

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Gasteizko lan zentrorako (Mercedes Benz) Falck SCI, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021 Gasteizko lan zentrorako (Mercedes Benz) Falck SCI, SA-ren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100851012018

AURREKARIAK

2018ko azaroaren 21ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko azaroaren 20an 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 26a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Hitzaurrea

Negoiazio kolektiboaren bidez arautzen dira, batetik, langileen lan-baldintzak, eta bestetik, ekoizpen-eremu edo zerbitzu jakin baten jarduera.

Orain arte egin den negoziazio kolektiboa ezinbestekoa izan da Gasteizko MBEren lantegiaren barruan dagoen lantokian suteen aurkako eta salbamenduko brigadaren zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren zehazteko, bai eta eginkizun-eremu horretako langileei eta enpresari eragiten dien eta behartzen dituen arau-esparrua sortzeko ere.

Hitzarmen hau sinatzaileen, langileen ordezkarien eta Falck Servicios contra incendios SA enpresaren erantzukizun-ekintzaren emaitza da, zerbitzuak eta horiek gauzatzeko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak bermatzeko.

I. kapitulua Xedapen orokorrak

1. artikulua. Langile-, eginkizun- eta lurralde-eremuak

Hitzarmen kolektibo honek lan-harremanak arautzen ditu Falck Servicios Contra Incendios, SA (aurrerantzean, Falck SCI) enpresaren eta Gasteizko MBEren lantegiaren barruan dagoen suteak prebenitu eta itzaltzeko eta salbamendurako zerbitzuko langile guztien artean.

2. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo hau 2018ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arte izango da indarrean.

Hitzarmena sinatu duten aldeetako batek salatu ahal izango du berau, hitzarmenaren mugaeguna baino 60 egun lehenago gutxienez. Hitzarmena salatzen ez bada, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboa behar den garaian eta moduan salatutakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordea lehenbailehen –betiere 2021eko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi aldeek.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren eduki osoak indarrean jarraituko duela, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Itunduriko baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute eta, aplikazio praktikoari begira, osotara hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

4. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura

Enpresaren ustez arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik hitzarmen kolektiboan aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzea justifikatuta badago, aldeak akordio bat negoziatzen saiatuko dira Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarrita dagoen prozedurarekin, eta akordiorik lortu ezean, hitzarmenaren dute desadostasunak konpontzeko Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko II. Akordioan (GEP II, EHAA, 2000ko apirilaren 4koa) edo horren ordezkari akordio batean araututako prozedurak erabiliz. Arbitraja erabili ahalko da baldin eta bi aldeak horren mende jartzen badira.

Langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute, orduan beharrezkoa izango da bi aldeak ados jartzea, hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearen inguruko desadostasuna Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (OPRICCE) esku uzteko.

5. artikulua. Batzorde paritarioa

1. Batzorde paritarioa sortzen da hitzarmen hau interpretatzeko eta aplikatzeko. Batzorde hori osatuko dute enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak (azken hori, nahitaez,

langileen legezko ordezkariak izango dira), hitzarekin eta botoarekin. Alde bakoitzetik gehie-
nez bi aholkularik parte hartu ahalko dute, hitzarekin baina botoa emateko eskubiderik gabe.
Edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari alde zuzenetik jakinarazten badio.

2. Batzorde honen eginkizunak honako hauek dira:

a) Hitzarmen kolektiboa interpretatzea.

b) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

c) Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sortutako gaiei buruz erabakitzea.

d) Itundutakoaren aplikazioaren jarraipena egitea.

e) Hitzartutakoa efikazagoa izan dadin baliatu behar den beste edozein eskumen.

f) Nahitaezko adiskidetzea bideratzea, Hitzarmen honen arauak interpretatzea eskatzen duten
gatazka kolektiboetan.

g) Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritako eginkizunak hitzarmen honetan ezarri-
tako lan baldintzak enpresan ez aplikatzeari dagokionez.

3. Aldeetako edozeinek besteari deialdia egin ahalko dio gutxienez zazpi egun lehenago,
modu sinesgarrian jakinaraziz (gutun ziurtatua, burofaxa edo jakinarazi izana egiaztatze-
ko beste bitartekoren bat). Deialdiarekin batera idazki bat bidaliko da non, argi eta zehatz, aztertu
beharreko gaia azalduko den.

4. Hitzarmen honetan gatazkak auzibidetik kanpo konpontzeari buruz berariaz aurreikusita
dagoenari (¿? artikulua) kalterik egin gabe, bi aldeak ados ez badaude batzorde paritarioak
aztertu behar dituen gaiei buruz, eta hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko prozedura aplikatzeko,
Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko II. Akordioan (GEP
II, EHAA, 2000ko apirilaren 4koa) edo horren ordezkoko akordio batean edo aldeak ados jarrita
erabakitzen duten beste batean araututako prozeduren arabera jardungo da.

5. Hitzarmen honen interpretaziotik eta aplikaziotik sor daitezkeen arazoak direla-eta bi al-
derdiek Batzordearengana jotzen badute, Batzorde Paritarioaren irizpena loteslea izango dela
erabaki da espresuki, betiere irizpen hori Batzorde Paritarioko kide gehienek hartzen badute.
Irizpen hori hurrengo hitzarmenaren testuan sartuko da, hitzarmena negoziatzean erabakitzen
den idazkeraren arabera, eta ebatzi eta hurrengo egunean aplikatuko da, baldin eta aldeek beste
indarraldi bat erabakitzen ez badute, eta aldeek egokitzat joz gero erregistratu eta argitaratuko
da.

6. Batzorde paritarioan legearen arabera ordezkari ez diren kide titularrek batzorde horren
bileretara joateko baimen ordaindua erabiltzeko eskubidea izango dute, ezinbestekoa den den-
boran, bileraren deialdia lanorduen barruan badago, eta lan hori egiteagatik sortutako gastuak
enpresak ordainduko ditu.

7. Batzorde paritarioaren egoitza hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua (LHK), Landa-
berde kalea, 35, behe, Gasteiz.

II. kapitulua Lanaren antolaketa

6. artikulua. Lanaren antolaketa

Lana antolatzeko ahalmena enpresaren zuzendaritzak soilik dauka. Zuzendaritza arduratuko
da ahalmen hori erabiltzeaz, eta horren berri emango dio langileen legezko ordezkariari, le-
gean ezarritako baldintzen arabera, eta langileek antolaketa hori betetzeko eginbeharra
dute.

Soil-soilik adierazpen modura, lana antolatzean enpresak honako ahalmen hauek izango
ditu:

1. Urteko lan-egutegia prestatzea.
2. Lanaldia ezartzea, zerbitzuaren beharrianengatik beharrezkoa den antolaketa-ereduaren arabera.
3. Ezarritako jarduera arrunta eta, ondorioz, gutxieneko errendimendua bete dadila eskatzea.
4. Zerbitzua emateko beharrezkoak diren eragiketako, jarduerako eta funtzionamenduko agiriak edo protokoloak ezartzea, eta horiek onartzera eta betetzera behartzea, baldin eta hitzarmen kolektibo honetako xedapenen funtsezko aldaketarik ekartzen ez badute.
5. Langilearen jarduera garatzeko beharrezkoak diren ibilgailuak, tresnak eta gainerako elementuak esleitzea.
6. Ibilgailuak, makinak, ekipoak, lanabesak, komunikazio-sistemak, zerbitzuko ibilgailuen botaldiak eta sua itzaltzeko bitartekoak jantziak eta babes-ekipamenduak eta abar zaindu, kontserbatu, ordenatu, garbitu eta artatzea, bai eta zerbitzua emateko beharrezkoak diren bitartekoak kontserbatzarekin eta funtzionamendurako abiaraztearekin zerikusia duten jarduketa guztiak ere. Horiek guztiak lanaldiaren barruan egin beharko dira.
7. Ordainsariak kalkulatzeko egokientzat jotzen duen formula ezartzea. Gaur egun ezarrita dagoen formula hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean agertzen da.
8. Langileei lanaldia luzatzeko aukera proposatzea, horretarako premia dagoen aldietan aparteko ordu arruntak edo egiturazkoak eginez, lege ezarrita dauden mugak gaingitu gabe, salbu eta mugetatik haragoko orduak larrialdi-egoerak artatzeko erabiltzen badira.
9. Egoera jakin batzuetan zerbitzua emateko eta/edo langileria handitzeko gutxieneko langile-kopuru bat eskura dagoela bermatzeko bitarteko eta mekanismoak ezartzea, egoera horien garrantzia dela-eta beharrezkoa bada.
10. Langileei debekatzea enpresaren jabetzako arropa, lan-ekipoak, tresnak eta abar zerbitzuari ez dagozkion beste erabilera batzuetarako erabil ditzatela, salbu eta enpresak idatziz beren-beregi baimena ematen badu.
11. Langileei debekatzea besteren konturako edo norbere konturako lanak egin ditzatela, hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden jardueri dagozkienean, salbu eta enpresak idatziz beren-beregi baimena ematen badu.

7. artikulua. Lan-denboraren antolaketa: koadrantea eta txandak

1. Lan-sistema antolatzeko lan-txandak erabiliko dira orokorrean, bestelako sistemak baztertu gabe. Txanda horiek koadrante batean jasoko dira. Enpresak koadrante hori prestatuko du, gauzatu baino lehenago behar beste denborarekin.

Enpresaren zuzendaritzari dagokion ahalmena murriztu gabe, langileen legezko ordezkariak antolatetari eta arrazionalizazioari dagokienez, informazio- eta orientazio-lanak eta proposamenak egingo dituzte, Langileen Estatutuaren eta indarrean dagoen legeriaren arabera.

Langileek euren artean trukatu ahalko dituzte lan-txandak, baldin eta enpresari idatziz eskatzen bazaio gutxienez 48 ordu lehenago. Eskarian agertu beharko da langileek aldaketa onartzen dutela, euren sinadurarekin, baita enpresak geroago emandako baimena ere. Epe hori laburragoa izan ahalko da salbuespenezko eta premiazko inguruabarrak daudela egiaztatzen denean. Langileak lan-txandaren aldaketa baten ondorioz benetan egindako lanaldia, lanaldi arruntzat hartuko da.

2. Lan-txanda bakoitzaren operatibitate osoa uneoro bermatu beharko da; kide baten edo batzuen ustekabeko absentziak (absentzia, atzerapena, ondoeza eta abar) estaltzeko, hitzarmen honetan arautzen den erreten-sistema erabiliko da, ustekabea konpondu arte.

3. Koadranteko lanaldiak txandakatzeko eta banatzeko sekuentzia honako hau izango da:

a) 10 eguneko ziklo errepikakorrak, honela gauzatzen direnak: 2 G-2A-6K/O.

- G- Goizeko txanda itxiko lanaldia.
- A- Gaueko txanda itxiko lanaldia.
- K- Konpentsazio-atsedena.
- O- Oporrak

b) Lanaldien orduak: Txanda itxiko lanaldia (12 ordu)

- G- Goizeko txanda itxia 08:00etatik 20:00etara.
- A- Gaueko txanda itxia 20:00etatik 08:00etara.

c) Txandakatze-zikloa: azaldu den txandakatze-zikloa urteko koadranteen sistema batean ezarriko da, prestazio finko eta egonkorrekin alderatuta (horregatik, bazter geratzen da erretena aktibatzeagatik egin daitekeen aparteko prestazioa), lehenago azaldu diren txandakatze-irizpideen oinarriaren gainean.

4. Langile kopurua ezartzea: enpresak, kontratatutako zerbitzuaren eta aintzat hartutako prestazioen arabera, txanda/lantalde bakoitzari esleitu beharreko langileen kopurua zehaztuko du.

5. Taldeak ezartzea: langileen lanbide-garapena bideratzeko, bizitza pertsonala eta familiarikoa uztartzeko, eta txanda eta talde guztietan zerbitzua homogeneousunez eta, teknikoki, fidagarritasunez emateko, enpresak, langileen banaketa ezartzean, haien artean oreka bilatuko du. Bidezkoa bada, taldeen osaeran aldaketak inplementatzea beharrezkoa dela ikusten bada, indarrean dagoen legeria beteko da eta alde zuzenetik langileen legezko ordezkariari informazioa emango zaio.

6. Lan-koadrantea: lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familiarikoa bizitza uztartzeko helburuz, urteko koadranteen sistema bat ezartzen da. Koadrante horretan sartuko da urteko lanaldiaren banaketa, dagokion txandaren sekuentziarekin, asteko atsedenaldirako egun libreekin, aurreikusitako prestakuntza-jardunaldiarekin eta oporrek. Enpresak txandaren urteko koadrantearen proposamena egingo du, eta langileen legezko ordezkariarekin ados jarri beharko du. Ados jarritakoan, langileei entregatuko zaie aurreko urteko urriko lehenengo hamabostaldiaren barruan.

