likidatzen da eta, hala badagokio, gaixotasun bakoitzaren kasuan.

34.1.2. Aurrez azaldutakoaren ondorioz, aipatutako aldia amaituta duten langileek ez dute beste osagarririk jasotzeko eskubiderik izango, epea amaitu eta 6 hilabete igaro arte eta baldin eta beste gaixotasun bat bada.

34.1.3. Gaixotasun bera edo beste bat den zehazteko, irizpide medikoei bakarrik jarraituko zaie.

34.2. Absentismoa.

34.2.1. Ohiko gaixotasunagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako aldi baterako ezintasunaren ondoriozko bajak dira.

34.3. Absentismo-indizea.

34.3.1. Eragiketa honen emaitza da: aldi baterako ezintasuna hartu duen lanaldi-kopurua zati aldi bereko egun naturalen kopurua. Gehienezko absentismo-indize gisa ehuneko 4,57 ezartzen da.

34.3.2. Indizea areagotu den edo ez zehazteko, alderatu beharreko hileko absentismoa gehituko zaie aurreko 11 hilabetetakoei, eta ulertuko da absentismoa areagotu egin dela guztizko emaitza aurrez aipatutako portzentajea baino handiagoa denean.

34.4. Sortutako soldatak.

34.4.1. Langileak ezintasunik ezean jasoko lituzkeenak dira, eta honako kontzeptu hauek barne hartuko dituzte, hala badagokio: "oinarrizko soldata", "antzinatasuna" eta "asteko lanaldi jarraitua".

34.5. Ordaindutako soldatak.

34.5.1. Enpresak hilero eta batera hitzarmenaren menpeko langileei ordaindutakoak dira, aurreko epigrafean adierazitako soldata-kontzeptuengatik.

35. artikulua. Osagarrien zenbatekoa

Enpresek sortutako soldatei honako ehuneko hauek aplikatzearen ondorioz ateratako zenbatekoak ordainduko dizkiete hilero aldi baterako ezintasun-egoeran dauden pertsoneri:

35.1. Enpresak sortutako soldataren ehuneko 100 jasoko duela bermatzen die aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei, 34.4 artikuluan zehaztutakoarekin arabera (lehenengo egunetik 180.era).

35.2. Absentismoa 34.3 indizean aipatzen dena baino gehiagokoa izanez gero, enpresaren osagarria murriztu egingo da, aipatutako absentismo-indizeak izango lukeen gorakadaren portzentaje berean.

36. artikulua. Absentismoa gutxitzeagatiko konpentsazioa

36.1. Enpresak uste du 35 artikuluan aipatzen diren osagarriak estalita daudela, urte osoa kontuan hartuta, aldi horretan bertan sortutako soldaten ehuneko 2ko ekarpena eginda.

Zenbateko horretatik, ehuneko 0,80 pentsio-planera bideratuko da zuzenean; gainerako ehuneko 1,20a banatu egingo da.

36.2. Aurreko epigrafean aipatzen den enpresaren ekarpenetik, funts horren kargura ordaindu ahal izango dira, kasu berezietarako eta baldin eta funts horretan soberakinak badaude, enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak proposatutako zenbatekoak; betiere enpresako Zuzendaritzak horretarako baimena ematen badu.

Kasu horietan, funts horretan ez badago dagozkion proposamenei erantzuteko behar besteko zenbatekorik, enpresak gehienez ere 3.010,00 euro aurreratuko ditu. Aipatutako helburuetarako, ekarpen hori ordainduko da funtsean dirua erabilgarri dagoen unean bertan.

Absentismoa gutxitzeagatiko konpentsazioen ondorio gisa enpresak ez badu aurreko paragrafoan aipatutako ekarpena egin behar, langileek zortzi orduko baimen ordaindua izango dute hitzarmenak indarrean jarraitzen duen ekitaldi bakoitzean (banaka kontuan hartuta).

36.3 Urtero 34.3 epigrafean adierazitako absentismo-indizera ez iristeagatik sortzen diren soberakinak, kasu berezietarako zenbatekoak kenduta, hona bideratuko dira:

a) Igarotako urtean sortu diren aldeak konpentsatzea, 35.1 epigrafean ezarritakoa aplikatzeagatik.

b) Soberakinak, halakorik balego, proportzionalki banatuko dira langileen artean, hitzarmenaren arabera banakako lanaldien urteko kopuruaren arabera, eta kontuan hartutako langile guztien lanaldi teoriko guztiei dagokienez, urte bererako. Likidazioa hurrengo urteko lehen hiruhileko naturalean egingo da.

2. atala Laneko istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik sortutako aldi baterako ezintasun egoerako osagarriak.

37. artikulua. Helburua eta zenbatekoa

Laneko istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondorioz sortutako aldi baterako ezintasun-prestazioak areagotzea, enpresaren kargura eta langileen ekarpenik gabe; hala, langileak, ezintasunik izan ezean, 34.4 eta 34.5 epigrafeetan adierazitako kontzeptuengatik jasoko litzuzkeen zenbateko berak jasoko ditu.

38. artikulua. Iraupena

Aurreko artikuluan araututako osagarria gehienez hemezortzi hilabetez jaso ahal izango da.

39. artikulua. Hornidura ekonomikoa

Enpresek aurreko hilean sortutako mila soldatoko baten baliokidea izango den hileko funts bat sortuko dute; funts hori laneko istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren luzapenean sortutako prestazioak osatzeko erabiliko da.

3. atala Aurreko osagarrien xedapen komunak.

40. artikulua. Kalifikazioa eta araubidea

40.1. Ezintasunaren arrazoiaren kalifikazioari dagokionez, eta, ondorioz, aplika dakizkiokeen osagarrien araubideari dagokionez, dagokion erakunde aseguratzaileak egiten duena hartuko da kontuan. Alabaina, enpresak bertan behera utzi ahal izango du osagarrien ordainketa eta, kasu batzuetan, modu desegokian ordaindutako diru-sarrerak itzultzeko eskatu ahal izango du, baldin eta administrazio- edo jurisdikzio-ebazpen irmoaren bidez ezartzen bada hasiera batean laneko bajatzat jotakoak ohiko bajak direla.

40.2. Alderantziz, ordaindu egingo dira atzeraeraginezko izaerarekin, hasiera batean ohikotzat jotako bajak, ondoren lanean sortutakoak direla aitortzen bada, epai edo ebazpen irmoaren bidez.

41. artikulua. Osagarriaren aplikazioa

Ezin izango da osagarririk eman enpresako zerbitzu medikoak horren aurkako txostena ematen badu.

42. Batzordea.

42.1. Batzorde paritario bat egingo da; honako hauek osatutakoa: alde batetik, langileen bi ordezkari, eta, bestetik, enpresako zuzendaritzak izendatutako bi ordezkari. Langileek ordezkariak beren ordezkartza-organoak aukeratuko ditu.

Batzordearen zeregina izango da aztertzea, zerbitzu medikoaren kontrako txostenaren ondorioz edo beste edozein arrazoiengatik, osagarria eman edo ez zalantzan duten kasuak. Ezin izango da errekurtsorik jarri batzorde horren erabakien kontra, horien bidez osagarriko eskubidea aitortzen denean. Alderantziz, ezezko erabakien aurkako errekurtsua jarri ahal izango du langileak, legeak ezarritakoari jarraituz. Ondorio guztietarako, batzordeak erabakirik ez hartzea ezezko erabakia hartzearen baliokidea izango da.

