

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Aernnova Engineering Solutions, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020 Aernnova Engineering Solutions, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003402012007.

AURREKARIAK

2019ko maiatzaren 24an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariek sozialek, 2019ko apirilaren 12an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 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, 2019ko ekainaren 11

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

o

Aernnova Engineering Solutions, SAren hitzarmen kolektiboa.
Miñanoko lantokia (Araba), 2018-2020 aldia

1. kapitulua. Baldintza orokorrak

1. artikulua. Alderdien zehaztapena

Arabako Teknologi Parkeko zentroaren (Leonardo Da Vinci kalea, 13. zk.) Hitzarmen kolektibo hau Langileen Estatutuaren III. Tituluan ezarritakoaren babesean hitzartu da, Aernnova Engineering Solutions, SA enpresaren legezko ordezkartzaren eta enpresa batzordearen eskutik.

2. artikulua. Langile-eremua

Aurreko artikuluari dagokion Miñaoko lantokiko langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo hau. Langile hasi berriei ere aplikatuko zaie. Aurretik adierazitakoa gorabehera, enpresa Zuzendaritzaren eskumen eskusiboak honako hauek izango dira: ordainsari eta soldata politika, sustapen ekonomikoa eta mailaz igotzeari dagokiona, konpainian aktibo dagoen edo egongo den langile ororen lanpostuen balioespena.

Hitzarmen honen I. Eranskinean dauden Soldata Taulen arabera taldeen arteko gutxieneko soldata bermatzen da.

3. artikulua. Denbora eremua

Hitzarmen Kolektibo hau 2018., 2019. eta 2020. urteetarako itundu da eta sinatzen den egunean jarriko da indarrean, Lan Administrazioako Agintaritzan edozein egunetan erregistratuta ere, 2018ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginez, bestelako indarraldia ezarrita daukaten artikulua izan ezik.

2020ko urriaren 31tik aurrera, Hitzarmen Kolektibo honen amaiera automatikoki iragarritzat hartuko da, eta hitzarmena iraungi baino lehen, hitzarmen hau ordeztuko duen hurrengo hitzarmen kolektiboari buruzko eztabaidak hasi beharko dituzte alderdiek. Hitzartutako indarraldia amaituta, luzapenak 18 hilabete iraungo du gehienez, 2020ko urriaren 31tik —amaieraren iragarpenaren data— zenbatzen hasita. Zehazkiago, luzapena negoziazio-fase batekin hasiko da. Lehenengo fase horrek 12 hilabete iraungo du. Epe hori igaro eta alderdiek adostasuna lortu ez badute, bi hilabeteko bigarren fase bat hasiko da. Orduan, gatazkak konpontzeko PRECO ezarrita dauden prozeduretako batera jo beharko dute alderdiek. Epe hori igarota ere akordiorik erdietsi ez bada, hirugarren fase bati ekingo zaio enpresan. Fase hori azkena izango da, eta lau hilabete iraungo du gehienez.

Epe hori igaro eta hitzarmen berri baterako akordiorik lortu ez bada, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritako ondorioak izango dira.

4. artikulua. Berme pertsonala

Hitzarmen Kolektibo hau indarrean jartzean, edozein langilek onartutako baldintza ekonomiko onuragarrienak errespetatu egingo zaizkio, bere osotasunean eta urteko zenbatekoan.

5. artikulua. Irenspena

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako kontzeptu ekonomiko eta sozialek Sektorean (Ingeniaritza Enpresen eta Azterlan Teknikoen Bulegoen Hitzarmen Kolektibo Nazionala) sortutako edozein hobekuntza irentsiko dute, hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa edo jatorria edozein delarik ere.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen Kolektibo honetan adostutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratuko dute, soldata taulak eta gainerako kontzeptu ekonomikoak barne; hortaz, Lan Administrazioako Agintaritzak hitzarmenaren kontzepturen bat baliogabetzen badu, hitzarmena indarririk gabe geratuko da bere osotasunean, eta berriz ere aztertu beharko da eduki osoa.

Ezin izango dira aplikatu hitzarmen honen arau bat edo batzuk eta beste batzuk alde batera utzi; bere osotasunean aplikatu eta bete beharko da ondorio guztietarako.

7. artikulua. Berme orokorra

Hitzarmen kolektibo honek lan-harremanak arautuko ditu Miñaoko lantokian; hortaz, indarreko Laneko Legedian azaldutakoa aplikatuko da lehendabizi.

8. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa presidenteak eta aipatutako organoaren Idazkariak osatuko dute enpresa batzordea ordezkatuz, gehi enpresa batzordean dauden sindikatu bakoitzeko kide bat; eta enpresaren izenean, enpresak izendatuko dituen ordezkariek osatuko dute, betiere langileen ordezkariera gainditzen ez duen kopuruan.

Bi alderdiek aholkulariak izendatu ahal izango dituzte (hitza izango dute, baina botorik ez), aholkulari bat enpresa batzordean ordezkaritza duen Sindikatu bakoitzeko, eta enpresaren aholkulariak enpresa batzordeak izendaturiko aholkulari guztien kopuru berean.

Batzorde paritarioaren akordioek bi ordezkaritzetan gehiengoa lortu beharko dute, eta enpresa batzordeak eta Zuzendaritzak sinatuko dituzte.