Urteko koadrantearen gaineko ukipenak: urteko koadrante horretan ezarritako lanaldiaren banaketa sistema aldatu ahalko da honako inguruabar hauengatik:

a) Enpresak, antolakuntza-arrazoiengatik, txandaren koadrantea aldatu ahalko du, beharrezkotzat jotzen duenean, langileen legezko ordezkariari kontsulta egin eta harekin ados jarri ondoren.

b) Lokalizagailu-erreten sistema aktibatzea (10. artikulua).

c) Langileen artean erabakitzen diren eta enpresak baimentzen dituen txanda-aldaketak, oporrak eta/edo asteko konpentsazio-atsedenaldia.

d) Langile baten eta enpresaren artean ados jarrita erabakitako txanda-aldaketak.

e) Enpresan langileek emandako baja, aldi baterako ezintasunaren, gaixotasunaren edo istripuaren ondoriozko bajak.

f) Baimenak baliatzea, baita langileen legezko ordezkariak sindikatu-kreditua erabiltzea ere.

g) Urteko koadrantean programatu ezin izan diren prestakuntza-ikastaroetara joatea.

8. artikulua. Lokalizazio – erreten sistema

Zerbitzuaren izaera dela eta, lokalizazio-erreten sistema bat ezartzea beharrezkoa da, aldi baterako ezintasunen, oporren, baimenen eta bestelako inguruabarren ondoriozko absentziak estaltzeko, araututa dauden baldintzetan.

Erreteren lan-egoerak erreten-plusa sorraraziko du, hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean agertzen diren kopuruekin.

Langilea adierazitako lekuan agertzen den unetik aurrerako denbora, aparteko ordutzat hartuko da, zerbitzuaren arduradunak ordu horiek amaitu direla esan arte edo norbere lan-txandan sartu arte.

1. Erreten sistema orokorra

1.1. Enpresak erreten sistema bat ezartzen du. Sistema horri esleitutako langileek gertu egon beharko dute, lokalizatuak izateko prest, eta deia jasoz gero lantokian agertu beharko dute gehienez ordubeteren buruan.

1.2. Larrialdi-zerbitzu bat bermatzeko erreten sistemari jaramon egitea garrantzitsua denez, betebeharrak hori urratuz gero enpresak diziplina-ekintzak egin ahalko ditu, aplikatu beharreko diziplina-araubidean ezarritako baldintzekin.

1.3. Langilearen betebeharra da erreten egoeran dagoen bitartean abisatzeko ematen dioten telefono mugikorra eta/edo pertsona-bilagailua konektatuta eta deiak, mezuak edo abisuak jasotzeko moduan mantentzea.

1.4. Erreten sistema txandan unean-unean sortzen diren absentziak estaltzeko soil-soilik aktibatuko da. Halako absentziak dira Falck SCI-ri txandaren hasiera baino 12 ordu lehenago gutxienez jakinarazi zaizkionak. Erretena aktibatuko da sortutako absentziarengatik hutsik geratzen den lehenengo txanda betetzeko, enpresak huts hori beste aukeraren batekin (lanaldia banatzea, koadrantea/txanda aldatzea, kontratazio berriak eta abar) bete ahal duen arte, eta erreteneko suhiltzailea beste aktibazio baterako prest geratuko da, beharrezkoa balitz.

1.5. Txanda batean absentziaren bat sortuz gero, lan-txanda bakoitzerako ezarritako dotazioa eskura izatearen obligazioa betetzeko, txanda uzten duen taldeko buruak izendatuko du txandan geratu behar duen suhiltzailea, txanda uzten dutenen artean, harik eta ustekabeko absentzia batengatik hutsik geratu den postua erreteneko suhiltzailearekin betetzen den arte.

1.6. Enpresak izango du lana antolatzeko ahalmena eta ardura. Bat-batean sortutako ekizpen-beharrizangatik (ustekabeko absentziak) enpresarentzat ezinezkoa bada hutsik dauden postuak arestian azaldu den erreten sistemarekin betetzea, zuzendaritza-ahalmena duenez gertu dagoen langile bati eskatu ahalko dio hutsik dagoen postua bete dezala, eta langileak eskari hori bete beharko du.

1.7. Erreten sistema aktibatuz gero, langilea adierazitako lekuan agertzen denetik aurrera, eta zerbitzuko buruak erretenaren aktibazioa amaitu dela esaten duen arte, denbora hori egiturazko aparteko ordutzat hartuko dira.

2. Erreten sistemaren antolaketa

2.1. Erreten sistemaren antolaketa enpresak prestatu duen eta langileei entregatu dien zerbitzuko txanden koadrantean planifikatuko da.

2.2. Zerbitzuan bi (2) motatako erretenak ezartzen dira:

2.2.1. A erretena:

2.2.1.1. Eguneko 24 orduetan eta urteko egun guztietan A erreteneko langile bat (1) egongo da.

2.2.1.2. Koadrante ofizialaren arabera gaueko ordutegiko ondoz ondoko txanden zikloa amaitu duen eta konpentsazio-atsedenean ondoz ondoko lanaldien zikloa hasi behar duen lantaldeko langile batekin beteko da. A erretenean egongo da bere konpentsazio-atsedenean ondoz ondoko lanaldien zikloko egun guztietan, atsedena amaitutakoan goizeko txandan sartzen den arte.

2.2.1.3. Deitzen badiote, lantokian agertu beharko du nahitaez, gehienez ordubeteko epean, abisua jasotzen duenetik aurrera.

2.2.2. B erretena:

2.2.2.1. Suhiltzaile-zerbitzuko A1 anbulantzia operatibo mantendu behar duen urteko egunetako ordu-tarteetan ere B erreten bat ezarriko da. Erreten horri esleituko zaio anbulantzia-gidari bat (1), edo A erretena aktibatu den egoeretarako, baldin eta hutsik dagoen suhiltzaile postu bat betetzea beharrezkoa bada.

2.2.2.2. Koadrante ofizialaren arabera gaueko ordutegiko ondoz ondoko txanden zikloa amaitu duen eta konpentsazio-atsedeneko ondoz ondoko lanaldien zikloa hasi behar duen anbulantzia-gidari batekin beteko da. B erretenean egongo da bere konpentsazio-atsedeneko ondoz ondoko lanaldien zikloko egun guztietan, atsedena amaitutakoan goizeko txandan sartzen den arte.

2.2.2.3. Deitzen badiote, lantokian agertu beharko du nahitaez, gehienez ordubeteko epean, abisua jasotzen duenetik aurrera.

2.2.3. Hala, suhiltzaile-zerbitzuko anbulantziak operatibo egon behar duen urteko egunetako ordu-tarteetan, erreten bikoitza (A erretena eta B erretena) edukiko da.

2.2.4. Txanda batean bat-batean sortutako absentsia batengatik bete beharreko postua bat edo bestea den, txandako arduradunak A erretena edo B erretena aktibatuko du.

2.2.5. Txanda berean bat-batean bi (2) absentsia sortzen badira, txandako arduradunak bi erretenak aktibatuko ditu, bete beharreko postuaren ezaugarriak edozein direla ere.

9. artikulua. Laneko uniformeak, ekipoak, tresnak eta materialak

Enpresak lanpostu bakoitzerako eta jarduera bakoitzerako beharrezkotzat jotzen dituen laneko jantzi, uniforme, ekipo eta tresnak entregatuko ditu, jardueraren eta lanpostuaren arabera, baita Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan legez ezarritako araudiaren arabera komenigarriak edo nahitaezkoak diren norberaren babeserako ekipamenduak (NBE) ere, eta egiazta daitekeen moduan hondatzen badira, aldatu beharko ditu.

Langileen legezko ordezkariak eta enpresaren zuzendaritzak, ados jarrita, urtero erabakiko dute zein aldizkakotasunekin aldatuko diren uniformeko jantziak, eta jantzi horien egokitasuna ebaluatuko dute, kalitateari eta diseinuari dagokienez.

Enpresak entregatutako uniformeak nahitaez erabili beharko dituzte langileek. Langileak hitzematzen du esleitzen dizkioten jantziak ongi erabili eta zainduko dituela.

Enpresan edozein arrazoiengatik baja den langileak nahitaez itzuli beharko ditu entregatu dizkioten jantziak, uniformeak, lanabesak eta gainerako tresnak.

III. kapitulua Lanbide-sailkapeneko sistema

10. artikulua. Lanbide-sailkapena

Honako lanbide-talde hauen arabera zehaztuko da Falck SCI enpresaren lanbide-sailkapenaren sistema:

Lehen mailako ofizialak

Langile horiek jarraibide zehatzen arabera egiten dituzte zereginak, baina lanbide arloko jakintzak, gaitasun praktikoak eta arrazonamendu-betekizunak eduki behar dituzte; nolana ere, zereginak betetzerakoan euren lana nagusi hierarkikoei gainbegiratuko dute. Langile horiek honako eginkizun hauek izango dituzte:

- Zuzeneko arduradunak esleitutako lan programatuak egin eta erregistratzea.
- Jarduera bakoitzerako ezarritako prozedurak behar bezala bete eta aplikatzea.

- Beren mantentze-lan prebentiboko espezialitateko lanak egitea lantokiko prozeduren arabera, taldeburuak ematen dizkien burutzapen-lehentasunak kontuan hartuta.
- Salbamenduko eta su-itzalketako ekipamendu eta materialak eta norberaren babeserako ekipamenduak berehala erabiltzeko moduan egon daitezela zaintzea, eta horretarako, beharrezkoa den mantentze-lana egitea eta detektatzen diren anomaliak zuzentzea –edo bidezkoa den guztietan–, eta prozedura betetzea barneko edo kanpoko mantentze-laneko zerbitzuak konponketak egin ditzan.
- Dagozkien prozeduretan eta araudietan nahiz bere lana behar bezala egiteko eskatzen den forma fisikoan eguneratuta egotea, parte hartzea eta beren jarduera-eremuan hobekuntzak proposatzea.
- Beren lantaldeak egin behar duen zeregin bakoitzerako egokiak diren txostenak, laneko parteak edo agiriak idaztea eta/edo betetzea.
- Laneko prozedurak prestatzen laguntzea, zerbitzuko edo taldeko buruarekin batera, hark hala eskatzen badie.
- Kalitatea hobetzea helburu duten proposamenak egitea, baita aldaketak egitea edo baliabide materialak eskuratzea ere.
- Lantokian sortzen diren larrialdietan su-itzalketako, erreskateko eta salbamenduko lanetan parte hartzea, beren taldeburuek edo zentroko larrialdi-prozeduretan agindutako prozeduren araberrako langileek gainbegiratuta eta haien agindupean.
- Zerbitzua zein lantegitan ematen duten, bertan teknologia berriak ezartzeko edo suteen aurkako babeserako ekipamendu eta sistemak aldaketa teknologikoetara moldatzeko egokitzapen-eta prestakuntza-jardueretan parte hartzea.
- Langile sartu berrien prestakuntzan laguntzea eta haiek gainbegiratzen dituzten langileen egokitzapen-prozesuetan parte hartzea, lanbide-sustapeneko prozesuetan ere bai.
- Zerbitzuan gertatutako aurkikuntzak, anomaliak edo gorabeherak lantaldeko buruari behar bezala jakinaraztea.
- Esleitutako zereginak behar bezala bete direla kontrolatzeko enpresak eman dituen gailuak aldean eramatea.
- Enpresaren kalitateari, ingurumenari eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko politika ezagutzea eta aplikatzea.

Taldeburua

Aginpidearekin, erdi-mailako edukia dute jarduera intelektualari edo giza harremani dago-kienz, eta erdi-mailako konplexutasun tekniko eta autonomia ezarritako prozesuaren barruan. Erdi mailako ekimen eta sormena beharrezkoak dira; izan ere, arau eta jarraibide batzuk daude, baina horiek interpretatu behar dira, baita osorik egokitu ere, zereginaren gidallerro zehatzak ezartzeko. Informazioa jasotzeko, jakintza espezializatuak behar ditu, eta horiek prestakuntza egokiaren bidez jaso ditu. Bere mendean dauden giza baliabideen kudeaketan laguntzen du. Horretarako, koordinatzen duen taldeko langileen portaera bideratzeko ekintzak egiten ditu, helburuak betetze aldera; halaber, langile horiek egiten dituzten eginkizunak gainbegiratzen ditu, eta euren mendekoek lan arloan zerbait urratzen badute, horren berri eman beharko du eta, bidezkoa bada, enpresaren zuzendaritzari eskatu beharko dio diziplina-neurriak har ditzala.