42.2. Kapitulu honen 1. atalean aipatutako hobekuntzen kasuan, batzordeak beharrezko eskumenak izango ditu enpresak bere betebeharrak betetzen dituela kontrolatzeko; horretarako, Gizarte Segurantzarako kotizazio-buletinak ikusi ahal izango ditu, baita absentismo-indizea kalkulatzeko erabili diren kalkuluak ere. Ikusi ahal izango ditu, halaber, egokitzen zaion zeregina gauzatzeko ezagutu behar dituen gainerako dokumentu guztiak.

42.3. Batzorde horretako langileen ordezkariak dagozkien prozedurei hasiera emateko beharrezko legezkoatasuna izango dute.

VII. kapitulua**Beste prestazio batzuk**

1. atala Erregetako txekea.

43. artikulua. Edukia

Gabonetan, enpresak Erregetako txeke izeneko emango die sei hilabete baino gehiagoko antzintasuna duten langile guztiei. Horren balioa 375,00 eurokoa izango da.

2. atala. Ezkontzagaritza haborokina.

44. artikulua. Edukia

Langileei haborokin bat emango zaie ezkontzagaritza edo izatezko bikote gisa inskripzio egonkorra izateagatik. Haborokina izango da oinarritzko soldataren hogeita hamar eguneko ordainketa gehi antzintasuna, eta ez du kaltetzen hitzarmen honen 13. artikulua a) letran jasotako baimenagatik dagokion ordainsariaren likidazioa.

Ondorio horietarako, izatezko bikotearen inskripzio finkatutzat jotzen da konpainian lanean ari dela izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatzen den eta 3 urtez jarraian (etenik gabe) egoera horri eusten dioten langilearen egoera. Horrez gain, epe horretan eta gaur egun inskribatutako bikotekidearekin bizi beharko du, eta hori dagokionean egiaztatu beharko du, errolda-ziurtagiriaren bidez. Hiru urte horiek igarotakoan, haborokina ordainduko zaio, eta behin bakarrik jaso ahal izango du.

3. atala. Lotura-saria.

45. artikulua. Edukia

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean enpresan 20, 30 eta 40 urte lanean bete dituzten langileei diru-kopuru jakin bat emango zaie kontzeptu horien ondorioz, eta ordainketa bakarrean: oinarrizko soldatako 30 egun dagokion zenbatekoa gehi antzinasuna. Erretiro partzialean dauden enpresako langileek ez dute zenbateko hori jasoko.

Salbuespen moduan, hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean 20 eta 24 urte arteko antzinasuna dutela frogatzen duten langileek 20 urteko antzinasunari dagokion saria jaso ahal izango dute. Era berean, hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean 30 eta 34 urte arteko antzinasuna dutela frogatzen duten langileek 30 urteko antzinasunari dagokion saria jasoko dute.

Beraz, hitzarmen hau indarrean jarri baino lehen enpresan 40 urteko antzinasuna frogatzen duten langileek ez dute loturaren ziozko saririk jasoko, bere garaian jaso zituztelako 25 eta 35 urteetarako ezarrita zeuden sariak.

25 urteko antzinasuna bete duten langileek enpresan borondatezkoa ez den baja hartzen badute, soldatarekin batera loturaren ziozko sari bat ere jasoko dute, honela kalkulatuta: oinarrizko soldataren 30 egun gehi antzinasuna. Ehunekoak honela aplikatuko dira:

- 25 urte bete dutenentzat, ehuneko 50.
- 26 urte bete dutenentzat, ehuneko 60.
- 27 urte bete dutenentzat, ehuneko 70.
- 28 urte bete dutenentzat, ehuneko 80.
- 29 urte bete dutenentzat, ehuneko 90.

4. atala. Maileguak.

46. artikulua. Maileguen zenbatekoa eta horiei guztiei dagozkien xedapenak

46.1. Enpresak langileei hitzarmenean zehaztutako maileguak emateko funts ekonomiko bat du, ondorengo zenbakietan zehaztutako helburuetarako.

46.2. Langileek helburu hauetarako erabiliko dituzte maileguak: etxea erostea edo etxean oinarrizko konponketa egitea (A mota); altzariak erostea, autoak barne, eta etxebizitzaren konponketa apaingarriak egitea (B mota); eta beste helburu batzuk, aurreko motetan zehaztu gabekoak (C mota). Funts horien zenbatekoa 54.092,00 eurokoa izango da guztira (berrogeita hamalau mila eta laurogeita hamabi euro).

46.3. Maileguetara bideratutako zenbateko osoa honela banatuko da:

- a) A mota: funts osoaren ehuneko 85.
- b) B mota: funts osoaren ehuneko 10.
- c) C mota: funts osoaren ehuneko 5.

46.4. Mailegua emateko, beharrezkoa izango da honako baldintza hauek betetzea:

a) Zenbatekoak erabilgarri egotea. Zenbateko horiek eskatutako zenbateko osoa estaltzen ez badute, eskatzaileak bi aukera izango ditu:

- Zenbateko osoa jasotzeko itxarote-zerrendan sartzea.
- Erabilgarri dagoen funtsa jasotzea, eta gainerakoa jasotzeko itxarote-zerrendan sartzea.
- Maileguari uko egitea.

Edonola ere, itxarote-zerrendan dauden eskatzaileek atzeratutako zenbatekoak jasotzeko lehentasuna izango dute, gainerako eskatzaileekin alderatuta.

b) Hurrengo artikuluetan ezarritakoak, mailegu mota bakoitzerako.

c) Enpresako zuzendaritzaren aldeko txostena, eta 46.5 epigrafean aipatzen den batzordearen txostena eginda egotea.

46.5. Erabakia hartu aurretik, langileen bi ordezkari eta enpresako zuzendaritzak izendatutako bi pertsonak osatzen duten batzorde baten txostena lortu beharko da.

46.6. Kasu guztietan, mailegu-kontratua lan-kontratuaren subsidiarioa izango da, eta ebatzita eta epe guztiak amaituta geratuko dira bigarrena bertan behera geratzen denean, horretarako arrazoia edozein dela ere. Era berean, mailegu-kontratua amaitu egingo da, eta ordaintzeko dauden epeak amaitu egingo dira, baldin eta mailegua eskatzeko arrazoiak gezurrezkoak bada dira edo zenbatekoa mailegua emateko azaldu diren helburuak ez diren beste batzuetarako erabiltzen bada.

46.7. Langileak mailegu-kontratuaren bidez lortutako zenbatekoak baino handiagoak entregatu ahal izango ditu, aurreratutako itzulketa gisa; eragiketaren amaiera-data aurreratzeko aukera ere izango du.

47. artikulua. "A motako" mailegua

47.1. Eskatzaileak bete beharreko baldintzak.

47.1.1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna izatea.