9. artikulua. Batzorde paritarioaren eginkizunak

Hitzarmen Kolektibo hau interpretatzeko, zaintzeko eta bermatzeko organoa izanik, batzorde paritarioak honako eginkizun hauek bete beharko ditu:

1. Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea, eta interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

2. Jarraipena egitea itundutakoa betetzen ote den egiaztatzeko, erakunde eta agintaritza eskudunei legez emandako eskuduntzak aparte utzi gabe.

3. Alderdien balizko bitartekotza-lanetan parte hartzea, eta hitzarmen kolektibo honen arauak interpretatzea.

Eginkizun horiek ez diete salbuespenik, eragozpenik, edo oztoporik jarriko Administrazioako eta Jurisdikzioko Agintariei dagozkien eginkizunei, indarrean dagoen legediaren arabera.

10. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura

Gatazkak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela erabaki dute alderdi sinatzaileek, eta hitzarmen kolektibo honen interpretazioari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza, eztabaida, eta galdera guztiak aztertzeko konpromisoa hartu dute, balia lezaketen beste edozein administrazio-bide, edo jurisdikzio-bide hartu aurretik.

Era berean, batzorde paritarioan konpondu gabeko desadostasunei dagokienez, PRECO prozeduran aurreikusitako mekanismoetara edo adiskidetzeko beste edozein motatako instantzietara joko dute alderdiek.

11. artikulua. Eskubide Osagarriak

Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusi gabeko gaiei dagokienez, eta betiere Hitzarmenaren edukia deuseztatzen ez badu, Langileen Estatutuaren, Sektorearen (Ingeniaritza enpresaren eta Azterlan Teknikoen Bulegoen Hitzarmen Kolektibo Nazionala) eta aplika daitezkeen gainerako Legezko Xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

2. kapitulua. Lana eta kontratazioa

12. artikulua. Kontratazioa

Enpresan sartuko diren langile guztiak kontratatzeko, indarreko lan-kontratazioko modalitateak hartuko dira kontuan, eta mugagabeko kontratazio iraunkorra izango da enpresaren kontratazio-politikaren eredia.

Hala ere, behin-behineko kontratuak egin ahal izango dira Langileen Estatutuaren 15. artikuluan eta Estatutua erregulatzen duten arauetan aurreikusitakoaren arabera.

Obra- edo zerbitzu-kontratu zehatzak ere egin ahal izango dira enpresaren egitasmo desberdinen fase bakoitza erregulatzen duen araudiaren bidez, hau da ekoizpen-fase desberdinak egikaritzeko. Zehazki honako hauek dira:

F1: eskaintza eta negoziazioa

F2: kontzeptuaren definizioa

F3: xehetasunaren definizioa

F4: produktuaren liberazioa

F5:1. prototipoa fabrikatzea eta muntatzea

F6: prototipoak egiaztatzea

F7: transferentziak serieka.

Aipatutako fase horiek denbora jakin batean behin-behingo giza baliabideen beharra osatzen dute, eta behar hori bukatzean, baliabideen kurba bere ratio normaletara itzultzen da.

Ezin izango da kontratu berean hiru fase baino gehiago eman, ezta bi urtetik gorakoa izan ere. Aipatutako gehieneko iraupen hori ezohiko zirkunstantziengatik gainditu behar bada, enpresa batzordeari behar bezala justifikatuko zaio.

Enpresa batzordeari hileroko jakinaraziko zaizkio modu horretan egindako kontratuak nahiz kontratu horien helburua eta aurreikusitako iraupena.

13. artikulua. Enpresan sartzeko probaldia

Kontratututako langileak probaldi baten mende egongo dira, baina probaldi hori ez da 6 hilabete baino gehiago izango goi-mailako tituludunen, erdi-mailako tituludunen eta homologatuen kasuan, eta gainerako langileen kasuan, berriz, probaldi hori ezingo da 2 hilabetetik gora izan. Urtebete baino gutxiagoko behin-behineko kontratuen kasuan 2 hilabeteko probaldian egongo dira goi-mailako tituludunak, erdi-mailako tituludunak eta homologatuak, eta hilabete bateko probaldian, berriz, gainerako langileak.

Probaldiaren zerbitzu aktibotzat ez dira zenbatuko lanposturako hasierako prestakuntzarako enpresak emandako ikastaroak.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkien eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu, erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da.

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean hasiko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

Probaldiko denboraren zenbaketa eten egingo da, bi aldeek hala adosten badute, langileak egoera hauetakoren bat nozitzen duenean: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua edota genero indarkeria.

14. artikulua. Langilearen aurreabisua

Arau orokor gisa, goi- eta erdi-mailako tituludunen eta antzekoen borondatezko baje kasuan 30 eguneko aurreabisua ezarri da, eta 15 eguneko gainerako langileen kasuan.

Adierazitako epean alde aurretik jakinarazi behar hori ez betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen likidaziotik.

3. kapitulua. Lan-denbora

15. artikulua. Lanaldia

Urteko benetako jardunaldia 1.742 ordukoa izango da Hitzarmen kolektiboaren hiru urteko indarraldiaren urte bakoitzean.

Txanda-erregimeneko eguneko lanaldia astelehenetik ostegunera 8 ordu eta 15 minutukoa izango da eta 6 ordukoa ostiraletan.

Txanda-erregimenera igarotzeko lanaldi-aldaketa gutxienez egutegiko 9 eguneko aurrerapenarekin jakinaraziko da. Zirkunstantzia bereziengatik, 9 egun baino gutxiagoko aurreabisuaz langileak bere borondatez txanda-erregimenerako aldaketa beregana dezake. Sortzen diren aldaketen berri enpresa batzordeari emango zaio.

