

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Olazabal y Huarte, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020 Olazabal y Huarte, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001702011989.

AURREKARIAK

2018ko azaroaren 27an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko uztailaren 16an 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 abenduaren 11

Arabako Lurralde ordezkariaren idazkari nagusia, ordezkariaren ordezkari, hala ezartzen du 2017/84 Dekretuaren 15.2 artikulua (2017ko apirilaren 21eko, 76. zk, EHAA)

CRISTINA VEGAS EGAÑA

“Olazabal y Huarte, SA” enpresaren 2018, 2019 eta 2020rako hitzarmen kolektiboa**1. artikulua. Aplikazio eremua**

Gaur egun Olazabal y Huarte, SA enpresan lan egiten duten langile finko eta behin-behineko guztiei eta hitzarmenaren indarraldian enpresan hasten direnei aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo hau, zuzendaritza-batzorderako izan ezik.

2. artikulua. Indarrean hastea eta iraupena

Hitzarmen hau 2018ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta hiru urteko iraunaldia izango du, hau da, 2020ko abenduaren 31 arte, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulak osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

4. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoaren ondorioetarako, orokorki hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Beste eremu batzuetako Hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko legezko xedapenen indarrez Hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozein kontzeptutan gertatzen diren aldaketek hemen itundutakoak (oro har eta urteko kopurua kontuan hartuta) gainditzen dituztenean soilik hartuko dute eraginpean Hitzarmen hau. Hala ez bada, irentsi eta konpentsatu egingo dira, eta Hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik izan gabe.

5. artikulua. Berme pertsonalak

Hitzarmen honen indarraldian, oro har kontuan hartuta Hitzarmenean itundutakoa gainditzen duten baldintza mesedegarrienak errespetatuko dira.

6. artikulua. Ordainkera

Olazabal y Huarte, SA enpresak transferentzien edo ordaintzeko beste modu batzuen bidez egin ahal izango ditu soldaten ordainketak, banku-erakundeen edo aurrezki-kutxen bitartez. Soldatak, gaur egun bezala, sortu eta hurrengo hilabetearen 6an sartuko dira. Bidezko arrazoien ondorioz soldata adierazitako erakundeen bitartez jaso ezin duten langileen kasuan, enpresak ordaintzeko beste modu batzuk erabakiko ditu, enpresako lokaletan eta ohiko ordainketa-egunean eskudirutan ordaintzeko aukera barne.

7. artikulua. Soldatak igotzea

2018. urtea

Zati finkoa:

Ateratzen den zati finkoaren zenbatekoa 14 ordainsaritan hainbanatuko da, finkagarria izango da, eta oinarritzko soldataren gainean aplikatuko da.

2018an,

Zenbatekoa, batetik, honen batuketa izango da:

* 353,13 euro gordin urtean langile bakoitzeko, 14 ordainsaritan banatuta; hau da, 25,22 euro gordin langile bakoitzaren ordainsari bakoitzeko (2017agatik ehuneko 1,15 igo da).

* gehi 2018ko urtarrilaren 1ean hitzarmenaren eraginpean dauden langileen soldata-masaren ehuneko 1,25.

Zati aldagarria: ezinbesteko betekizuna: ustiapenaren EBIT nahikoa edukitzea:

150 euro langileko, ehuneko 4ko ustiapen-etekina lortzen bada (fakturazioaren eta inbentarioaren gainean).

70 euro langileko, urteko aurrekontuaren kalitate-xedeak lortzen badira (ehuneko porzentaia eta kontabilitateko karguak Q euro).

Behin bakarrik, modu ez-finkagarrian, datua jakin ondoren, hurrengo ekitaldiko apirilaren eta maiatzaren artean.

2019. urtea

Zati finkoa: 2019ko urtarrilaren 1ean hitzarmenaren eraginpean dauden langileen soldata-masaren ehuneko 1,5 eragindako langileen artean zatitzetik sortzen den zenbateko linealaren igoera.

2018an ustiapen-etekinak egonez gero, igoera ehuneko 0,5 areagotuko da (hau da, ehuneko 2); beti ere, langileen kostuaren igoera gehigarri hori 2018ko ekitaldiko ustiapen-etekinaren berdina edo hori baino txikiagoa bada.

Ateratzen den zenbatekoa 14 ordainsaritan hainbanatuko da, finkagarria izango da, eta oinarrizko soldataren gainean aplikatuko da.

Zati aldagarria: ezinbesteko betekizuna: ustiapenaren EBIT nahikoa edukitzea:

160 euro langileko, ehuneko 5eko ustiapen-etekina lortzen bada (fakturazioaren eta inbentarioaren gainean).

70 euro langileko, urteko aurrekontuaren kalitate-xedeak betetzen badira (ehuneko porzentaia eta kontabilitateko karguak Q euro).

