

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020 Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100161012013.

AURREKARIAK

2019ko irailaren 11n aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko uztailaren 4ean 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, 2019ko irailaren 23a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresaren 2019. 2020. urteetako
hitzarmen kolektiboa eta sozietate-ituna**

Aurkibidea

- I. kapitulua. Aplikazio-eremua
 - 1.01. artikulua. Lurralde-eremua
 - 1.02. artikulua. Langile-eremua
 - 1.03. artikulua. Denbora-eremua.
 - 1.04. artikulua. Hitzarmenaren oinarriak
- II. kapitulua. Askatasuna eta berdintasuna
 - 2.01. artikulua. Printzipio orokorrak
 - 2.02. artikulua. Sindikatu-askatasuna
 - 2.03. artikulua. Elebitasuna
 - 2.04. artikulua. Minusbaliotasunak dituzten pertsonak
- III. kapitulua. Sarrerak, kontratazioak eta kargu-uzteak
 - 3.01. artikulua. Ordainketa
 - 3.02. artikulua. Sartzeko betekizunak
 - 3.03. artikulua. Langileak hautatzea
 - 3.04. artikulua. Enpresan sartzeko lehentasunak
 - 3.05. artikulua. Kontratua formalizatzea
 - 3.06. artikulua. Probaldia
 - 3.07. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua
 - 3.08. artikulua. Praktikaldiko kontratua
 - 3.09. artikulua. Kontratu mugagabeak
 - 3.10. artikulua. Kontratuak aldi baterako lan-enpresen bidez
 - 3.11. artikulua. Kontratatzeko konpromisoak
 - 3.12. artikulua. Lana uztea
- IV. kapitulua. Lanbide-sustapena
 - 4.01. artikulua. Mailaz igotzea
 - 4.02. artikulua. Deialdiak eta eskaerak egiteko sistemak
 - 4.03. artikulua. Lanpostu hutsen esleipena
 - 4.04. artikulua. Publizitatea eta erreklamazioak
 - 4.05. artikulua. Egokitzeko aldia
 - 4.06. artikulua. Deialdia hutsik geratzea
 - 4.07. artikulua. Egokitze-aldiko ordainsariak
 - 4.08. artikulua. Prestakuntza

V. kapitulua. Mugikortasuna

5.01. artikulua. Behin-behineko lekualdaketak

5.02. artikulua. Behin betiko lekualdaketak

5.03. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

VI. kapitulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

6.01. artikulua. Ordaindutako lizentziak

6.02. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

6.03. artikulua. Ordainsari partzialeko baimena

6.04. artikulua. Eszedentziak

VII. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

7.01. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

7.02. artikulua. Laneko Segurtasun eta Osasun batzordea

7.03. artikulua. Osasunaren zaintza

7.04. artikulua. Langile bereziki kalteberen babesa

7.05. artikulua. Larrialdiak

VIII. kapitulua. Lanaldia, ordutegia eta lan-denbora

8.01. artikulua. Arau orokorrak

8.02. artikulua. Lanaldiaren hasiera eta amaiera

8.03. artikulua. Sarrera-orduak

8.04. artikulua. Errelebokako lanaldia

8.05. artikulua. Atsedena lanaldien artean

8.06. artikulua. Lanaldi zatitua

8.07. artikulua. Aparteko orduak

8.08. artikulua. Oporrak

IX. kapitulua. Lanbide-sailkapenak, kategoriak eta soldata-taldeak

9.01. artikulua. Lanbide-sailkapena

9.02. artikulua. Lan-eginkizunak aldatzea

9.03. artikulua. Soldata-taldeak

X. kapitulua. Ordainsariak

10.01. artikulua. Soldata-kontzeptuak

10.02. artikulua. Antzinasun-plusa

10.03. artikulua. Aparteko orduak

10.04. artikulua. Bertaratzeagatiko eta gaueko lanagatiko plusa

10.05. artikulua. Aparteko ordainsariak

10.06. artikulua. Pizgarriak

10.07. artikulua. Ordainketa-modua

- 10.08. artikulua. Soldata-izaerarik gabeko kontzeptuak
- 10.09. artikulua. Bidaiak eta dietak
- 10.10. artikulua. Distantzia-plusa
- 10.11. artikulua. Gizarte Segurantzak AE-ei ematen dien estalduraren hobekuntza
- 10.12. artikulua. Bizitza- eta istripu-aseguru kolektiboa
- 10.13. artikulua. Ikasketetarako laguntzak
- 10.14. artikulua. Enpresarekiko lotura saritzea
- 10.15. artikulua. Emaizten gaineko aparteko ordainsaria
- 10.16. artikulua. Erretiroa
- XI. kapitulua. Enpresako lanaren antolamendu hierarkikoa
 - 11.01. artikulua. Lana antolatzeko eskumena eta ardura
 - 11.02. artikulua. Harremanak enpresan
 - 11.03. artikulua. Informazio-sistema
 - 11.04. artikulua. Langileen erreklamazio-prozedura
 - 11.05. artikulua. Diziiplina-irizpide orokorra
 - 11.06. artikulua. Sariak
 - 11.07. artikulua. Ekintza heroikoengatiko sariak
 - 11.08. artikulua. Merituzko ekintzengatiko sariak
 - 11.09. artikulua. Segurtasunarekiko interesaren saria
 - 11.10. artikulua. Hutsegiteak
 - 11.11. artikulua. Zehapenak
 - 11.12. artikulua. Kaleratzeak
 - 11.13. artikulua. Agintekeria
- XII. kapitulua. Sindikatu-ekintza enpresan
 - 12.01. artikulua. Batzarrak
 - 12.02. artikulua. Enpresa batzordea
 - 12.03. artikulua. Sindikatu-ordezkarriak
 - 12.04. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura
- Xedapen gehigarriak
- Lehena. Hitzarmen kolektiboaren zaintzarako batzorde parekidea
- Bigarrena. Osotasunarekiko lotura
- Hirugarrena. Konpentsatzea eta xurgatzea
- Laugarrena. Ordezko zuzenbidea
- Xedapen indargabetzailea.
- Eranskinak.
 - 1. Berdintasun-plana
 - 2. Soldata-taulak

1.01. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen-kolektibo eta sozietate-itun hau Laudioko lantokian soilik izango da aplikatzekoa.

1.02. artikulua. Langile-eremua

Laudioko lantegian lan egiten duten langile guztiak izango dira hitzarmen eta itun sozial honen araupean. Kanpo geratuko dira, ordea, zuzendaritzako langileak eta, haien borondate-adierazpen aske eta berariazkoa eman ondoren.

1.03. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2019. 2020. urteetarako hitzartzen da.

Hitzarmen honetan berariaz zehazten den iraupena izango dute bertako artikuluek. xedapenek eta eranskinek.

Hitzarmen hau automatikoki salatutzat joko da Langileen Estatutuak 86.2 artikuluan ezartzen duenaren ondorioetarako indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago. Hitzarmen honen indarraldi itundua amaitutakoan indarraldia zehaztutako ez daukaten xedapenak mugaegunik gabe luzatuko dira harik eta beste hitzarmen bat sinatu arte.

1.04. artikulua. Hitzarmenaren oinarriak

Aldeek hitzartzen dute osorik aplikatuko dela Langileen Estatutuko 41. artikulua, salbu eta hitzarmen honetan hitzartzen diren soldata-zenbatekoen araupena, hitzarmenaren indarraldi guztian izango baita indarrean. Enpresak ezingo du aldebakarrez hartu haien zenbatekoak murrizteko erabakirik, nahiz eta, Langileen Estatutuaren arabera, soldata-murrizpen hori egiteko baldintza ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo produkziokoak eman.

2.01. artikulua. Printzipio orokorrak

Negoiazio-batzordeak adostu du emakumeak lan-mundura bete-betean sartzeko klausulak jaso behar direla hitzarmenean, eta laneratze hori gizonen baldintza berberetan gertatu behar dela, inolako diskriminaziorik gabe.

Azaldu berri den xede hori betetzeko, klausula hauek hitzartzen dira, zeinek bat egiten baitute hitzarmeneko gainerako edukiekin.

- Enplegu-eskaintzak egitean, ez dira idatziko enpleguak sexu bateko nahiz besteko pertsonentzat soilik eskaintzen direla pentsarazteko bidea emateko moduan.
- Lanbide-sustapeneko hautaketa-prozedurek aukera-berdintasunaren printzipioa bete behar dute.
- Langileak kontratatzekeo garaian, kontratazioari dagokion lanbide-taldean ordezkapen urriena duen generoko pertsonak kontratatzearen alde egingo da, baldin eta pertsonen meritu eta gaitasun berdinak egiaztatu badituzte.
- Prestakuntzaren alorrean, aukera-berdintasunaren printzipioa sustatuko da enpresetan ematen diren pertsonen arteko harremani buruzko prestakuntza-ekintzetan.
- Kategorien izendapenetan ez da hizkuntza sexistarik erabiliko.
- Hitzarmen honek lanbide-kategoriatarako ezartzen dituen soldata-ordainsariak berberak izango dira balio bereko lanpostuetarako, haiek betetzen dituzten pertsonen generoa aintzat hartu gabe.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, Emakume eta gizonen arteko berdintasunerakoak, zer arautzen duen aintzat hartuta Berdintasun Plana beteko da enpresan.

2.02. artikulua. Sindikatu-askatasuna

Baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala xede duten egintza edo itun guztiak, eta bereziki honako hauek:

- Langilearen enplegua sindikaturen batean afiliatuta egote edo ez egotera baldintzatzea.
- Langilea kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langileari edozein kalte eragitea sindikatu batean afiliatuta egoteagatik edo jarduera sindikala betetzeagatik.

2.03. artikulua. Elebitasuna

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira. Enpresan indarrean den euskara-alorreko araubidea eranstean zaio hitzarmenari.

2.04. artikulua. Minusbaliotasunak dituzten pertsonak

Enpresak erraztasunak ipiniko ditu pertsona desgaituak kontratatzeko (plantillako lanpostuen ehuneko 2 gutxienez) edo legerian ezartzen diren neurri alternatiboak aplikatuko ditu.

3.01. artikulua. Sarrerak

Iragarki-taulan argitaratuko dira enpresaren enplegu-eskaintzak. Egiten diren kontratazioak sartzeko baldintzak betez egin beharko dira.

Proposatutako hautagaia kontratatzeko erabakia enpresako zuzendaritzari dagokio.

3.02. artikulua. Sartzeko betekizunak

Hauek dira Jez Sistemas Ferroviarios, SL, enpresan sartzeko betekizunak:

- 1) Indarreko xedapenak agindutako gutxieneko adina izatea.
 - 2) Sarbide-eskaerako inprimakia betetzea, titulazioaren, merituen eta lan-eskarmentuaren agiriak aurkeztea, eta honako hauek gaineratzea:
 - Nortasun Agiri Nazionala
 - Indarreko arauak agintzen duten gainerako agiriak eta enpresak eskatutako agiriak.
 - 3) Enpresako mediku-zerbitzuak kontratuari dagokion lanpostua betetzeko gai izatearen agiria ematea, mediku-azterketa egin ondoren. Helburu hauek izango ditu mediku-azterketa horrek:
 - Betetzekoak diren eginkizun zehatzak betetzeko gai den erabakitzea.
 - Medikuzterketa egin zaion pertsonak betetzekoa izango duen eginkizuna egitean gaixotasunak hartzeko edo haiek larritzeko joerarik izan dezakeen ikustea.
- Norbait ez-gai deklaritzen bada probaldia amaitu baino lehen, probaldia ez gainditzeagatik kontratua amaitu zaiola jakinaraziko zaio.
- 4) Bete beharrekoak izango diren eginkizunei egokiak zaizkien gaitasun fisiko, psikiko eta intelektualak izatea. Gaitasun horiek demostratzeko, titulu eta ziurtagiri fakultatiboak, profesionalak eta lan-eskarmentukoak eska ditzake enpresak, eta, horrez gain, gaitasun-proba psikotekniko eta profesionalak egin beharko ditu hautagaiak. Enpresak erabakiko ditu zer proba egingo zaizkien hautagaiei.

Hautagaiak datu pertsonal, familiako datu edota datu profesional faltsuak ematen baditu hautaketa-prozesuan, deuseza izango da kontratua adostasunaren akatsagatik; hala, suntsitu egingo da kontratua faltsutasun hori egiaztatzen denean, eta datu faltsuak eman dituen langileak ez du kalte-ordainik jasoko suntsiarazte horregatik.

Hautagaiak ez badu artikulua honetan adierazitako probaren bat gainditzen, ez da enpresan sartuko.

3.03. artikulua. Langileak hautatzea

Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresakoak ez diren langileekin egin ditzake zuzendaritzak lanpostu huts jakin batzuk betetzeko lehiaketak edo azterketak.

Pertsonak hautatzeko, hautaketa-aholkularitza baten zerbitzuak erabili ahal izango dira. Zehaztutako lan-profilak eskuratuko zaizkio aipatutako aholkularitzari.