47.1.2. Helburu horretarako edo beste batzuetarako emandako edo aurreratutako diru-kopururik itzultzeke ez edukitzea.

47.1.3. Behar bezala justifikatzea etxebizitza erosteko edo konpontzeko beharra.

47.2. Maileguaren helburua.

47.2.1. Mailegua ohiko etxebizitza erosteko edo ohiko etxebizitza konpontzeko beharrezko obrak egiteko erabiliko da.

47.2.2. Etxebizitzaz aldatuz gero, lehengo etxebizitza salgai jarri beharko da, bertatik lortutakoa ohiko etxebizitza berria erosteko erabiltzeko.

47.3. Maileguaren muga.

47.3.1. Mailegua gehienez bederatzi mila eta hamabost eurokoa izango da (9.015,00 euro).

47.3.2. Gehienezko zenbatekoa eskatu ez bada, mailegu gehiago eskatu ahal izango dira, zenbateko horretara iritsi arte.

47.4. Amortizazioa.

47.4.1. Kapitala itzultzeko (dagozkion interesekin), zati bat kenduko da ohiko hileko hamabi ordainsarrietatik; maileguak amortizatuta geratu beharko du gehienez zazpi urteko aldian.

47.4.2. Mailegua kuota konstantekoa izango da, eta kuota bakoitzean kapitala eta interesak batera itzuliko dira.

47.5. Interes mota.

47.5.1. Maileguari "1 urterako Mibor"-ari dagokion interes mota edo horren ordezko indizea aplikatuko zaio (zenbateko hori Espainiako Bankuak argitaratuko du), eta ez da inola ere ehuneko 4 baino gehiagokoa izango.

47.5.2. Mailegua indarrean dagoen bitartean, urte natural bakoitzerako, aurreko urteko abenduan argitaratutako tasen batezbestekoa aplikatuko da.

48. artikulua. "B motako" mailegua

48.1. Eskatzaileak bete beharreko baldintzak.

48.1.1. Enpresan urtebeteko antzinatasuna izatea.

48.1.2. Helburu horretarako edo beste batzuetarako emandako diru-kopururik itzultzeke ez edukitzea.

48.2.3. Mailegua jasotzeko beharra behar bezala justifikatzea.

48.2. Maileguaren helburua.

48.3.1. Mailegua ondasun higigarriak erosteko erabiliko da, langileak eta berarekin bizi direnek erabil ditzaten.

48.3.2. Auto bat erosiz gero, langileak eta berarekin bizi diren pertsonak erabili beharko dute zuzenean eta nagusiki.

48.3. Maileguaren muga.

48.3.1. Mailegua gehienez bi mila ehun eta lau eurokoa izango da (2.104,00 euro).

48.3.2. Gehienezko zenbatekoa eskatu ez bada, mailegu gehiago eskatu ahal izango dira, zenbateko horretara iritsi arte.

48.4. Amortizazioa.

48.4.1. Kapitala itzultzeko (dagozkion interesekin) zati bat kenduko da urteko hamabost ordainsarietatik; maileguak amortizatuta geratu beharko du gehienez bi urteko aldian.

48.4.2. Mailegua kuota konstantekoa izango da, eta kuota bakoitzean kapitala eta interesak batera itzuliko dira.

48.5. Interes mota.

48.5.1. Interes mota zehazteko eta kalkulatzeko, A motako maileguetarako araudi bera aplikatuko da.

49. artikulua. "C motako" mailegua

Mailegu mota honetarako, aurreko 48. artikuluan zehaztutako araudi bera aplikatuko da (B mota), honako salbuespen hauekin:

49.1. Eskatzaileak maileguaren helburua adierazi beharko du, eta ezin izango du izan A eta B motako maileguetarako zehaztutako arrazoietakoa bat ere.

49.2. Maileguaren muga mila berrehun eta bi eurokoa izango da (1.202,00 euro).

49.3. Aldi bakoitzean eskaera bakar bati erantzungo zaio, eskatzen den zenbatekoa zein den kontuan hartu gabe (baita gehienezkoa bada ere).

5. atala. Pentsio-plana.

50. artikulua. Kontzeptua

Langileak jaso ditzakeen prestazio ekonomikoak hobetze aldera, enpresarekin duen kontratua amaitzen denean, pentsio-plan bat eratuko da, bere araudi propioa izango duena.

51. artikulua. Prestazioak

Hauek dira pentsio-planean zehaztutako egoera desberdinak:

- a) Parte-hartzaileak erretiroa hartuz gero, edo antzeko egoeraren batean, erretiro-prestazioa.
- b) Parte-hartzailearen baliaezintasun kasuan, estalitako mailetako edozeinetan, baliaezintasun-prestazioa.
- c) Parte-hartzailea hiltzen bada, heriotza-prestazioa.

52. artikulua. Pentsio-planean sartzea

Langile bakoitza bere borondatez eta libre sar daiteke pentsio-planean.

53. artikulua. Hornidura ekonomikoak

53.1. Enpresaren aldetik.

Enpresak ekarpen hau egingo du langileen kontura:

- a) langile bakoitzaren oinarrizko soldataren eta antzintasunaren gainean kalkulaturako ehuneko 2,50.
- b) Tauletan adierazitako balioaren arabeko urteko zenbatekoa, enpresako hiru urteko antzintasun bakoitzeko; zenbateko hori urtero gehituko da, ordainsariak behin betiko gehitzen diren portzentaje berean.
- c) Urteko oinarrizko soldataren zortzi orduri dagokion zenbatekoa, ezohiko ordainketei dagozkien kopuruak barne hartuta.

Ekarpenak hamabi hilabeteetan egingo dira, c) letra izan ezik; azken hori behin egingo da urte bakoitzean.

53.2. Langileen aldetik:

- a) Ehuneko 2,5. Oinarrizko soldata gehi antzintasuna.
- b) Halaber, hurrengo ataletako zenbateko guztiak zati berdinetan banatuko dira pentsio-planean inskribatuta dauden langileen artean, eta bakoitzari dagokion zenbatekoaren arabera:
 - Enpresaren kostuaren ehuneko 0,80, hitzarmen honetako 36.1 artikuluan azaltzen den ekarpenetik.
 - Hitzarmen honetako 74. artikuluan azaltzen diren prestakuntza-orduen kostuaren zenbatekoa.
 - 1998. urtera arte ikasketetarako ordaindutako laguntzen zenbatekoa, soldaten taulan ezartzen direnak. Zenbateko hori eguneratu egingo da.

6. Atala Istripu, osasun eta bizi-aseguru kolektiboak.

54. artikulua. Istripu-asegurua

54.1. Enpresak istripu-aseguruaren poliza kolektibo bat du sinatuta hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztientzat.

54.2. Sarrera- eta estaldura-baldintzak kontratu-dokumentuan daude jasota, eta laburpena emango zaie langile guztiei, enpresan sartzen diren unean.

54.3. Hitzarmen honek irauten duen bitartean, aseguraturako kapitala 60.000,00 eurotan finkatuta dago, heriotzen kasuan, eta 120.000,00 eurotan, ezintasun kasuan.

54.4. Hobariaren zenbateko osoa enpresak ordainduko du.

55. artikulua. Bizi-asegurua

55.1. Enpresak bizi-aseguru kolektiborako poliza bat du hitzartuta; horren eraginpean daude hitzarmen honen menpeko lantokiko langile guztiak.