Langile horiek honako eginkizun hauek izango dituzte:

- Zerbitziburua ez dagoela, bezeroarekiko mintzakide izatea.
- Txandan aplikatu beharreko legeria eta araudia betetzearen ardura hartzea.

- Beren txandarako ezarritako jarduerak lan-programaren arabera burutzearen ardura hartzea, eta txandan gertatutako anomalien edo gorabeheren berri ematea zerbitzuburuari.
- Txandako langileen artean programatutako lanak banatzea.
- Laneko parteak eta gorabeheren eguneroko liburua nahiz zerbitzuarekin zerikusia duten lanen bestelako erregistroak, enpresak, hala badagokio, ezarri ahal dituen horiek betetzea, aldez aurretik langileen legezko ordezkariak jakinda eta langileei beraiei jakinarazita.
- Amaitzen den txandako taldeburuarekin txandarte egitea eta nobedade eta gorabeherak azaltzea, behar den denboran, taldeburu gisa bere erantzukizuna erabili ahal izateko.
- Beren lan-arloari dagozkion zerbitzuak betetzea, eta horretarako, kalitatea, ingurumena eta laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko eskuliburu integratuan eta aplikatu beharreko gainerako araudian eskatzen diren betekizunak betetzea eta Falck SCI-k ezarritako kalitateari eta arriskuen prebentzioari buruzko politikaren ezarpenaren jarraipena eta kontrola egitea.
- Laneko arriskuen ebaluazioak egitea beren kualifikazio-mailaren arabera, eta laneko arriskuak kontrolatzeko eta murrizteko neurriak proposatzea.
- Zerbitzua zein lantegitan ematen duten, bertan teknologia berriak ezartzeko edo suteen aurkako babeserako ekipamendu eta sistemak aldaketa teknologikoetara moldatzeko egokitzapen-eta prestakuntza-jardueretan parte hartzea.
- Beheragoko lanbide-talde edo mailetako langileen edo langile berrien prestakuntzan parte hartzea.
- Honela parte hartuko du:
 - Falck SCI-ren kalitateari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko politika lantokian garatzen.
 - Lan batzuen eta besteen kalitate-sistemaren laneko arriskuen prebentziorako planaren ezarpena egiaztatzen.
 - Lantokiko prozedura espezifikoak eta kalitate-planak berrikusten, kalitateari buruzko eskuliburuan ezarritako irizpideen arabera.
 - Ezarritako prozedurak behar bezala bete eta aplikatzen, eta horretarako, egindako jarduerak dokumentatzen.
 - Lanen kalitatearen eta arriskuen prebentzioaren artxiiboak erabilerarako eta barneko nahiz kanpoko auditoretzarako egoera egokietan mantentzen.

11. artikulua. Lanbide-sustapeneko eta lanpostu-igoerako araubidea

1. Lanbide-sustapena. Langileen Estatutuaren 39.2 artikulua arabera, urtebeteko epe baten barruan sei hilabetez jarraian edo bi urteko epe batean barruan zortzi hilabetez, etenekin, taldeburu eginkizunak bete dituzten lehen mailako ofizialen lanbide-talderako langileek taldeburuen lanbide-taldera igartzeko sustapena finkatuko dute.
2. Lanpostu-igoera. Taldeburu lanpostu bat hutsik geratzen bada, hala nahi duten langileek, lanpostu huts hori betetzeko, taldeburuen lanbide-talderako igoeran parte hartu ahal dute, baldin eta izangaiak honako baldintza hauek guztiak betetzen baditu:
 - a. Aldi batean taldeburuaren zeregin eta eginkizunak bete izana, gutxienez hiru hilabetez, urtebeteko epe baten barruan.
 - b. Taldeen zuzendaritzari buruzko prestakuntza berezia eginda izatea.
 - c. Enpresak beren-beregi ezarritako proba teoriko-praktikoa gainditzea.

3. Artikulu honetan ezarritako lanbide-sustapeneko eta lanpostu-igoerako prozedurari kalte-rik egin gabe, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan ezarrita dagoenaren arabera, arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak direla medio bere lanbide-taldeari dagozkion eginkizunak baino goragokoak egiten dituen langileak benetan egindako lanei dagokien ordainketa jasotzeko eskubidea izango du; beraz, 23.f) artikuluan eta hitzarmen kolektibo honen I. eranskineko soldata-tauletan definitutako taldeburuaren plusa jasoko du, eginkizun horietan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

IV. kapitulua Kontratazioa

12. artikulua. Kontratazioa

Kontratazio arloan uneoro beteko dira arlo honetako maila handiagoko legezko xedapenak edo hitzarmenezko arauak, orokorrak nahiz bereziak.

A) Behin-behineko kontratua.

Behin-behineko langileak izango dira bezeroak inguruabarren arabera eskatutako eskakizunek, zereginen metaketak edo gehiegizko eskariak behartutako zerbitzuak emateko kontratatu direnak, enpresaren jarduera arruntaren barruan izan arren, Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarrita dagoenaren arabera.

Modalitate honetan egindako kontratuen gehieneko iraupena legean ezarritakoa izango da, edo, hala badagokio, jarduerari aplikatu beharreko arloko hitzarmen kolektiboak ezartzen duena.

B) Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua.

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua da, enpresaren jarduera arruntari buruzkoa izan arren, bezeroaren eskari espezifiko bat edo kontrata baten esleipena nahiz kontrata horren zati baten esleipena betetzeko edo zeregin edo zerbitzu jakin bat edo zeregin edo zerbitzu horren zati bat betetzeko egiten dena, baldin eta idatzitako lan-kontratuan hori hala identifikatzen bada. Falck SCI, SAre eta kontratatzailearen arteko kontrata baten mugaeguna heldu ostean bi aldeek artean beste epealdi baterako beste kontrata bat egiteagatik, bere garaian sinatutako obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua ez da azkenduko, gainerakoan baldintzak berberak izan arren. Lehenengo kontratarekin lotutako kontratu hori automatikoki berriari lotuta geratuko da.

Modalitate honetan egindako kontratuen gehieneko iraupena legean ezarritakoa izango da, edo, hala badagokio, jarduerari aplikatu beharreko arloko hitzarmen kolektiboak ezartzen duena.

Enpresa antolatzeko beharizanengatik edo interesa duen langile batek beren-beregi eskatuta, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratatutako langileak bestelako obra edo zerbitzu bati esleitu behar bazaizkio, langile horiek ez diote utziko obra edo zerbitzu jakin baterako kontratatutako langile izateari, baldin eta lanpostu-aldaketak bederatzi hilabeteko epearen barruan gehienez bi hilabete jarraian edo hirurogei lanegun, etenekin, irauten badu; hala, kontratuaren xede izan zen obra edo zerbitzu nagusiari lotuta jarraituko dute.

Mota horretako kontratuak azkenduko dira merkataritza-kontratua, kontratatutako zerbitzua edo eginkizuna amaitzen denean edo, kontratua zertarako sinatu zen eta horretarako kontrata, azpikontrata edo horien zati baten esleipena ebatzen denean.

Kontrata eta/edo kontratatutako zerbitzua amaitzen, hutsaltzen, murrizten edo zati batean suntsiarazten bada, eta halaber, berritzen bada eta eman beharreko zerbitzuen bolumena handitzen bada, automatikoki zerbitzuari eta/edo kontratari atxikitako langileen obra edo zerbitzu jakinerako kontratuak azkenduko dira.

C) Bitarteko lan-kontratua.

Mota horretako kontratua hitzartzen da lanpostuaren erreserbarako eskubidea duen langile bat ordeztzeko, bera lanpostuan ez dagoen bitartean, absentzia horren arrazoiak besteak beste honako hauek direla: aldean arteko adostasuna, kontratuan baliozko eran ezarritako arrazoiak,

aldi baterako ezintasuna, amatasuna, aitatasuna, haurdunaldiaren arriskua, edoskitzearen arriskua, seme-alabak zaintzeko eszedentzia, probintziako edo goragoko eremu bateko kargu publikoagatiko edo sindikatu-eginkizunengatiko eszedentzia, nahitaezko eszedentzia, atsedenaldiak, baimenak, oporrak, zehapenak betetzea eta kontratu-modalitate hori egiteko bidea ematen duten gainerako egoerak.

13. artikulua. Langile berriak sartzea

Langile berriak sartzeko baldintzak enpresak ezarriko ditu, jarduerarengatik sortzen diren premiak eta enpresak efikaziarik onena bermatzeko beharrezkotzat jotzen dituen irizpideak kontuan hartuta.

Enpresako plantillan sartzeko izangaiari azterketa medikoa, egoera fisikoaren indizeak, proba fisikoak eta enpresak eskatzen dizkion proba eta formalitate guztiak egingo zaizkio, eta horiek guztiak nahitaez mantendu beharko dira enpresarentzat zerbitzuak ematen diren denbora gutxian. Enpresak, bere aukeren barruan, ekoizpenaren edo zerbitzuaren bilakaera normala aldarazten ez badu, eta bezeroak baimena ematen badu, halako eskakizunak betetzeko bitartekoak eskura jarriko ditu.

Enpresak egoki irizten dien zenbanahi proba teoriko, praktikoa eta psikotekniko egin ahal izango dizkie lanean hastekoak diren hautagaiei, haien prestakuntza-maila eta lanposturako egokitasuna aztertzeko.

Izangaiak, plantillan sartzen den unean, C baimenak izan beharko ditu, baita aplikatu beharreko legeriak eskatzen dituen edo eska ditzakeen baimen guztiak eta bezeroak larrialdiko ibilgailuak gidatzeko eta suteen aurkako zerbitzua emateko bete beharreko gutxieneko parametroi buruz ezartzen dituen eskakizunak ere.

14. artikulua. Probaldia

Sartzen diren langile berriek probaldia igaro beharko dute. Bi hilabete irauten duen probaldi horretan ez da konputatuko aldi baterako ezintasunaren denbora.

15. artikulua. Gaitasunak mantentzea

Enpresak, bere langileek egoera fisikoa eta teknikoa mantentzeko, kontratatatu zutuzte-nean gainditu zuen egoera, alegia, entrenamenduak egin ahal izateko; halaber, gaitasun hori egiaztatzeko, langileen legezko ordezkariarekin ados jarrita erabakitzen diren proba medikoak (osasun-zerbitzuen irizpidearen arabera azterketa medikoa), fisikoak eta teknikoak (ariketa teoriko-praktikoak) egin ahal izateko.

Alde horretatik, langileek nahitaez mantendu beharko dituzte ados jarrita erabaki diren baldintzak, trebakuntza, gaitasun fisikoak eta gaitasun teorikoak.

Egin beharreko lanean motordun ibilgailuak modu profesionalean gidatu behar dira, lana al-tueran eta eremu murrizetan egin behar da, eta hala badagokio, garabiak maneiatu behar dira; horregatik, osasuna zaintzeko azterketa medikoa nahitaez egin beharko dira urtero. Enpresak langileen legezko ordezkariarekin ados jarrita erabakiko ditu proba medikoen protokoloak, azterketa mediko hori barnean hartzeko.

Hori guztia egiaztatzeko, enpresak aldiro azterketak, gaitasun-probak (fisikoa eta teorikoa) nahiz urteroko azterketa medikoak egingo ditu. Proba horiek gainditu ezean, enpresak, lanaren antolakuntzak ematen dizkion aukeren barruan, langilea bere kualifikazio eta gaitasunetarako egokia den lanpostu batean jarriko du. Langilea beste lanpostu batean jartzea ezinezkoa bada, haren lan-kontratua eten egingo da, etenaldiaren arrazoiak irauten duten bitartean. Langileak bere ahalmen fisikoak nahiz ahalmen teorikoak berreskuratzen baditu, bere lanpostura itzultzeko eskubidea izango du, zerbitzuko gainerako langileen baldintza berberetan. Hala izan ezean, enpresak bere ahalmenak baliatu ahal izango ditu.

Enpresak, hala badagokio, ezintasun-deklarazioak egiteko erraztasunak emango ditu, langileak hori merezi badu.

V. kapitulua Lan-kontratua azkentzea

16. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea

Enpresarentzako zerbitzua emateari borondatez utzi nahi dioten langileek enpresari aurretiaz eman beharko diote horren berri, lehen mailako ofizialek gutxienez hamabost egun lehenago, eta taldeburuek hilabete lehenago.

Langileak esandako epean lanari uzteko asmoaren berri ematen ez badu, enpresak eskubidea izango du aurre-abisua atzeratu den egun bakoitzari dagokion soldata-zenbatekoa likidaziotik kentzeko.

17. artikulua. Kontratua azkentzea

Lan-kontratua Langileen Estatutuaren 52.a) artikulua dioenaren arabera azkendu ahalko da, eta horrez gain lan arloko araudiak legez aurreikusitako arrazoen arabera, honako inguruabar hauek gertatzen badira:

1. Baimenak eta indarreko legerian eginkizunak betetzeko ezarritako gainerako eskakizunak ez egiaztatzea enpresaren aurrean, baimen eta eskakizun horiek lan arloko kontraprestazioan elementu funtsezkotzat eta substantibotzat jotzen baitira.