Urtean bi ordu baliatu ahalko dira batzarrak egiteko, eta berreskuragarriak izango dira hitzarmenaren indarraldian.

16. artikulua. Ordutegiak

Lan-ordutegia Hitzarmen Kolektibo honen ekitaldi bakoitzari dagokion lan-egutegian ezarritakoa izango da. Aipatutako lan-egutegiak enpresa Zuzendaritzak landu eta konpainia beraren jardueraren beharrak, konpromisoak eta sektorea kontuan hartuko ditu. Lan-ordutegi horrek, behar izanez gero, sartzeko eta irteteko orduak nahiz ezarritako otorduaren denboraren ordutegi-malgutasunaren erregimena bilduko du.

– Ordutegi-malgutasunari buruzko arauak:

Enpresaren jarduera motak beharrezkoa egin dezake ordutegien banaketak proiektu zehatzek eskatzen duten malgutasuna eta mugikortasuna izatea, eta horrela ordutegi horiek aldakorrak dira eta ez beti aurreikusi daitezkeenak.

Ordutegien malgutasunak ostiraletan 15 minutu gehigarri izango dituela ezartzen da. Kasuan kasu, irteera 13:45ordutik aurrera.

Jaiegun-bezperetan 2 orduko ordutegi-malgutasuna onartzen da, betiere egutegiko 9 egun lehenago jakinarazita. Desadostasunik izanez gero, batzorde paritarioak ebatziko du, gehienez ere hiru egun balioduneko epean desadostasunaren berri izan zenetik.

Jardunaldi jarraituaren aplikazio-tartea ez da aldatuko egungo marjinekiko.

Egutegiko 9 eguneko aurreabisua tarteko, lanaldi osoko erregimenean lan egiten duten langileek lanerako sarrera ordubete atzeratu ahalko du goizean edo beren irteera ordubete aurreratu jardunaldiaren amaieran. Malgutasun-formula hori astean egun bat baino ezin izango da baliatu. Baliatzea gertatzen den jardunaldi berean berreskuratu beharko da lanordua edo, hori ezin bada, baliatu deneko lan-astearen barruan. Malgutasun hori ezin ahalko da baliatu ez jardunaldi jarraituko alditan, ez jardunaldi-murrizketan.

17. artikulua. Lan egutegia

Modu ofizialean argitaratu aurretik, enpresa Zuzendaritzak, ekitaldi bakoitzeko abenduaren 15aren aurretik, enpresa batzordearen esku jarriko du hurrengo urterako lan-egutegia, hartara enpresa batzordeak horri buruzko txosten aholku-emailea egiteko egutegiko 10 egun izan ditzan.

Muntatze-solairuetan nabarmendutako langileek muntatze-enpresen ordutegietara egokitu beharko dute, eta Gizarte Larrialdietarako Laguntzen (GLL) urteko lanaldia errespetatuko dute. Egin daitezkeen guztietan, solairuetako oporraldiez at oporrak planifikatu ahal izango dira, Departamentuaren barruko ordezkapenen bitartez.

Proiektuen edota Departamentuen beharren arabera ostiral arratsaldetan guardiak ezarriko dira, eta aparteko orduak hartzeko era eragintzean hartutako pertsonen egokitzen da.

18. artikulua. Oporrak

Oporren egunen kopurua indarreko lan-egutegian adierazitakoa izango da, eta orokorrean egutegiko 30 egunak hartuko dira erreferentziatzat.

Oporren kudeaketa lanaren zatiketa sistemaren bitartez egingo da, eta oporrak planifikatzeko aukera ere sistema horren bitartez egingo da. Planifikazio horretan hartu gabeko oporren egunak agertuko dira eta egun horiek hartzeko aurreikuspena jarriko da.

Aurreikuspen hori honako modu honetan egin beharko da:

- Pertsona bakoitzaren oporraldiaren 3 aste, uztailaren 15etik irailaren 15era bitarte hartzea gomendatzen da oro har, eta urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen jakinarazi beharko da.

- Gainerako opor-egunak hartu baino 15 egun lehenago eskatu ahal izango dira sistema beraren bitartez.

- Aipatutako eskaerak balioesteaz eta baimentzeaz Zuzendaritza arduratuko da, baita sortuko den edozein aldaketa balioesteaz eta baimentzeaz ere. Oporrak onartzeko, proiektuen epeak hartuko dira kontuan.

19. artikulua. Aparteko Orduak

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek aparteko orduak sartzea beharrezkoak diren egoerak saihesten gogor saiatzeko konpromisoa hartu dute.

Aparteko orduak egitea beharrezkoa baldin bada, Langile Estatutuaren 35. artikuluan jartzen duenaren arabera konpentsatuko dira.

4. kapitulua – Lan baldintzak aldatzea

20. artikulua. Mugikortasun funtzionala eta geografikoa

Indarreko Legediaren arabera, funtzioen nahiz kokapen geografikoaren aldaketa suposatzen duen konpainiaren lanpostu-aldaketa guztiak, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak ahal den arerapen handienarekin jakinaraziko die aldaketen eraginpeko enplegatuei. Gainera, aldaketak eragiten dituen arrazoiak adieraziko dira, eta zenbait kontzeptuei dagozkien eraginak nahiz ondorioak ere bai, hala nola ardurak, helburuak, desberdina balitz soldata, zuzeneko ardura-duna, etab.