55.2. Aseguratutako kapitala 36.000,00 eurokoa da langile bakoitzeko, eta heriotza eta/edo ezintasuna estaltzen ditu.

55.3. Hobaria banakakoa izango da, hau da, langile bakoitzarentzat izango da, eta enpresak bere gain hartuko du horren ehuneko 70, eta langileak gainerako ehuneko 30a. Langilearen ekarpena sei hileko bi alditan egingo da, udako eta Gabonetako aparteko ordainketarekin bat etorritz.

56. artikulua. Mediku-asegurua

Osasun-aseguru bat kontratatzea adostu da, 57.2 artikuluan aipatutako langile guztientzat.

Aseguru horren finantziazioa enpresaren kontura egingo da, ehuneko 100ean, langilearen kuota ordaintzeko, enpresan lan egiten duen bitartean.

Langileak, enpresak ordaintzen duen tarifa berarekin, bere etxe berean bizi diren lehen odolkidetasun-mailako senideak sartu ahal izango ditu aseguruan.

57. artikulua. Arau komunak

57.1 Langile guztiak sartuko dira istripu- eta bizi-aseguruan, konpainian sartzen diren unean bertan.

57.2 Lan-kontratu mugagabe edo urtebete baino gehiagoko antzintasuna duten langile guztiak sartuko dira mediku-aseguruan.

57.3 Langileari aseguru horietatik baja emango zaio Gizarte Segurantzako data eraginkorrenarekin bat etorritz.

7. atala. Kontratua amaitzea, ezintasun iraunkorragatik.

58. artikulua. Helburua

Gertakaria sortu den unean lanposturen bat hutsik badago eta kaltetuari interesatzen bazaio, enpresa saiatuko da ezintasun iraunkorra (laneko istripu edo gaixotasun profesionalaren ondoriozkoa, lege-xedapen bidez aitortua) duen langilea bere baldintza fisikoekin bat datorren lanpostu batean jartzen. Langile horrek, bere egoeragatik dagokion prestazio ekonomikoaz gain, bere kategoria profesional eta lanpostu berriari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

8. atala. Kirol-jarduerak.

59. artikulua. Kirol-jarduerak

Enpresak hiru mila euro (3.000 euro) jarriko ditu urtero kirol jarduera kolektiboak egiteko. Zenbateko hori erabiltzeko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

a) Bideratzen diren funtsak Giza Baliabideen Sailak kontrolatuko ditu.

b) Kirol-jarduera lan-ordutegitik kanpo egin beharko da.

c) Jarduerak enpresako zenbait langileren artean egin beharko da; ez da banakako jarduerarik onartuko.

d) Kirol-jarduerak ezin izango dute arriskutsuak izan; esaterako, auto edo motoen lasterketak, parapentea, motorrik gabeko hegaldiak, puenting, rafting edo antzeko beste jarduera batzuk.

Zenbateko honen ekarpenak eskatzeko, idatzizko eskaera bat aurkeztu beharko zaio Giza Baliabideen Sailari, bertan adierazita kirol-jarduera mota, parte-hartzaileak, noiz egingo den eta behar izango duten aurrerakinaren zenbatekoa.

Kirol jarduera amaitutakoan, gastuen likidazio bat aurkeztu beharko da, ordainketa guztien egiaztagiriak erantsita.

VIII. kapitulua

Eskubide sindikalak

60. artikulua. Langileen ordezkariak

Zubillaga-Lantaróngo Evonik Silquímica SA lantokiko langileen ordezkaritza osatuko dute Langileen Estatutuan horretarako ezarritako prozeduraren bidez aukeratutako langileek.

Langileen artean aldaketak daudelako lantokiko langileen ordezkari-kopurua egokitu egin behar bada Langileen Estatutuko 66. artikulura (murriztu nahiz areagotu), ordezkari kopurua proportzionalki egokituko da, langile kopuruaren murrizketaren edo gehikuntzaren arabera; betiere aldaketa hori nabarmengarria bada, eta ezin izango da behin baino gehiagotan egin hautespene-aldi bakoitzean.

61. artikulua. Langileen ordezkarien eskumenak

Langileen ordezkariak, enpresako batzorde bat osatuta, edo langileen delegatuak, kasuaren arabera, honako eskumen hauek izango dituzte:

61.1. Informazioa biltzea eta jasotzea:

61.1.1. Gutxienez hiru hilez behin, enpresari dagokion sektore ekonomiaren bilakaera orokorrari buruz, erakundearen ekoizpenaren eta salmenten egoerari buruz, bere ekoizpen-programari buruz eta enpresako enpleguak izan dezakeen bilakaerari buruz.

61.1.2. Sozietate Anonimoak arautzen dituen Legearen 112. artikuluan zehaztutako moduan eta epean, balantzeari, emaitzen kontuari, memoriari eta bazkideek eskura ditzaketen gainerako dokumentuei buruz.

61.1.3. Gutxienez hiru hilez behin, absentismoaren estatistikak eta arrazoiak, laneko istripuak, gaixotasun profesionalak eta horien ondorioak, ezbehar-kopuruaren indizeak, laneko ingurumenaren aldizkako azterlanak edo azterlan bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-mekanismoak.

61.1.4. Hala dagokionean, erabiltzen diren lan-kontratuen ereduak, baita lan-harremana amaitu dela adierazten duten dokumentuak ere.

61.1.5. 48 orduko epean, falta astun edo oso astunen ondoriozko zehapenak; horien jakinarazpenaren kopia entregatu beharko zaio batzordeko idazkariari.

61.2. Enpresak honako gai hauen inguruan hartzen dituen erabaki orori buruzko informazioa ematea, horiek gauzatu aurretik:

61.2.1. Langileen berregituraketa eta lan-uzte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak edo aldi baterakoak.

61.2.2. Lanaldi-murrizketa, eta instalazioen lekualdaketa erabatekoa edo partziala.

61.2.3. Prestakuntza profesionalerako planak.

61.2.4. Antolamendurako eta lana kontrolatzeko sistemen ezarpena, berrikuspene edo eguneratzea.

61.2.5. Denboren azterketak, primen eta pizgarrien sistemen ezarpena eta lanpostuen balorazioa.

61.2.6. Bat egiteko, xurgatzeko edo enpresaren estatus juridikoa aldatzeko proiektuak, enplegu-bolumenari eragiten dionean.

61.3. Honako alderdi hauek zaintzea:

61.3.1. Gizarte Segurantzaren arloko eta enpleguari buruzko indarreko arauak betetzea, eta enpresak indarrean dituen hitzarmenak, baldintzak eta erabilerak betetzea.

61.3.2. Laneko arriskuen segurtasun- eta prebentzio-baldintzak enpresako lanak gauzatzea, Langileen Estatutuaren 19. artikuluan zehaztutako berezitasunekin.

61.3.3. Aparteko orduak.

61.3.4. Enpresak hitzartutako kontratuak.

61.4. Honako gai hauetan parte hartzea eta laguntzea:

61.4.1. Enpresan ezarritako gizarte-ekintzetan, langileen edo horien senideen onurarako.

61.4.2. Ekoizpenari eustea eta areagotzea.

62. artikulua. Langileen ordezkarien eskubideak

62.1. Falta astun edo oso astunen kasuan, horien kontrako espedienteari hasiera ematea; bertan, entzun egingo zaie bai interesdunari bai langileen delegatuei edo enpresako batzordeari.