Behin bakarrik, modu ez-finkagarrian, datua jakin ondoren, hurrengo ekitaldiko apirilaren eta maiatzaren artean.

2020. urtea

Zati finkoa: 2020ko urtarrilaren 1ean hitzarmenaren eraginpean dauden langileen soldata-masaren ehuneko 1,5 eragindako langileen artean zatitzetik sortzen den zenbateko linealaren igoera.

2019an ustiapen-etekinak egonez gero, igoera ehuneko 0,5 areagotuko da (hau da, ehuneko 2); beti ere, langileen kostuaren igoera gehigarri hori 2019ko ekitaldiko ustiapen-etekinaren berdina edo hori baino txikiagoa bada.

Ateratzen den zenbatekoa 14 ordainsaritan hainbanatuko da, finkagarria izango da, eta oinarrizko soldataren gainean aplikatuko da.

Zati aldagarria: ezinbesteko betekizuna: ustiapenaren EBIT nahikoa edukitzea:

160 euro langileko, ehuneko 5eko ustiapen-etekina lortzen bada (fakturazioaren eta inbentarioaren gainean).

70 euro langileko, urteko aurrekontuaren kalitate-xedeak betetzen badira (ehuneko porzentaia eta kontabilitateko karguak Q euro).

Behin bakarrik, modu ez-finkagarrian, datua jakin ondoren, hurrengo ekitaldiko apirilaren eta maiatzaren artean.

Hitzarmenaren mendeko langileen soldata-masa kalkulatzeko (7. art.), kanpo uzten dira zuzendari kudeatzailea, eragiketen zuzendaria, kalitateko zuzendaria eta zuzendaritza finantzarioa. Zuzendaritza-batzordea erakundeko gaur egungo langileekin handitzen bada, pertsona horien soldata soldata-masan sartuko da.

8. artikulua. Lanaldia

2018ko lanaldia benetako lan egindako 1.714 ordukoa izango da. 2019an, lanaldia benetan lan egindako 1.714 ordukoa izango da, edo 1.713 ordukoa, 2018ko ekitaldian ikuskatutako EBITa positiboa bada.

2020an, 2019ko orduak osatuko dute lanaldia. Hala ere, 2019ko ekitaldian ikuskatutako EBITa positiboa bada, ordubete gutxiagokoa izango da.

Ogitartekoa jateko denbora benetako lantzat hartuko da.

Egutegia batzordearen eta zuzendaritzaren artean adostuko da.

9. artikulua. Lanorduen poltsa txikia

Ohiko lanaldiaren barruan, enpresako zuzendaritzak 40 ordu eduki ahalko ditu gehienez ere langileko, eta enpresako zuzendaritzak eskatzen duenean egin beharko dira.

Gainerako guztian, Arabako Industria Siderometalurgikoko Hitzarmenean jasotzen diren baldintzei helduko zaie.

10. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den eta beronen edukia ezeztatzen ez duen guztian, Langileen Estatutuari eta aplikatu daitezkeen gainerako legezko arauak helduko zaie, Arabako Industria Siderometalurgikoko 2015-2017ko Hitzarmen Kolektiboa edo ondorengoak (une bakoitzean indarrean dagoena) barne hartuta, eraginkortasuna edozein izanik ere.

11. artikulua. Oporrak

Enpresako langile guztientzako arauzko oporrak 33 egun natural izango dira.

Enpresak finkatuko ditu nahitaez ixteko egunak (abuztuan).

Egun gehiago egonez gero, langile bakoitzak hautatuko ditu, blokean (egun jarraituetan). Horretarako, hilabete lehenago abisatu beharko du, eta, langile guztien eskaerak kontuan hartuta, enpresaren jardura abian eduki ahal izateko konpromisoa hartuko du.

12. artikulua. Lanorduen konpentsazioa

Olazabal y Huarte SAN enpresak erabakita txandaka lan egiten duten langileek hitzarmen honetan xedatutako orduak betetzen ez badituzte, txanda arruntetan lan egiten duten gainerako langileen baldintza beretan balioetsiko da beren lanaldia.

13. artikulua. Langileen mugigarritasuna

Enpresaren barruan, mugigarritasun funtzionala langileen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da, eta funtzioak betetzeko eta lanbide taldekoa izateko beharrezkoak diren titulazioek eskatutako mugak izango ditu. Beste espezialitate batekoa izanez gero eta egoerak eskatzen badu, 5 egunetik 20ra bitarteko egokitzealdi bat izango da, kasuen arabera.

Aurrekoa gorabehera, postua aldatzen duen langileak errekurtsua jarri ahal izango du Erakunde eskudunaren aurrean, postua aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo bere lanbide-heziketa kaltetzen duela irizten badio.