21. artikulua. Zerbitzua emateagatiko laneko bidaiak

Hitzarmen honen indarraldian, kalteordain-dieta bat ordainduko da, ondorengo irizpideei jarraiki.

a) 100 km-tik beherako bidaiak:

a.1) Miñao-Miranda/Beranteviila

* Bidaian dagoen pertsona bada:

- 32,7 euro eguneko dieta gisa, eta ezin izango da beste bidaia-kosturik gehitu.

* Noizbehinkako bidai ez-jarraituak (betiere lekuz aldatutako enplegatuen kostuak gaintzen ez badira hilerotik):

- AEstik helmugarako eta alderantzizko kilometrajea + jatetxeko ticketa.

a.2) Beste helmuga batzuk. -AEStik helmugarako eta alderantzizko kilometrajea + jatetxeko ticketa.

b) 100 km-tik gorako bidaiak:

100 km-tik gorako bidaietarako hileko kalte-ordain-dieta 1.266 euro gordin (1) izango da, mantenu-gastuak ere dieta horretan bilduta.

b.1) Enpresaren kontura izango dira honako kontzeptu hauek:

- Helmugarako joan-etorriaren bidaia-gastuak.
- Banakako alojamentu iraunkorra enpleguaren bizi-kalitatea bilatuz, bere jatorriarekin eta helmugarekin arazoitsu bat etorritz.
- Helmugan egindako bidaiak, hango lanpostura joateko eta handik itzultzeko.
- Ezkontidearen, seme-alaben edo gurasoen heriotzagatik edo ospitaleratzeagatik, berehalako aberriratzea. Adierazitako ospitaleratzea kausa larriagatik, edo egutegiko 5 egunetik gorakoa izan daiteke.
- Enpleguari sortzen zaion gastu mediko/sanitarioa, zerbitzu-eginkizunak atzerrian egiten badira; gehienez ere Gizarte Segurantzaren erregimenaren arabera prestazio mediko/sanitarioaren kopuru baliokidea ordainduko da. Hala ere, salbuespeneko kasuak aztertzeko konpromisoa hartu du enpresak.
- Gehigarri gisa, joan-etorriko bidaia bat (helmuga-abiapuntua-helmuga) baliatu ahalko da langileak helmugan ematen dituen 6 hilabeteko, langilearentzat eta harekin helmugan bizi den familia-unitateko kide bakoitzarentzat, baita langilearekin helmugan bizi diren familia-unitateko kideei sortzen zaizkien gastu mediko/sanitarioak ere, zerbitzu-eginkizunak atzerrian egiten badira.

(1) Kalteak ordaintzeko dieta, konpentsatzeko ez ezik, langilearen alde Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarri diren atsedeen-egunak ordeztzeko ere ordainduko da.

Baldintza horiek orientagarriak dira eta kasu bakoitzean lekualdatuko diren pertsonen bidaiaren eta egonaldiaren nondik norakoa lantzeko ezarri dira, erosotasunaren eta kostuaren arteko oreka egokia bilatuz.

c) Nazioarteko bidaiak.

- Helmugarako joan-etorriaren bidaia-gastuak.
 - Banakako alojamentu iraunkorra enpleguaren bizi-kalitatea bilatuz, bere jatorriarekin eta helmugarekin arazoitsu bat etorritz.
 - Helmugan egindako bidaiak, hango lanpostura joateko eta handik itzultzeko.
 - Langilea aberriratzea heriotza/gaixotasun larria dela-eta: lehen mailako ahaideak eta anaiak.
 - Bidaian erabilitako denbora: jardunaldiz jardunaldi aztertzeko. Helmugara iritsi eta gutxienez 8 orduren buruen lanpostuan hastea.
 - Eskudirutako disposizioak likidatzeko eskubidea hilean 4ko mugarekin.
 - Tarteko bidaiak, 3 hilabete behin, langilea 5 hilabetetik gorako aldiatarako bidaiak egiten baditu, salbu eta langilearen berariazko borondatea edo bi alderdien arteko akordioa badago. Nahi duenak erabili ahalko ditu tarteko bidaiak.
 - Joan-etorriko bidaia bat langilearekin bizi den familia-unitateko kide bakoitzarentzat 12 hilabeteko edo hortik gorako bidaiatarako
 - Aseguru-zehaztapena enpleguarentzat eta familiarentzat
- Sor daitezkeen helmuga berrietan, 10 eguneko aurrerapenarekin jakinaraziko zaizkio enpresa-batzordeari kontsulta-izaerarekin helmuga bakoitzerako ezartzen den dietaren zenbatekoak.
- Atal honetan ezarritako konpentsazioak ezin izango dira artikuluan honetan aurreikusitako aurrekoekin metatu.

5. kapitulua Ordainsariak eta kalte-ordainak

22. artikulua. Soldatak

a) Hitzarmen honen 1. eranskinean soldata-etaulak jaso dira, non zehazten baita maila bakoitzerako 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo den ordainsaria edo erreferentzia. Horiek iraunkorrak izango dira eta ez dute inolako aldaketarik jasango hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

b) Soldaten berrikuspena. Langileen oinarrizko soldatak, oro har, honako ehuneko arabera berrikusiko dira:

2018. urtea. 2017ko Estatuko KPlaren urteko ehuneko berean igoko da: ehuneko + 0.2.