Halaber, batzordeari profil horien kopia bat emango zaio, langileen ahaideek prozesuan parte hartu ahal izan dezaten.

Hasierako hautaketa egindakoan, lanpostu hutsaren departamentuko arduradunak eta Giza baliabideen arduradunak egingo dute behin betiko hautaketa.

Prozesuaren eboluzioaren berri emango zaio enpresa-batzordeari, eta hark egokitzat jotzen dituen iruzkinak egin ahal izango ditu.

Euskara jakitea baloratuko da, enpresan indarrean den euskara-araubidearen arabera.

3.04. artikulua. Enpresan sartzeko lehentasunak

Hasierako hautaketa-prozesua gaingitu ondoren, baldintzetan eta balorazioan berdintasuna badago, lehentasuna emango zaie enpresako langileen ahaideei.

3.05. artikulua. Kontratua formalizatzea

Hautagaiak aurreko artikuluan adierazitako moduan aukeratzen direnean, dagokion lan-kontratua izenpetuko da pertsona horiekin, eta, ordutik aurrera, alta emango zaie. Beharrezkoak diren izapideak beteko dira, eta Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresan sartzeko harrera-plan osoaren berri emango zaie.

3.06. artikulua. Probaldia

Indarrean dauden xedapenei jarraiki, langileak probaldian hartuko dira, eta probaldi hori ondoren azalduko den eskalaren arabera izango da:

Teknikari tituludunek: 6 hilabete

Gainerako langileak: 2 hilabete

Langilea probaldian izango da baldin eta berariaz jaso bada, idatziz, probaldian dagoela. Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko bajaren bat hartzen bada probaldian, eten egingo da probaldia, eta langile hori lanera bueltatzen denean jarraituko du probaldiak, alta hartzen duenean.

3.07. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua

Lanaldi partzialeko kontratuek 12 ordutik gorako iraupena izan behar dute astean eta 48 ordutik gorakoa hilean. Horren salbuespen izango dira errelebo-kontratudun langileak, errelebo-kontratuan hitzartutako lanaldia egingo baitute.

Enpresaren lan-egutegiaren barnean aldiro edo aldizkakotasun etenez egiten diren lanak egiten badira lanaldi partzialeko kontratupeko langileen bidez, berariaz jasoko da zer egunetan hasten diren lan horiek eta noiz amaitzen diren.

Lanaldi osoko langileen eskubide eta baldintza berberak izango dituzte lanaldi partzialeko langileek, beren lan-prestazioei dagozkien esparruan.

Baldintza horiek lanaren iraupenaren arabera zehaztuko dira, modu proportzionalean.

Lanaldi partzialeko kontratudunek ezingo dute, inolaz ere, aparteko lan-ordurik egin.

3.08. artikulua. Praktikaldiko kontratuak

Praktikaldiko kontratuak egin daitezke unibertsitateko tituluak dituzten pertsonekin, maila er-taineko nahiz goi-mailako Lanbide Heziketako tituluak dituzten pertsonekin, eta horien baliokide diren titulu ofizialak dituztenekin, baldin eta titulu horiek lanbide-jardunerako gaitzen badute.

3.09. artikulua. Kontratu mugagabeak

Langileen Estatutuak edo hura ordezten duen arauak kontratu horietarako agintzen duena beteko da.

3.10. artikulua. Kontratuak aldi baterako lan-enpresen bidez

Enpresak aldi baterako kontratazioak egin ahal izango ditu, aldi baterako lan-enpresen bidez, baldin eta negozioa era egokian gara dadin beharrezkotzat jotzen badu.

Hala ere, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten aldeek adostu dutenez, langile jakin batek aldi baterako lan-enpresekin egindako kontratuen bidez enpresan eman beharreko zerbitzuak 6 hilabetez eman baditu, hurrengo kontratazioa zuzenean egin beharko da lan-kontratu baten esparruan, Jez Sistemas Ferroviarios, SLrekin.

3.11. artikulua. Kontratatzeko konpromisoak

Gainera, enpresa konpromisoa hartzen du 2019. eta 2020. urteetan behin-behineko langile bat behin betiko bihurtzeko hitzarmena indarrean dagoen lehen urtean eta bi 2020. urtean.

3.12. artikulua. Lana uztea

Langile guztiek izango dute Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresan egiten duten lana uzteko aukera. Horretarako, baja eskatu behar dute idatziz enpresaren giza baliabideetako sailean, beren saileko buruaren bidez. Aurrerapen honekin eskatu behar dute baja:

- Peoiak eta espezialistak, 15 eguneko aurrerapenarekin.
- Ofizio-profesionalak, 30 eguneko aurrerapenarekin.
- Teknikariak, administrariak eta mendeko langileak, 30 eguneko aurrerapenarekin.

Enpresan lan egiteari uzteko erabakia ez bada jakinarazten ezarritako epeetan, langileak ez du izango enpresak gainerako langileentzat ezarria duen hileko ordainketa normalera bitarteko likidazioa eskuratzeko eskubiderik.

Langileren batek lana uzten duenean, langile horri ordaintzekoak zaizkion kontzeptu guztietako hartzekoak likidatuko dizkio enpresak, eta dagokion kitzatze-agiria egingo du pertsonaleko sailak.

Era berean, ziurtagiri bat egin diezaioten eska dezake langileak, gutxieneko datu hauek jasoko dituen:

- Langilea enpresan zer egunetan sartu zen.
- Enpresan bete duen lanpostua.
- Baja-data.

4.01. artikulua. Mailaz igotzea

Igoerak: langileak mailaz igoz bete behar dira lanpostu hutsak, antzintasunaren arabera beteko da hutsik dauden hiru lanpostutatik bat, salbu eta langilea lanpostu hori betetzeko gaitasunik ez duela adierazten bada. Beste biak izaera praktikodun lehiaketa-oposaketaren bidez beteko dira.

Enpresako zuzendaritzak izendatuko ditu, askatasunez, langileekiko aginpidea edo boterea edukitzea eskatzen duten lanpostuetako langileak.

Enpresak lantokian iragarriko ditu, hogeita hamar eguneko gutxieneko aurrerapenez, zer lanpostu huts edo kargu bete behar diren, ariketak zer egunetan egingo diren, zer programa landuko diren, eta zer baldintza bete behar dituzten lanpostuetarako hautagaiek. Horrez gainera, probak egiteko moduak, baloratuko diren merituek eta tituluak, eta egokiak diren gainerako alderdiak adieraziko dira.

Enpresak lehiaketa-oposaketa bidez bete nahi badu lanposturen bat edo batzuk, Lanbide erakundeari edo haren ordezeko erakundeari jakinaraziko dio hori egiteko asmoa. Berariaz, zer lanpostu huts eskainiko diren, azterketak edo lehiaketak noiz egingo diren eta hautagaiak zer baldintza bete behar dituzten adieraziko da jakinarazpen horretan.

Lehiaketa-oposaketa bidez egin behar bada lanbide-talde baterako sarrera, Hitzarmen honen 3.03. artikulua arautzen duen moduan esku hartuko du Hautatze Batzordeak.

4.02. artikulua. Deialdiak eta eskaerak egiteko sistemak

Bete beharrekoa den lanpostu huts bat gertatzen denean edo lanpostu berriren bat sortzen denean, dagokion saileko buruak horren berri emango dio Giza Baliabideetako Sailari. Saileko buruak, jakinarazpen-txostenean, lanpostua betetzeko premia arrazoituko du. eta gehieneko zer epetan bete behar den azalduko.

Jasotako txostena aztertuko du Giza Baliabideetako Sailak, eta ezinbestekoa baldin bada lanpostuak betetzea edo berriak sortzea, gaikuntzak egiaztatzeko lehiaketa edo azterketa egitea proposatuko dio Zuzendaritzari.

Zuzendaritzak soilik baimen dezake lehiaketak edo azterketak egitea.

Lanposturen bat desagerrarazten bada eta, gerora, hura berriro betetzeko premia sortzen bada, desagertu aurretik hura betetzen zuen langileari eskainiko zaio lanpostua.

Pertsona horrek ez badu lanpostu hori bete nahi, lehiaketa-prozedura arrunta erabiliko da, erregelamendu honek arautua.

Lanpostua betetzea baimendu ondoren, lehiaketa edo azterketa egitea erabakitzen denean, lanpostu horri dagokion deialdia egingo du Giza Baliabideetako zuzendaritzak. Horretarako, langileei zuzendutako ohar bat jarriko du enpresako iragarki-tauletan.

Ohar horretan adieraziko dira, besteak beste, deitutako lanpostuaren kategoria, kalifikazio-taldea (behin-behinekoa lanpostua sortu berria bada), eta hautagaiak eskatzen zaizkien betekizunak eta baldintzak.

Giza baliabideen Sailean aurkeztu behar dira eskaerak, deialdia argitaratzen den egunaren ondorengo 10 egun naturaleko epean.

Langile guztiek izango dute parte hartzeko aukera.

4.03. artikulua. Lanpostu hutsen esleipena

Lanpostu hutsak esleitzeko irizpide nagusia izango da hautagaiak lanpostua betetzeko gaitasun eta egokitasun nahikoa izatea.

Irizpide horri begiratuko bazaio ere, lehentasun-ordena honi jarraituko zaio:

1. Gaitasun fisikoak murriztuak dituzten langileentzat ezarritako lehentasuna.
2. Normalean betetzen duten lanpostuarena baino ordainsari bermatu handiagoa duten langileak.
3. Lanpostu hutsa dagoen sekzio bereko langileak.
4. Hautagaien antzinasuna.
5. Lekualdatutako langileak, erregelamendu honetako 5.00 kapituluaren araututakoarekin bat.
6. Lanpostua behin-behinean betetzen duten langileak.

4.04. artikulua. Publizitatea eta erreklamazioak

Lehiaketaren azken emaitzaren berri emango zaie interesdunei, eskatzaile bakoitzari zuzendutako idatzien bidez.

Lehiakideren bat ez badago ados erabakiarekin, dagokion kexa edo erreklamazioa aurkez diezaioke Giza baliabideen Zuzendaritzari, azken emaitza jakinarazten den egunaren ondorengo zazpi egunetan.

4.05. artikulua. Egokitzeko aldia

Aurreko prozedurei jarraituz lanpostu hutsa bete behar duen langilea aukeratu ondoren, lanpostu hori behin betiko bete aurretik lau hileko egokitze-aldia bete beharko du langileak, salbu eta lehenagotik lanpostu hori behin-behinean betetzen bazuen; kasu horretan, adierazitako lanpostuan jada emandako denbora baliozkotuko zaio egokitze-aldiarekin.

4.06. artikulua. Deialdia hutsik geratzea

Lehiaketara edo azterketara deitua izan den eskatzaile bat ez bada aurkezten edo aurkezten direnak ez badira hutsik dagoen lanpostua betetzeko egokiak, enpresa-zuzendaritzak askatasunez izenda dezake lanpostu huts hori betetzeko egokien deritzon pertsona. Beharrezkoa bada, enpresatik kanpoko langileak har ditzake lanpostuak betetzeko, baldin eta behar bezala frogatutako gaitasuna eta eskarmentua baldin badute.

4.07. artikulua. Egokitze-aldiko ordainsariak

Egokitze-aldiak irauten duen bitartean, langileak lehen zeukan lanpostuari dagokion lansaria jasoko du, eta kategoria-osagarri bat kobratuko du, harik eta lanpostu berriari dagokion lansaria kobratzen duen arte.

Egokitze-aldia hasten duen unetik izango da kontuan lanpostu-antzinatasuna.

Aparteko orduak ere estaliko ditu osagarri horrek.

4.08. artikulua. Prestakuntza

Bi aldeek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza.

Prestakuntza Planaren kontsulta-batzorde bat eratzea erabakitzen da, Jez enpresaren Kalitate Eskuliburuak informazioa eskuratzeko duen P-200 Prozedurak jasotzen ez dituen alderdiak aztertzeko.

Batzorde horrek erabakiko du zer-nolako tratamendua izango duten ikastaroek sorraraz ditzaketen baimenek eta konpentsazioek.

5.01. artikulua. Behin-behineko lekualdaketak

Zuzendaritzak lanpostu batetik bestera lekualda dezake langilea bere lanbidearen barruan, nahiz eta kategoria apalagoko batera izan. Lekualdaketak sail baten barruan egin daitezke, bai eta, behin behineko izaeraz, sail edo departamentu batetik bestera ere.

Behin-behinekotasun hori –gaixotasunak, eszedentziak edo antzeko beste arrazoiren bat salbu– ez da lau hilabetetik gorakoa izango.

Denbora horretatik gorakoa bada, lanpostu bat dagoela ulertuko da, alor horretako arauen arabera baloratua edo baloratuko dena. Hori horrela, 4.03 artikuluan araututako prozedura orokorraren bidez beteko da lanpostu hutsa.