62.2. Enpresak geratzeko lehentasuna, beste langileekin alderatuta, lan-harremanak eten edo bertan behera geratzen direnean, arrazoi teknologikoak, ekonomikoak edo antolamenduari dagozkionak direla eta.

62.3. Kanporatua edo zigortua ez izatea bere zereginak gauzatzen dituen bitartean, ezta bere agintaldia amaitu eta hurrengo urte osoan ere, agintaldi hori berritze edo dimisio bidez amaitzen denean izan ezik; betiere, kaleratzea edo zehapena langileak ordezkari-tzita-lanak egitean gauzatutako ekintzetan oinarritzen bada. Ez da alde batera utziko, beraz, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan ezarritakoa.

Horrez gain, ezin izango du diskriminaziorik jaso bere aurrerapen ekonomiko edo profesionalean, bere ordezkari-lanak direla eta.

62.4. Bere ordezkari-tzitari dagozkion gaiei buruzko iritzia ematea, eta lan- nahiz gizarte-interesa duten argitalpenak egin eta zabaldu ahal izango ditu, laneko jardun normala kaltetu gabe. Horretarako, enpresari jakinarazi beharko dio.

62.5. Hilean ordaindutako 20 orduko kreditu bat (urte berean konpentsa daitezkeenak) ematea, beren zereginak gauzatzeko, langileen ordezkari-tzitari edo enpresako batzordeko kide-tzitari.

Enpresak langileen ordezkari-tzitariaren, batzordeko kide-tzitariaren edo prebentzio-ordezkari-tzitariaren lan-egutegian atsedenal-di gisa markatutako egun batean bilkura egiteko deialdia egiten bada, lau ordu gehituko zaizkie beren ordutegi-saldoi-tzitari.

Horrez gain, gehienez lau ordu gehigarriko kreditua izango dute konpainiako zuzendaritzak deitutako bilkura bakoitzera bertaratze-agatik. Kreditu hori bilkura amaitutakoan jasoko dute.

62.6. Enpresako batzordea, berari dagokionean langileak ordezkari-tzitari, bere eskumenen ar-loko ekintza administrati-bo eta juridiko guztiak gauzatzeko ahalmena izango du, kide anitzeko organo gisa; horretarako, bertako kide gehienez ados egon beharko dute.

63. artikulua. Langileen ordezkarien betebeharrak

63.1. Ordezkari-tzitari langile-tzitari lan-harreman-tzitari zuzenean edo zeharka eragiten dieten gai eta alderdi guzti-tzitari berri ematea.

63.2. Beren zereginak ahalik eta ardura gehienez gauzari-tzitari, eta beren txostenak gehienez ere 15 eguneko epean igortzari-tzitari.

63.3. Hala dagokionean, enpresako batzordeak, kide anitzeko organo gisa, eta bertako kideek, banaka, edo langileen ordezkari-tzitari, sekretu profesionala gordeko dute enpresak emandako informazio guzti-tzitari, bai beren agintaldian bai ondoren. Enpresak emandako dokumentu bat bera ere ezin izango da enpresatik kanpo erabili, horretarako berari-tzitari eta idatzizko baimenik ezean, ezta dokumentu hori entregatzeko arrazoiak ez diren beste arrazoi batzuetarako ere.

64. artikulua. Atal sindikalak

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 8. artikuluan ezarritakoaren arabera, langileek, horretarako eskatutako baldintzak betetzen badituzte, atal sindikalak osatu ahal izango dituzte lan-zentroaren baitan, araudi horren babespean. Atal horien helburuak eta erabilgarritasuna bertan aipatutakoak izango dira, eta arduradun bat izendatu beharko da.

Langileek indarrean dauden eskubideak aintzatesteko interesa izan dezakete, enpresako lan-baldintzak arautzen dituzten aurreko hitzarmenen ondorio gisa, artikulua honetan ezarritakoaren harira.

65. artikulua. Kuota sindikalari dagokionez

Langile interesdunak hala eskatzen badu, enpresak hileko nominatik kenduko dizkio dagozkion zentral sindikaletako afiliazio-kuotak, eta horiek adierazten duten kontu korrontean sartuko ditu. Eskera hori beste hilabete baterako luzatuko du, baldin eta langileak ez badu hori aldatzeko edo kentzeko eskaera egiten, hilabete lehenago.

66. artikulua. Batzarrak

Enpresak langileen batzarretarako leku egoki bat utziko du, lan-zentroaren barnean, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira:

- a) Batzarraren deialdia langileen ordezkari-organok, batzorde paritarioak edo batzorde erabakitzaileak egitea.
- b) Gutxienez bi hilabete igarota egotea azken batzarra egin zenetik, horren helburua langileei hitzarmen kolektiboari buruzko erabakien berri ematea denean izan ezik.

IX. kapitulua

Bilkurak eta batzordeak

67. artikulua. Bilkurak enpresako zuzendaritzarekin eta langileen ordezkariekin

67.1. Enpresaren esparruari dagokionez.

Enpresako zuzendaritzak edo, hala badagokio, langileen ordezkari-organok hala eskatuta, bilkurak egin ahal izango dira, honako arau hauei jarraituz:

- a) Bilkura proposatzen duen aldeak besteari jakinarazi beharko dio, langileen ordezkari-organoren idazkariaren bidez edo dagozkion langileen sailaren bidez. Jakinarazpena bilkuraren data baino bost egun lehenago egin beharko da, gutxienez.
- b) Jakinarazpenean bilkurako aztergaien zerrenda eta erabaki-proposamenak jaso beharko dira.
- c) Bilkura beste aldeak onartu beharko du, gehienez ere 24 orduko epean, jakinarazpena jasotzen duenetik kontatzen hasita.

Langileen sailak dagozkion baimena emango dio batzordeko kide bakoitzari edo langileen ordezkari bakoitzari. Hartzaileek beren zuzeneko nagusiari entregatuko diote, bilkura baino 48 ordu lehenago, gutxienez.

d) Langileen ordezkari-organoko idazkariak eta zuzendaritzako ordezkari batek bilkura guzti-guztien akta egingo dute. Akta hori bilkuraren amaieran onartu beharko dute, eta langileen bi ordezkariak edo enpresako zuzendaritzaren bi ordezkariak sinatu beharko dute. Aktaren bi ale idatziko dira; aleetako bat langileen ordezkari-organoko idazkariak gordeko du, eta bestea enpresako zuzendariak. Aktaren aleetan jasota egongo dira bilkurako aztergaien zerrenda, bertaratuen zerrenda, aldeek eginiko aipamenean erreferentzia labur bat, hartutako erabakien hitzez-hitzeko transkripzioa eta bilkurarako erabilitako denboraren aipamena.

67.2. Langileen ordezkari-organari dagokionez.

Langileen ordezkari-organaren bilkurak egiteko, ezinbesteko baldintza izango da bilkuren egunaren eta orduaren berri ematea enpresaren zuzendaritzari, denbora nahikoa lehenago, ezinbesteko edo presazko kasuetan izan ezik.

Langileen ordezkari-organaren ordutegi-kreditua jasotzeko, alde aurretik abisatu beharko diote enpresako zuzendaritzari, gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago.