14. artikulua. Ordainsari kontzeptuak eta kalte-ordainak

Honako lantzeri-kontzeptu eta kalte-ordain hauek hartzen dira kontuan Hitzarmen honetan:

a) Oinarrizko Soldata.

b) Osagarriak:

1/ Antzinasun-plusa.

2/ Pizgarria.

3/ Gaueko lanaren plusa.

4/ Lan toxikoen plusa.

5/ Ekipoko buruen plusa.

6/ Jarduera-plusa.

7/ Aparteko orduak.

8/ Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak.

c) Kalte-ordain kontzeptuak:

1/ Distantzia-plusa.

15. artikulua. Oinarrizko soldata

Olazabal y Huarte, SA enpresako oinarrizko soldata soldata-ordainagiritan kontzeptu horrekin agertzen dena da; enpresan ezarritako lanbide-kategorien arabera aldatzen da.

16. artikulua. Antzinasun plusa

Olazabal y Huarte, SA enpresan, bertan emandako bosturteko bakoitzeko ehuneko 5arekin ordaintzen da antzinasun-plusa. Ehuneko hori lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako oinarrizko soldataren gainean kalkulatzen da.

2018an, 2019an eta 2020an, plus honek 2017ko oinarrizko soldata hartuko du oinarritzat, kategoria bakoitzaren arabera (ikusi eranskina).

Negoiazio berririk egin ezean, honela eutsiko zaio irizpide honi.

Antzinasun-plus horri dagokionez, borondatezko eszedentzia-egoeran emandako aldia ez da zenbatuko, bai ordea ikaskuntzaldia. Era berean, antzinasunari dagokionez, prestakuntzarako eta iraupen jakineko praktika-kontratuaren ondorioz egindako eta Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusitako aldiak zenbatuko dira 1984ko urtariletik aurrera, aldi horiek amaitu eta sei hilabete baino lehen langileak enpresarekin iraupen mugagabeko kontratu bat egiten duenean. Bosturteko berriak mugaegunaren hilabetetik aurrera zenbatzen dira.

17. artikulua. Pizgarriak

Kontzeptu hau enpresaren soldata-ordainagiritan agertzen da eta langile bakoitzaren oinarrizko soldataren ehuneko 10ari dagokio; bere horretan iraungo du enpresan errendimendu pertsonalak aztertu eta kontrolatzeko sistema bat ezartzen ez den bitartean.

2018an, 2019an eta 2020an, plus honek 2017ko oinarrizko soldata hartuko du oinarritzat, kategoria bakoitzaren arabera (ikusi eranskina).

Negoiazio berririk egin ezean, honela eutsiko zaio irizpide honi.

18. artikulua. Gaueko lanaren plusa

Gaueko lanaren plusa oinarrizko soldataren ehuneko 25eko maila batean oinarrituta ezarrita dago Olazabal y Huarte, SA enpresan, lanbide-kategorien eta lanegunen arabera.

2018an, 2019an eta 2020an, plus honek 2017ko oinarrizko soldata hartuko du oinarritzat, kategoria bakoitzaren arabera (ikusi eranskina).

Negoiazio berririk egin ezean, honela eutsiko zaio irizpide honi.

19. artikulua. Lan toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen plusak

Toxiko, nekez edo arriskutsutzat hartzen diren lanak behar bezala barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzeko eta pizgarrien balioak finkatzeko. Balorazio hori ezartzen ez den bitartean, kontzeptu horiengatik ordainketa gaur egungo baldintzetan egiten jarraituko da. Plus horien ordainketa oinarrizko soldataren ehuneko 20aren gainean egiten da, lanbide-kategorien arabera. Aurrekoa gorabehera, lan horien ondorioak ahal den neurrian desagertzeko neurriak hartuko dira.

Artikulu honetan kontuan hartutako plusa jasotzearen inguruko erreklamazioak badaude eta bidezkotzat hartzen badira, ondorio ekonomikoak izango dituzte erreklamazioa Lan Administrazioako Agintaritza eskudunaren aurrean jartzen den egunetik aurrera.

2018an, 2019an eta 2020an, plus honek 2017ko oinarritzko soldata hartuko du oinarritzat, kategoria bakoitzaren arabera (ikusi eranskina).

Negoiazio berririk egin ezean, honela eutsiko zaio irizpide honi.

20. artikulua. Ekipoko buruen plusa

Beren lanbide-kategoriari dagokion oinarritzko soldataren ehuneko 20ko plusa jasoko dute beren lanbide-kategoria izateaz gain ekipoko buru diren langileek.

2018an, 2019an eta 2020an, plus honek 2017ko oinarritzko soldata hartuko du oinarritzat, kategoria bakoitzaren arabera (ikusi eranskina).