Behin-behineko aldaketaren kasuan, lansariak honako irizpide hauen arabera ordainduko dira:

1) Betetzen dutena baino goragoko kalifikazioa duen lanposturen batera lekualdatzen diren langileei aurreko kalifikazioko soldata ordainduko zaie, eta, horrez gain, lanpostu berriaren kalifikazioak duen soldata-diferentziaren pareko zenbateko bat, lanpostu berriari dagokion gainsaria, eta aparteko orduei dagokien diferentzia. Lanpostuak beheagoko kalifikazioa badu, aurreko kalifikazioari dagokion soldata errespetatuko zaie.

5.02. artikulua. Behin betiko lekualdaketak

Zuzendaritzak behin betiko lekualda ditzake langileak beste lanposturen batera, baldin eta arrazoi hauek ematen badira:

- 1) Lanpostua kentzen bada.
- 2) Balorazio-faktoreak aldatzen badira eta horrek talde-aldaketa badakar.
- 3) Langileak lekuz aldatu nahi duela adierazten badu.
- 4) Enpresan hartutako lanbide-gaixotasun baten ondorioz, langileari egotzi ezin zaion lan-istripu baten ondorioz, edo Enpresan urte asko eman dituelako neke fisiko naturala pilatu duelako, langileak galdu egin badu lana betetzeko behar duen gaitasuna.
- 5) Enpresak hala nahi badu.

Zerrendatu berri diren 1. eta 2. kasuetan, langilea balorazio-talde berdineko edo handiagoko lanpostu batera lekualdatua izaten bada, lanpostu berriaren titulartasuna bereganatuko du ondoren guztietarako, lau hileko egokitzapen-aldia igarotzean.

Maila apalagoa duen balorazio-talde batera lekualdatzen bada langilea, eutsi egingo die jatorriko lanpostuko taldeari eta ordainsariei.

Zerrendako 3. arrazoa ematen bada, beteko duen lanpostuari dagokion taldera igaroko da (haren ordainsari eta gainsariekin) modu automatikoan eta ondoren guztietarako.

Zerrendako 4. arrazoa ematen bada eta langilea balorazio apalagoko lanpostu batera lekualdatzen bada, enpresa batzordeari emango zaio horren berri aurretiaz.

Uzten duen lanpostuari dagokion ordainsariari eutsiko dio lekualdatutako langileak, nahiz eta beheagoko kategoria duen lanposturen batera joan daitekeen; hala ere, baldintza hauek bete beharko dira horretarako:

- Enpresan 10 urteko edo gehiagoko antzintasuna izan behar du desgaste fisiko naturalaren kasuan.
- Enpresan 5 urtetik gorako antzintasuna izan behar du, baldin eta arrazoa enpresan hartutako lanbide-gaixotasuna bada.

Lanbide-gaixotasunari dagokion 5 urteko epea baldintza normaletan egindako lan-jardunetarako izango da. Aparte aztertuko dira kasu bereziak.

5.03. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak direla eta, edo enpresaren jarduerari buruzko kontratazioak egonez gero, enpresak aldi baterako desplazatu ditzake langileak; eta langileoi, beren ohiko egoitzatik kanpoko beste herriren batean bizi behar badute, soldatez gainera, bidaia-gastuak eta dietak ordaindu behar dizkie.

Aurrerapen nahikoz jakinarazi behar zaio langileari noiz egin beharko duen desplazamendua, eta aurrerapen-epe hori ez da izango 5 lanegunekoa baino txikiagoa, baldin eta desplazamenduak hiru hilabetetik gora iraun behar badu.

Langileari lau laneguneko baimena sortuko zaio bere jatorrizko bizilekuan, etxetik kanpo ematen dituen hiru hileko epe bakoitzeko, baina bidaian emandako denbora ez da kontatuko epe hori zenbatzeko. Enpresak ordainduko ditu bidaia-gastuak.

Agindua betetzeko izango bada ere, langileak errekurtsio bat jar dezake desplazamendu-aginduaren aurka, Langileen Estatutuko 40. artikuluko 1. puntuan, lekualdaketei buruzkoan, arautzen diren baldintzak betez.

6.01. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Langileak, aldez aurretik jakinarazi eta arrazoituz gero, soldata errealean ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauek ematen badira:

– Egutegiko egun bat, baldin eta odolezko edo ezkontzazko gurasoa, semea, alaba, anaia edo arreba ezkontzen bada.

– Bi lanegun izango ditu langileak, baldin eta haren ezkontideak edo seme-alabek gaixotasun larriren bat hartzen badute, ospitaleratzea eskatzen duen kirurgia-ebakuntza bat izan behar badute, edo, etxean atsedena hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko kirurgia-ebakuntzaren bat badute bigarren mailara arteko senide odolkide edo ezkontzakoek. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, epea lau egunekoa izango da.

– Bi lanegun izango ditu langileak haren gurasoek, anai-arrebek, aitona-amonek eta bilobek, baita ezkontza bidezkoek ere, gaixotasun larriren bat hartzen badute.

Azken kasu hori edo aurrekoa ematen badira, gaixotasun larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat jotzen duena, hasierako ziurtagiria egitean edo aurrerago, edozein alderdik egindako eskaerari erantzuterakoan. Egiatagiri hori izan ezean, Osakidetzako edo haren ordezkero erakundeko mediku zerbitzuek horretarako egingo duten egiaztagiria aurkeztuko da.

Gaixotasun larriak iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko beste lizentzia baterako eskubidea izango du langileak.

– Lizentzia hori ez da ordainduko, eta gainera, kasu horretan, ez da lekuz aldatzeagatiko luzapena aplikatuko. Ezkontidea hiltzen denean: egutegiko 6 egun, eta ordaindu gabeko beste hiru egun gehiago eska ditzake.

– Bi lanegun izango ditu langileak aurrez zerrendatu diren beste edozein senideetako baten heriotza gertatzen bada.

– Ezkontzagatik: 17 egun natural. Egun horiek har daitezke oporretako edo beste jai-garrietako egunekin batera (gerta daiteke ezinezkoa izatea zerbitzuaren premiengatik, baina Batzordearen onespena beharko da horretarako).

Ezkontza-baimena behin bakarrik hartu ahal izango da, ezkonduz gero zein izatezko bikotea erregistro ofizial egokian inskribatuz gero edo horren eskritura publikoa egiletsiz gero.

– Bi lanegun har ditzakete ezintasun psikiko eta/edo fisikodun seme-alabak dituzten langileek mediku-kontsultetara joateko, baldin eta probintziatik kanpora joan behar badute kontsulta horiek egitera.

– Bi lanegun izango dituzte langileen etxe-aldaketak egiteko.

– Lanaldiaren barruan haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko behar den denbora.

– Zitazio judizialei dagozkien eta derrigorrean bete beharrekoak diren betebeharrak publiko eta pertsonalak (demandatua izatea edo lekuko izatea) betetzeko behar den denbora, eta dokumentu ofizialak egin edo berritzeko behar den denbora (NAN, pasaportea, gidabaimena, etab.)

– Lanorduetan lehen graduko senideren batekin larrialdi-zerbitzura joaten diren langileei ordaindu egingo zaizkie zerbitzu horretan igarotzen dituzten orduak, baldin eta mediku-zerbitzuaren ziurtagiri bidez egiaztatzen badute larrialdi-izaera, lagundu duten pertsonarekiko harremana eta zerbitzuan eman duten denbora.

Lehen sei kasuetan, adierazitako epeak beste bi egunetan luzatu ahal izango dira gehienez, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

Aurrez ezarri diren lizentzia-egun horiek behar beste luza daitezke, baldin eta berariaz frogatzen bazaio horren premia Giza Baliabideetako sailari. Aipatutako sail horrek erabakiko

du luzapena, eta, behar izanez gero, Enpresa Batzordearen iritzia entzungo du erabaki bat hartu baino lehen.

Ordaindutako lizentziak aplikatuko dira behar bezala eta askitasunez frogatzen denean ezkontzako bizikidetzara behin batez.

Lizentziak direla eta, izatezko bikotean daudenek ezkonduen eskubide berak edukiko dituzte, baldin eta bikotea behar bezala inskribatuta badago erregistro ofizial egokian edo bi kideek notario baten aurrean batera egiletsitako eskritura publikoaren bidez frogatzen bada eta langileak horren egiaztagiria aurkezten badu.

Langile guztiek izango dute, behar bezala justifikatu ondoren, 20 ordu ordainduko ordainsaria jasotzeko eskubidea, osasun-zerbitzuetako kontsultetara joateko, baldin eta kontsultako edo joateko ordutegia bateraezina bada lan-jardunaldiarekin; hala ere, eguneko gainerako ordutan lanera joateko obligazioa izango dute. Lehen mailako ahaideei medikuaren kontsultetara laguntzeko orduak 20 horien barruan sartu ahal izango dira.

Mediku-kontsultetarako urteko orduen artean sartuko dira hortz-sendagileekin egin beharreko kontsultak.

Langileak eskubidea izango du behar adina ordu hartzeko, mugarik gabe, Osakidetzako espezialisten mediku-kontsultetara joateko. Aurrekoen modu berean ordainduko dira ordu horiek.

Emakumeek haurdunaldian eta edoskitzean eska ditzaketen baimenetan Langileen Estatutuaren 48.4, 48.5, 48.6 eta 48 bis artikuluetan edo indarrean dagoen arautegian ezartzen dena aplikatuko da. Langileak edoskitzeko eskubidea ordeztu ahal izango du, Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan xedatutakoa betez.

Artikulu honetan adierazitako baimenak horiek sortu dituzten gertaerak jazo eta berehala gozatuko dira. Hau da, ezingo dira ondorengo une batera atzeratu, enpresarekin hala adostu ezean.

Ospitaleratzeak baimen-egunen eskubidean sartzen direnak baino luzeagoak badira, enpresarekin hala adostu ondoren, baimen-egunak ospitaleratze horren iraupenean zehar banatu ahal izango dira.

6.02. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

Langileek hala eskatuta, ordaindu gabeko baimenak eman ditzake enpresak. Eskaeren berri eman behar zaio giza baliabideen arduradunari, eta zerbitzuaren premiei erreparatuta erabakiko dira eskaera horiek.

Eskatutako baimena bi egunera artekoa bada, langileak bere gaineko buruari aurkeztuko dio baimen-eskaera, eta azken horrek departamentuko buruari aurkeztuko dio, baimena emateko edo ukatzeko erabakia har dezan.

Eskaera onesten bada, irteera-baimen bat emango zaio langileari, eta fabrikako Atezaintzan jasoko zaio. Handik, Giza baliabideen departamentura igorriko da, hartua eta jaso izan dadin.

Baimenak egun osorako eskatzen badira, Giza baliabideen departamentura igorriko da haiei dagokien oharra.

Baimena bi egun baino gehiagorako eskatzen bada, Giza baliabideen departamentuari eskatu beharko zaio, nahiz eta eskaera-idatzia langileari dagokion Departamentuko buruari entregatu beharko zaion. Azken horrek Giza baliabideen Departamentura igorriko du idatzia, eta, harekin batera, txosten bat entregatuko du, bere departamentua baimen hori emateko moduan dagoen ala ez dagoen arrazoituko duena.

6.03. artikulua. Ordainsari partzialeko baimena

Jez-en kontratu mugagabea duten pertsonak ordainsari partzialeko baimena har dezakete: lanaldia ohikoaren ehuneko 80 izango da.

Enpresa eta langilea ados ipiniz gero, urtebeteko baimen ordaindua emango da baldintza hauekin:

Baimen ordainduaren iraupena edo aplikazioa-aldia 5 urtekoa izango da.

Lehen 4 urteetan langileak lanaldi osoan jardun ahal izango du (ehuneko 100) eta bosgarrenean aurreko lauretan pilatutako murrizketa aplikatu ahal izango du; enpresak soldataren ehuneko 80 ordainduko dio bost urteetan.

Baimen ordainduari heldu ahal izateko, honako baldintza hauek bete behar dira:

- Langileak ezin du eduki zabalik diziplinazko espedienterik.
- Langileak ezin du eduki zabalik ezintasun-espedienterik.
- Langileari ezin zaizkio falta bost urte baino gutxiago erretiroa hartzeko (modalitate guztiak).

Baimena honako hauetako bat gertatuz gero baliogabetuko da:

- Interesduna hiltzea.
- Interesdunak ezintasun-espedientea edukitzea zabalik eta ezintasunaren aldeko proposamena edo irizpena ematea.
- Langileak diziplina-zehapena jasotzea falta larri edo oso larriagatik.
- Lan-harremana etetea.
- Lan-harremana amaitzea.

6.04. artikulua. Eszedentziak

Langileek euren borondatez edo behartuta utz diezaiokete lanari. Derrigorrezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei.

Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da enpresan berriz sartzea.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzialdi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost.

Eskubide hori langile berak berriro gauzatu ahal izateko, aurreko eszedentzia amaituz geroztik lau urte igaro beharko dira.

Langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, seme-alabak biologikoak nahiz adoptatuak izan; baita behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartzen badituzte ere, harrera hori aldi baterako izan ala ez. Eszedentzialdia haurraren jaiotegunean edo epailearen edo administrazioaren ebazpenaren egunean hasiko da.

Hurrengo seme-alabek eszedentziarako eskubidea emango dute; halakoetan, amaitutzat emango dira aurreko eszedentziak.