2019. eta 2020. urteak Soldataren iguera honako irizpide hauen arabera ezarriko da:

- Aurreko urtean argitaratutako Estatuko KPlaren iguera, beste adierazle batzuekin lotu gabe. Adierazlearen argitalpen ofizialaren ondoren argitaratuko da, ahal dela hurrengo nominan, seguru aski ekitaldi bakoitzeko urtarileko nominan.

- Aurreko puntuan adierazitako balioaren ehuneko 0,2 osagarria, produktibitateak bere horretan jarraitzeko edo hobetzeko baldintzarekin. Neurri hori langile bakoitzeko EBITDAren neurria erabiliz zehaztuko da, ikuskatu eta argitaratutako AESeko kontuen arabera. Ahal den lehenengo nominan ordainduko da, enpresaren kontuak ofizialki formulatu ondoren, ekitaldi bakoitzeko apirileko nominan seguru aski. Formulaturako kontuak ikuskapen-prozesuan doitzen badira, ikuskatu eta argitaratutako kontuetan jasotako behin betiko kopuruarekiko sortu litezkeen aldeak ekitaldi bakoitzeko abenduako aparteko ordainsarian kitatuko dira.

- Zenbaketari begira, kontzeptu hori honela zehaztuta geratzen da:

- AESen EBITDA: Honako kontabilitate-kontu hauek barne hartzen dituen magnitudea: negozio-kopuruaren zenbateko garbia - hornidurak + ustiapeneko beste diru-sarrera batzuk - langileriaren gastuak - ustiapeneko beste gastu batzuk.

- Enplegatuen kopurua ekitaldian enplegatuta egon direnen batez bestekoa izango da, zeinak AESen kontu ikuskatu eta argitaratuetan jasotzen baitira.

- Hasierako erreferentziako balioa AES enpresaren 2015. urtetik 2017. urtera bitarteko enplegatuko EBITDAren batez bestekoa izango da, biak barne.

- Helburuaren betetze-maila zehazteko urtero konparatuko da AESen EBITDAren balioa erreferentzia honekin: hitzarmena indarrean dagoen bigarren urtean, 2015. urtetik 2017. urtera bitarteko enplegatuko AES EBITDAren batez bestekoa, biak barne; eta hurrengoetan, aurreko urteko/urteetako balio horren eta AES enpresaren enplegatuko EBITDA adierazleen batez bestekoarekin, hitzarmen honen indarraldiaren barruan.

- EBITDA euro milakotan zenbatuko da, dezimal bakar batera borobilduta.

Argiago geratzeko, akordio hau koadro honetan zehazten da:

IGOERA EGITEN DEN URTEA	KONPARATU BEHARREKO BALIO LORTUA	ALDERAKETA-ERREFERENTZIA
2019	EBITDA AES 2018	(EBITDA 2017 + EBITDA 2016 + EBITDA 2015)/3
2020	EBITDA AES 2019	(EBITDA 2018 + EBITDA 2017 + EBITDA 2016 + EBITDA 2015)/4

c) Garraiorako laguntza eta bazkarirako laguntza hitzarmen honetatik kanpo uztea adostu dute aldeek ondorio guztietarako, eta langile bakoitzak bi kontzeptuengatik jasotzen zuen zenbatekoa oinarrizko soldatari bateratuko zaio ("zenbateko bateratua").

Baterakuntza hori egiteko kontuan hartuko da langile bakoitzak 2017. urtean bi kontzeptuengatik jaso zuena, eta 14 ordainsaritan banatuko da.

Langileen Estatutuaren 37.9 artikuluan aurreikusitako senideak zaintzeko lanaldi murriztua zeukaten langileek bi laguntza horiei esleitutako zenbateko osoa jasotzen zuten hasieran. Horrenbestez, 2018-2020 hitzarmena sinatzen den egunean Langileen Estatutuaren 37.9 artikuluko senideak zaintzeko lanaldi murriztua duten langileek eta/edo hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean murrizketa hori hasten dutenek berau sinatu aurrekin jasotzen zuten distantzia-plusari eta bazkari-plusari dagokien zenbateko osoa jasotzen jarraituko dute.

Baterakuntza hori gainerako langileei egiten zaien moduan gauzatuko da. Nolanahi ere, bateratu beharreko zenbatekoa murrizketa-kasu bakoitzeko portzentajearen arabera izango da; beraz, bateratutako zenbateko osoaren eta portzentaje horri dagokion zenbatekoaren arteko aldea soldata-osagarri pertsonal baten bidez ordainduko da, "lanaldi murriztuaren konpentsazioa" izenekoa. Horren helburua izango da Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan jasotako lanaldien murrizketei dagokienez apartatu honetan jorratzen den baterakuntza-prozesua gainerako langileen baldintza berberetan egiten dela bermatzea.

Ondorioz, aipatutako "lanaldi murriztuaren konpentsazioa" kasuan kasu, murriztu edo ezabatu egingo da, indarreko lanaldi osoa zati batean edo osorik berreskuratzen den heinean eta, ondorioz, langilearen oinarrizko soldatan bateratutako zenbatekoa neurri berean areagotzen den heinean.

23. artikulua. Txanda-plusak

1. Txanda bikoitzagatiko plusa

– Lehenengo sei hilabeteetan, bi txandako lan-araubidea modu efektiboan garatzen duen pertsona bakoitzari hilean 60 euro gordineko txanda bikoitzagatiko plusa ordainduko zaio (edo dagokion zati proportzionala ez badu hilabete osoa araubide horretan lan egin).