Negoiazio berririk egin ezean, honela eutsiko zaio irizpide honi.

21. artikulua. Jarduera plusa

Langile bakoitzak soldata-ordainagiria osatzen duten soldata-kontzeptuen barruan egun bakoitzeko duen kopuru bat da jarduera-plus izenekoa. Kopuru hori Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileen errendimendu normal eta zuzen bati dagokio. Enpresan errendimendu pertsonalak aztertu eta kontrolatzeko sistema bat ezarrita ez dagoenez gero, langileak Hitzarmen hau indarrean sartu aurretik garatutako errendimendu normala edo batez bestekoa hartuko da errendimendu normal eta zuzentzat. Errendimendua kontrolatzeko sistema objektibo bat ezartzekotan, Bedaux sistemako 70aren parekoa izango da, edo baliokidea beste sistema batzuetan.

Nolanahi ere, Hitzarmen honetan itundutako guztizko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute langileek, bai eta, errendimendua aurreko paragrafoan ezarritakoa baino txikiagoa izanik, langileari egotzi ezin zaizkion arrazoen ondorioa denean ere.

22. artikulua. Aparteko orduak

Egungo langabezia-egoera kontuan hartuta eta horren ondorioak arintzeko, aparteko ordurik ez egitea izango da lan-arau orokorra, ezinbesteko arrazoiak, puntako produkzioaldiak, ezusteko absentziak, txanda-aldaketak edo mantentze-behar zorrotzak direla-eta ordu horiek egin behar direnean eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez ordezkapenik egin ezin denean izan ezik. Ildo horretan, aurreko atalean adierazitako arrazoietan barne har daitezkeen kasuak zehaztuko dituzte langileen legezko ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak, enpresaren baitan. Aparteko orduak egitekotan, Enpresa Batzordeko kideei jakinaraziko zaie aldez aurretik.

Nolanahi ere, egindako aparteko orduen eta horien arrazoen berri emango zaio hilero Enpresa batzordeari. Informazio hori Enpresak sinatu eta zigilatuko du. Langilearen eta enpresako Zuzendaritzaren elkarren arteko adostasunez, egindako aparteko ordu bakoitzeko lanaldi arrunteko ordubete eta 45 m-ko atsedenarekin konpentsatu ahal izango da aparteko orduen ordainketa.

23. artikulua. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak ezarritako kopuru jakin batean oinarrituta ordaintzen dira Olazabal y Huarte, SA enpresan. Kopuru hori 7. artikuluan adierazitako igoeraren arabera gehituko da 2018, 2019 eta 2020an.

Haborokin horiek uztailaren 18a eta abenduaren 22a baino lehen ordainduko dira, hurrenez hurren.

Gaixotasun batek, amatasunak edo lan-istripu batek eragindako lanerako ezintasun iraunkorreko aldiak lan egindako denboratzat hartuko dira Hitzarmen honetan itundutako ezohiko haborokinak jasotzearen ondorioetarako.

24. artikulua. Urruntasun plusa

Indarrean dagoen legeriaren arabera distantzia-plusa ordaindu behar denean, ezarritako kilometro-baremoaren arabera egingo da.

25. artikulua. Bilgailu partikularren erabilera

Langileak enpresaren beharrengatik eta horrek eskatuta bere ibilgailuarekin bidaia bat egin behar badu, 0,33 euroko kopurua ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

26. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren ondoriozko prestazioak

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresak soldata errealean ehuneko100era iritsi arte osatuko ditu Ugazaben Mutualitatearen prestazioak Hitzarmen honen indarraldian, bajaren lehen egunetik alta hartzen den egunera bitartean hain zuzen ere.

Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arrunt edo lanez kanpoko istripu batek eragiten duenean, enpresak ondoko eran osatuko ditu Gizarte Segurantzaren prestazioak Hitzarmen honen indarraldian: Bajaren 1. egunetik 20.era bitartean, ehuneko70 jasoko da, eta Gizarte Segurantzak ordaintzen ez dituen bajaren lehen hiru egunak enpresaren konturakoak izango dira; 21. egunetik aurrera, enpresak soldata errealean ehuneko 90era bitartean osatuko ditu Gizarte Segurantzaren prestazioak.

27. artikulua. Lan-istripuetarako aseguru-poliza

Lan Istripuetarako Aseguru Polizak honako kopuru hauek bermatuko dizkie Olazabal y Huarte, SA enpresako langileei:

17.750 euro heriotza-kasuetarako da eta 27.000 euro, baliaezintasun-kasuetarako.