Bi gurasoek egiten baduten lan, bietako batek bakarrik har dezake eszedentzia.

Era berean, probintzia-eremuko edo eremu handiagoko sindikatu-eginkizunak betetzen dituzten langileek eszedentzia eska dezakete, ordezkaritza-karguak irauten duen bitartean.

Eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea izango du berriro sartzeko bere lanpostuaren kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetan.

Hitzarmen kolektiboak ezartzen dituen beste egoera batzuetan ere har dezakete langileek eszedentzia, hark ezarritako araubidearekin eta ondorioekin.

Derrigorrezkoa izango zaio enpresari eszedentzia ematea, behin bakarrik, eta, ondorioz, 4 hilerako gutxienez, baldin eta familiako, ikasketetako edo bestelako arrazoi sendorik badago; hala ere, baimena eman beharko du, aurretiaz, Giza Baliabideetako departamentuak.

Edonola ere, langileak hala eskatzen badu, sei hilera arteko eszedentzia bat baimenduko da behin bakarrik, enpresaren plantillako ehuneko 3ari dagokion proportzioan.

Eszedentzia borondatezkoa bada, eszedentzia-denbora ez da antzinasunerako kontatuko.

7.01. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Jez enpresako langileek eskubidea dute laneko segurtasun- eta osasun-arloan babes eraginkorra izateko. Zehazki, informaziorako, kontsultarako eta partaidetzarako eskubidea, prebentzio-alorreko prestakuntza jasotzekoa, lan-jarduna gelditzeko berehalako arriskurik bada eta osasuna zaintzekoa; betiere, Lan Arriskuak Prebenitzeko Legeak araututakoaren baitan.

Enpresan langile berri bat sartzen denean, "harrera-plan" bat egingo du enpresak, langile berri horri adierazteko segurtasunaren, antolamenduaren eta funtzionamenduaren alorretan kontuan hartu behar diren alderdi guztiak, bai, oro har, enpresa osoari buruzkoak, bai, berariaz, bete behar duen lanpostuari buruzkoak.

Prozedura horretan, lanpostuak betetzeko behar diren banakako babes-ekipoak entregatuko zaizkio langileari, entrega-data adieraziz eta haiek hartu izanaren adierazpena jasoz.

Prozedura hori bera jarraituko da lanpostuak aldatzen badira edo lekualdatzeak egiten badira.

Lanpostu guztiak izango dute eskura, haien beharra duen ororentzat eta, berariaz, lanpostua betetzen duenarentzat, "lanpostuaren deskribapen-fitxa". Fitxa horretan adieraziko dira lanpostuaren berariazko arriskuak eta lanpostuari berariaz dagozkion segurtasun-alderdiei buruzko informazioa.

Horrez gainera, eskuragarri izango da "arriskuen adierazpen-txostena", langileek aukera izan dezaten segurtasunaren, osasunaren, higienezaren edo ingurumenaren alorretan hautematen dituzten arriskuen berri emateko. Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak kudeatuko du informazio hori.

7.02. artikulua. Laneko segurtasun eta osasun batzordea

Jez Sistemas Ferroviarios enpresako laneko segurtasun eta osasun batzordea eratzen da lan-arriskuak prebenitzeko politikari dagokion esparruaren baitan. Politika horren xedea da lan-baldintzak hobe daitezen sustatzea, enpresan lan egiten duten langileen osasuna eta segurtasuna geroz eta babestuagoa izan dadin. Arriskuak murriztea da politika horren beste xede irmo bat, prebentzio-politika indibidualak eta kolektiboak baliatuz. Azaroaren 8ko 31/95 Legeak, Lan Arriskuak Prebenitzekoak, araututako osaera, izaera eta eginkizunak izango ditu Batzorde horrek. Lege hori da, hain justu, erregelamendu honen arau-oinarria.

Era berean, Legearen 38.3 puntuak arautzen du Batzordeak bere funtzionamendu-arau propioak erabakiko dituela.

Funtzionamendu-arau horiek ezartzen laguntzeko ematen da erregelamendu hau; hala, Jez Sistema Ferroviarios enpresako laneko segurtasun eta osasun batzordearen funtzionamenduaren oinarri zuzentzailea izango da.

Segurtasun eta osasun batzordea partaidetzako kide anitzeko organo paritarioa da, eta bere egitekoa da aldiro eta erregularitasunez proposatzea eta kontsultatzea enpresako arriskuen prebentziorako planak, programak eta ebaluazioak.

Lan-arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legeko 39. artikuluan arautzen diren eskumenak eta ahalmenak izango ditu Batzordeak.

Laneko arriskuen segurtasun eta osasun batzorde bakarra eratuko da Jez Sistemas Ferroviarios enpresan.

Osaera:

- Prebentzioko 3 delegatu.
- Enpresak erabakiko du nola osatzen den berari dagokion parte, negozio-unitateen egoe-rari egokituta.
- Segurtasun-teknikaria (idazkaritza).
- Batzordean hitz egiteko eskubidea izango dute prebentzio-teknikariak, baina ez dute boto-eskubiderik izango. Haien egitekoa izango da aholkularitza-lanak egitea, prebentzio-jarduerak eta Batzordearen jarduerak behar bezala koordinatzen direla bermatzea. f).
- Batzordean hitz egiteko aukera izango dute enpresatik kanpoko teknikariak eta Batzordeak aztertzen dituen gai konkretuekiko kualifikazio edo informazio handia duten enplegatuek, baldin eta ordezkariak horrela eskatzen badute.

Segurtasun-teknikariak egingo ditu idazkaritza-lanak; hala nola:

- Ohiko eta ezohiko bilera guztien aktak egitea.
- Aktak enpresako iragarki-tauletan argitaratzea
- Batzordearen bileretarako deialdiak egitea.
- Bilerak egiteko behar den logistika prestatzea.

Segurtasun eta osasun batzordea hilean behin bilduko da gutxienez ohiko bileran.

Horrez gainera, idazkariak ezohiko bilerak deituko ditu egoera hauek ematen direnean:

- Istripu edo kalte larriak.
- Arrisku larriengatiko intzidenteak.
- Ez betetzeagatiko zehapenak.
- Ingurumen-arazoengatiko salaketak.
- Aldeetako baten eskariz.

Batzordearen eraketa baliozkoa izango bada, idazkariaren eta boto-eskubidea duten aldeetako bakoitzaren gutxienez ordezkari baten presentzia beharko da.

Gai-zerrendak adieraziko dira deialdietan, eta hauek jasoko dira:

- Bileraren eguna, ordua eta lekua.
- Prebentzio-delegatuek adierazitako gaiak.
- Jez enpresatik kanpoko zer teknikarik eta enpresako zer langilek parte hartuko duten bileran.
- Galde-eskeak.
- Gai-zerrendatik kanpoko gaiak azter daitezke, baldin eta gehiengoak hori egitea onartzen badu.

Batzordeak bertaratuen gehiengo hartuko ditu erabakiak.

Lanordutan egingo dira bilerak, eta laneko orduen izaera izango dute. Horrenbestez, ez dute Batzordeak agindutako lanak egiteko jarria dagoen ordu-kreditua murriztuko.

Idazkariak hartuko ditu bileretako aktak, eta akta horietan zehaztuko dira zer pertsona bertaratu diren, bilera zer leku eta ordutan egin den, bilerako gai-zerrenda, eztabaidatzen diren gaien puntu nagusiak eta hartzen diren erabaki baliozkoen edukia.

Aktak onartzen direnean, haien kopia bat bidaliko zaie Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide guztiei, eta iragarki-taulan jarriko da beste kopia bat.

7.03. artikulua. Osasunaren zaintza

Osasun-zaintzaren barruan sartzen dira langileen osasuna hobetzeko egiten diren jarduera efikaz eta eraginkorrak, bai eta, horiez gainera, segurtasun- eta osasun-baldintzen ondorioz sortzen diren kalteak edo sor daitezkeenak hautemateko jarduerak ere.

Kontratatzan duen kanpoko prebentzio-zerbitzuaren bidez, langileen osasun-egoera zainduko du enpresak, lanari datzekion arriskuen arabera. Hauek izango dira osasun-zaintzaren helburuak:

- Lan-baldintzen ondoriozkoak izan daitezken osasun-anomalien diagnostiko goiztiarra egitea.
- Lan-baldintzaren ondoriozko eta bestelako patologiak hautematea, langilearen osasuna larriki kalte dezaketenak lan-baldintzei eutsiz gero.
- Langileak lanpostua betetzeko duen gaitasuna zehaztea eta gaitasun horri eustea.
- Lan-arriskuak prebenitu eta kontrolatzeko neurrien efikazia egiaztatzea, langileen osasuna erasan dezaketen kasuetan.

Osasuna zaindu eta kontrolatzeko helburu horiek betetzeko, arriskuen ebaluazioaren nolokotasunari erreparatuko zaio, eta legediak edo kanpoko prebentzio-zerbitzuak ezarritako protokolo espezifikoak beteko dira.

Enpresaren mediku-zerbitzuko osagileek urtean behin egingo diete osasun-azterketa enpresako langileei. Azterketa hori sei hilean behin egingo da langilearen lanpostuari eta lanpostu horrek dakartzan arriskuei erreparatuta, eta azterketa horiek egiteko bitarteko egokiak jarriko dira.

7.04. artikulua. Langile bereziki kalteberen babesa

Norbere ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko jakinak direla-eta, lanetik ondorioztatutako arriskuen aurrean bereziki kalteberak diren langileen berariazko babesa bermatuko da, eta baita baliaezintasun fisiko, psikiko edo sensoriala aitortua duten langileen babesa ere. Horretarako, xehetasun horiek kontuan hartu behar dira arriskuak ebaluatzerakoan, eta horien arabera, beharrezkoak diren prebentzio- eta babes-neurriak hartuko dira.

7.05. artikulua. Larrialdiak

Larrialdi-egoeraren bat gertatzen denean, larrialdiko planean zehaztu eta zabaldu den prozedura bete behar dute enpresako langileek.

8.00. artikulua. Arau orokorrak

Urtean 1.680 orduko lanaldia ezartzen da hitzarmena indarrean dagoen denbora guztirako. Ordu horiek urteko benetako orduak dira. Egunean ezingo dira 9 ordu baino gehiago egin, eta astean ezingo dira 40 ordu baino gehiago egin, orduen poltsaz 8.01 artikuluan xedatutakoa salbu.

Lanaldiaren nolokotasuna erabakitzeke, lan-egutegien zehaztapenari erreparatuko zaio, enpresaren eta langileen ordezkarien adostu eta finkatutakoaren arabera. Hitzarmen honen eranskin batean adieraziko da urteko orduen (urteko egutegiaren) ordu-zenbaketa eta ordu horien banaketa. Urtez urte berrikusi ahal izango dira alderdi horiek.

8.01. artikulua. Lanorduen poltsa

2020ko abenduaren 31ko hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta ohiko lanaldia-
ren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez 32 ordu baliatu ahal izango ditu urtean lan-
gile bakoitzeko, larunbatetan eskusiboki, eta langileek larrialdi edo puntako produkzio-aldiei
erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten
eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak, besteak beste, eskaera edo bezeroa galtzea ekar
dezakeela aintzat hartuta.

Edonola ere, aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenak ez du, inola ere, enpresak ezarrita
duen urteko lanaldia handituko.

Arestian adierazitakoari erantzuteko agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa eta
beharrezkoa izango da, eraginpeko alderdiek bestelakorik adosten ez badute, honako baldintza
hauek betetzea:

1. Bost eguneko aurre-abisua erasandako langileei eta enpresa-batzordeari edo langileen
ordezkariei, kasuak kasu, arrazoiak idazki bidez jakinarazita.
2. Orduak hartu ahal izateko, sortu egin beharko dira aurretik, eta hurrenkera hori ez da inoiz
alderantzikatuko.
3. Prestasun-orduen konpentsazioa antolakuntza-, teknika- eta ekoizpen arloan unean-unean
enpresak dituen beharrezan arabera hartuko da, 6. atalean deskribatutako moduan.
4. Ordu-poltsaren erabileragatik urtean gehienez 4 larunbatetan lan egingo da, 1 hilean eta
goizez.
5. Poltsako orduen ordez, dagozkion orduak konpentsatzeko eskubidea izatez gain, lan
egindako egunaren ehuneko 75eko plusa jasotzeko eskubidea ere izango du langileak, baina
eguneko soldata horretan ez dira kontuan hartuko ez hilabetetik gorako aldizkako epemuga
duten kontzeptuak, ez oporrak.
6. Prestasun-orduek ezin izango dira diruz konpentsatu; aitzitik, denboraz konpentsatuko
dira, orduak sartu eta hurrengo 12 hilabeteetan, lanaldi osoen arabera zein eguneko lanaldia
murriztuz, (egunean bi ordu gehienez), 5. atalean xedatutakoari jarraiki.