– Lehenengo sei hilabeteetatik aurrera eta hamabi hilabeteko aldia bete arte, bi txandako lan-araubidea modu efektiboan garatzen duen pertsona bakoitzari hilean 70 euro gordineko txanda bikoitzagatiko plusa ordainduko zaio (edo dagokion zati proportzionala ez badu hilabete osoa araubide horretan lan egin).

– Hamabi hilabeteetatik aurrera eta gehienez ere 18 hilabeteko aldia bete arte, bi txandako lan-araubidea modu efektiboan garatzen duen pertsona bakoitzari hilean 80 euroko txanda bikoitzagatiko plusa ordainduko zaio (edo dagokion zati proportzionala ez badu hilabete osoa araubide horretan lan egin).

18 hilabeteko mugatik aurrerako bi txandako araubide efektiboaren aplikazioa adostu egin beharko da.

2. Txanda hirukoitzagatiko plusa:

Gehienez ere 18 hilabetez hiru txandako lan-araubidea modu efektiboan garatzen duen pertsona bakoitzari hilean 110 euro gordineko txanda hirukoitzagatiko plusa ordainduko zaio (edo dagokion zati proportzionala, hilabete osoa izan ez bada).

18 hilabeteko mugatik aurrerako hiru txandako araubide efektiboaren aplikazioa adostu egin beharko da.

3. Artikulu honetan araututako txanda-araubidea 2018ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin aplikatuko da.

4. Txanda bikoitz eta hirukoitzagatiko plusak ez dira ordainduko aparteko haborokinetan.

24. artikulua. Norberaren Ibilgailua erabiltzea

Enpresak hala eskatuta, eta langileak onartuta, langileak bere ibilgailua erabiliz bidaia egin behar badu, egindako kilometro bakoitzeko 0,27 euro ordainduko zaio. Kopuru hori konpainiaren bidai orokorren prozeduraren arabera berrikusiko da.

25. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko egoeraren osagarria enpresaren kontura

Aldi baterako ezintasun-egoera guztietan, enpresak Gizarte Segurantzako diru-laguntzak osatuko dizkie langileei, hileko ordainsari arruntaren ehuneko 100 osatu arte, txanda bikoitzaren eta txanda hirukoitzaren plusak izan ezik.

Osagarri hori behar den bezala erabiltzea bermatuko duten kontrol-mekanismoak ezarriko ditu enpresak, eta bakarkako kaleratzeak gertatu ahal izango dira laneko osasuneko zerbitzuak edo lan-istripuen mutualitateko zerbitzu medikoek osagarria jasotzeko iruzur egiten dela egiaztatzen badute, hori guztia har litezkeen diziplina-neurri indibidualak aparte utzi gabe.

6. kapitulua. Arloa soziala

26. artikulua. Lizentziak eta baimenak

AESko langileek, aurretik jakinarazi eta justifikatu ondoren, lanera ez joateko eskubidea izango dute eta ordainsariari eutsiko diote, honako kasu hauetan:

1. - Langilearen ezkontzagatik: egutegiko 18 egun, ezkontzaren eguna barne.
2. - Seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzagatik: ezkontza lanegunean bada, ezkontzaren eguna.
3. - Ohiko bizilekuaren aldaketarengatik: egutegiko egun bat, eta egun hori errolda-agiriaren bidez egiaztatuko da.
4. - Seme-alaben jaiotzagatik: egutegiko bi egun, eta erditze-eguna kontatuko da, baina lanaldia jadanik bete baldin bada ez. Erabateko anestesiarekin egindako ebakuntza beharrezkoa izanez gero, lanegun 1 gehiago.
5. - Gaixotasun eta istripu larriagatik: medikuaren txostenaren arabera, egun bat baino gehiagoko honako hauen ospitaleratzeetan:
 - Ezkontidearengatik: egutegiko 3 egun
 - Odol-ahaidetasunezko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebarena: egutegiko 2 egun
 - Ezkontzazko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: egutegiko 2 egunBi egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senitarteko egun bateko ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duten ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik.
6. - Heriotzagatik: (heriotza gertatzen den lehen eguna zenbatzen da, eta epea zatiezina da):
 - Ezkontidearen heriotzagatik egutegiko 5 egun
 - Odolkidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arreben heriotzagatik egutegiko 3 egun
 - Ezkontzazko guraso, seme-alaba eta anai-arreben heriotzagatik egutegiko 2 egun
 - Biloba eta aitona-amonen heriotzagatik egutegiko 2 egun
- 4., 5. eta 6. idatz-zatietan, langilearen bizilekutik 200 kilometrotik gora gertatzen denean, egutegiko 4 eguneko izango da epea.
7. - Nortasun-agiria, gidabaimenak eta aurrekoak berritzeagatik: Agiri publikoak egiten dituzten zentroen irekitzeko eta ixteko ordutegia eta lan-ordutegia berdinak badira, behar den denbora emango da.

8. - Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateagatik: Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia aldi berekoak badira, eta aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Langileak aipatutako agindu medikoa egiaztatuko duen txartela aurkeztu beharko du gertakari-partearekin batera. Gainerako kasuetan, urtean 16 ordu gehienez.

Era berean, seme-alaba ezgaitu psikiko edo fisikoak dituzten langileek behar duten denbora hartu ahal izango dute seme-alaba horien mediku-kontsultetara joateko.

9. - Etsaminengatik: Titulazio ofizialetako etsaminak egiteko behar adina denbora emango da, betiere lan-ordutegian gertatzen badira eta kontratuarekin lotura baldin badute.