2. Suhiltzaile gaitasunak behar bezala eta garaiz jasotzeko, mantentzeko edo berritzeko beharrezkoak diren prestakuntza, birziklapenak eta azterketak jasotzeko enpresak agintzen dion lantokira ez joatea.

3. Gaitasunak mantentzen direla egiaztatzeko enpresak ezartzen dituen aldizkako proba teoriko-praktikoak nahiz bezeroak eskatzen dituenak ez gaingitzea.

4. Plantillan sartzeko eskatzen diren gidabaimenak eta bestelako baimenak galtzea edo lokomozio-bide horiek gidatzeko gaitasuna galtzea.

VI. kapitulua Laneko denbora

18. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileen lanaldi arrunta, urteko konputuan, benetan lan egindako 1.770 ordu izango da, hitzarmenaren indarraldi osoan.

Urteko lanaldi horren barruan, enpresak 18 ordu banatu behar ditu prestakuntza emateko, azterketa medikoak egiteko, larrialdietan laguntzeko edo ustekabeen hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko.

Langilearen koadrante pertsonalaren arabera, edozein lan-araubidetan dela ere, lanaldien banaketa txikiagoa bada aplikatu beharreko urteko lanaldia baino, ordu horiek osatu arte egin beharreko ordu-konpentsazioa prestakuntzarako, azterketa medikoetarako, ordezkapenetarako edo zerbitzuarekin zerikusia duten jardueretarako erabili ahalko dira.

Zerbitzuaren beharrianek hala eskatzen badute, edo beharrezkoa izateagatik, larrialdien-gatik, istripuengatik edo simulakroengatik, langileak bere lanaldia luzatu beharko du aurretiaz abisurik eman behar izan gabe, eta eguneko lanaldiak urtean modu irregularrean banatuta, legeak eta aplikatu beharreko araudiak aurreikusten dituen muga eta baldintzekin.

Benetan lan egindako orduak gehienez hamabi izan ahalko dira, eta nolnahi ere lanaldien arteko atsedena beteko da.

19. artikulua. Lanaldiaren banaketa irregularra

Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua ematen duen azalpena gauzatze aldera, enpresak lanaldiaren ehuneko 5 modu irregularrean banatu ahalko du urtean zehar.

Banaketa horrek legez aurreikusitako eguneko eta asteko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu nolana ere.

Langileak gutxienez hogeita hamar egun lehenago jakingo du bere koadrantean egin diren aldaketak, lanaldiaren banaketa irregularra eginez gero egin beharreko laneko egun eta orduei dagokienez, enpresak bere aurreikuspenen arabera sor hutsik gera daitezkeen lanpostuak bete ditzan.

Ustekabeen hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko, enpresak hitzarmen honen 8. artikuluan araututako erretena aktibatzeke ahalmena erabili ahal du. Hala ere, egoera horietarako erretena aktibatzearen ondorioz Langileen Estatuaren 34.3 artikulua arautzen duen lanaldi arteko atsedena ezin bada bete, enpresak ahalmena izango du lanaldiaren banaketa irregularra erabiltzeko, manu honen hirugarren paragrafoan aurreikusita dagoen moduan langileari behar beste denbora aurretik abisua ematea ezinezkoa izan arren.

Egindako lanaldiaren eta lanaldi arruntak legez edo hitzarmen bidez duen iraupen maximoaren artean leudekeen desberdintasunek, izan handiagora nahiz txikiagora, konpentsazioa eskatzeko eskubidea emango dute. Hori hitzarmen kolektibo bidez adostuko da, edo, horren aurreikuspenik ez balego, enpresak eta langileen ordezkariak adostuko dute. Hitzarmenik ez badago, lanaldiaren banaketa irregularrak eragindako berdintasunak konpentsatu beharko dira gertatu eta hamabi hilabeteko epean.

20. artikulua. Aparteko orduak

Aparteko ordu gisa hartuko dira hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lanaldi arrunta gainditzen duten horiek.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek arlo horretan aintzat hartzen dute «Enpleguari buruzko Akordioa»n (EHAA, 1999ko otsailaren 2koa) aparteko orduak egiteko aukera kentzeari buruz ezarrita dagoena, salbu eta jarraian azalduko diren salbuespenezko kasuetan:

1. Ezinbesteko kasua, hau da, ustekabeak edo funtsezkoak, hau bezalako larrialdi-zerbitzu bat ematearen funtsak berak sorrarazten dituenak; ordu horiek sortzen dira istripuen eta/edo larrialdien prebentzioan edo konponketan zuzenean eta zeharka esku hartzeagatik, eta aparteko eta premiazko beste kalte batzuegatik. Mota horretako orduak ez dira kontuan hartuko urteko lanaldi arruntaren gehieneko iraupenerako, ezta baimendutako aparteko orduen gehieneko kopuruaren konputurako ere.

2. Behar beste denbora lehenago aurreikusi ezin diren arrazoiengatik lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa bada zerbitzuaren funtzionamendu normalerako; hala izanez gero, aparteko orduak beharrezko bihurtzen dituzten arrazoi hauetako bat gertatu behar da (arrazoi horiek itun honetan jasotzen direnen artean sartu ahal dira):

a) Hurrengo txandako lankideak lanera berandu sartzea, atzeratu den lankideak iritsi arte edo erreten gisa aktibatu den langilea sartu arte.

b) Zerbitzuan gertatzen diren ustekabeko absentziak betetzea, gehienez ere bi orduz, zerbitzua operatiboa izan dadin.

c) Larrialdi batean arreta ematea edo atzeratu ezin diren lanak egitea.

Nolana ere, langileen ordezkariak baieztatu behar dute arestian adierazitako egoera horiek gertatzen direla.

Aparteko orduak ordaindu ahal du dira edo atsedenaldien bidez konpentsatu, enpresa eta langilea ados jarrita; azken kasu horretan, konpentsatu beharreko aparteko ordu bakoitzeko, 1,5 orduko atsedena konpentsatuko da. Horiek ordaintzea erabakitzen bada, ordainsariaren zenbatekoa soldata-taulen I. eranskinean ezarrita dagoena izango da.

21. artikulua. Oporrak

Hitzarmen kolektibo honen mendean dauden enpresako langileek urtean hogeita hamar (30) egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte, baldin eta enpresan lan egiten gutxienez urtebete eman badute.

Oporrak urte naturalari dagozkio. Enpresan zerbitzu ematen lehenengo urtean, urte horretan benetan lan egindako denborari dagokion zati proportzionala soilik baliatzeko eskubidea izango da.

Oporrak hartzeko epealdiak enpresa eta langilea ados jarrita ezarriko dira, eta opor horiek gutxienez bi alditan banatuko dira, kontrako akordiorik egon ezean. Kasu horretan, Mercedes Benzen laneko data operatiboak, itxierak eta abar errespetatu beharko dira.

Langileek ekainetik irailera bitartean gutxienez hamabost egun natural izango dituzte euren oporraldian, salbu eta enpresan irailaren 1a baino geroago sartzen badira, edo bestela zati proportzionala.

Epealdi horretatik kanpo, eta lanaren antolakuntzak aukera ematen badu, langileek euren urteko gainerako oporren datak ezartzeko aukera izango dute, jarraian azalduko den planifikazio-sistemaren bidez.

Enpresak urtero prestatuko ditu izan litezkeen oporren txandak eta oporretan gehienez egon daitezkeen langileen kopurua, zerbitzuaren ahalmen operatiboa murriztu gabe behar bezala eman ahal dadila bermatzeko. Enpresak oporralditik kanpo utzi ahalko du enpresaren urteko ekoizpen-jarduera handieneko aldiarekin bat datorren denboraldia, langileen ordezkarietara aldez aurretik kontsulta egin ondoren.

Enpresak oporren txandei eta oporretan gehienez egon daitezkeen langileen kopuruari buruz egindako proposamena, langileen legezko ordezkariarekin ados jarrita onartuko da urrian.

Langile bakoitza honela atxikiko zaie eskainitako opor-txandei:

a) Udaldirako, langileek idatziz eskatuko dute nahi duten txanda. Eskarien kopurua eskainitako txanden kopuruaren berdina edo txikiagoa bada, txanda horiek betetzeko langileen eskariei kasu egingo zaie. Akordiorik ez badago edo lehenespen-eskubideak tartean badaude, akordiorik gabe, langileak zozketa publikoaren bidez atxikiko zaizkie txandei, eta zozketa horretan egon beharko dute ukitutako langileek.

b) Enpresak baimena emango du opor-txandak langileen artean trukatzeko, baldin eta ukitutako langileek eskaria idatziz egiten badute, eta proposatutako aldaketek onartutako txanden planifikazioa aldarazten ez badute.

c) Ondoz ondoko urteetan, opor-txandei dagokienez, langile bakoitzak, onartutako txanden artean, aurreko urtean egokitu zitzaionaren hurrengo txanda izango du esleitura. Langileak aurreko urtean egokitu zitzaion opor-txanda beste langile batekin trukatzeko badu, era berean aurreko urtean teorikoki egokitu zitzaionaren hurrengo txanda egokituko zaio.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasuna, eta langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak; betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

22. artikulua. Ordaindutako lizentziak

1. Aldez aurretik abisatu eta justifikatuz gero (justifikatutako larrialdietan izan ezik), langilea lanera etorri gabe geratu ahalko da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

a) Ezkontzeagatik, hamabost egun natural.

b) Seme-alabarik jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik: 2 egun natural.

c) Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango du. Eskubide bera izango dute, baldin eta, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie.

d) Odolkidetasuneko edo kidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik, baldin eta etxean atsedean hartzera behartzen badu, bi egun natural.

Baimena lortzeko eskubidea ematen duen epealdiaren barruan kasu bakoitzean dagozkion egunak berrantolatzeko aukera ematen da. Langileek dagokion frogagiria entregatu beharko dute nahitaez.

e) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: 1 egun natural.

f) Azken azterketetara joateko ezinbestekoa den denbora, prestakuntza arautuko titulu akademiko edo lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak modu erregularrean egiten ari denean, baldin eta, beste langile batek halako beste baimen bat aldi berean eskatu duelako, zerbitzua modu operatiboan betetzea ezinezkoa bada.

g) Legezko zaintzagatik lanaldia murriztea. Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko lanaldiak murriztu daitezke.

h) Bederatzi hilabetera arteko seme edo alaba adingabeari bularra emateagatik lanera ez joateko eskubidearen orde, langileek dagokion metaketa aukeratu ahalko dute, lanaldi osotan edo zatikitan. Langileen, gizon zein emakume, eskubide indibiduala da aipatutako baimen hori; baina, gurasoetako batek baino ezingo du erabili.

Bularra emateagatik baimena gehienez 15 laneguneko epean hartu ahalko da; langilea amatasun-baimenaren zati bat hartzen ari bada, ordea, kalkulu pertsonalizatua egingo da.

i) Mediku espezialistarengana joatea. 48 ordu lehenago abisua emanda, ezinbestekoa den denboran, eta gehienez urtean 8 orduz, langileak osasun zerbitzu publikoko mediku espezialista baten kontsulta medikora joateko baimena izango du, lanorduetatik kanpo egitea ezinezkoa denean; hain zuzen ere, langileak hori ezinezkoa dela egiaztatu beharko du. Absentzia gerora justifikatuko da; horretarako, langileak mediku-laguntzaren frogagiria aurkeztu beharko dio enpresari. Eskubide hori langileak berak erabiliko ahalko du beretzat nahiz lehenengo gradura arteko senideei espezialista baten kontsulta medikora laguntzeko.

j) Norberaren zereginetarako egunak. Langileek gehienez norberaren zereginetarako bi egun erabili ahalko dituzte, eta egun horiek benetan lan egindako eguntzat hartuko dira. Ordaindutako baimen hori erabili ahalko da honako eskakizun hauek betetzen badira:

1. Absentismo kolektiboa. Baimen hori erabiltzeko eskubidea sortuko da lantokian baimena eskatu baino lehenagoko urte naturaleko urtarriletik abendura bitartean absentismo kolektiboaren indizea ehuneko 3 edo hortik beherakoa izan bada.