8.02. artikulua. Lanaldiaren hasiera eta amaiera

Lanpostuetan hasiko eta amaituko dituzte langileek lanaldiak; beraz, langileek lanpostuetan
izan behar dute, harik eta lanaldiaren amaiera adierazten duen sirenak jotzen duen arte. Erre-
lebokako lanpostuetan, 10 minutu lehenago joan daitezke langileak aldageletara, baldin eta
sartzekoa den erreleboa lanean ari bada.

Langile guztien betebeharra izango da lan-arroparekin markatzea kontrol-erlojuan haien
lanaldiko hasierako eta amaierako orduak. Betebehar hori bera izango da sarrerak eta irteerak
kontrolatzeko enpresak ezar ditzakeen gainerako sistemekin. enpresa batzordean alde aurretik
jakingo du, halakorik bada, azken horien berri.

8.03. artikulua. Sarrera-orduek

Ordutegi normala baino bost minutu bitarteko berandutzak ez dira, ezertarako, puntualta-
sunaren urraketatzat joko, baldin eta ohitura bihurtzen ez badira.

Bost minututik gorako berandutzak berreskuratzeko aukera izango da, eta, berandutzak
berreskuratzen badira, ez zaie deskonturik egingo langileei.

8.04. artikulua. Errelebokako lanaldia

8 orduko lanaldi jarraituak 15 minutuko atsedenaldira hartzeko eskubidea sortuko du. Minutu
horiek lan efektibotzat joko dira, eta hala adosten den unean hartu beharko dira.

8.05. artikulua. Atsedena lanaldien artean

Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean 12 ordu igaro behar dute gutxienez, eta denbora-tarte hori kontatzeko aintzat hartuko dira lanaldi normaleko orduak eta aparteko orduak.

8.06 artikulua. Lanaldi zatitua

Lanaldi zatitua egiten duten langileek borondatez eska dezakete, lan egiten duten departamentuko baldintzek horretarako aukera ematen badute, lanaldi jarraitua egitea. Departamentuko buruari egin behar diote eskaera eta enpresako zuzendaritzak erabaki beharko du eskaera onartu ala ez. Baldintza hauek bete behar dira baimena emateko:

– Bermatu egin behar da enpresaren produkzio-gaitasuna eta instalazioen eta/edo zerbitzuen funtzionalitatea.

– Produkzioari, hornitzaileei eta/edo bezeroei ematen zaie zerbitzuaren jarraipena bermatu behar da.

– Lantalde bat izatea arratsaldeetan, zerbitzu eta departamentu bakoitzean beharizan teknikoei aurre egiteko eta produkzioaren, hornitzaileen eta bezeroen eskakizunei erantzuteko.

Zuzendaritzak eskaera aztertzen duenean, lanaldi jarraituaren nondik norakoak zehaztuko dira, eta azken horrek ez du atsedenerako denbora bat izateko eskubiderik emango.

Unean uneko errelebo-egutegiaren arabera izango da langile bakoitzak lanaldi jarraitutik zatitua igarotzeko izango duen aukera.

Ez da autonomia indibidualik izango hitzarmenean adostutako lanaldia eta lan-ordutegiak moldatzeko. enpresaren eta aldean arteko adostasuna beharko da aldaketak egiteko.

8.07. artikulua. Aparteko orduak

Aparteko orduak izango dira kapitulu honetan finkatzen den lanaldi arrutaren gainetik egiten diren lanorduak.

Egun dagoen langabezia-egoera kontuan izanik, eta horrek dituen ondorioak leuntzeko asmoz, ezingo da, arau orokor moduan, aparteko ordurik egin. Hala ere, salbuespen gisa, aparteko orduak egiteko premia izan daiteke ezinbesteko kausek eraginda, ustekabeko absentiengatik edo mantentze-premia zorrotzek eragindako egoerak direla-eta, baldin eta premiazkoa bada aparteko orduak egitea eta ezin badira ordeztu ordu horiek balizko lanaldi-banaketa irregularren edo aldi baterako kontratazioen bidez.

Langilearekin adostuta erabakiko da aparteko ordu horiek atsedeen-orduekin konpentsatuko dituen (eguneko lanaldiaren ehuneko 75ean handituta) ala adierazitako ehuneko horretan (gutxienez) ordainduko zaizkion.

Ezingo dira aparteko bi ordu baino gehiago egin egun batean, ezta astean 20 baino gehiago edo urtean 80 baino gehiago, Langileen Estatutuaren 35. artikuluko 3. idatz-zatian aurreikusitako kasuan izan ezik.

Ezbeharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko saritutako soberako orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehienezko iraupena zehazteko, ezta aparteko ordu baimenduen gehienezko kopurua zenbatzeko ere, eta aparteko orduak balira bezala ordainduko dira.

Ezingo da aparteko ordurik egin gauetan, salbu eta behar bezala justifikatutako jarduera be-reziak badaude eta berariaz baimentzen badu horiek egitea lan-alorreko agintari eskumendunak.

8.08. artikulua. Oporrak

Oporraldia egutegiko hogeita hamar eguneko izango da, 21 laneguneko epe baten balio-kidea, eta, oro har, ekaina eta iraila bitartean hartuko da, erantsitako egutegian adierazten den moduan.

Agintearekin eta zuzendaritzarekin adostu ondoren eta bere departamentuko edo lantegiko produkzioaren edo zerbitzuen plangintzaren premiei erreparatuta, urtarrilean, otsailean, martxoan edo apirilean hasten baditu langileren bateko 30 eguneko oporrak (21 lanegun), 350,00 euroko hobaria jasoko du. Hobari hori 250,00 eurokoa izango da oporraldia maiatzean, urrian, azaroan eta abenduan hasten dituzten langileentzat. Oporraldiaren zati bat hartzen badute hil horietan, dagokien zati proportzionala ordainduko zaie. Indarrean jarraituko du ekainarako konpentsazio-sariari dagokion ehuneko 3a.

Hitzartutako egutegiak bermatu egiten du produkzio-mailari eutsiko zaiola enpresa irekita izango den egunetan; hori horrela izateko, taldeka banatzen da plantilla, eta lanegunak, egun libreak eta oporrak adierazten dira talde bakoitzerako.

Langileak taldez alda daitezke maila berean, baldin eta lantaldeen koherentziari eta potentzialari eusten bazaio eta bi ezaugarri horiek bermatzen badira. Aldaketa hori nahikoa aurrerapenez jakinarazi behar da, egutegiko hamabost egun lehenago, eta idatziz jasoko da, bi aldean, langilearen eta haren arduradunaren, adostasunez. Giza Baliabideetako departamentuak ontzat eman behar du aldaketa.

Salbuespenez, banakako aldaketak egitea eska daiteke egun libreetan (berdeak) eta oporretan, baldin eta produkzioaren eraginik izango ez badu edo organizazioak bere gain har baditzake aldaketa horren ondorioak.

Idatziz egin behar da eskaera, 15 egun naturaleko aurrerapenez, eta langilearen arduradunaren adostasuna beharko da; horrez gain, ontzat eman behar du aldaketa Giza Baliabideetako departamentuak.

Lana eta familiako bizitza ahalik eta gehien bateratzeko modua zainduko da oporretako eta atsedenetako egutegiak egitean.

Urtearen amaieran aztertuko da oporraldien banaketa hori, sortu diren disfuntzioak edo arazoak baloratzeko.

9.01. artikulua. Lanbide-sailkapena

Betetzen duten egitekoaren arabera sailkatuko dira eskuzko lanak eta lan intelektualak egiten dituzten langileak; hala, lanbide-talde hauek ezarriko dira sailkapen hori egiteko:

- a) Langile soilak.
- b) Mendekoak.
- c) Administrariak.
- d) Titulurik gabeko teknikariak.
- e) Teknikari tituludunak.

Bestalde, enpresak lehenagoko edozein kategoriatan sar ditzake bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak, kategoriak antzekoak izategatik.

9.02. artikulua. Lan-eginkizunak aldatzea

Lan-baldintzak aldatuz gero, berrikusi egin beharko dira aldaketek eragindako lanpostuen balorazioa.

Dagokien balorazioa egingo zaie langile berrien lanpostuei.

9.03. artikulua. Soldata-taldeak

Eskala hauek dituzte soldata-taulek:

B.1, B.2, B.3, B.4, B.5, C.1, C.2, C.3, C.4, C.5

Eskala horiek beren ordainsari-mailak adieraziko dituzte soldata-tauletan.

Balorzio Batzordeak soldata-talde berriak sor ditzake, hobekuntzak egiteko jada baloratuta dauden taldeetan eta legezkiekeen ordainsari ekonomikoak jasotzeko talde horietan. Horixe bera egin dezake soldata-taula horietatik kanpo dauden taldeekin (gehiengoarenak, kasua bada).

10.01. artikulua. Soldata-igoerak

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek honako soldata-igoera hauek adostu dituzte hurrengo bi urteetarako, erreferentzia modura hitzarmenaren indarraldian aplikatzen diren soldaten taulak hartuta:

2019. urtea: soldatak igotzeko, aurreko urteko soldaten tauletako zenbatekoei EAEn 2018. urtean egon den KPIri 1,5 puntu portzental gehitzearen emaitzako ehunekoa aplikatuko zaie.

2020. urtea: soldatak igotzeko, aurreko urteko soldaten tauletako zenbatekoei EAEn 2019. urtean egon den KPIri 1,5 puntu portzental gehitzearen emaitzako ehunekoa aplikatuko zaie.

10.02. artikulua. Soldata-kontzeptuak

Hitzarmenari erantsitako tauletan jasotzen dira soldata taldeek modu finko edo aldako-rran jasoko dituzten soldata-kontzeptuak, hala nola, oinarriko soldata, antzinasuna, bertaratze-plusa, gaueko lanaren plusa, sariak, oporrak eta aparteko ordainsariak.

10.03. artikulua. Antzinasun-plusa

Langile guztiek izango dute antzinasun-plusa jasotzeko eskubidea lanean egiten dituzten bost urteko epe bakoitzeko, aurrerago adieraziko den moduan kontatuta.

Jez Sistemas Ferroviarios, S. L. enpresan lanean hasten den eguna izango da bosturtekoak kontatzen hasteko data:

Langile bakoitzak jaso ahalko duen bosturteko-kopurua ohiko erretiro-adinaren arabera mugatuko da, baldin eta langileak erretiro-pentsio osoa jasotzeko eskubidea badauka.

Plus hori honela sortuko da:

– Urteko lehen sei hiletan sartu bada enpresan, bosturtekoaren aldaketa gertatzen den urteko urtarilaren 1etik aurrera kobratuko dute bosturteko berria.

– Urteko bigarren sei hilekoan sartu bada enpresan, bosturtekoaren aldaketa gertatu eta hurrengo urteko urtarilaren 1etik aurrera kobratuko dute bosturteko berria.

Soldata-oinarriaren ehuneko 5ekoa izango da bosturteko bakoitzaren euro/egun zenbatekoa balorzio-talde bakoitzean.

10.04. artikulua. Aparteko orduak

Formula hau erabiliko da aparteko orduen balioa kalkulatzeko:

$$\frac{\text{Urteko soldata gordina} - \text{Saria} - \text{Bertaratzea}}{\text{Urteko lanaldi-orduak}} \times 1,75 + \text{Saria/ordua} + \text{Bertaratzea/ordua}$$

10.05. artikulua. Bertaratzeagatiko eta gaueko lanagatiko plusak

Lan egindako ordu efektibo bakoitzeko bertaratze-plus lineal bat jasoko dute langile guztiek. Erantsitako soldata-tauletan jasoko da plus horrek euro/orduko izango duen balioa.

Gau-laneko osagarria jasotzeko eskubidea duten langileek eranskinetako soldata-tauletan adierazten den hobaria jasoko dute.

10.06. artikulua. Aparteko ordainsariak

Erantsitako soldata-tauletan adierazten dira, maila edo kategoria bakoitzerako, apirileko, uztailereko eta Gabonetako aparteko ordainsariak. Ordainsari horiek, orientazio gisa, apirileko nominan, uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

Gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaldiak lan egindako denboratza hartuko dira, hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokin edo ordainsariak jasotzearen ondorioetarako.

10.07. artikulua. Pizgarriak

Lana bertan behera uzteko premia gertatzen bada langilearen borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik, aurreko hileko errendimenduari edo batez besteko sariei dagokien ordainsariak jasoko ditu, baldin eta lana uzteko arrazoiak ez badira enpresaren deskuiduaren edo zuhurtzirik ezaren ondoriozkoak (argindarra falta izatea, makinak matxuratzea, motrizitate-indarraren zain izatea, materialak faltatzea, etab.).

Eskubide hori kreditatzeko, ezinbestekoa izango da langilean lantokian jarraitu zutela kreditatzea.

Eranskinean adieraziko dira, soldata-taulen ondoan, produktibitateari dagokion PIC jardueraren orduko puntu-balioak.

10.08. artikulua. Ordainketa-modua

Langileak erabakitako banku-erakundeen eta aurrezki-kutxen bitartez ordainduko ditu enpresak haiei dagokien soldadak, soldaten aldizkakotasuna errespetatuz.

Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresako langileen hileko soldaten likidazioak haiek sortu ondoren hilaren lehen edo bigarren lanegunean ordainduko dira.

Hainbanatutako ordainsari-sistema bat ezarriko da soldadak ordaintzeko, eta sistema horrek ez du aldaketarik sorraraziko ordainketetan, langileak urteko lanaldian egiten dituen jaiegunen eta atsedeen-egunengatik edota horiek hileko ordainsari-agirian izan dezaketen eraginengatik. Hori horrela, 21 lanegunen baliokidetzaz ezartzen zaio 30 eguneko oporraldiari, soldata-kontzeptuak hainbanatzeko aukera izan dadin, eta urtean ordaindu beharreko zenbatekoa modu erregularrean bana dadin urteko hil guztietan. Sistema horrek ez du hitzarmen kolektiboan hitzartutakoaz gaindiko soldata-igoerarik eragingo. Ordainketa-sistema horri dagokion taula 1. eranskinean jasotzen da. 1.

10.09. artikulua. Soldata-izaerarik gabeko kontzeptuak

Soldata-izaerarik gabeko kontzeptupean ordainduko dira, hurrengo artikuluetan adierazitako moduan, distantzia-plusak, bidaiak eta dietak, Gizarte Segurantzarekiko hobekuntzak, ekonomatza, bizitza-aseguru kolektiboa, ikasketetarako laguntza eta etekinekiko haborokinak.

10.10. artikulua. Bidaiak eta dietak

Langileak bere ibilgailua erabiltzen badu bidaiak egiteko, aldezturik enpresaren eta langilearen artean adostutako kilometroko kalte-ordain bat ezartzen da, aplikatu beharreko zerga-araudiak unean-unean zergetatik salbuesten duen gehienezko kopuruaren baliokidea. Zenbateko horren barruan daude ibilgailua erabiltzeari dagozkion gastu guztiak.

Enpresan zerbitzua emateko langileak etxetik kanpo lo egin behar badu, egonaldi-gastu guztiak ordainduko dizkio enpresak, eta plus bat ordainduko dio langileari egun bakoitzeko, erantsitako taulek ezartzen duten zenbatekoetan.

10.11. artikulua. Distantzia-plusa

Distantzia-plusa ordainduko zaio egun fabrikari lan egiten dutenei eta fabrikari sartzen direnei, langile finkoak nahiz aldi baterakoak izan, baldin eta Laudiotik kanpo bizi badira.

Lanera joandako egunengatik egingo da ordainketa langile guztientzat, langileek egin beharrekoak dituzten orduen kopurua edozein izanda ere, lanegunetan nahiz jaiegunetan.

10.12. artikulua. Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunei ematen dien estalduraren hobekuntza

Gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunerako prestazioak lehen egunetik osatuko ditu enpresak: oinarri arautzailearen ehuneko 75era arte.

Istripuak eragindakoak oinarri arautzailearen ehuneko 91ra arte osatuko dira.

Haurdunaldiaren ondorioz zortzigarren hilean gertatzen duiren aldi baterako ezintasunen prestazioei osagarria aplikatuko zaie zenbateko honetara iristeko: altan egonez gero, kobratuko litzatekeen soldataren PFEZen oinarriaren ehuneko ehun.

10.13. artikulua. Bizitza-aseguru kolektiboa

Batzordearen proposamenari jarraituz, bizitza-aseguru kolektibo bat hitzartu du enpresak langile guztientzat, estaldura hauekin:

BIZI-POLIZA	ASEGURATUTAKO KAPITALA	KOBRANTZA-KAPITALA
Heriotza, edozein arrazoi dela eta:	20.424,29 euro	20.424,29 euro.
Ezintasun iraunkor absolutua	27.232,72 euro	27.232,72 euro.
Ezintasun iraunkor osoa	20.424,29 euro	20.424,29 euro.

ISTRIPU-POLIZA	ASEGURATUTAKO KAPITALA	KOBRANTZA-KAPITALA	GUZTIRAKOAK (*)
Heriotza, edozein arrazoi dela eta:	24.040,36 euro	24.040,36 euro	44.464,65 euro.
Ezintasun iraunkor absolutua	24.040,36 euro	24.040,36 euro	51.273,08 euro.
Ezintasun iraunkor osoa	24.040,36 euro	24.040,36 euro	44.464,65 euro.

(*) Bizi-polizarekin gehitua. Enpresak aseguru-konpainiekin negoziatuko du.

10.14. artikulua. Ikasketetarako laguntzak

Enpresak ikasketetarako laguntza-sistema bat du ezarria langileek edota haien seme-alabentzat; hala, batez besteko diru-zenbateko bat ematen du enpresak ikasketa ofiziale-tako, gure herriko kulturarekin lotutako prestakuntza-ikastaroetako (euskara-ikastaroak, historia, ohiturak, dantzak, etab.) eta lanbide-heziketako ikasketetako matrikula eta liburuak ordaintzeko, baldin eta, betiere, behar bezala egiaztatzen bada ikasketa horien izaera.

Kasu guztietan, behar bezala abalatu beharko dira ikasketak.

Laguntza hori lehen eskola-hiruhilekoan ordainduko da:

Haur hezkuntza (0-6 urte): 90 euro

Derrigorrezko lehen hezkuntza (LH) (6-12 urte): 175 euro

Derrigorrezko bigarren hezkuntza (DBH) (12-16 urte): 265 euro

25 urte gehienez

Hezkuntza osagarria (institutuak) (16-18 urte): 349 euro

Karreraren gehienezko urteak + 1:

Unibertsitate-hezkuntza: S/Lehen matrikulako tasak EHU

25 urte gehienez:

Euskara (matrikula akademikoak zentro ofizialetan, AEK, HABE, udal-euskaltegiak, etab.).

25 urte gehienez:

Ikasketa osagarriak: 182 euro

Ikastaroren bat egiteko, hobekuntza-eskolak hartzeko edo antzeko jardueraren bat egiteko agintzen badio enpresak langileari eta horiek lanorduetatik kanpo egitekoak badira, aparteko orduen moduan ordainduko zaizkio ordu horiek langileari, baldin eta behar bezala aprobetxatzen baditu.

Laguntza hauek urteko KPI adina haziko dira.

10.15. artikulua. Emaitzen gaineko aparteko ordainsaria

Batzar orokorrak emaitzak onartzen dituenean, etekin garbien ehuneko 12,5ari dagokion zenbatekoa ordainduko zaio plantilla osoari modu linealean, amortizazioak eta zergak kendu ondoren.

10.16. artikulua. Erretiroa

Ordainketa bakarrean ordainduko da behean adierazten den ehunekoaren baliokide den zenbatekoa enpresan lan egindako 12 hiletan egindako kotizazioen baturari aplikatuta, gehi 12.000,00 euroko zenbateko lineala, bazter utzita aparteko orduak, familia-plusak, emaitzekiko aparteko ordainsaria eta soldata-tauletan jasotzen ez diren kontzeptuak.

60 urte	ehuneko 75
61 urte	ehuneko 48
62 urte	ehuneko 27
63 urte	ehuneko 12
64 urte	ehuneko 3

Enpresaren eremuan, indarrean dagoen ohiko erretiro-adinera heltzen diren langileei behin betiko baja emango zaie enpresan, baldin eta beren kontribuzio-modalitateko ohiko erretiro-pentsio osoa jasotzeko eskubidea edukitzeko eskatzen diren baldintza guztiak betetzen badituzte.

Gainera, nahitaezko erretiroa enplegu-politikarekin lotuta dago: enpresak mugagabe bihurtu behar du plantillako langile baten aldi baterako kontratu bat, lanaldi partzialeko kontratu bat lanaldi osoko bihurtu behar du edo mugagabeko kontratua egin behar dio langabe bati. Aurreko kasuetan, kontratu-aldaketaren edo kontratu berriaren xedea kontratua amaitzen zaion langilearen lanpostu bera betetzea izan daiteke, edo beste bat, lanbide-talde edota lanbide-kategoria berekoa zein beste batekoa.

11.01. artikulua. Eskumena. Erantzukizuna

Enpresaren zuzendaritzak du enpresako lana antolatzeako eskumena eta ardura. Hark erabakiko du nola antolatu lan hori, eta langileen betebeharra da antolamendu hori onartzea.

Zuzendaritzak informazioa emango dio enpresa batzordeari eta kontsultak egingo dizkio, eta azken horrek aurretiazko txosten bat emango du txostenaren premia duten antolaketa-aldaketetan eta indarreko xedapenek agindutakoetan. Antolaketa-printzipio horren ondorioz, enpresak kontrolatu eta arautu behar du diziplina-alorra.

Hain zuzen ere, diziplina hori goitik behera antolatuko da antolaketa hierarkikoen moduan, enpresaren zuzendaritzatik behe-mailako agintariengana. Nolanahi ere, eskaerak egiteko, hierarkiaren eta konexioaren printzipioari eutsiko zaio, eta eskatzailearen goragoko hierarkikoak zuzendaritzari aurkeztuko dio eskaera, hark har dezan eskaerari buruzko behin betiko erabakia.

• Langileek, lana egitean, bete egin behar dituzte, enpresaren ordezkari diren aldetik, zuzendaritzak eta departamentu, tailer eta sekzioetako buruek ematen dituzten jarraibideak.

- Enpresak nahitaez eman beharko dizkie bertako agintariei haien lanpostuari dagozkion oinarrizko zeregin eta erantzukizunen idatzizko zerrenda.

- Goragoko aginteek erantzukizun osoa dute haien mendeko langileen ekintzekiko: autoritatea delegatzeak ez du inoiz ere esan nahiko bertan behera geratzen denik aginteari eman zaion erantzukizuna.

Ahal denen neurrian, eginkizun zehatz bat eman behar zaio produktore bakoitzari, ahalik eta errendimendu handiena lortzeko.

Agintari bakoitzak honako hauetarako agintea eta erantzukizuna izango ditu agindu zaion alorrean:

1. Produkzio edo emaitza bat lortzea, behar bezala betez kostuen, kalitatearen, epeen eta langileen segurtasunaren alorretan finkatu diren eskakizunak.

2. Langileei gizalegez eta eraginkortasunez agintzea, lanean pozik egon daitezen eta gero eta baldintza humano eta lan-baldintza hobekoak izan ditzaten.

3. Benetako aurrerapen teknikoa lortzea, enpresak garatzeko aukera izan dezan.

Haien kontratuetan adierazten den eginkizunak betetzen lan egin behar dute langileek.

11.02. artikulua. Harremanak enpresan

Jez Sistema Ferrovios, SL enpresak ahalegina egingo du beretzat lan egiten duten langileek ahalik eta integrazio handiena lor dezaten enpresarekin, eta, horretarako, ahalegin guztiak egingo ditu zuzendaritza-teknikek langileekiko egiazko errespetua izan dezaten oinarri.

Hori horrela izan dadin, ahalegin berezia egingo da funtzio soziala garatzeko, eta aginte-filosofia bat ezarriko da, arazo sozialek ahalik eta konponbide bidezkoena izan dezaten.

11.03. artikulua. Informazio-sistema

Aldizkakotasun jakin batez, haien intereseko gaien berri emango die zuzendaritzak langileei, enpresaren baitako harremanak ahalik eta egokienak izan daitezen.

Informazioak alderdi hauek hartuko ditu, funtsean:

- Enpresaren politika eta helburu orokorrak eta haien alderdi zehatzak.
- Enpresak lortzen dituen emaitza teknikoak eta ekonomikoak.
- Etorrizuneko planak eta aurreikuspenak.
- Produkzioa handitu eta hobetzeko sistemak, egungo zailtasunak gaindituko dituztenak.
- Langileei dagozkien arazoak eta gizarte-zerbitzuen nondik norakoak.

Enpresa-batzordea izango da informazio hori jakinarazteko bide nagusia.

11.04. artikulua. Langileen erreklamazio-prozedura

Portaera-arauak ezarri eta finkatu nahi dira, barne-tentsiorik izan ez dadin eta enpresako eragileen arteko komunikazioa bermatzeko; horrenbestez, alde guztiek derrigorrean bete beharreko sistema bat ezartzen da. Langileen erreklamazio indibidualak eta kolektiboak garaiz hartu eta erantzuteko ezartzen da sistema hori. Halaber, enpresa-zuzendaritzak arrazoitu egin beharko ditu erreklamazioak ebazteko erabakiak.

Helburu hori betetzeko, erreklamazio-prozedura hau ezartzen da, prozesu-aurreko baldintza moduan, Enpresatik kanpoko instantzietan erreklamazioen bat jarri aurretik bete beharrekoa:

1. Erreklamazio indibiduala eta/edo departamentukoa gertueneko aginteari edo Giza Baliabideetako ordezkariari aurkeztuko zaio, jarraian adieraziko diren A eta B atalek adierazten duten moduan.