68. artikulua. Hitzarmenaren segimendua eta interpretazioa egiteko batzorde paritarioa

Enpresaren zuzendaritzaren bi ordezkari eta langileen ordezkari-organoko bi kidek osatuko dute, eta hitzarmen honetako akordioak interpretatzean eta aplikatzean sor daitezkeen zalantzei buruzko erabakiak hartuko ditu.

Bilkuraren deialdia, garapena eta akta egiteko, 67.1 artikuluan zehaztutakoa aplikatuko da.

Langileen Estatutuaren 85.3 h) artikuluko azken paragrafoan ezarritakoarekin bat etorritik, bi aldeek adosten dute batzorde paritarioak ebatzi beharko dituela bere menpe uzten diren desadostasunak. Horretarako, 30 egun naturaleko epea izango du, deialdia egiten den egunetik zenbatzen hasita. Epe hori igarotakoan kasuan kasuko desadostasuna edo zalantza konpondu ezin izan bada, aldeek gatazkak judizioz kanpo konpontzeko prozedurara (PRECO) jo beharko dute.

69. artikulua. Batzorde negoziatzailea

Hitzarmen hau luzatzeko edo beste bat egiteko batzorde negoziatzailea enpresaren ordezkari batek eta langileen beste batek osatuko dute. Legearen arabera, azken horiek enpresako batzordeko kide gisa edo langileen ordezkari gisa aritzen direnak izan beharko dute, Langileen Estatutuaren 87.1 artikuluari buruz 88. artikuluan ezarritakoaren harira.

X. kapitula

Laneko segurtasuna eta osasuna

70. artikulua. Xedapen orokorrak

70.1. Enpresek langileen osotasun fisikoari eta segurtasun- nahiz higiene-politika egoki bati buruzko Langileen Estatutuaren 4.2.d) artikulua ezartzen duen eskubidea defendatzeko beharrezko ekintzak gauzatu beharko dituzte, une jakinetan eta denbora guztian, baita beren zerbitzuen prestazioa modu eraginkorrean babesteko ere, Lege horretako 19.1 artikulua aipatzen duen moduan.

70.2. Aurreko zenbakiarekin bat etorritik, indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen xedapenak eta arlo horretako araudian beranduago ezarritako guztia aplikatu beharko da.

70.3. Arlo honetako legeria eguneratu arte, laneko ingurumenerako substantzia kimikoen eta agente fisikoen gehieneko mugak izango dira kasu bakoitzeko agintaritzaren eskudunak zehazten dituenak.

70.4. Arriskua jasan dezaketen sail guztietan ingurumen-datuak erregistratutako dira noizean behin. Laginetaren emaitzak alde interesdun guztiei jakinaraziko zaizkie.

70.5. Aurreko paragrafoan aipatutako neurketak egin ondoren, dagokion laneko agintaritzak osasungaitz, nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat jotzen dituen lan guztiak berezi eta behin-behinekotzat hartuko dira; kasu guztietan, izaera hori desagerrarazteko epe bat ezarri beharko da, ahalik eta laburren, eta horrek ez dio arriskurik ekarri beharko langileari, ezta kalterik ere bere lan-egoerari.

70.6. Langilearen osasunerako arriskuak prebenitzeko, saihestuko da substantzia kaltegarriak sortzea, isurtzea eta transmititzea, ordena horretan; hala ere, arriskua egongo balitz, langileak substantzia horien aurka babesteko neurriak hartuko dira. Edonola ere, azken neurri hori salbuespeneko eta aldi baterako izango da kasu guztietan, arriskua dakarren sorrera, isurketa eta transmisio hori bertan behera gelditu arte.

70.7. Ekoizpen-prozesua zabaltzen edo aldatzen den bakoitzean, erabili beharreko teknologia, prozesu edo produktu berriek aipaturako muga-balioak gainditzen dituzten arriskurik ez sortzeko ahalegina egingo da. Teknologia berria ezartzean, horrek berarekin dakartzan babes-teknikak ere aplikatuko dira.

70.8. Lanaren ondorioz sortutako laneko istripu edo gaixotasun profesional ororen ondoren, hori berriro ez gertatzeko beharrezko neurriak hartu beharko dira. Ildo horretan, enpresak neurri horiek hartuko ditu ahalik eta epe laburrenean.

71. artikulua. Prebentzio-ordezkariek

71.1. Prebentzio-ordezkariek laneko arriskuen prebentzioaren arloan zeregin espezifikoak dituzten langileen ordezkariek dira.

71.2. Langileen lege-ordezkaritza langileen ordezkariei badagokie, prebentzio-ordezkariek bat izendatuko da horien artetik. Langileen lege-ordezkaritza enpresa-batzorde bati badagokio, horien kopurua edozein izanda ere, prebentzio-ordezkariek bi izango dira, eta organo horretatik aukeratuko dira.

71.3. Hauek dira prebentzio-ordezkarien zereginak:

- a) Enpresako zuzendaritzarekin batera lan egitea, prebentzio-ekintzak hobetzeko.
- b) Langileen kooperazioa sustatzea laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia egiteko garaian.
- c) Enpresak ekoizpen-prozedura berriak ezartzeko erabakiei eta legeak ezartzen dituen bes-telako erabakiei buruzko kontsulta egitea, erabaki horiek gauzatu aurretik.
- d) Laneko arriskuen prebentzio-araudia betearazteko zaintza eta kontrola egitea.
- e) Beren zereginak gauzatzeko, laneko prebentzioari eta osasunari buruzko beharrezko informazio guztia jasotzea, isilpeko informazioaren hedapen-mugekin, eta lanpostu desberdinetarako bisitak egitea, bere zeregina gauzatzeko.
- f) Dagozkion araudiak edo hori aldatzen duten beste arau batzuek ezartzen dituzten gainerako guztiak.

72. artikulua. Segurtasun- eta osasun-batzordea

72.1. Segurtasun- eta osasun-batzordea enpresak arriskuen prebentzian egiten dituen jarduketak aldizka eta erregularitasunez kontsultatzea helburu duen parte-hartze organo paritario eta kolegiatua da.

72.2. Batzordea osatuko dute, batetik, prebentzio-ordezkariek, eta, bestetik, enpresaren ordezkariek (prebentzio-ordezkarien kopuru bera).

72.3. Segurtasun- eta osasun-batzordeak honako zeregin hauek izango ditu:

- a) Enpresako arriskuen prebentziorako planak eta programak egiteko, martxan jartzeko eta ebaluatzeko prozesuan parte hartzea.
- b) Arriskuak behar bezala prebenitzeko metodoei eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari baldintzak hobetzeko edo lehendik dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak eginez.
- c) Lantokiko arriskuen prebentzioaren egoera zuzenean ezagutzea, eta, horretarako, beharrezkoak diren bisitak egitea.
- d) Dagozkion zereginak gauzatzeko behar dituen lan-baldintzei buruzko dokumentu eta txosten guztiak ezagutzea, baita prebentzio-zerbitzuaren jarduerari buruzkoak ere, hala badagokio.
- e) Langileen osasunean edo osotasun fisikoan sortutako kalteak ezagutzea eta aztertzea, horien kasuak baloratzeko eta kasu bakoitzean dagozkion prebentzio-neurriak proposatzeko.