2. Banako absentismoa. Baimen hori banaka erabiltzeko eskubidea sortuko da baldin eta, 1. puntuaren ezarritako eskakizuna betetzeaz gain, langilearen banako absentismoaren indizea honako ratio hauetan egon bada:

BANAKO ABSENTISMOA	NORBERAREN ZEREGINETARAKO BAIMEN-EGUNAK
ehuneko 1,5 baino gutxiago	2 egun
ehuneko 1,5 baino gehiago eta ehuneko 2,0 edo hori baino gutxiago	1,5 egun
ehuneko 2,0 baino gehiago eta ehuneko 3,0 edo hori baino gutxiago	1 egun

3. Absentismo indizean zein absentzia zenbatzen diren argitzeko, absentzia bat ez asistentzia-falta gisa konputatuko arrazoia hauetako bat bada:

- a) Legezko greba, horrek irauten duen denboran.
- b) Langileen lege-ordezkaritzako jarduerak egitea.
- c) Amatasuna eta aitatasuna
- d) Ezkontza
- e) Arriskua haurdunaldian
- f) Haurdunaldia, erditzeak edo edoskitzeak sorrarazitako gaixotasunak.

g) Hogeita hamar egunetik gorako aldi baterako ezintasunekoaldiak. Horri dagokionez, aurreko prozesu batean berrerortzeagatik sortzen diren aldi baterako ezintasuneko prozesuak prozesu berriztat hartuko dira.

h) Oporrak

i) Egiaztatutako genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozkoak

j) Norberaren zereginetarako egunak hartzea.

4. Sortutako baimena erabiltzeko, honako hau bete beharko da:

- Erdi-mailako arduradunei idatziz aurreabisua ematea, gutxienez 5 egun lehenago, enpresari behar bezala justifikatu behar zaizkion salbuespenezko kasuetan izan ezik, enpresak balora ditzan.

- Langileak lanpostuan urtebeteko antzintasuna izan beharko du.

- Eskatutako datan zerbitzuko beste langile batek eskaria egin ez izana. Hainbat eskari egonez gero, lehenago eskatu duen langileak izango du lehentasuna.

2. Artikulu honetan ezkontide edo senideen alde araututa dauden egoerak, a) apartatua izan ezik, izatezko bikoteen edo bikote egonkorren kasuetara hedatuko dira, bikotekideen sexua edozein dela ere. Horretarako, dagokion erregistro publikoan inskribatuta egon beharko dute edo udalaren bizikidetasun agiriaren bidez egiaztatu.

3. Langileen Estatutuaren 37. 3.b) artikulua azaltzen duenez, langileak joan-etorria egiteagatik baimen-egunak luzatzeko beharrezana argitze aldera, beharrezan hori dagoela ulertuko da jatorriko udalerraren eta helmugako udalerraren arteko distantzia jarraian azaltzen den distantzia baino handiagoa denean, edo hala badagokio, maiztasun egokia duen garraio publikorik ez dagoela egiaztatuta dagoenean. Distantziari buruz desadostasunik egonez gero, langileak administrazio-ziurtagiria edo bestelako egiaztagiriren bat aurkeztuko dio enpresari:

a. Distantzia 150 km-tik gorakoa denean, joan-etorrietarako beste egun bat hartu ahalko da.

b. Distantzia 300 km-tik gorakoa denean, joan-etorrietarako beste egun bi hartu ahalko dira.

4. 1.d) puntuan istripuagatiko edo gaixotasunagatiko baimena azaltzen denean, argitzen da diagnostiko diferente bakoitzeko ezarritako baimen-eguna edo -egunak dagozkiola.

23. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak

a) Norberaren zereginetarako egunak. Langileek norberaren zereginetarako bi egun hartu ahalko dituzte; bat ez da berreskuragarria izango, eta bestea bai. Baimen hori erabili ahalko da honako eskakizun hauek betetzen badira:

- Erdi-mailako arduradunei idatziz aurreabisua ematea, gutxienez 5 egun lehenago, enpresari behar bezala justifikatu behar zaizkion salbuespenezko kasuetan izan ezik, enpresak balora ditzan.

- Langileak lanpostuan urtebeteko antzintasuna izan beharko du.
- Eskatutako datan zerbitzuko beste langile batek eskaria egin ez izana. Hainbat eskari egonez gero, lehenago eskatu duen langileak izango du lehentasuna.

b) Soldatarik gabeko baimena. Enpresan gutxienez urtebete eman duten langileek urtean soldatarik gabeko baimen bakar bat eskatu ahaliko dute, gehienez lau hilabetekoa, gutxienez baimen hori hartu baino 15 egun lehenago; baimen hori bi epealditan zatitu ahaliko da, eta iraupen laburragoa duena gutxienez 15 egunekoa izango da. Enpresak lizentzia hori emango du baldin eta kausa justifikaturen bat badago eta lanaren antolakuntzak aukera ematen badu. Langilearen eskaria nahiz enpresak emandako ezezko erantzuna idatziz azalduko dira, dagokion justifikazioa emanda.

Bi langilek edo gehiagok baimen hori epealdi bereberetan eskatzen badute guztiz edo zati batean, ukatzeko arrazoi justifikatuta egongo da, eta lehenago eskatu duen langilearen eskubidea nagusi izango da.

c) Senide baten heriotza. Bigarren gradura arteko odolkidetasunezko edo ezkontzako senideen heriotzagatik, langileak ordaindu gabeko baimena hartzeko eskubidea izango du. Baimen horrek ordaindutako baimenak beste egun iraungo du, eta ordaindutako baimena amaitu eta berehala hartu beharko da.

d) Senide baten ezkontza. Seme-alabak, anai-arrebak edo gurasoak ezkontzeagatik: egun natural bat, ospakizunaren egunean; beste egun bat emango da baldin eta ezkontza Arabarekin mugakide diren probintzietatik kanpo egiten bada.

24. artikulua. Borondatezko eszedentziak

Enpresan gutxienez urtebete daraman langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia hartzeko, lau hilabetekoa gutxienez, eta bost urtekoa gehienez. Langileak askatasunez aukeratu beharreko eszedentzia eskatu ondoren, luzapen bakar bat eskatu ahaliko du, eskatutako epealdiaz gainera, har daitekeen eperik luzeena osatu arte.

Hasierako eskaria, eta hala badagokio, luzapena eskatzeko, hitzarmen honetan lana nork bere borondatez uzteko ezarritako aurreabisu-epeak bete beharko dira.

Lehenengo bi urteetan bere lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du lanbide-talde berean edo kategoria baliokide batean.

Lanpostura itzuli ahal izateko, plantillako gainerako langileentzat nahiz langile sartu berrientzat, langileak hitzarmen kolektibo honen 15. artikuluan ezarritako trebakuntza eta gaitasun fisiko eta teorikoak mantendu beharko ditu.

Eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabete bat lehenago langileak enpresara itzuli nahi duela adierazteko eskaera idazki bidez egiten ez badu, enpresan behin betiko baja emango zaio. Enpresak nahitaez erantzun beharko dio berriro sartzeko eskatu duen langileari, idatziz.

VII. kapitulua Ordainsariak

25. artikulua. Soldata-egitura

Hitzarmen kolektibo honen soldata-egitura osatzen dute oinarrizko soldatak, aparteko haborokinek eta soldatako nahiz soldataz kanpoko plusek. Horiek guztiak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean daude ezarrita.

a) Oinarrizko soldata

Oinarrizko soldata izango da lanbide-talde bakoitzari dagokion ordainsaria, hitzarmen kolektibo honen I. eranskineko tauletan jasota dagoena.

Oinarrizko soldatan sartzen dira jarraian zalduko diren plusak. Horrenbestez, plus horiek, oinarrizko soldatan sartuta egon arren, sortu zireneko izaera mantentzen dute, eta zein lanetarako ordainsaria ematen duten, lan horren motibazio funtzionala ere mantentzen dute.

1. Txanda aldaketaren plusa.
 2. Konpentsatzeagatiko eta irensteagatiko osagarria.
 3. Garraio-plusa.
- b) Aparteko haborokinak.

Hitzarmen kolektibo honen mendean dauden langileek aparteko bi haborokin sortuko dituzte, udakoa eta Gabonetakoa, l. eranskinean azaltzen den zenbatekoarekin, enpresan lan egindako denboraren arabera.

Aparteko haborokin horiek sei hilean behin ordainduko dira: udakoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte eta Gabonetakoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte. Langile berri bat sartzen bada, sartu deneko seihilekoan konpainian altan egon den egunen arabera zati proportzionala sortuko du.

- c) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa.

Aparteko lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuak egin behar dituzten langileentzat ezartzen da plus hori. Hitzarmen kolektibo honen l. eranskinean ezarrita dagoenaren arabera ordainduko da.

- d) Txandako/Gaueko/Jaiegunetako lanaren plusa.

Txandatan –gauetz eta jaiegunetan ere bai– lan egitea konpentsatzen du ordainsari horrek. Hitzarmen kolektibo honen l. eranskinean ezarrita dagoenaren arabera ordainduko da.

- e) Lokalizagailu-erretenaren plusa.

Hitzarmen honen 8. artikuluan azaldu den erreten-egoerarengatik, erretenaren plusa sortuko da, 20,64 eurokoa, hitzarmena indarrean egongo den lau urteetan. Langilea erretenagatiko gertutasun egoeran egon den lanaldi bakoitzeko ordainduko da plus hori, 24 orduko erretenengatik. Denbora laburragoa izanez gero, l. eranskineko soldata-tauletan agertzen diren zenbatekoen zati proportzionala ordainduko da.

- f) Taldeburuaren plusa.

1. mailako ofizialak bere zerbitzua ematen eta horrez gain 10. artikuluan azaldutako taldeburu eginkizun edo erantzukizunak betetzen lan egiten dueneko lanaldi bakoitzarengatik jaso behar duen kopurua izango da. l. eranskineko soldata-tauletan ezarritako zenbatekoa izango du.

- g) Anbulantzia gidatzeagatiko plusa.

Osasun-larrialdietako teknikariaren titulazio ofiziala edo profesionaltasun-ziurtagiri balio-kidea duen 1. mailako ofizialak bere txandan anbulantzia gidatzeko zaintza-zerbitzuari atxikita lan egindako lanaldi bakoitzarengatik jaso behar duen kopurua da. Langile horrek, beharrezana egonez gero, honako zeregin edo erantzukizunetako bat edo batzuk bete beharko ditu:

- Lantegiko zerbitzu medikoak aurrean daudela, pazientea edo biktima lekualdatzea, mobilizazio- eta immobilizazio-teknikak erabilia, eta horretarako, gidatzeko era haren baldintzetara egokitzea, lantegiko osasun-zentrora edo lantegitik hurbil dagoen ospitale batera segurtasunez lekualdatzeko.

- Osasuneko eta erizaintzako langileei laguntzea, osasun arloko larrialdietan pazienteari oinarrizko lehen sorospenak emateko.

- Osasun-ibilgailuaren tresneria medikoen eta baliabide osagarrien oinarrizko funtzionamendua egiaztatzea.

- Osasun-materialaren izakinak kontrolatu eta birjartzea.
- Anbulantzia ordenatuta eta garbi mantentzea.

h) Jaiegun berezietarako plusa.

12 orduko lanaldi bakoitzeko 65,00 euro ordainduko zaizkie abenduaren 24an, urtarrilaren 31n eta abuztuaren 4an gaueko txandak (20:00etatik 08:00etara) edo abenduaren 25ean, urtarrilaren 1ean eta abuztuaren 5ean goizeko txandak (08:00etatik 20:00etara) egiten dituzten langileei.

i) Loturagatiko sariaren plusa.

Kopuru hori jasoko du lantokian hitzarmen kolektibo honen indarraldian hogeita hamasei (36) hilabete baino gehiago jarraian alta emanda metatu dituen langileak. Kopuru hori, 1.500 euro, ordainketa bakar batean emango da, eskubide hori zein hiletan sortu den eta hurrengo hileko nominan.

Hogeita hamasei hilabeteak konputatzeko, eszedentzia batengatik edo elkarrekiko adostasunez erabakitako etenaldi bat hartzeagatik prestazioa eten duten langileei ere aplikatuko zaie. Eszedentziak nahiz etenaldiak hogeita hamasei hilabete edo gutxiago iraun beharko du, eta etenaldiaren aurreko nahiz osteko epealdiak metatuko dira, eskatzen diren hogeita hamasei hilabeteak osatu arte.

Hitzarmen honen indarraldian loturagatiko plusa sortzeko iguripena duen langile batek enpresan behin betiko baja ematen badu bere kabuz, ordaindu gabeko zenbateko hori poltsa batean sartuko da, eta 2021eko abenduaren 31tik aurrera banatzen hasiko da data hartan enpresan dauden langileen artean, baldin eta altan jarraian hogeita hamasei hilabeteak bete badituzte.

j) Kilometro-ordaina.

Langileak bere jabetzako ibilgailuan egiten baditu aurretiaz enpresak erabakitako aparteko joan-etorriak, enpresak kilometro bakoitzeko 0,19 euro ordainduko dizkio, garraiorako.

26. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren osagarria

Aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, langileek aldi baterako ezintasunaren osagarri bat jasoko dute Gizarte Segurantzaren prestazioaz gain, honako egoera eta baldintza hauetan:

a) Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren ondoriozko bajagatik, soldataren ehuneko 100eraino osatuko du enpresak bajaren lehen egunetik.

b) Ospitaleratzea dakarren gaixotasunak edo hamabost egun baino gehiagoko gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren ondoriozko bajagatik, enpresak jarraian azalduko den mailaketaren arabera osagarria emango du, bajaren hamaseigarren (16) egunetik aurrera, gehienez hiru (3) hilabeteko epealdian. Osagarri hori ez da emango langileak aurreko hamabi hilabeteetan aldi baterako ezintasuneko hiru prozesu edo gehiago metatu dituenean, baldin eta aurreko beste prozesu batzuen berrerortzea izan ez badira.

Prestazio horietatik salbuetsiko dira arrisku-kirolak eta Falck SCI-ri ez dagozkion etxeko lan edo lan-jarduerak egiteagatik sortutako istripuen eta traumatismoen ondoriozko bajak. Arrisku-kirolak dira kirolariak berak kontrolatu ezin dituen aldagaiak tartean dauzkaten horiek, adibidez abiadura handia, altuera handiak eta muturreko klima-baldintzak tartean dauzkatenak.

Artikulu honen b) puntuaz azaldutako aldi baterako ezintasunaren osagarria honako inguruabar eta baldintza hauetan aplikatuko da, baja hasi baino lehenagoko urte naturalean urteko konputuan lantokiak izandako absentismo-indizearen arabera:

1. Absentismo-indizea ehuneko 3,0 (ehuneko hiru) edo hortik gorakoa izan bada, enpresak ez du prestazioa hobetuko.

2. Lantokiaren absentismo-indizea ehuneko 2,0 eta ehuneko 2,9 bitartean egon bada, aldi baterako ezintasunaren prestazioari ehuneko 80ko osagarria emango zaio.

3. Lantokiaren absentismo-indizea ehuneko 1,0 eta ehuneko 1,9 bitartean egon bada, aldi baterako ezintasunaren prestazioari ehuneko 90eko osagarria emango zaio.

4. Lantokiaren absentismo-indizea ehuneko 1,0 baino gutxiagokoa bada, aldi baterako ezintasunaren prestazioari ehuneko 100eko osagarria emango zaio.

Aldi baterako ezintasunaren osagarria kalkulatzeko, kasu bakoitzean aplikatu beharreko ehunekoen arabera, taulen arabera aplikatu beharreko hileko soldata gordina kontuan hartuko da, bazter utzita lokalizagailu-erretenaren plusa, taldeburuaren plusa eta anbulantzia gidatzeagatiko plusa.

Absentismo-indizea kalkulatzeko, konputuan ez dira kontuan hartuko arrazoi hauengatik sortu diren absentiak:

- Amatasuna eta aitatasuna
- Sindikatuko ordu-kreditua
- Ezkontzagatiko lizentzia
- Laneko istripuengatiko bajak

27. artikulua. Ordainsari malgua

Enpresan gutxienez sei hilabeteko antzinasuna daukaten langileei ordainsari malguko plan bat eskaintzen zaie, adostutako ordainsaria zerga aldetik hobetzeko. Plan horren alderdirik aipagarrienak honako hauek dira:

a) Ordainsari malguko poltsa bat eraten da. Poltsa hori langileek gaur egun jasotzen duten soldata finko gordinaren ehuneko 30ek osatzen du.

b) Langileak ordainsari malguko planari borondatez eta esanbidez atxiki ahalko zaizkio. Hala, hitzarmeneko kontzeptu batzuen orde z gauzazko onurak edo produktuak jaso ahalko dituzte, indarrean dagoen legeriaren arabera.

c) Ordainsari malguko planari atxiki nahi zaion langile bakoitzak kontratua berritzeko akordioa sinatu beharko du enpresarekin.

d) Ordainsari malguko planari urtebetez atxikiko zaio langilea, eta esanbidez salatu ezean, aldeek iraupen hori isilbidez luzatuko dutela ulertuko da.

e) Ordainsari malguko planaren gauzazko onurak edo produktuak aukeratuz gero, langilearen soldata ez da inola ere aldatuko, soldata jasotzeko moduaren aldaketa bat besterik ez delako; hain zuzen ere, diruzko hartukizunetik gauzazko hartukizunera igarotzen da, indarreko legeriaren araberrako zerga-salbuespenekin.

f) Unean unean indarrean den zerga arloko legeria aplikatuko du enpresaren zuzendaritzak. Ordainsari malguko planaren bitartez aukeratutako onuren edo produktuen zerga tratamenduan egon litezkeen aldaketek ez diete inolako konpentsazio ekonomikorik sortuko onura edo produktu horiek erabiltzen dituzten langileei.

g) Langileak edo enpresak ordainsari malguko akordioa ez luzatzea eta, beraz, akordioa baliorik gabe uztea erabakitzen badu, langileak eskubidea izango du ezarritako ordainsari-sistemaren arabera egokituko litzaizkiokeen diru ordainsariak jasotzeko.

h) Enpresak ordainsari malguko plana amaitutzat eman ahalko du egokitatzat jotzen duenean; horretarako, langileen ordezkarietara informazioa emango die, betiere, enpresari edozein motatako kaltea sortzen dioten edo sortu ahal dioten legegintza edo administrazio arloko aldaketak edo aldaketa judizialak gertatzen diren unean, eta ezarrita dagoen ordainsari-sistemara itzuliko da;

hala gertatuz gero, ez zaie inolako konpentsazio ekonomikorik ordainduko ordura arte halako onura edo produktuak erabili dituzten langileei.

28. artikulua. Aurrerakinak

Langileak aurrerakinak eskatu ahalko ditu sortutako ordainsarien kargura. Horretarako, langileak aurrerakin hori idatziz eskatu beharko du hilabete bakoitzaren 10a baino lehen, eta enpresak hitzematen du langilearen kontuan banku-transferentzia egingo duela hilaren 15a baino lehen, egun hori laneguna bada. Hilaren 15a laneguna ez bada (jaieguna eta/edo as-teburua), hurrengo egun baliodunean sartuko da, eta ordainsaria gerora erregularizatuok da hilabete horri dagokion soldata-ordainagirian.

VIII. kapitulua Diziiplina-araubidea

29. artikulua. Diziiplina-araubidea

Faltzat hartuko dira langileak nahita egin dituen edo bere jarrera arduragabearen ondorioz egozten zaizkion lan-betebeharren ez-betetzeak. Faltak arinak, astunak eta oso astunak izango dira, falta egiteko izandako borondatearen eta enpresaren jardun normalerako duen garrantzi eta eraginaren arabera. Enpresaren zuzendaritzak zehapena ezarri ahal izango die langile, erdi-mailako arduradun eta zerbitzu-arduradun guztiei, jarraian ezarriko diren falta-gradu eta zehapen hauen arabera.

A) Falta arinak:

a) Hilean egun bat lanera ez agertzea arrazoi justifikaturik gabe.

b) Kontrataturako lan betebeharrak modu arinean urratzea.

c) Gehienez hiru puntualtasun falta, hilabete bateko epean, atzerapena 5 minutu baino gehiagokoa bada, edo metaturako atzerapena hamabost minutu baino gehiagokoa bada 30 eguneko epean.

d) Lana edo zerbitzua uztea aurretiaz abisurik eman gabe edo arrazoi justifikaturik gabe, gehienez hamar minutuz. Iraupena edozein dela ere, lana uzteagatik garrantziko kalterik eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horrek istripua eragiten badie lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahalko da, kasuaren arabera. Kaltea sailkatzeko, besteak beste, bezeroaren kexaren zer-nolakoa, egin diren edo egin zitezkeen kalte zehatzak eta abar kontuan hartuko dira.

e) Lana egitean azaldu ezin diren akatsak egitea edo berandutzea, edo zuhurtziaz gabeko axolagabekeriak jokatzea laneko tresna, lanabes eta materiala zaintzean, baldin eta enpresari kalte larria edo oso larria eragiten ez bazaio; kalte larria edo oso larria sortuz gero, halako faltatzen hartuko da. (jatorrizko testua: deskuidu txikiak)

f) Arauak eta/edo zerbitzuko aginduen alderdi txikiren bat ez betetzea edota agintedunei men ez egitea, garrantzi arineko gaietan. Garrantzi handi samarreko gaia denean, diziiplina nabarmen hausten badu eta ondorioz enpresari kalterik sortzen badio, falta astuntzat edo oso astuntzat jo ahalko da.

g) Errespetu falta arina erakustea mendekoei, lankideei, nagusiei edo beste inori, zerbitzuan egonda, zerbitzuaren erabiltzaileak behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez hartzea eta enpresaren lokaletan edo lanaldian lankideekin ika-mika aritzea, baldin eta ez bada jendearen aurrean edo bezeroaren langileen aurrean. Aurreko hori larria edo oso-oso larria bada, falta astuntzat edo oso astuntzat joko da.

h) Itxura zatarra eta/edo norberaren nahiz uniformearen, arroparen eta ekipoen edo enpresako lanabes eta aretoen garbitasun eta txukuntasunik eza, eta halaber, enpresak definitutako uniformea osatzen duten jantziak edo jantzietako bat ez eramatea.

i) Enpresari ez jakinaraztea edo berandu jakinaraztea bizileku edo helbide aldaketak, familia-egoeran izandako aldaketak eta/edo lan-jarduerari eragiten dioten gainerako inguruabarrak

(ogasunerako edo gizarte segurantzarako datuak). Hori maltzurkeriaz isiltzen bada edo datu faltsuak ematen badira, falta astuntzat hartuko da.

j) Absentzia justifikatzea. Enpresari, zerbitzuaren arduradunari edo erdi mailako arduradunari lanera joateko ezintasuna alde aurretik edo, hala badagokio, hurrengo hogeita lau orduetan, ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.

k) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan eta legea garatzeko araudian nahiz hitzarmen kolektibo honetako segurtasun- eta osasun-alarrean langileek bete behar dituzten betebeharrak buruzko xedapenetan aurreikusita dauden betebeharrak ez betetzea, beti ere ez-betetze horrek bere lankideentzat edo hirugarrenentzat arrisku larririk ez dakarrenean.

l) Aldi baterako ezintasunaren baja/alta justifikatzea. Aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, bajaren edo, hala badagokio, berrespenaren agiriak enpresari ez aurkeztea gehienez ere 3 eguneko epean, agiriok egiten direnetik aurrera zenbatuta, baita alta-agiriaren kasuan ere, hurrengo 24 orduko epean.

m) Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzemandako edozein anomaliaren, matxuraren edo istripuren berri nagusiei berehala ez ematea edo informazio hori ezkutatzea edo faltsutzea.

n) Lanaldiaren barruan lo egitea. Horretatik enpresarentzat kaltea sortzen bada, adibidez larrialdi bat edo bezeroaren kexa bat arin ez artatzea, falta astuntzat joko da.

o) Zerbitzuan gertatutako gorabeherak gorabeheren partean edo xede horrekin ezarritako tresna informatikoan ez agerraraztea, eta hori ez betetzea nahitaezkoa den zerbitzuetan.