10. - Edoskitzaroa: Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan xedatutakoa hartuko da kontuan.

11. - 12 urtetik beherako seme-alaba pediateraren azterketa medikora laguntzeagatik ordaindu gabeko baimena, lanera ez joandako orduak berreskuratzeko betebeharrarekin.

12. - Adopzioagatik, beharrezko administrazio-izapidetzerako zati daitezkeen hiru eguneko baimena, betiere izapidetze horiek aldeztu aurretik justifikatuta.

Artikulu honetan bildutako edozein lizentzia aplikatzeko, dagokion udal-erregistroan behar bezala egiaztatutako izatezko bikoteak ezkontza zibileko senar-emaztetzat hartuko dira.

27. artikulua. Familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea

Hitzarmen honen batzorde paritarioak artikulu honen edukia egokituko du gai honi buruzko bete beharreko lege-aldaketei begira, enpresak edukia indarrean sartzen denetik aplikatzea aparte utzi gabe.

Adin txikikoaren legezko zaintza dela-eta jardunaldi-murrizketa baliatzen ari diren plantillako pertsonak adinez txikikoak 12 urte bete artean zabaldu ahalko dute murrizketaldia. Batzorde paritarioak ebatziko du ordutegia finkatzeari buruzko desadostasuna.

28. artikulua. Lan Istripuen Asegurua

Enpresak Aseguru-poliza bat kontratatuko du, eta honako estaldura hauek bermatuko ditu:

- 65.000 euro heriotza gertatuz gero
- 42.500 euro guztizko ezintasun iraunkorra gertatuz gero
- 65.000 euro erabateko ezintasun iraunkorra gertatuz gero

Aipatutako kontingentziak Gizarte Segurantzari dagokion erakunde kudeatzaileak deklaratu ditu.

29. artikulua. Euskara sustatzea

Enpresak, langileen legezko ordezkariekin batera, langileen eskaeraren arabera, Euskara sustatzeko jarduerak egiteko konpromisoa hartu du.

Euskararen erabilera enpresan erabiltzen diren komunikabideetan izango duen presentziaren bitartez bultzatuko eta garatuko da, ahal den guztietan.

30. artikulua. Prestakuntza

Prestakuntza jarduteko oinarritzko tresna bat da Konpainiaren giza aktibo baterako bidean eta pertsonen garapenaren konpromiso baterako bidean. Konpromiso horiek nahi eta nahi ez eta koherenteki enpresaren helburuekin bat etorri behar dute. Aernnova Engineering Solutions, SAREN Prestakuntzaren helburu orokorrak honako hauek dira:

1. Erakundea garatzea, giza baliabideak gaitzea eta inplikaturako pertsonak profesionalki eta pertsonalki garatzea.

2. Prestakuntza-beharrak detektatzeari, diagnostikatzeari eta lehenesteari buruzko Prestakuntza-kudeaketa.

3. Pertsonen balio profesionala sustatzea, etorkizunean lanbide-bilakaeraren aukerak zabaltzeko moduan.

4. Pertsonen komunikazioa eta parte-hartzea piztea Konpainian.

5. Aurrekoa aplikatzeko, hitzarmen kolektiboa sinatzen denetik aurrera langileen egungo plantillarentzat prestakuntza-poltsa bat sortuko da, aurreko urteko guztizko langileei 15 orduko batez bestekoa aplikatzearen emaitzaren baliokidea den urteko orduen kopurua biltzen duena. 2011. urterako 2.250 ordukoa izango da. Dena den, urteko gutxieneko bermea 1.200 ordukoa izango da.

Urtero, martxoaren 31 baino lehen, langileen ordezkariak entregatuko zaio Prestakuntza Plana, eta 10 eguneko epea ezarriko da egoki irizitako ohar eta proposamenak egin ditzaten. Urtean gutxienez hiru bilera egingo dituzte enpresaren eta langileen ordezkariak Prestakuntza Planaren jarraipena gauzatzeko.

7. kapitulua Laneko arriskuen prebentzioa

31. artikulua. Lan arriskuen prebentzioaren politika orokorra

Enpresak eta enplegatuek euren gain hartuko dituzte Hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta bete-beharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak modu ordezko edo osagarrian zehazten dituenak.

Horrenbestez, horri dagokionez, bere arduren esparruan, gizarte larrialdietarako laguntzak lan arriskuen prebentzioa egingo du, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko beharrezko neurri guztiak hartuz; plan horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta arriskuak desagerraraztea edo arian-arian gutxitzea izango da, baita ingurunearen eta lanpostuen baldintzak hobetzea ere. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat eta egokitzat hartzen diren norberaren babeserako baliabideak eman eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak banaka aintzat hartuta, laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere behar adinako informazioa eta prestakuntza teoriko eta praktiko egokiak jaso badituzte alde aurretik. Bereziki aipatutako baliabide horien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkie prebentzio zerbitzuak.

32. artikulua. Prebentzio delegatuak

Langileen parte hartzeko eskubidea prebentzio delegatuen bitartez gauzatu da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean azaldu den moduan; hain zuzen ere, Lege horretan langileen eskumenak eta ahalmenak ezartzen dira.

Aurrekoa aparte utzi gabe, langileen lege ordezkariak edozein langile hautatu ahal izango dute prebentzio delegatu izateko, enpresa batzordeko kidea ez bada ere, baina horrela hautatutakoek gehienez ere legez aurreikusitako ehuneko 50a ordeztzen badute.