2. Erreklamazio kolektiboak, oro har langile guztiei eragiten dietenak, Giza baliabideetako saila aurkeztuko zaizkio.

Atal hauetan adierazten direnak bete behar dira erreklamazioak egiteko:

A) - Gertueneko agintariari egindako erreklamazioak. -

Lana egiteko moduari buruzko erreklamazioak —lanaren nolakoa, maiztasuna edo lanaren lantalde-barneko banaketa, etab.— gertueneko agintariaren bidez heldu ohi zaizkio langileari; hala, gertueneko agintari horri aurkeztu beharko zaizkio erreklamazio horiek. Hala ere, agindu zaion bezala egin behar du lana langileak erreklamazioa erabakitzen den bitartean.

Gertueneko aginte horrek idatziz erantzun behar die erreklamazioei, zazpi laneguneko epean gehienez. Hala egiteko modurik ez badu, epe horren barruan adierazi behar du departamentuko buruari igortzen diola erreklamazioa.

Azken kasu hori gertatzen bada, erantzuteko epea hiru egunetan luzatuko da. Epe hori igarotzen denean, arrazoitutako erantzun bat izan behar du langileak. Ez badago ados ebazpenarekin, Giza baliabideen buruzagitzan jar dezake erreklamazioa, enpresa-batzordearen bidez.

B) - Giza baliabideetako ordezkariari aurkeztea erreklamazioa. -

Departamentuaren ardura duen bitarteko aginteari aurkeztuko zaizkio aurreko atalean adierazten ez diren gaien buruzko erreklamazioak —antzinatasuna, mugikortasuna, etab.—. Aginte horrek 7 laneguneko epean erantzungo du idatziz, bai erreklamazioa ebazteko, bai erreklamazioa Giza Baliabideetako buruzagitzara igorri duela jakinarazteko.

C) - Giza baliabideetako buruzagitzan jartzea erreklamazioa. -

1). Fabrikari buruzko gai orokorrak edo departamentu batzuetako langileei dagozkienak.

Enpresa-batzordearen ordezkariak Giza baliabideetako buruari igorriko dio, eta dagozkion txostenak bilduko ditu azken horrek.

Hamabost laneguneko epean erantzungo du, ebazpen bat plazaratuz edo erreklamazioa aztertze-fasean dagoela adieraziz. Azken kasu horretan, gutxi gorabeherako epe bat zehaztuko du ebazpena emateko.

2). Auzi indibidualak edo departamentukoak, bigarren instantziara eramana.

Aurreko kasuko epe eta prozedurak beteko dira.

3). Idatziz jakinaraziko da Giza baliabideetako buruaren ebazpen arrazoitua.

4). Hitzarmen kolektiboaren aplikazioaren ingurukoa bada erreklamazioa, lan-hitzarmena zaintzeko batzorde parekidean azalduko da, eta horri buruzko iritzia emango du organo horrek.

5). Organoaren erabakiarekin konforme ez bada alderen bat, haren aurkako errekurtsua jar daiteke erakunde eskudunetan.

Erreklamazio-eredu normalizatua eransten zaio hitzarmenari, eta langileen eskura jarriko da, haien erreklamazioak tramitzateko.

11.05. artikulua. Irizpide orokorra

Jez Sistemas Ferroviarios, SL enpresako zuzendaritzari dagokio enpresako langileak saritzea eta haiei diziplina-zuzenketak ezartzea, baldin eta horretarako arrazoirik ematen bada. Langileen buruek egingo dituzte horietarako proposamenak, eta enpresa-batzordeari emango zaio horren berri.

11.06. artikulua. Sariak

Enpresak, langileak saritzeko jardun-molde normalari eusteaz gain, pizgarriak emango dizkie sarien bidez, beren betebeharrak gero eta hobekiago bete ditzaten. Sari horiek eskuragarri

izango dira konstantziarengatik, jarraitutasunagatik, arreta eta interesarengatik, istripuen prebentzioarengatik edo azken alor horri buruzko ekimenak bultzatzeagatik nabarmentzen diren langileentzat.

Era berean, sariak emango zaizkie aldiro plantillako langileei, baldin eta jokabide egokia badute, lanean asko saiatzen badira edo aparteko bestelako ezaugarriak erakusten badituzte. Hori bera egingo da enpresarentzat edo lankideentzat onuragarriak diren ekimenak abiarazten dituzten langileekin.

Enpresak erabakiko du zer modalitate eta zenbateko izango dituzten sari horiek, eta, beharrezkoa ikusten badu, enpresa-batzordearengana joko du, sari horiek merezi ditzaketen pertsonak proposa ditzaten.

Sari horiek izan daitezke, besteak beste, gainsoldatak, eskudirutan emandako hainbeste-koak, oporraldiak luzatzea edota bidaiak ordaintzea. Sariekin batera, puntuak edo lehentasuna emango dira kategoriaz igotzeko prozesuetan.

Saria merezitzeko arrazoiak izango dira:

- Ekintza heroikoak.
- Merituzko ekintzak.
- Lanera joatea eta garaiz iristea.
- Enpresarekiko lotura.
- Segurtasunarekiko interesa.

11.07. artikulua. Ekintza heroikoengatiko sariak

Langileak istripuren bat edo hondamendiren bat ez gertatzeko egiten dituen ekintzak izango dira ekintza heroikoak, edozein kategoriatakoak, eta horien artean sartuko dira istripuek edo hondamendiek sor ditzaketen kalteak arintzeko egiten direnak ere.

Ekintza heroikoengatiko sariak emateko, saria emateko proposamena plazaratu behar du zuzendaritzak, departamentu-buruak edo enpresa-batzordeak, eta ezinbestekoa izango da ekintzari buruzko informazioa zehaztea. Alde horretatik, xehetasun guztiekin adierazi behar dira proposamenaren sorburu diren gertakariak, eta, informazio horrekin batera, alderdi horiei guztiei buruzko txosten bat egin behar du langilearen buruzagi zuzenak.

Informazio horren berri emango zaio enpresa-batzordeari, eta, haren irizpena eskuratu ondoren, zuzendaritzari aurkeztuko zaio, behin betiko ebazpena eman dezan.

Ez da muga-kopururik izango ekintza heroikoengatiko sariak jasotzeko, eta horrela sarituko dira, aukeran:

- Idatziz zoriontzea.
- Dirutan emandako saria.

Zein eman baloratzeko, langilearen merezimenduak handituko dituzten zirkunstantziak izango dira: lan-denboran ez izatea, esku hartzeko obligazio edo betebeharrak ez izatea, bitarteko egokirik ez izatea, gutxiagotasun-egoera nabarmenean izatea, eta antzerako egoerak.

11.08. artikulua. Merituzko ekintzengatiko sariak

Merituzko ekintzak izango dira, bizitza edo osotasun fisikoa arrisku larrian jarri gabe, borondate nabarmenez egiten direnak, agindutako betebeharren gaintetik, Enpresaren onerako. Ekintza horien xedea izan behar du normaltasunetik kanpoko gertakaririk ez gertatzea edo horrelako gertakariak gainditzea.

Ez da muga-kopururik izango merituzko ekintzengatiko sariak jasotzeko, eta langilearen buruak proposatuta emango dira, ekintzei buruzko informazioa eman ondoren. Aurreko artikuluan ekintza heroikoei buruz ezarri diren termino berberetan emango dira merituzko ekintzengatiko sariak.

- Idatziz zoriontzea.
- Eskudiruzko saria.

11.09. artikulua. Segurtasunarekiko interesaren saria

Sariak emango dira laneko segurtasunaren eta prebentzioaren alorrean jarduteagatik, alor horietan ardua erakusteagatik edo alor horietako ekimenak abiarazteagatik; betiere, unean-unean ematen diren inguruabar eta ezaugarrien arabera.

11.10. artikulua. Hutsegiteak

Lan-esparruan, hutsegiteak izango dira indarrean dauden lanbide-xedapenek ezarritako edozein motatako eskubide nahiz betebeharrak urratzea dakarren ekintza oro edo arau horiek ez betetzea.

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da, haren garrantzi, ondorio eta asmoaren arabera, enpresaren barne-erregimeneko erregelamenduan jasotzen den bezala.

11.11. artikulua. Zehapenak

Honako gehienezko zigor hauek jarri ahal izango zaizkie hutsegiteak egiten dituztenei:

- Hutsegite arinak egiteagatik:
 - Hitzek kargu-hartzea.
 - Idatziz kargu hartzea.
- Hutsegite larriak egiteagatik:
 - Fabrikaren barnean beheragoko lanpostu batera bidaltzea.
 - Bi eta hogeit hamar egun bitarteko enplegu-soldataren etenaldia.
- Hutsegite oso larriak egiteagatik:
 - Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea
 - Kategoriaz igotzeko ezintasuna, gehienez bost urtekoa.
 - Lanetik bidaltzea.

Auzitegietan erruduntasun-testigantza emateko aukera bazter utzi gabe hartuko dira kontuan lan-alorrean ezar daitezkeen zehapenak.

Preskripzioa:

- Hutsegite arinak: 10 egun.
- Hutsegite larriak: 20 egun.
- Hutsegite oso larriak: 60 egun.

Enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik aurrera zenbatuko dira zehapen-egunak, eta, gehienez ere, hutsegitea egin zenetik urtebetera.

11.12. artikulua. Kaleratzeak

Langile bati idatziz jakinarazten zaionean haren irazpena edo kaleratzea, alegazioak jartzeko epe bat izango du enpresa batzordeak, gutxienez 15 eguneko. Horren xedea izango da

kaleratzeko erabakiaren arrazoien berri ematea organo horri eta txosten bat egiteko aukera izatea, alderdi hauek argitzeko: kaleratzeko arrazoiak edo zioa gertatu den ala ez egiaztatzea; ikustea ea langileak ba ote zuen jokatu zuen bezala jokatzeko arrazoi edo justifikaziorik; eta ikustea langilea kaleratzeko eman den lege-arrazoiak behar besteko larritasuna eta garrantzia ote duen lan-kontratua suntsiarazteko, beste enpresa-neurri batzuk hartu beharrean.

Kaleratzeak balio juridikoa izango badu, derrigorrean bete behar da baldintza hori.

Batzordearen egitekoa izango da kaleratzeak sindikatu-ordezkariei jakinaraztea, baldin eta halakorik bada organo horretan.

Kaleratzearen arrazoiak ez bada langilearen portaera, enpresak arrazoitu eta justifikatu egin behar ditu langilea kaleratzeko erabaki ezinbestekoa hartzeko gertaera edo inguruabar zehatz eta konkretuak, bai langileen lege-ordezkaritzari egindako aurretiazko komunikazioan, bai kaleratze-gutunean. Horrekin batera, enpresak adierazi behar du zergatik hartu behar den langilea kaleratzeko neurria, eta ez beste neurriren bat, lan-kontratua suntsitzearekin zerikusirik ez duena.

Lan-kontratua etenda izanik (lanerako ezintasun osoa, amatasuna edo aitatasuna, etab.), Langileen Estatutuko 55.1. artikuluan arautzen diren baldintza formalak urratzen badira enpresako langileren bat kaleratzean, eta kaleratzea bidegabea dela erabakitzen badu epaileak, langileak egingo du lanera bueltatzearen ala kalte-ordaina jasotzearen arteko aukera.

11.13. artikulua. Agintekeria

Zuzendariak, buruek edo tarteko agintariak egin litzaketan agintekeriak hutsegite oso larritzat hartuko ditu Enpresak, eta horren arabera zigortuko ditu.

Agintekeria izango da nagusitasun-postuan dagoen pertsona batek ekintza arbitrario bat egitea lege-xedapen bat nabarmen eta borondatez urratuz eta haren mendekoari ageriko kalte bat sortuz. Horrelakorik gertatzen bada, langile kaltetuak horren berri emango dio batzordeari, eta idatziz jakinaraziko dio gainean duen buruari. Azken horrek Enpresaren Zuzendaritzaraino tramitatu behar du langileak aurkeztutako kexa. Horietako batek egiten ez badu, edo eginda ere, nagusikeriazko eta legez kontrako ekintza horrek irauten badu, langile kaltetuak horren berri emango dio Lan arloko Probintzia Ordezkaritzari hamabost egunetik beherako epean. Lan-arloko Ordezkaritzak, hutsegitea egon dela irizten badiu, gaiari buruzko aurrerakinak igortzeko eskatuko dio enpresa zuzendaritzari eta egokitzen dituen aurretiazko aholkuak eman ondoren, gertakaria frogatzen bada, dagokiona erabakiko du.

Enpresa-zuzendaritzak nagusikeriari buruz hartzen duen erabakiak, enpresa batzordeak jakin ondoren, ez badu egindako kalte medeatzean, langilea zein batzordeak lan-ordezkaritzara jo dezakete, indarreko lan-legediak arautzen dituen zehapenak ezar ditzan eskatzeko.

12.01. artikulua. Batzarrak

Langileek zortzi ordu izango dituzte, gehienez, hitzarmen hau indarrean den bitartean batzarrak egiteko lantokian.

Enpresa-batzordearena edo batzarra deitzen dutenena izango da batzarraren presidentzia eramateko ardura eta hura ordena egokian egiteko erantzukizuna; zuzendaritzak ahal den aurrerapenez jakin beharko du zein den batzarraren gai-zerrenda eta nork hartuko duen haren ardura edo lehendakaritza.