B) Falta astunak:

a) Hilabete batean hiru falta egitea, mota ezberdinekoak izan arren, eta horien ondorioz zehapena jarri bada.

b) Kontratututako lan betebeharrak modu larrian urratzea.

c) Lanera ez agertzea, justifikaziorik gabe, ondoz ondoko bi egunetan edo hiru egun txandakatuta, hogeita hamar eguneko epean.

d) Lanean zuhurtziaz gabe jokatzeko edo enpresak edo bezeroak ezarritako segurtasun- eta osasun-arauak ez betetzea. Nolanahi ere, zerbitzuan izandako zuhurtziagabekeriak joko da enpresak emandako norberaren babeserako eta/edo babes kolektiborako jantzi eta ekipamenduak, nahitaezkoak diren horiek ez erabiltzea, edo enpresak baimendu ez dituen ekipamenduak erabiltzea, eta behar bezala ezarritako babes-prozedurak ez betetzea, eta jarduerarekin zerikusia duten inguruneetan edo jarduera egiten den lantokietan lehendik dauden edo gerora instalatzen diren segurtasun-gailuen funtzionamendua eragozteko. Falta oso astuna izango da pertsonen eragiten dienean, langileentzat edo haren lankideentzat istripu-arriskua sortzen duelako makinetan, materialetan, instalazioetan edo eraikinetan, matxura-arriskua egoteagatik.

e) Agintedunei ez obeditzea, euren eginkizunetan aritzeari dagokionez, baita berriaz laneko prozeduretan agertzen direnei dagokionez ere, baldin eta delitua ez bada edo ordenamendu juridikoa argi urratzen ez bada. Diziplina nabarmen hausten bada edo horren ondorioz enpresari kalte nabarmenik sortzen bazaio, falta oso astuntzat hartuko da.

f) Lanean errendimendua nahita gutxitzea, horrek zerbitzuari eta bezeroaren eskakizunei kalte larria eragiten badie.

g) Laneko denboran lanari ez dagozkion kontuetan aritzea.

h) Laneko materialak, makinak eta lanabesak lanarekin zerikusirik ez duten gaietarako erabiltzea. Materialak, lanabesak edo antzeko bitartekoak behar bezala edo modu desegokian erabiltzea, lanean zurgabetasunaz, arduragabetasunaz edo arretari gabe jokatzeko, baldin eta hala zerbitzuari edo enpresari maila bereko kalte eragiten bazaio, edo zabarkeria larriaz

jokatzea materialak edo makinak kontserbatzean, langileak halakoak kontserbatzeko ardura duenean.

i) Irainak.

j) Lanean beste langile batean nortasuna edo presentzia simulatzea edo faltsutzea, modu aktibo edo pasiboan, eta horretarako, haren ordeztzea edo fitxatzea, edo enpresak aurretiaz baimendu ez duen zerbitzu- edo txanda-aldaketa bat egitea. Banakako sarbide-gakoa beste pertsona bati ematea, beste baten nortasuna simulatzea haren gakoa erabiliz.

k) Justifikatutako arrazoirik gabe lanera garaiz ez etortzea, edo lehenago zehatu ez diren hainbat puntualtasun-falta metatzea, metatutako atzerapenaren denbora hilabete batean hamabost minututik gorakoa bada.

l) Lana edo zerbitzua uztea arrazoi justifikaturik gabe, aurretiaz abisua eman edo baimena jaso gabe, 10 minutu baino gehiagoan eta 120 minutu arte lanaldi berean. Kalte oso larria eraginez gero, falta oso astuntzat joko da.

m) Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jarduera onari kalte eraginez.

n) Lanaldian baimenik gabe lan partikularrak egitea, eta laneko denbora, materialak, makinak eta lanabesak lanari ez dagozkion kontuetan edo norberaren onurarako erabiltzea.

o) Enpresak proposatutako laneko segurtasunari buruzko ikastaroetara ez joatea, arrazoirik gabe.

p) 26/2005 Legean edo lege hori ordeztzen duen araudian ezarrita dagoen erretzeko debekua ez betetzea, testu horietan ezarritako baldintzen arabera.

q) Enpresaren edo bezeroaren komunikabideak zertarako ezarri diren eta beste zeregin batzuetarako erabiltzea, baita Internet eta posta elektronikoa behar ez bezala erabiltzea, legezko kanpoko deskargak egitea, edo enpresaren gai edo altzariak norberarentzat erabiltzea edo enpresaren instalazio edo aretoetatik (enpresarenak berarenak edo bezeroarenak) ateratzea, baimenik gabe. Lanarekin zerikusia duten fitxategi informatikoak grabatzea eta/edo horiek lantokitik ateratzea falta oso astuna izango da.

r) Laneko arriskuen prebentzioari buruzko legearen 22. artikulua eta bat datorren gainerrako araudiaren arabera nahitaezko azterketa medikoak egiteari uko egitea arrazoirik gabe, edo lehenengo aldiz azterketa egitera ez agertzea. Horretan laguntzari ez ematea ere bai.

s) Erabiltzeko egoera egokian ez dauden lanabes, tresna edo komunikabideak eramatea.

t) Erretzen egoeran abisatzeko eta/edo lokalizatzeko sistemei jaramonik ez egitea edo sistematik ez aktibatzea edo itundutako edo ezarritako ordu-mugen barruan ez erantzutea eta/edo lanpostuan ez agertzea. Hemen aurreikusten da gertutasun-epan telefono mugikorrari edo enpresak esleitutako beste edozein komunikazio-gailuri ez erantzutea edo gailu hori deskonektatuta eramatea edo, matxuratuta egonez gero, enpresari berehala ez abisatzea.

u) Hitzarmen kolektibo honetan langilearen gertutasun-betebeharrari buruz ezarrita dagoena ez betetzea.

v) Modu jarraituan eta ohikotasunez txukun eta garbi ez egotea, bere lankideak edo beste edozein langile garbitasun-falta horregatik kexu badira.

w) Materialak eta lanabesak ezkutatzea.

x) Enpresaren ibilgailuak erabiltzearen ondoriozko betebeharrak ez betetzea, eta bereziki segurtasun aktibo eta pasiboko sistemen erabilerari eta mantentze-lanari buruzkoak eta/edo bide-segurtasuneko araudia ez betetzea.

C) Falta oso astunak:

a) Hilabete batean hiru falta astun egitea, mota ezberdinekoak izan arren, eta horien ondorioz zehapena jarri bada.

b) Sei hilabeteko epean ondoz ondoko hiru egunetan edo gehiagotan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Justifikaziorik gabe sei hilabeteko epean hamabi aldiz baino gehiagotan edo urtebetean hogeita bost aldiz baino gehiagotan bost minututik gorako atzerapenez iristea lanera.

d) Faltsutzea, kontratuko fede ona urratzea, desleialtasunez jokatzeko, agindutako lanetan iruzur egitea, nolanhiko sariak edo mesedeak onartzea, edo agindutako kudeaketetan konfiantzaz abusatzea; enpresari, lankideei edo beste inori lapurtzea edo ebastea, enpresaren edo bezeroaren bulegoetan edo lanaldiaren barruan.

e) Enpresaren tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, tresnak eta agiriak galtzea, ezertarako balio ez dutela uztea, hondatzea edo maltzurki aldatzea. Diziplinarik gabe jokatzeko edo enpresaren laneko arauak eta agintedunen aginduak ez obeditzea, hori modu larri-larrian egiten bada.

f) Laneko istripu baten inguruabarrak faltsutzea, gaixotasuna simulatzea, eta gaixoa luzatzea maltzurkeriaz edo itxurak eginez, eta baimenak eta lizentziak lortzeko arrazoi faltsuak alegatzea. Hemen aurreikusten da aldi baterako ezintasunean egonda besteren edo norberaren konturako lanak egitea.

g) Zerbitzuan egonda (lanaldian edo gertutasun egoeran) droga toxikoak, estupefazianteak, substantzia psikotropikoak eta/edo alkoholdun edariak kontsumitzea eta/edo halakoen eraginpean egotea, arriskua sortu ahal baita langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo kontratatzailearen eta/edo bezeroaren beste pertsona batzuentzat, eta/edo enpresak edo bezeroak agindutako egiaztapen mediko eta teknikoak egiteari uko egitea arrazoirik gabe. Halako egoerak egiaztatuta geratuko dira alkohol-maila (odolean dagoen alkohol-bolumena, odol litro bakoitzeko alkohol-gramotan (g/l) neurtuta, edo horren baliokidea botatako arnasan) odolean 0,3 g/l-tik gorakoa edo botatako arnasan 0,15 mg/l-tik gorakoa bada.

Artikulu honen D.3 puntuan araututa dagoenari dagokionez, diziplinako kaleratzearekin zehatzeko erabakia hartuko da baldin eta jarrera hori behin eta berriz egiteak agerian jartzen badu ohiko mozkortasunari eta/edo toxikomaniari buruzko oharrek gertatzen direla eta horrek lanean ondorio txarrak dituela, Langileen Estatutuaren 54.2 f) artikulua ezartzen duenez.

h) Nahita eta modu jarraituan moteltzea laneko errendimendua, horrek enpresaren interesari modu berean eragiten badie.

i) Langileen Estatutuaren 54.2. artikulua ezarrita daudenak.

j) Enpresaren edo bezeroen korrespondentziaren edo ezkutuko dokumentuen sekretua urratzea, edo derrigorrean isilpean egon behar diren datuak edo langileen edo enpresaren beraren beste dokumentu batzuk kanpokoei ezagutaraztea. Pertsonen intimitatean edo zerbitzua zuzen betetzean eragina izan dezaketen kontuak berariaz baimendu gabeko hirugarrenei jakinaraztea. Zerbitzuarekin zuzeneko edo zeharkako zerikusia duten dokumentuak lortzea, bereganatzea edo antzeko zerbait egitea, bai eta dokumentu horien fotokopiak egitea, lortzea edo erabiltzea ere, enpresak aurrez eta berariaz baimendu gabe, enpresak halakotzat deklaratu baditu.

k) Hitezko eta egitezko tratu txarrak ematea, agintekeria edo errespetu falta nabarmena erakustea nagusiei edo haien senideei, baita lankideei, bezeroaren edo beste kontrata batzuen langileei eta mendekoei ere, eta zerbitzuan egonda borroketan parte hartzea, azken kasu horretan laneko arrazoiengatik. Hemen aurreikusten da agiriak edo informazioak faltsutzea edo itxuragabetzea, barne direla sare sozialetako argitalpenak, enpresari, zuzendari edo lankideei gai larrietan eta publikoki eraso egiteko edo haien irudia modu larrian hondatzeko.

l) Lana uztea erantzukizun postuetan, premiazko egoeretan edo larrialdi-egoeretan, aurretiaz abisatu gabe, lana edozein denboratan utzi dela ere.

m) Langileak lanaldi barruan, lantokian edo lantokitik kanpo zerbitzuan diharduela delitu diren ekintzak gauzatzea.

n) Beren-beregi eta idatziz baimendu ez diren programak, automatismoak eta abar instalatzea, kaltegarriak izan zain zen sistemarentzat, programentzat edo ekipoentzat beraientzat. Baimenik ez duten langileek ordenagailua(k), sistemak edo antzekoak erabil ditzatela uztea, borondatez edo zabarkeriaz, egitez edo ez-egitez.

o) Enpresari bidegabeko lehia egitea zenbait ekintzaren bidez, bai eta bezeroari edo beste pertsona bati lanarekin zerikusia duen ordainsaria edo beste onuraren bat eskatu, exijitu edo onartzea.

p) Istripu larriak sorraraztea zuhertasunik gabe edo zabarkeriaz jokatzegatik.

q) Leku arriskutsu edo sukoietan erretzea.

r) Hitzekoak edo fisikoak diren sexu-irainen edo jazarpen moralaren bidez intimitatea eta duintasuna larriki kaltetzen duen edozein jarrera izatea lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, egoera hori are larriagoa izango da.

D) Zehapenak.

Zehapen hauek ezar daitezke:

1. Falta arinengatik: Hitzeko edo idatziko ohartarazpena edo lana eta soldata etetea, egun batez.

2. Falta astunengatik: Enplegu eta soldatarik gabe uztea bi eta hamabost egun bitartean.

3. Falta oso astunengatik: Enplegu eta soldatarik gabe uztea hamabost eta hirurogei egun bitartean. Kaleratzea.

E) Arau-hausteen eta falten preskripzioa.

4. Falta arinengatik: 10 egun.

5. Falta astunengatik: 20 egun.

6. Falta oso astunengatik: 60 egun.

Falten eta zehapenen preskripzio-epaia zenbatzen hasiko da falta egiten denetik aurrera, eta enpresaren zuzendaritzak horren berri duen unetik.

IX. kapitulua Beste xedapen batzuk

30. artikulua. Pertsonen arteko aukera-berdintasuna eta bereizkeriarik eza

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragin-garriaren 45. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 85. artikuluan xedatuta dagoena beteko da.

Laneko jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri zehatzak ere arautuko dira, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikulua araberaren arabera.

Era berean, lege horren 43. eta 44. artikuluetan hurrenez hurren negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzeari eta norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko eskubideei buruz xedatuta dagoena beteko da

Konpromiso horren emaitza gisa, hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden aldeek aitzat hartzen dute Falck SCI, SAren Berdintasun Plana, enpresaren zuzendaritzak eta enpresan ordezkariarik handiena duten sindikatuek estatuan 2015-12-16an negoziatu eta sinatu zutena.

31. artikulua. Jazarpen moral eta sexualaren prebentzioa eta tratamendua

Sinatu duten aldeek aintzat hartzen eta babesten dute pertsona guztiek duintasunezko, gizabidezko eta errespetuzko trataera jasotzeko eskubidea daukatela. Langile guztiek eskubidea dute sexu-jazarpen, abusu psikologiko, zirikatze moral, larderia diren jarrera eta portaerarik edo euren duintasun pertsonalaren aurkako eraso edo bazterkeria den bestelakorik gabeko ingurune batean lan egiteko. Aginte-erantzukizuna duten pertsonak nahitaez bermatu behar dituzte laneko baldintza egokiak haien erantzukizun-eremuaren barruan.