Lan-istripu baten ondoriozko Ezintasun Iraunkor Osoa, Erabateko Ezintasun Iraunkorra eta Baliaezintasun Handia daude barne hartuta baliaezintasun-kasuan, betiere lan-arloko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat hartzen badituzte.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat Enpresa batzordeari emango zaio, eta horrek, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrek jakinaraziko dizkio enpresari. Epe hori amaitu eta oharrak egin ez bada, edota oharrek izanik ere inplikaturako alderdiek argitzen badituzte, polizari adostasuna ematen zaiola ulertuko da.

28. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileek, behar adinako aurretiaz ohartarazita, baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauengatik:

1/ Heriotzak:

* Ezkontidearena edo izatezko bikotekidearena (bikotea eratu izana justifikatuta): egutegiko bost egun, ordaindu gabeko hiru baimen-egun gehiago eskatzeko aukerarekin.

* Ezkontidearena edo izatezko bikotekidearena, bikotearen eraketa-justifikazioa aurkeztuta: bost egun natural, ordaindu gabeko hiru baimen-egun gehiago eskatzeko aukerarekin.

* Aiton-amonak, gurasoak, guraso politikoak, izatezko bikotekidearen gurasoak, seme-alabak, ilobak eta anai-arrebak: ezkontidearen nahiz izatezko bikotekidearen hiru egun natural.

Goian adierazitako kasuetan, adierazitako epeak beste BI egunetan luzatu ahal izango dira gehienez, langileak probintziaz kanpora bidaiatu behar izanez gero.

* Osaba-izebena (langilearen aitaren edo amaren anai-arrebena) eta ilobena (langilearen anai-arreben seme-alabena): egutegiko egun bat.

2/ Gaixotasun larriak (medikuaren txostenaren arabera), ospitalizatzea edo gutxienez bi eguneko ospitaleratzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa:

* Ezkontidearena edo izatezko bikotekidearena (bikotea eratu izana justifikatuta): egutegiko bi egun.

* Odoleko gurasoena, seme-alabena, anai-arrebena, aitona-amonena eta bilobena: egutegiko bi egun.

* Guraso politikoena (aitaginarreba eta amaginarrebena), seme-alaba politikoena (suhi eta errainena), langilearen anai-arreben ezkontideena, langilearen ezkontidearen anai-arrebena, aitona-amonena politikoena eta biloba politikoena: egutegiko bi egun.

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

Goian adierazitako kasuetan, adierazitako epeak beste bi egunetan luzatu ahal izango dira gehienez, langileak probintziaz kanpora bidaiatu behar izanez gero.

Kasu horietan (2. idatz-zatia), langileak horrela nahi badu, egun horiek lanaldi-erdietan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren produkzio-jardueran kalterik eragiten ez bada. Probintziaz kanpora bidaiatu behar izateagatik baimena luza daitekeenean, ez da horrelako aukerarik izango.

3/ Seme-alaba urritu fisiko eta psikikoak dituzten langileak: egutegiko bi egun seme-alaba horien kontsulta medikora joateko, betiere probintziaz kanpora bidaiatu behar izanez gero.

4/ Seme-alaben jaiotzak:

Seme-alaben jaiotzagatik: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, egutegiko hiru egunetan luzatuko da epe hori.

Goian adierazitako kasuan, adierazitako epea beste bi egunetan luzatu ahal izango da gehienez, langileak probintziaz kanpora bidaiatu behar izanez gero.

Kasu horietan (4. idatz-zatia), langileak horrela nahi badu, egun horiek lanaldi-erdietan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren produkzio-jardueran kalterik eragiten ez bada.

Arautegi berria aplikatuko da.

5/ Ezkontzak:

* Seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben ezkontza: egutegiko egun bat.

* Langilearen ezkontza: egutegiko hemeretzi egun.

Produkzio- eta antolamendu-zirkunstantziek aukera ematen duten guztietan, baimen hori ordaindu gabeko beste hamar egunetan zabaldu ahal izango da. Enpresak baimen gehigarri hori ukatzen badu, ukatzeko arrazoiak jakinarazi beharko dizkio Enpresa batzordeari.

6/ Bizilekuaren aldaketa:

Egutegiko egun bat.

7/ Langilea kontsulta medikora joatea:

Osakidetzako espezialista baten kontsulta medikora joateko langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lanorduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko du aurrez langileak. Gainerako kasuetan, urtean 16 orduko muga izango da.

Mediku partikularrei egindako kontsultak aurrekoen parekotzat hartu ahal izango dira, betiere behar bezala justifikatzen badira eta kontsulta-ordua eta lanorduak bat badatoz; nolana ere, urtean 16 orduko muga izango dute.

8/ Ospitaleratze anbulatorioarako baimenak:

Ospitaleratze anbulatorioagatik edota larrialdi-arazo bat duen lehen mailako ahaide bat laguntzeagatik, egutegiko lanegun bateko baimena emango da. Horretarako, behar bezala justifikatutako dokumentua aurkeztu beharko da.