Nahitaezkoa izango da datu horiek zuzendaritzari jakinaraztea batzarreko sei orduak ordaintzeko, paragrafo horretan adierazten den mugarekin.

Gaiak bozketa bidez erabakitzeko, botoak banakoak eta isilpekoak izango dira.

Berlaratuen ehuneko 50 gehi 1en gehiengoz hartuko dira aztertutako gaiak buruzko erabakiak.

Ehuneko hori bera beharko da, baina plantilla osoarena, grebei buruzko erabakiak hartzeko.

12.02. artikulua. Enpresa-batzordea

Langileen interes orokorrak ordezkatzan dituen organoa da bere eskumenetan, eta sekzio sindikalak, haien afiliatuekin.

Funtzioak:

- Hitzarmen kolektiboak negoziatzea.
- Lan-arloan, segurtasunaren eta higienaren arloan eta gizarte segurantzaren arloan indarrean dauden arauak eta indarreko itunak betetzen diren zaintzea.
- Segurtasun eta higieneko baldintzak, lanpostuen balorazio-baldintzak eta bestelako gaie-tako baldintza zaintzea eta partaidetza izatea gai horietan.
- Batzarrak deitzea horri buruzko puntuan araututakoaren arabera.
- Enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzea hileroko. Halaber, gai bakoitzari dagokion aldizkakotasunez, informazioa jasoko du balantzeari, aurrekontuari, emaitza-kontuari eta memoriari buruz.
- Informazioa jasoko du eta aurretiaz entzungo zaio plantilla berregituratu baino lehen, enplegu-erregulazioak egin baino lehen eta zehapen oso larriak ezarri baino lehen.
- Sozietatearen eta haren jarduera produktiboen egitura juridikoaren aldaketari buruzko informazioa jasoko du, batez ere enplegu-mailari eragin diezaiokenean.
- Etengabeko hobekuntza-taldeen politikan eta garapenean laguntzea eta parte hartzea, eta plantillako kide guztiengan hobekuntzarako mentalitatea bultzatzen laguntzea. Helburu hori lantzeko, hobekuntza-proiektuen jarraipenerako eta kontrolerako taldeen bileretan parte ahal izango dute enpresa batzordeak izendatutako bi kidek.
- Informazioa jasoko du, aldeztu aurretik, lana antolatzeko sistemak ezarri edo aldatzeko erabakiak hartu baino lehen.

Bermeak:

- Batzordeko kideek 20 ordu izango dituzte hilean beren lana egiteko, baina beti abisatu behar dute ahalik eta aurrerapen handienez eta beti justifikatu behar dute hartzen duten denbora eta horren arrazoiak. Hilez hil pila edo meta daitezke Enpresa Batzordeko kideen orduak eta sindikatu-ordezkarien orduak, baldin eta ez badiote kalte larrikeria eragiten enpresari.
- Denbora horretan sartzen da Enpresa Batzordearen eta ordezkarien bilerak, etab.
- Lan egindako orduen moduan ordainduko dira ordu horiek.
- Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezartzeko, espediente bat tramitatu beharko da, interesatuari eta Enpresa Batzordeari entzunez. Berme hori indarrean izango da beren egin-kizunak betetzen dituzten garaian eta haiek utzi ondorengo bi urteetara, baldin eta ez badute kargua derrigorrean utzi beharrik izan.

12.03. artikulua. Sindikatu-ordezkariak

Berme eta eskubide guztiak izango dituzte sindikatu-sekzioetako ordezkari guztiak, Arabako Metalaren Hitzarmenak araututako moduan.

12.04. artikulua. Gatatzak konpontzeko prozedura

Alderdiek elkarri aitortzen diote onuragarri zaiela etengabe irekita izatea negoziatzeko eta elkarrizketatzeko bideak, enpresan sor daitezkeen lan-gatazkei konponbide adostuak emateko modu-ildoak diren aldetik.

Langileen Estatutuko 85.3.c) artikulua arautzen duena kontuan hartuta, aldeak adiskidetzeko, bitartekaritza eta arbitrajeko prozedurak baliatuko dituzte, enpresan sor daitezkeen gatatzak

modu adostu batean konponduko direla bermatzeko. Horretarako, honako prozedura hau ezartzen da:

Hitzarmen honen indarraldian enpresaren eremuan gerta daitezkeen lan-gatazka kolektiboak, Euskal Autonomia Erkidegoko gatazkak judizioz kanpo konpontzeko prozeduraren (GEP) eraginpean jarriko dira nahitaez, alderdien artean adostasuna badago, betiere.

Xedapen gehigarriak

Lehena. Hitzarmen kolektiboaren zaintzarako batzorde parekidea

Batzorde paritarioa osatzen da hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, eta eginkizun espezifikoko hauek izango ditu:

- Bide orokorretik hitzarmen hau interpretatzea, eta hartarako zuzeneko interes duen orok eska dezake hori.
- Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritzaren eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
- Bitartekaritza-lana egitea, langileek eta enpresaburuek hitzarmen honetako arauen interpretazioari buruz egin ditzaketan galderak erantzuteko.

Langileen hiru ordezkariak eta enpresaren hiru ordezkariak osatuko dute batzorde parekidea. Langileen ordezkariak Enpresa Batzordeko kide izango dira, eta enpresaren ordezkariak, berriz, hitzarmena adosteko prozesuan parte hartu duten enpresa-ordezkarien artean aukeratuko dira.

Hitzarmen kolektiboaren zaintzarako batzorde parekideak erabakiko ditu hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko garaian sor daitezkeen ezadostasunak. Erabakiek bi ordezkarietako bakoitzaren ehuneko 50 baino gehiagoren aldeko botoa beharko dute, bi alderdientzat lotesleak izango dira eta hitzarmen kolektiboaren ondorio berak izango dituzte.

Hitzarmen kolektibo honen interpretazioari edo aplikazioari eragiten dieten gatazka guztietan, lehendabizi batzorde paritarioak parte hartu behar du GEP instantziara edo lan-arloko jurisdikziora jo aurretik. Sortutako arazoa aurreko paragrafoan adierazitako akordioaren bitartez konpontzen bada, erabakiak arbitraje pribatuaren ondorioak izango ditu.

Bigarrena. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honetan adostutako baldintzek osotasun zatiezina osatzen dute eta, aplikatzeko garaian, osotasunean aztertuko dira.

Ahalegin ekonomiko handienaren isla dira hitzarmena eta sozietate-ituna, eta arlo horretan adostu dena gehienezko zenbateko globala da, inolako alderditan gainditu ezin dena; hala, haren azpitik dauden xedapen-esparruen ezin dute gehienezko muga hori xedatu. Baldintzak ekonomikoak eta gizarte-onurak, beraz, osotasun batean aztertuko dira.

Alderdiak gatazken judizioz kanpoko konponketarako prozedura batez hornitu direla kontuan hartuta, alderdietakoren batek prozedura horren bitartez lortutako konponbidea baliogabetzen duen beste edozein prozedura edo neurri abiarazten badu, Hitzarmen hau bere osotasunean indargabetzea erabaki dezake hitzarmen kolektiboaren jarraipenerako batzorde parekideak.

Hirugarrena. Konpentsatzea eta xurgatzea

Sozietate-itunean eta hitzarmen honetan erabaki diren baldintza ekonomikoak eta lan-baldintza guztiak eta enpresan indarrean diren gainerakoak osorik, batera eta urtero aztertu eta konparatuko dira, eta ez da kontzepturik bakarka aztertuko; horrenbestez, xurgatu edo konpentsatu egingo dira lege-xedapen orokor eta partikularrek, hitzarmenak nahiz erregulamenduzko arau edo xedapenek ezarritako baldintzekin.

Laugarrena. Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen kolektibo honek arautzen ez dituen alderdiak arautzeko, aintzat hartuko dira Arabako Siderometalurgiako Probintzia Hitzarmena, Langileen Estatutua eta indarrean dauden gainerako arauak. Era berean, Hitzarmen kolektibo honek arautzen ez duen oro, eta bertako edukiaren aurkakoa ez bada, norberaren lan-kontratuetan ezartzen denaren arabera ebatziko da.

Xedapen indargabetzailea

Hitzarmen kolektibo honek indargabetu egiten ditu itun eta akordioetan eremu funtzional eta lurralde-eremu horretan gai horiei buruz jasotako arau guztiak, hitzarmenaren edukiari aurka egiten badiote.

1. eranskina. Berdintasun plana

Alderdiek adostu dute 2016rako hitzarmen kolektiboarekin batera argitaratutako berdintasun-planak indarrean jarraitzea hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, hau da, beste hitzarmen bat adostu ezean.

2. eranskina 2019. soldata taula, erreleboak

Talde	Soldata oinarria eguna	Soldata oinarria urtea	Urteko asist eur ordu 2,09	Saria apartekoa apirila	Saria apartekoa uztaila	Saria apartekoa abendua	Balioa ordua 133an	Pizgarria urtea PIC 133an	Osagarria as. PIC egun lib eta op	Urtekoa guztira osagarria lib eta op	Urtekoa guztira garant-ABS=0 aniztasunik gabe
B-2	34,12	12.453,29	3.662,40	400,00	1.842,36	1.842,36	2,62	4.395,41	38,37	1.458,08	26.053,89
B-3	37,09	13.538,88	3.662,40	400,00	1.985,51	1.985,51	2,72	4.571,22	39,21	1.489,89	27.633,41
B-4	39,23	14.318,18	3.662,40	400,00	2.068,18	2.068,18	2,91	4.887,69	40,71	1.547,16	28.951,80
B-5	41,83	15.268,07	3.662,40	400,00	2.150,00	2.150,00	3,12	5.239,32	42,39	1.610,79	30.480,60
C-1	44,58	16.272,25	3.662,40	400,00	2.235,45	2.235,45	3,33	5.590,96	44,06	1.674,42	32.070,93
C-2	46,94	17.132,96	3.662,40	400,00	2.336,31	2.336,31	3,52	5.907,42	45,57	1.731,68	33.507,09
C-3	51,80	18.908,68	3.662,40	400,00	2.490,37	2.490,37	3,81	6.399,71	47,91	1.820,76	36.172,30
C-4	53,98	19.703,49	3.662,40	400,00	2.563,86	2.563,86	3,99	6.698,60	49,34	1.874,85	37.467,06
C-5	56,62	20.665,01	3.662,40	400,00	2.654,01	2.654,01	4,19	7.032,65	50,93	1.935,29	39.003,38

Gaueko lanaren plusa 20,00

Eguneko dieta
Kalkuluak egiteko datuak
Egunak, guztira, 2019an
Orduak, guztira, 2019an (lan efektiboa)

365 egun

1680 ordu

Opor-egunak

Egun libreaki

Orduen kalkulua aistentzia eta pizgarriak

21

168 ordu

17

136 ordu
1.984,00 ordu

2. eranskina 2019. soldata taula, lanaldi zatitua eta bulegoak

Talde	Soldata oinarria eguna	Soldata oinarria hila	Urteko asist. eur ordu	Asist hila 12 ordainsaria	Saria apartekoa apirila	Saria apartekoa eztaila	Balioa apartekoa abendua	Balioa ordua 133an	Pizgarria urtea-PIC 133an	Pizgarria hila-PIC 12 ordainsaria	Urteko guztira Garant. ABS=0 antzintasunik gabe
B-2	34,12	1.037,77	4.325,12	360,43	400,00	1.842,36	1.842,36	2,62	5.190,76	432,56	26.053,89
B-3	37,09	1.128,24	4.325,12	360,43	400,00	1.985,51	1.985,51	2,72	5.398,39	449,87	27.633,41
B-4	39,23	1.193,18	4.325,12	360,43	400,00	2.068,18	2.068,18	2,91	5.772,13	481,01	28.951,80
B-5	41,83	1.272,34	4.325,12	360,43	400,00	2.150,00	2.150,00	3,12	6.187,39	515,62	30.480,59
C-1	44,58	1.356,02	4.325,12	360,43	400,00	2.235,45	2.235,45	3,33	6.602,65	550,22	32.070,92
C-2	46,94	1.427,75	4.325,12	360,43	400,00	2.336,31	2.336,31	3,52	6.976,39	581,37	33.507,10
C-3	51,80	1.575,72	4.325,12	360,43	400,00	2.490,37	2.490,37	3,81	7.557,75	629,81	36.172,30
C-4	53,98	1.641,96	4.325,12	360,43	400,00	2.563,86	2.563,86	3,99	7.910,72	659,23	37.467,06
C-5	56,62	1.722,08	4.325,12	360,43	400,00	2.654,01	2.654,01	4,19	8.305,22	692,10	39.003,38

Gaueko lanaren plusa

20,00

Eguneko dieta
Kalkuluak egiteko datuak
Egunak, guztira, 2019an
Orduak, guztira, 2019an (lan efektiboa)365 egun
1680 ordu

Opor-egunak

21
168 orduEgun libreaki
Orduen kalkulu aistentzia eta pizgarriak17
136 ordu
1.984,00 ordu