Beraz, ez da inola ere onartuko Falck SCI-ko langileek euren artean ezarritako lan-, lanbide- edo kontratu-harremanak erabiltzea langileen duintasunari eta osotasun fisiko eta moralari erasotzen dieten egoerak sorrarazteko.

Horregatik, enpresak, langileen ordezkariekin batera, konpromiso hau hartzen du: jazarpenik gabeko lan-inguruneak bermatuko eta irauaraziko dituzten politikak (erakundearen maila guztietan definitutako balioak, arauak eta erantzukizunak) ezarriko dira. Politika horietan langilearen duintasuna errespetatuko da eta pertsonen garapenari bidea emango zaio; horren haritik, lanean emakumeen eta gizonen duintasuna babestearen inguruan sortzen diren mota guztietako jarduketak prebenitzeko, kontrolatzeko eta zehatzeko sortutako prozedurak ezagutzera emango dira.

Langile orok denon duintasuna errespetatuko duen lan-ingurunea bermatzen laguntzeko erantzukizuna du. Enpresako agintedunek, beren aldetik, haien erantzukizunpeko zerbitzuetan halako jokabideak gerta ez daitezela bermatu beharko dute.

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten aldeek aintzat hartzen dute Falck SCI-k mota guztietako jazarpenen aurka jarduteko daukan protokoloa, enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak 2015eko abenduaren 16an negoziatutako Berdintasun Planean III. eranskin gisa txertatu zena; bi aldeek protokolo hori hedatzeko eta argitaratzeko konpromisoa hartzen dute.

32. artikulua. Segurtasuna eta osasuna

Sinatzen duten aldeek ustez funtsezkoa da langileen segurtasuna eta osasuna babestea laneko arriskuen aurka, lan arloko prebentzio-politika efikazak ezarriz, hain zuzen ere bi aldeek arteko adostasunetik sortzen diren politikak.

Ekintza eta neurri horiek bizi-kalitatea eta laneko giroa hobetzeko planteatu behar dira; horretarako, helburu hauek garatu behar dira: osasuna sustatzea eta babestea, lan-baldintzak hobetzea, prebentzio-teknikak indartzea, arriskuak jatorrian desagerrarazteko bitartekoak diren aldetik.

Lantegiak lantoki honetarako ezarrita daukan segurtasun eta osasun planari lotuta daude enpresa eta bere langileak. Plan hori gorabehera, enpresak bere laneko arriskuen plana garatuko du, bere jarduera kontuan hartuta, estatuan indarrean dagoen araudiaren eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen arabera.

Enpresak unean-unean informazioa emango dio prebentzio-ordezkariari, arlo horretan gerta daitezkeen aldaketei buruz; horretarako, ordezkariaren eginkizunak bultzatuko ditu eta beharrezko dituen bitartekoak eskura jarriko dizkio.

Lantegiak, jarduera batzuk eta besteak kontuan hartuta eta estatutan indarrean dagoen legeriaren arabera, lantoki honetarako ezarrita daukan larrialdi- eta ebakuazio-planari lotuta daude enpresa eta bere langileak.

Prebentzio-tekniken helburuak langilearen osasunerako arriskua desagerraraztea izan behar du, arriskua sortzen den unetik bertatik, bai egin beharreko eragiketei dagokienez, bai prozesuan erabilitako elementuei buruz.

Bereziki toxiko eta arriskutsuak diren lanetan segurtasun- eta higiene-neurriak zorrotz beteko dira, eta egokiak diren prebentzio ekintzak ezarriko dira.

Laneko osasunaren arloko prestakuntza eta lanbide arloko trebakuntza lan-baldintzak eta segurtasuna hobetzeko elementuak dira. Hitzarmen hau sinatu duten aldeek azpimarratzen dute prestakuntzak garrantzia daukala prebentzio-elementu gisa, eta prestakuntza efizientea egiteko konpromisoa hartzen dute.

Ezaugarri bereziak edukitzeagatik pertsona batzuk arrisku jakin batzuen aurrean sentibera-goak direnez, haientzat prebentzio neurri bereziak aurreikusi beharko dira.

Langileen osasunerako arriskua dakarten lanetan, babes kolektibo egokiak ezarri beharko dira arrisku horiek murrizteko, eta babes pertsonalen gainera lehenetsi beharko dira babes kolektiboak. Nolanahi ere, babes pertsonalek indarreko legeria bete beharko dute.

Enpresak modu efikazean egingo ditu prebentziozko mantentze-laneko ekintzak, lantokian segurtasuna eta higiena hobetzeko.

Langileek konpromiso hau hartzen dute: esleitu zaizkien segurtasun-bitarteko indibidualak eta kolektiboak behar bezala erabili eta kontserbatuko dituzte.

33. artikulua. Gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten aldeek, langileen eta enpresaren ordezkari gisa, honako itun hau egiten dute berariaz: Madrilgo Erkidegoko Lan Institutuaren lan arloko adiskidetze- eta bitartekaritza-prozeduren mende jarriko dira, hain zuzen ere Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko II. Akordioan (GEP II, EHAA, 2000ko apirilaren 4koa) edo hori ordeztu ahal duen akordio batean araututako prozeduren mende, sor litezkeen lan arloko gatazka kolektibo edo anitzak nahiz erakunde horren eskumenetik beren-beregi baztertu ez diren banakako gatazkak ebazteko, urriaren 10eko 36/2011 Legean, lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen horretan xedatuta dagoenaren arabera.

Hitzarmen kolektibo hau interpretatzean edo aplikatzean sortzen diren eta Batzorde Paritarioaren baitan ebatzi ezin izan diren desadostasun guztiak, aipatu den akordio horretan edo berori ordeztu ahal duen akordio batean araututako prozeduren arabera konpondu beharko dira, bide judizialean demanda jarri baino lehen.

34. artikulua. Sindikatu-eskubideak: ordu-kreditua

1. Langileen Estatutuaren 68.e artikuluan ezarritako ordu-kredituaren xedea, ordezkariak «ordezkaritzako funtzioak betetzea» izango da. Horri dagokionez, titularrak ez du ordu-kreditua bere onura pertsonalerako erabiliko.

2. Ordaindutako ordu-baimena denez, ordu-kreditua lanorduen barruan erabiliko da; hortaz, titularraren lanaldiaren barruko orduetan kontsumitzen diren orduak soilik ordainduko dira, eta ez hortik kanpo erabiltzen direnak. Sindikatu-kreditua lanaldi osoetan erabiliko da.

3. Aurrez abisua emateko eta justifikatzeko betebeharra. Langileen ordezkariak enpresari gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote orduak hartuko dituztela; hala, enpresak bidezkoa dena egin ahalko du, ekoizpen-prozesuari kalterik ez egiteko, salbu eta ohiz kanpoko ustekabeak gertatzen badira, eta hala ere, halakoak gertatu izana geroago justifikatu beharko du. Ordu-kreditua erabili izana jakinarazteko, xede horrekin ezarrita dagoen formularioa bete beharko da, eta formulario hori sindikatuak ikusonetsi beharko du.

4. Urteko metaketa. Sindikatu-krediturako lege ezarrita dagoen ordu-erreserba urtean konputatuko da (180 ordu). Orduak urte naturalen arabera zenbatuko dira baina urte osoarekin bat ez datozen hauteskundeak baldin badaude, honela izango da: agintaldiaren hasiera datatik abenduaren 31 arte dagozkion proportzioan, eta azken urtean, urtarrilaren 1etik amaiera arte.

Lehenengo xedapen gehigarria

Enpresak hitzematzen du babestu egingo dituela langileek, martxoaren 14ko 383/2008 Errege Dekretuaren arabera Administrazio eta erakunde publikoen zerbitzura dauden suhiltzaileen

alde onartzen den erretiro-adinaren murrizketa-koefizientearekin parekatzen saiatzeko, egiten dituzten ekimen guztiak.

Bigarren xedapen gehigarria

Enpresak hitzarmaten du babestu egingo dituela hitzarmen honen eraginpean dauden langileek, abuztuaren 2ko 624/2013 Errege Dekretuan edo hori ordeztzen duen arau baliokide batean araututako profesionaltasun-ziurtagiriak eskuratuz jasotako prestakuntza eta metatutako lanbide-esperientziako urteak onartzeko bidea izate aldera, egiten dituzten ekimen guztiak, edo horretarako kudeaketak sustatuko dituela.

Lehen xedapen iragankorra

Hitzarmen honen 7. artikuluan araututa dagoen lan-denboraren antolaketaren ondorioz langileak benetan lan egindako lanaldiak ekitaldi bakoitzeko abenduaren 31n urteko konputuan hitzarmenaren 18. artikuluan araututa dagoen urteko lanaldia gainditzen badu, enpresak eta langileak, ados jarrita, gaindikina sortu eta hurrengo urte naturaleko lehenengo hiru hilekoan gaindikin hori konpentsatzeko modua ezarriko dute.

Bigarren xedapen iragankorra

Hitzarmen kolektiboaren 24. artikuluan araututa dagoen lanpostu-erreserba, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera eskatzen diren borondatezko eszedentziei soilik aplikatuko zaie.

Hirugarren xedapen iragankorra

22. J.3.g) artikuluan araututako egoerak absentismo-ratioetan ez kontabilizatzeko, hitzarmen hau sinatu ondoren hasten diren aldi baterako ezintasun prozesuak salbuetsita geratzen dira.

Azken xedapena

Hitzarmen hau indarrean jartzeaz batera, ondorioz gabe geratuko da Falck SCI SA enpresak eta haren langileek, enpresak Gasteizko Mercedes Benzen lantegiaren barruan daukan lantokiko suhiltzaile zerbitzuko eta suteen kontrako babes-instalazioen mantentze-lanetako langileek, 2014ko abenduaren 30ean sinatutakoa, zeini atxiki baitzaizkio lantoki horretan enpresara gerago sartu diren langileak.

I. eranskina soldata-etaulak

Lanbide-taldeak	2018		2019		2020		2021	
	Taldeburua € hileko	1. mailako ofiziala € hileko	Taldeburua € hileko	1. mailako ofiziala € hileko	Taldeburua € hileko	1. mailako ofiziala € hileko	Taldeburua € hileko	1. mailako ofiziala € hileko
Soldata-kontzeptuak	1.277,04	1.169,90	1.363,79	1.249,51	1.393,85	1.272,43	1.428,89	1.307,47
Oinarriko soldata (x12 ordainketa)	€ lanaldiko	€ lanaldiko	€ lanaldiko	€ lanaldiko	€ lanaldiko	€ lanaldiko	€ lanaldiko	€ lanaldiko
Kontzeptu aldiakorrak	17,55	17,55	18,78	18,78	19,12	19,12	19,59	19,59
Txandako plusa (12 orduko txanda) (x lanaldi kopurua)	5,12	5,12	5,48	5,48	5,58	5,58	5,72	5,72
Lan Toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa (12 orduko txanda) (x lanaldi kopurua)	23,15	23,15	24,77	24,77	25,22	25,22	25,84	25,84
Erreleagatiko plusa (24 orduko txanda) (x 31 erreten)	10,14		10,81		11,49		11,49	
Taldeburuaren plusa (12 orduko txanda), hala badagokio ⁽¹⁾		7,20		7,20		7,20	0,00	7,20
Anbulantzia-plusa (12 orduko txanda) (x100 lanaldi), hala badagokio ⁽²⁾	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00
Jaiegun berezietarako plusa (12 orduko txanda), hala badagokio ⁽³⁾	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko	€ ordainketa bakoitzeko
Kontzeptuak Unitatea	1.551,34	1.444,18	1.638,07	1.523,77	1.668,19	1.546,71	1.703,20	1.581,72
Aparteko ordainketak (udakoa eta Gabonetakoa)	€ orduko	€ orduko	€ orduko	€ orduko	€ orduko	€ orduko	€ orduko	€ orduko
Aparteko orduak	12,85	12,00	17,40	16,50	17,46	16,50	18,96	18,00
Aparteko ordua		0,41		0,41		0,41		0,41
Anbulantzia-plusaren aparteko ordua ⁽⁴⁾								
Urteko soldata gordina (aurreikus litekeena)	22.500,00	21.000,00	24.000,00	22.400,00	24.500,00	22.800,00	25.100,00	23.400,00

⁽¹⁾ 12 orduko lanaldi bakoitzeko, 23.f) artikuluan aurreikusitako kasuetan

⁽²⁾ 12 orduko lanaldi bakoitzeko, 23.g) artikuluan aurreikusitako kasuetan

⁽³⁾ 12 orduko lanaldi bakoitzeko, 23.h) artikuluan aurreikusitako kasuetan

⁽⁴⁾ Anbulantzia-plusa sorrarazten duten egoeretan egiten denean, 23.g) artikuluan arabera