29. artikulua. Erretiroa

Esleitutako prestazioen inguruko egungo ehuneko murriztaileek dirauten bitartean, erretiroa hartzeko arauzko adina bete aurretik eta enpresan gutxienez 15 urte eman ondoren erretiro aurreratu osoa hartzeko erabakia hartzen duten langileei honako kalte-ordainen eskala hauek aitortzen zaizkie, itunduta dituzten soldaten arabera:

4 urte lehenago: 8 hileko.

3 urte lehenago: 7 hileko.

2 urte lehenago: 5 hileko.

urte 1 lehenago: 3 hileko.

Erretiro-arloko egungo araudiak dirauen bitartean, erretiroa 60 urterekin hartzen duten eta adierazitako baldintzak betetzen dituzten langileek 8 hilerokoren baliokidea izango den saria jasotzeko eskubidea izango dute.

30. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Gasteiz hiriko San Prudentzio Lan Fundazioaren zerbitzuen emakidak bere horretan jarraitzen du, Olazabal y Huarte, SA enpresako langileentzat. Indarrean dauden xedapenen ondorioz San Prudentzio Lan Fundazioa halako zerbitzu gisa desagertzen bada, Enpresak konpromisoa hartuko du helburu bereko beste erakunde batzuetan partaidetza izateko, orain arteko ekarpenarekin hain zuzen ere.

31. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Alde negoziatzaileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honek, Arabako Industria Sidero-metalurgikoko Hitzarmen Kolektiboak (indarrekoak) eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak –ordezko gisa edo osagarri gisa– laneko segurtasun- eta osasun-arloan xedatzen dituzten elkarrekiko eskubide eta betebeharrak.

Enpresa-kudeaketan prebentzioaren sorrera eta mantentzea sustatzeko, prebentzio-prozesuan parte hartzen duten guztien –eta, bereziki, langileen– parte-hartzea bilatuko dute alderdi negoziatzaileek.

Informazioarekin prebentzio-ekintzaren plangintza egin ahal izateko ebaluatuko dira lanpostuak.

31-1. Laneko arropak, segurtasuna eta higiena.

Oro har, enpresak laneko arropako bi ekipo ematen dizkie langileei urtean. Ekipoa honako hauek osatua dago: buzoa eta jertsea edota galtza, alkandora eta jertsea. Hala ere, lanpostuaren ezaugarriak direla-eta narriadura ohikoa baino handiagoa den eta beharra justifikatzen den kasu berezietan, beharrezkoak diren ekipoak emango zaizkie eraginpean hartutako langileei, ohi bezala.

Lanpostu bakoitzerako agintzen diren arropak eta babes-elementuak erabili beharko dituzte langile guztiek. Buruek erantzukizun osoa eta betebeharrak haur betearazteko beharrezkoa den ahalmena izango dute.

31- 2. Osasunaren zaintza.

Enpresak bertako langileei osasunaren zaintza bermatuko die, onartu aurretik osasun-azterketa bat eginez eta gero aldizkako osasun-azterketak eginez, lanpostuak berezkoak dituen arriskuen arabera, gutxienez urtean behin.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langileentzat eta langileak onartzen duenean bakarrik egin ahal izango da.

Langileen ordezkariak egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauek salbuetsita daude: lan-baldintzek osasunean eragin ditzaketen ondorioak edo langilearen osasun-egoerak langileari berari edo gainerako langileei arriskurik eragin ote diezaieketen egiaztatzeko egin behar diren azterketak.

Enpresan sartu baino lehen derrigorrez egin beharko da mediku-azterketa.

32. artikulua. Gizarte betebeharrak

Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ zerga eta langileen beste edozein zerga bezala, gizarte-betebeharrak langile bakoitzaren kargurakoak eta konturakoak izango dira, arlo horretan indarrean dagoen araudiari jarraiki.

33. artikulua. Kitapena

Enpresan baja hartzen den kasuan, langileak kitatze-agiriaren kopia exijitu ahal izango du lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago.

34. artikulua. Maila igoerak

Maila-igoerak langilearen prestakuntza, meritua eta antzinatasuna eta enpresaren antolamendu-ahalmenak kontuan hartuta egiten dira enpresaren barruan, sexuari edo afiliazio sindikalari lotutako diskriminaziorik gabe. Lanpostuaren izaeragatik trebakuntza-azterketa bat egin behar denean, Enpresa Batzordeak batzordekide bat izendatu ahal izango du Epaimahai Aztertzailea osatzeko.

35. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileek Enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde aurretik ohartarazteko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- a) Langileak: 15 egun.
- b) Mendekoak: 15 egun.
- c) Administrazioako laguntzaileak eta izangaiak: 15 egun.
- d) Ofizial administrariak: hilabete 1.
- e) Administrazioburu tituludunek: 2 hilabete.
- f) Titulurik gabeko Teknikariak: 2 hilabete.
- g) Teknikari Tituludunak: 2 hilabete.

Adierazitako aurretiaz ohartarazteko betebeharra ez betetzeak eskubidea emango dio Enpresari langilearen likidaziotik atzeratutako egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokide bat deskontatzeko.

Enpresak langileei inprimakiak ale bitan emateko betebeharra izango du. Inprimakiak bi aldeek izenpetu ondoren, ale bat Enpresaren esku geratuko da, eta bestea langilearen esku.

36. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordearen funtzioak eta ahalmenak

Enpresako langileak ordezkatzeko organoa da enpresa batzordea. Ordezkatzen dituen langileen interesen alde enpresarekin negoziatzeko gaitasuna du; gainera, honako esleipenak ditu:

Enpresari dagokion sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari, enpresaren produkzio eta salmenta egoerari, produkzio-programari eta enpresak enpleguari dagokionez izan dezakeen bilakaerari buruzko informazioa izateko eskubidea. Informazio hori hiru hilabetez behin emango da.

Balantzea, emaitzen kontua, memoria eta bazkideei helarazten zaizkien dokumentu guztiak (bazkideen baldintza beretan) ezagutzea.

Enpresan erabiltzen diren lan-kontratuen ereduak eta lan-harremanaren amaierari lotutako dokumentuak ezagutzea.

Enpresak hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langileak zigortzeko neurriak hartzen dituen kasuetan, jakinarazpena jasotzea eta aldeztu aurretik entzuna izatea.

Egindako aparteko orduen kopuruari eta orduak egin dituzten pertsonen kopuruari buruzko informazioa hilean behin jasotzea.

Hutsegite larrien edo oso larrien kasuan, kontraesaneko espedienteak irekitzea; interesdunoi ez ezik, Enpresa batzordeari ere entzungo zaio.

Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondorioz lan-kontratuak eten edo amaitzen diren kasuetan, enpresan edo lantokian geratzeko gainerako langileekiko lehentasuna izateko eskubidea.

Bere funtzioak betetzen dituen bitartean eta agintaldia amaitu eta hurrengo urte eta erdiaren barruan iraitzia eta zigortua ez izateko eskubidea, agintaldia errebokatzearen edo dimisioaren ondorioz amaitzen denean izan ezik, betiere irazpena edo zigorra langileak bere ordezkari-lanetan egindakoan oinarritzen bada, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan ezarritakoa aparte utzi gabe. Era berean, ezin izango da bere ekonomia edo lanbide promozioan diskriminatu bere ordezkari-lanak betetzeari lotutako arrazoi batengatik.

Funtzio horiek bete ahal izateko, Enpresa Batzordeko kide bakoitzak eskubidea izango du soldata errearen arabera ordaindutako hileko gehienez 20 ordu hartzeko.

37. artikulua. Sindikatu atalak

Enpresaren barruan, gutxienez enpresako plantilaren ehuneko 10aren baliokidea izango den afiliatu-kopurua duten sindikatuen sindikatu atalak eratu ahal izango dira.

Sindikatu atal bakoitzeko ordezkariak hileko 15 orduko gehieneko epe ordaindua izango du bere funtzio sindikalak betetzeko.

SALOn xedatutakoa aparte utzi gabe, Ordezkari Sindikalaren eginkizunak honako hauek izango dira:

Enpresa batzordearen bileretara joatea, bakarrik biltzen denean zein enpresa-zuzendaritza-rekin biltzen denean.

Horren Sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta horien alde egitea.

Langileak –oro har– eta Sindikatuko afiliatuak –bereziki– eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboen tratamenduan enpresaren aldetik entzuna izatea.

Aldeztu aurretik plantila-berregituratzeen, enplegu-erregulazioaren eta, oro har, langileen lan-baldintzetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa proiektu edo jardura ororen arloari eta antolamendu-sistemaren ezarpen edo berrikuspenari buruzko informazioa jasotzea eta entzuna izatea.

Funtzio horiek betetzeak ez du eraginik izango produkzioaren martxa orokorrean eta ekoi-zeen ezein lanetan.

Delegatu Sindikalak, gainera, honako berme hauek izango ditu:

Enpresan irauteko lehentasuna izango du Enplegu Erregulazioko espediente bidez plantila berregituratzen denean.

Ezin izango da kaleratu edo zigortu bere jardura sindikala betetzearen ondorioengatik.