73. artikulua. Prebentzioaren arloko jarduketak

73.1. Segurtasun- eta osasun-batzordeak lan-zentroko arriskuen mapa bat, arriskuak prebenitzeko plan orokor bat eta beharren urteko plan bat egingo ditu, arrisku profesionalak saiheste aldera, arrisku horiek beren horretan jarraitzen duten bitartean.

73.2. Langileek, segurtasun- eta osasun-batzordearen bitartez, erabilitako substantziei, teknologiari eta ekoizpen-prozesuko beste alderdi batzuei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute, beren osasun fisikoari edo buruko osasunari eragiten dieten arriskuen berri izateko. Horrez gai, enpresak ekoizpen-prozesuko benetako arriskuei edo sor daitezkeenei buruz duen informazioa eta horiek prebenitzeko mekanismoei buruzkoa eskuratzeko eskubidea izango dute.

73.3. Egiten diren mediku-azterketek espezifikokoak izan beharko dute, eta lanpostu bakoitzean erabiltzen diren substantzietara egokituta egon beharko dute. Gainera, kasu bakoitzean beharrezkoa den maiztasunarekin egin beharko dira. Oro har, mediku-azterketak egingo zaizkie langile guztiei, segurtasun- eta osasun-batzordeak adostutako baldintzetan.

73.4. Arriskuaren aurrean ahulagoak diren langileak, beren ezaugarri pertsonalengatik, arriskuarekiko kontaktu zuzenagoa izateagatik edo beste arrazoi batzuegatik, bereziki zainduta eduki beharko dira.

73.5. Haurdun dauden emakume langileek lanpostua eta jarduera aldatzeko eskubidea izango dute, egungo lanpostuaren baldintzak beren egoeran arriskutsuak izan badaitezke, enpresako mediku-zerbitzuen iritziz. Soldata berdina jasoko dutela eta haurdunaldiaren amaieran beren ohiko lanpostuetara itzuliko direla bermatu beharko zaie.

73.6. Langileek, banaka, beren lan-ingurumenari buruz eta beren osasun-egoerari buruz egiten diren azterlan guztiei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute; informazio horrek barne hartuko ditu azterketen emaitzak, diagnostikoak eta egiten zaizkien tratamenduak. Emaitza horiek idatziz jasotzeko eskubidea ere izango dute.

73.7. Langileei enpresan sortzen diren arriskuei buruzko informazio hobea emate aldera, beharrezkoa da manipulaturako produktu guztiak, eta arriskutsuak izan daitezkeen instalazioak eta lekuak, behar bezala errotulaturata egotea (denbora guztian eta ikusteko moduan), arriskuaren berri emanez modu argi eta zehatzean.

73.8. Enpresak lanerako eta babesteko arropak emango dizkie segurtasun- eta osasun-batzordeak zehazten dituen lanpostu jakin batzuetan lan egiten duten langileei, bertako baldintza bereziak direla eta. Arropen ezaugarriak eta horiek erabiltzeko arauak segurtasun- eta osasun-batzordeak zehaztuko ditu.

73.9 Enpresek instalazioak eta produktu arriskutsuak zuzen erabiltzeko argibideen eskuliburuak argitaratuko ditu eta langileei emango dizkie, baita larrialdien kasuan oro har aplikatu beharreko arau teknikoak ere.

73.10. Langileek une bakoitzean beren lana gauzatzeko segurtasun-neurriei buruz ezarritako argibideak bete behar dituzte nahitaez; beren babeserako ematen zaizkien arropak eta tresnak erabili behar dituzte; eta ikusten duten edozein anomaliaren berri eman behar diete beren nagusiari.

74. artikulua. Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko prestakuntza

Enpresako zuzendaritzak laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko ikastaroak eta praktikak antolatuko ditu, oinarri gisa erabiliz prestakuntza egokia eta eraginkorra ezartzen duten prestakuntza-programa orokorrak eta espezifikokoak. Lanpostuen beharren arabera, urtean lau orduko prestakuntza ezartzen da, batez besteko gisa. Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko programa eta praktika horiek pixkanaka egingo dira, eta enpresako langile guzti-guztiek hartuko dute parte horietan.

Segurtasun- eta osasun-batzordeak parte hartuko du laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza-ikastaroen programak egiteko prozesuan.

75. artikulua. Istripu-tasa baxuaren hobaria

Aintzat hartuta alde guztiek istripuak saihesteko segurtasun-arauak betetzeko duten interesa, "istripu-tasa baxuaren hobaria" ezarri da. Horren bidez, langileei ordaindu egingo zaie, fabrikaren esparruan istripurik izan gabe igarotzen duten aldiaren arabera.

Xedapen Gehigarriak

Lehenengoa. Saillkapen profesionala.

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek hitzartzen dute langileak testu honetan deskribatutako talde profesionaletan behar bezala sartzeko azterketarekin lan egiten jarraituko dutela, langileei dagozkien soldaten taulak aplikatu ahal izateko. Talde horietarako atxikipena bertan behera geratuko da azterketaren emaitza eskuragarri egon arte. Hori dela eta, azterketak adierazten badu langileen talde profesionala aldatu egin behar dela, horrek ez du aldaketarik ekarriko kalitetuen lan-baldintzetan edo ordainsarrietan, horiek beren gaitasun profesionalaren eta eginiko jardueraren arabera ezarritakoak baitira. Dena den, aipatutako azterlanetik ateratako irizpideak aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen konparaziozko bidegabekeriei erantzuna emango zaie.

Bigarrena. Instalazioen erabilgarritasuna.

Enpresak, produkzio-beharren eta bezeroei erantzuteko beharren ondorioz, instalazioak martxan eduki ahal izango ditu ekoizpen-egutegiak ezartzen dituen baina ehun ordu gehiagoz (urtean). Hala, jaiegun batzuk lanegun gisa ezar ditzake, honako hauek izan ezik: urtarrilaren bata, San Juan del Monte jaiak (Miranda Ebroko zaindariaren jaiak), eta abenduaren 24a, 25a eta 31. Enpresako zuzendaritzak, langileen ordezkariari entzun ondoren, paragrafo honetan ezarritakoa aplikatuko duela jakinarazi du, hiru egun lehenago. Horretarako, beren borondatez lan egiteko prest agertu diren langileek egin beharko dituzten orduen kopurua, lan-txandak eta datak adieraziko ditu. Enpresako zuzendaritzak izendatuko ditu behar diren langileak, aldeztu aurretik horren berri emanez langileen ordezkariari. Egun horietan lan egiten duten langileei, lanaldia egiten den uneari dagozkion ordainsariez gain, hitzarmen honen 21. artikuluan zehaztutako osagarriaren balio proportzionala emango die, konpentsazio gisa. Paragrafo honetan ezarritako erabilgarritasuna dela eta, hitzarmen honen aplikazio-esparruan sartzen diren langile guztiek beren lanpostua utzi ahal izango dute, inolako justifikaziorik gabe, gehienez ere zortzi orduz urtean, hitzarmenak indarrean jarraitzen duen bitartean.