Ordezari horiek (enpresa batzordeko kideak ez direnak) ere izango dituzte 31/1995 Legearen 36. eta 37. artikuluetan ezarritako ahalmenak eta bermeak.

Enpresak Prebentzio delegatu guztien eskura jarriko ditu haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-alorreko baliabide materialak eta prestakuntza.

33. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordea

Laneko segurtasun eta osasun batzordeak eta prebentzio zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, indarrean dauden legezko xedapenetan

unean-unean esleitzen dizkietenak aparte utzi gabe (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio zerbitzuei esleitzen zaizkienak):

a) Prebentzioko ekintzen programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiteko, abian jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitzen hartzen duten lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta gainerako jardueren alderdiei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori honako hauetarako beharrezkoa den neurrian: dauden edo izan litezkeen arriskuak atzematea eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzea.

d) Horren eraginpeko langileei osasun-neurriei edo arriskuen zein istripuen ikerlanari buruzko informazioa ematea, aipaturiko batzordeak eta zerbitzuek egokitzen jotzen dituzten baliabideen bidez, .

e) Langileen osasunerako begi-bistako arriskugarritasunak edo egiaztaturiko arriskuak hala gomendatzen duten lanpostuetan babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jarri behar direla jakinaraztea enpresaburuari.

f) Zerbitzu Medikoarekin, Agintedunekin eta Segurtasun Teknikariarekin lankidetzak aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Lanbidez dagozkien gai guztiei eta berariazko gaiei dagokienez, Zerbitzu Medikoaren eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza izatea.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren Erakunde Ofizialek, eta, hala badagokio, beste Erakunde aditu batzuen aholkua eskatzea, betiere aldez aurretik enpresaburuarekin adostuta. Nolanahi ere, bi alderdiek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana biltzen duten txostenek proposatzen dituzten aginduak eta zuzenketa-neurriak aplikatuko dituzte. Egindako ikerlanaren kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun batzordeari emango zaio.

34. artikulua. Medikua azterketak

Enpresako Zerbitzu Medikuetan diharduten sendagileek urtean behin aztertuko dituzte bertako langile guztiak, lanaldiaren barruan.

Egiten dizkieten azterketa medikoen emaitzen berri jasotzeko eskubidea izango du langile bakoitzak, bakarka.

Artikulu honek aipatzen dituen neurriak ezartzean sor litezkeen arazoak batzorde paritarioak landu ditzake.

8. kapitulua Langileen ordezkariak

35. artikulua. Lokalak eta iragarki-taulak

Enpresaren ezaugarriek ahalbidetzen badute, enpresan lokal egoki bat jarriko da enpresa batzordearen eskura. Lokal horretan dagozkien jarduerak bete ahal izango dituzte, baita langileekin harremanetan jarri ere. Horretaz gain, iragarki-taula bat jarriko dute.

36. artikulua. Sindikatu-orduak metatzea

Enpresa-batzordeko kide bakoitzak enpresari komunikatu ahalko dio kreditu sindikala lagatzeko bere erabakia, esleituta daukan ehuneko 50eko mugarekin, enpresa-batzordeko beste kide bati, bere lantokitik kanpo egon behar duen aldi.

9. kapituluak Konpromisoak

37. artikulua. Zuzendaritzaren eta Langileen Konpromisoa

Zuzendaritza, langileen ordezkariak eta enpresako enplegatuak egungo merkatuaren eta konkurrentziaren eskakizunekin jabetuta daude, eta zerbitzua ematean konpromisioa hartzen dute konpainiaren eraginkortasuna hobetzeko, Zuzendaritzaren eta enplegatuen arteko harreman sozio-laboralen errespetuzko gizarte-esparru baten barruan.

38. artikulua-Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko konpromisoak

Balio berbereko lanetan ordainsari arloko berdintasuna babesteko konpromisioa hartu dute aldeek, baita aukera-berdintasuna babestekoa ere. Oro har, Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua zehazten dituen arloetan diskriminaziorik ez izatea bultzatuko da.

Hitzarmena sinatzen duten aldeek honako arlo hauetan bazterketarik ez ematea bermatuko dute: sexua, arraza, adina, jatorria, nazionalitatea, jatorri etnikoa, sexu orientazioa, desgaitasuna eta gaixotasuna. Halaber, ipatutako aldeek lan arloko araudiaren bazterketa gabeko aplikazioa babestuko dute, horrela konstituzio-xedepenen arau-hausterik eman ez dadin.

Testu artikulatu honetan eta eranskinean azaldutakoarekin bat datozela frogatzeko, eztabaida-alderdiek (batzarra ere ados egonik), enpresako hitzarmen kolektibo hau sinatu dute Miñaon, 2019ko apirilaren 12an.

1. eranskina: 2018-2020 soldata taula

Honako erreferentzia-taula hauek ezarri dira maila bakoitzeko

Administrari laguntzaile titulugabea	17.000 euro
Ofizial administraria / teknikari titulugabe juniorra	20.859 euro
Goi mailako tituludun teknikari juniorra	25.848 euro
Erdi mailako tituludun teknikaria	19.774 euro
Erdi mailako tituludun teknikari juniorra	27.128 euro
Teknikari titulugabe erdiseniorra	28.877 euro
Teknikari titulugabe seniorra	32.669 euro
Teknikari tituludun erdiseniorra	32.103 euro
Taldeko burua	36.870 euro