Ezdeustzat hartzen dira diskriminazio sindikala helburu duten egintza eta itun guztiak eta, bereziki, langile baten enplegua sindikatu batean afiliatzearen baldintzapean jartzea.

38. artikulua. Langileen batzarra

Olazabal y Huarte, SA enpresako langileek lan-denbora gisa ordaindutako gehienez 5 orduko denbora-tarterako eskubidea izango dute, honako baldintza hauekin:

Langileen Batzarretarako deialdia egiteko, Enpresa Batzordearen gehiengoa edo langileen plantilaren gutxienez ehuneko 20ko kopurua beharko da.

Batzar hauek, aurreikusitako iraupenarekin, gai-zerrendarekin eta Batzarra egiteko arrazoiekin batera, Enpresa batzordeari jakinarazi beharko zaio Batzarra egin baino 24 ordu lehenago. Aztertu beharreko gaien premiak horretarako aukerarik ematen ez badu, 24 orduko epearen baldintza kendu ahal izango da.

Batzarrak, nolanahi ere, Enpresa Batzordeak zuzenduko ditu. Batzordeak, gainera, Batzarren garapen normalaren ardura izango du.

39. artikulua. Enplegu erregulazioko espedientearen jakinarazpena

Enpresak, enplegua erregulatzeko espedienteren bat formulatzea erabakitzen badu, derrigor jakinarazi beharko die enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, Langileen Estatutuan eta gainerako lege aplikagarrian agintzen diren epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegu erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Hitzarmen honen 36. artikuluan adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak hilean aitortuta dituztenak baino 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, betiere ordu horiek ordezkaritza-funtzioak betetzeko erabiltzen direla egiaztatzen badute.

40. artikulua. Kargu sindikalagatiko eszedentzia

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokitan tokiko kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten Olazabal y Huarte, SA enpresako langileak eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duen denborarako eta ordainsaririk jaso gabe.

Enpresara itzultzeko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera kontatzen hasita, betiere lan-kontratuak irauten badu. Eszedentziak utzitako plaza hutsa betetzeko, beste langile bat kontratatuta ahal izango du enpresak, behin-behineko edo aldi baterako kontratu batekin, eszedentziak dirauen bitartean. Langile berri horrek enpresa utzi beharko du ordezkaturako langilea itzultzen denean.

41. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau negoziatu duten kideek eratuko dute hitzarmen honen batzorde paritarioa. Kanpoko aholkulariek batzorde paritarioari lagundu ahalko diote.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, bi aldeek hitzartu dute hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea baliagarri izan daitekeen beste edozein bideren aurretik eta hori uko egin ezinezko ezein eskubide baliatzeko eragozpena izan gabe.

Hitzarmen kolektibo honi edozein aldaketa egiteko, batzorde paritariotik igaro beharko du aldaketa-proposamenak. Aldaketa-proposamenean edo interpretazioan ados jarri ezean, PRE-COra jo beharko da, desadostasuna konpontze aldera.

Aldaketarekin ados egon gabe jarraituz gero eta PRECOk eskaintzen dituen bi modalitateetan (bitartekaritza eta adiskidetzeta) ados jarri ezean, arbitrajea borondatezkoa izango da, eta alde batek ere ezingo du aldebakarreko erabakiz eskatu.

Aldaketa-proposamena etenik egongo da, lehen aipatutako bideetan behin betiko ebazpena eman arte.

42. artikulua. Kontratazio berriak

Enpresan gertatzen diren langileen kontratazio berriak iragarki-taulan argitaratuko dira.

Behin-behineko langile bat kontratatzen denean, enpresak Enpresa batzordeari jakinaraziko dio kontratazioaren unean.

Enpresak, oro har, ez du kontratatuko, enplegu-aniztasun edo lanaldi murriztuko erregime-nean, lanaldi osoko –ez lanaldi partzialeko– beste lan ordaindu bat duen langilerik; baldintza berak izanez gero, langabezia-egoeran dauden edo horretarako oinarrizko prestazioak amaitzear dituzten langileei emango zaie lehentasuna.

43. artikulua. Txanda kontratua

Enpresek langabetuei edo beraiek kontratatutako aldi baterako langileei errelebo-kontra-tuak egin ahal izango dizkiete, erretiro partziala hartzen duten langileek hutsik utzitako lanaldia betetzeko, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak unean-unean zehazten duenari jarraituz.

Eranskina: 2017ko oinarrizko soldata

Kategorien prezioen kontsulta

Hitzarmena	00001 - Olazabal y Huarte SA
Indarraldia	2010-01-01

Kategoriak		50
KODEA	DESKRIPZIOA	OINARRIZKO S.
1	1. mailako ofiziala	35,031200
2	2. mailako ofiziala	34,175500
3	3. mailako ofiziala	33,308400
4	Espez.	32,970600