Hirugarrena. Langileen Estatutuen 41.6 eta 82.3 artikuluetan aipatutako kontsulta-aldiei buruzko desadostasunak ebazteko prozedura.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten aldeek honako akordio hau lortu dute, irailaren 17ko 35/2010 Legeak emandako Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikuluko berriak hitzarmen kolektiboentzat jasotzen duen gutxieneko edukia barne hartzeko eta Langileen Estatutuaren III. tituluan zehaztutako ondorioak izan ditzan:

Enpresak hala eskatuta, Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen diren kontsulta-aldiak hasi ondoren, hain zuzen ere, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak eta bertako soldaten erregimenaren aplikaziorik ezari buruzko 82.3 artikulua aldatzea helburu duten kontsultak, gai horiei buruzko akordio bat negoziatzeko legitimatuta dauden aldeek halakorik lortzen ez badute, PRECOk (Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Gatazka Kolektiboak Ebazteko Lanbide Arteko Akordioa) aipatutako artikuluekin bat etorritik arautzen duen prozedurara joko dute, enpresaburuak bere proposamenak atzera bota ezean.

Xedapen Iragankorrak

Lehenengoa. Eskuratutako eskubideak.

Enpresan 1999ko urtarrilaren 1a baino lehen sartu diren langileek, beren lan-kontratua edozein arrazoiengatik eteten den unean, eskubidea izango dute soldataren likidazioarekin batera hamabost eguneko soldataren zenbatekoa jasotzeko, oporren kontzeptu gisa. Eskubide hori bera izango dute aipatutako antzintasuna duten eta erretiro partziala hartzen duten langileek. Haiek aipatutako hamabost eguneko soldata jasoko dute beren lanaldi osoko lan-kontratua lanaldi partzialeko bihurtzen den unean.

Bigarrena. Katgoria-aldaketak.

Bigarrena.1. Enpresako zuzendaritzak administrazio-langileek lan-atal desberdinetan duten balio-aniztasuna ebaluatuko du, haien lanari eta lanaren ezagutzari dagokion katgoria zuzena aplikatu ahal izateko.

Bigarrena.2. Beharrezko balio-aniztasunik ez duten langileen dagozkien prestakuntza-ikas-taroak jasoko dituzte, ezagutza horiek eskuratu ahal izateko.

Eranskina

2018rako soldaten taulak

17. artikulua. Oinarrizko soldata

5. taldea	1.635,87 €
7. taldea	1.768,51 €
8. taldea	1.810,97 €
9. taldea	1.898,51 €
10. taldea	2.081,95 €
11. taldea	2.367,23 €
12. taldea	2.691,83 €

18. artikulua. Antzinasuna

Lanbide arteko gutxieneko soldata, une bakoitzean aplikatzekoa.

19. artikulua. Gaueko lanaren plusa

	ARRUNTA /LAR./JAI EG.
5. taldea	14,99 € / 21,83 €
7. taldea	16,28 € / 23,63 €
8. taldea	16,69 € / 24,24 €
9. taldea	17,53 € / 25,47 €
10. taldea	19,31 € / 28,05 €
11. taldea	22,07 € / 32,07 €
12. taldea	25,21 € / 36,65 €

20. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa

5. taldea	21,83 €
7. taldea	23,63 €
8. taldea	24,24 €
9. taldea	25,47 €
10. taldea	28,05 €
11. taldea	32,07 €
12. taldea	36,65 €

21. artikulua. Asteko lanaldi jarraituaren plusa

5. taldea	484,50 €
7. taldea	522,18 €
8. taldea	522,18 €
9. taldea	522,18 €
10. taldea	559,96 €
11. taldea	559,96 €
12. taldea	644,66 €

22. artikulua. Larunbat arratsaldeetako lanaren plusa

5. taldea	21,83 €
7. taldea	23,63 €
8. taldea	25,21 €
9. taldea	25,47 €
10. taldea	28,05 €
11. taldea	32,07 €
12. taldea	36,65 €

24. artikulua. Gainjartzea-txanda eta/edo garbitze-aldiaren plusa

5. taldea	84,78 €
7. taldea	87,62 €
8. taldea	88,61 €
9. taldea	90,67 €
10. taldea	94,48 €
11. taldea	100,89 €
12. taldea	108,03 €

26. artikulua. Dei-plusa

Talde guztiak	26,93 €
---------------	---------

27. artikulua. Lanaldi bikoitzaren hobarria

Talde guztiak	23,39 €
---------------	---------

28. artikulua. Aparteko orduak

A taula

TALDEA	S/ANTZ.	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
5	14,40 €	14,75 €	15,08 €	15,76 €	16,45 €	17,13 €	17,82 €	18,50 €
7	15,56 €	15,92 €	16,25 €	16,94 €	17,62 €	18,30 €	18,98 €	19,66 €
8	15,95 €	16,28 €	16,63 €	17,31 €	18,00 €	18,68 €	19,36 €	20,05 €
9	16,71 €	17,05 €	17,39 €	18,09 €	18,77 €	19,45 €	20,13 €	20,81 €
10	18,33 €	18,68 €	19,01 €	19,68 €	20,37 €	21,06 €	21,74 €	22,43 €
11	20,84 €	21,18 €	21,52 €	22,21 €	22,89 €	23,57 €	24,26 €	24,94 €
12	23,69 €	24,05 €	24,38 €	25,06 €	25,74 €	26,43 €	27,11 €	27,79 €

B taula

TALDEA	S/ANTZ.	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
5	25,20 €	25,81 €	26,39 €	27,58 €	28,79 €	29,98 €	31,19 €	32,38 €
7	27,23 €	27,86 €	28,44 €	29,65 €	30,84 €	32,03 €	33,22 €	34,41 €
8	27,91 €	28,49 €	29,10 €	30,29 €	31,50 €	32,69 €	33,88 €	35,09 €
9	29,24 €	29,84 €	30,43 €	31,66 €	32,85 €	34,04 €	35,23 €	36,42 €
10	32,08 €	32,69 €	33,27 €	34,44 €	35,65 €	36,86 €	38,05 €	39,25 €
11	36,47 €	37,07 €	37,66 €	38,87 €	40,06 €	41,25 €	42,46 €	43,65 €
12	41,46 €	42,09 €	42,67 €	43,86 €	45,05 €	46,25 €	47,44 €	48,63 €

29. artikulua. Garraioa eta distantzia

	DISTANTZIA-PLUSA	KILOMETROAK
Talde guztiak	3,45 €	0,35 €

30. artikulua. Jantokia

Talde guztiak	7,00 €
---------------	--------

44. artikulua. Erregetako txekea

Talde guztiak	375,00 €
---------------	----------

53. artikulua. Pentsio-planeko hirurtekoa

– Pentsio-plana, hirurtekoa:

Talde guztiak	59,68 €
---------------	---------

– Ikasketetarako laguntzen zenbatekoa eguneratuta, 1998ra arte:

Talde guztiak (Zuzkidura orokorra)	1.996,62 €
------------------------------------	------------

74. artikulua. Prestakunta

Talde guztiak	19,21 €
---------------	---------

75. artikulua. Istripu-tasa baxuaren hoberia

Istripurik gabeko lehen 75 egunak, langileko	17,54 €
Istripurik gabeko bigarren 75 egunak (150), langileko	38,86 €
Istripurik gabeko hirugarren 75 egunak (225), langileko	56,48 €
Istripurik gabeko laugarren 75 egunak (300), langileko	88,31 €
Istripurik gabeko 300. egunetik aurrerako egun bakoitzeko eta langileko	1,07 €