

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Recubrimientos Orgánicos, SA -SARO- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020 Recubrimientos Orgánicos, SA -SARO- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100552012015.

AURREKARIAK

2019ko irailaren 30ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2018ko irailaren 7an 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 urriaren 8a

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Recubrimientos Orgánicos Saro, SA enpresaren hitzarmena

1. Funtzio-eremua

Recubrimientos Orgánicos Saro, SA enpresan lan egiten duten langile guztiak daude hitzarmen honen eraginpean, lanbide-kategoria edozein dutela ere.

2. Denbora-eremua

Hitzarmen honen indarraldia 2018ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

Hitzarmen hau modu automatikoan salatuko da 2020ko urriaren 30ean eta hitzarmen hau ordeztuko duen beste hitzarmen bat egiteko negoziazioak hasi ahal izango dira.

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela behin hura salatu eta adostutako iraupena amaitu ostean, harik eta hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte bi alderdiek.

3. Hitzarmena ez aplikatzea

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotzen den prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, dela beste hitzarmen bat lortzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEren esku jartzeko.

4. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Gehienez, bi kide izango ditu: bat langileen alderdikoa izango da, eta bestea, enpresaren alderdikoa.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko dute.

Eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honek barne hartzen dituen konpromisoak betetzea.

Batzorde paritarioko ordezkari batek, dagozkion eskumenak baliatuz, bilera egiteko eskatzen duen bakoitzean, batzordea bildu egingo da.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Kideetako edonork izan dezake ordezkaria, batzordeari alde aurretik jakinarazten badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkari bakoitzaren botoen ehuneko 51ek berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) arautzen den adiskidetze-prozeduraren arabera ebatziko dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA).

5. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko ordainsaria gutxituko honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

6. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

7. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, une bakoitzean aplikatu behar diren legezko xedapenetan ezarritakoaren arabera erabakiko da. Lanbide-kategorien edukia eta definizioa arautzen duen Metalaren arloko ordenantza-eranskina (indargabetua dagoena) aplikatzen jarraituko da.

8. Lanaldia

Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoak 1.725 orduko, 2018rako lanaldirako aurreikusten dira eta 2019rako eta 2020radko 1.720 orduko lanaldiari.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondoretarako, lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko dela itundu da, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin, 9. artikuluan ezarritakoa izan ezik.

Lanaldia astelehenetik ostiralera bitartekoa izango da.

9. Lanorduen burtsa txikia

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 70 ordu baliatu ahal izango ditu langile bakoitzeko, larrialdiei edo produkzio handiko aldiei erantzuteko, entregaepeak oso zehatzak direnean eta epeak ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Orduok baliatu ahal izango ditu alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren egoeratik jarduera gutxitzen denean edo eskabide-zorroa urritzen denean, eta horrek guztiak enpresaren ohiko jardunean eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeko ahalmenak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handitzea ekarriko.

Arestian adierazitako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa izango da –aldeek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute– honako baldintza hauek betetzea, salbu eta eraginpeko alderdiek bestelako erabakirik hartzen badute:

1. Bost eguneko aurre-abisua erasandako langileei eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, kasuak kasu, arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

2. Prestasun-orduak enpresako egutegiaren araberako lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, enpresaburuak egun desberdinetan egitea agindu ahalko du, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta. Zubia izanez gero, langilearen adostasun-adierazpena beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen ordezkariarena.

3. Orduz baliatzeak lanorduek gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituko dira (gehienez ere bost egun arte), edo zatika gutxituko dira (gehienez bi ordu egunean). Ordu horiek konpentsatzeko, 9 ordura arte luzatuko da egutegiaren arabera bete beharreko egunen lanaldia, edo, salbuespen modura, beste egun batzuetan lan egin beharko da, baina ez igandean, jaiegunetan, zubietan edo opor-egunetan.

4. Aurreko idatzi-zatietan deskribatutako bi poltsa-modalitateak erabiltzean, gehienez zortzi larunbatetan egin ahal izango da lan urtean. Poltsa txikia dela-eta larunbatean lan egiten duen langileak eskubidea izango du atsedena hartzeko dagozkion orduen konpentsazio modura, bai eta lanean emandako egunari edo egun-zatiari dagozkion soldataren ehuneko 60ren besteko plusa jasotzeko ere –eguneko soldata horren barruan, ez dira sartuko, ez oporrak, ezta hila-betetik gorako aldizkako epemuga duten kontzeptuak ere–; bestela, langileak aukera izango du larunbatean lanean emandako denboraren ehuneko 60ren besteko atsedena hartzeko. Langileak egin ahal izango du aukera, baina Enpresa Zuzendaritzari edo langileen delegatuei egiaztatzen bazaie inguruabar berezien eta produkzio-beharren ondorioz (eskari gehiegi, zeregin-pilaketa edo antzekoa) atsedetik hartu ezin dela, plusa jasoko da.

Oro har, goizeko ordutegian beteko da larunbateko lanaldia, arratsaldeko hirurak arte gehienez.

5. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordeztu urte naturalaren barruan denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneroko lanaldi murriztuetan. Hurrengo urteko lehenengo hiruhilekoan konpentsatu ahal izango dira urteko azken hiruhilekoan poltsa txikiaren kargura erabilitako orduak, bai lanean emandakoak, bai lanean eman gabeak.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu prestasun-orduak, eta ahal den aurrerapenez jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora, bi aldeak ados jar daitezela errazte aldera.

10. Oporrak

Aparteko orduak urte bakoitzerako ezarritako igoyeraren arabera igoko dira, eta erantsitako taulen arabera ordainduko dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartuta dauden langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute abuztuan. Opor horiek langile bakoitzak jasotzen duen soldataren arabera ordainduko dira, eta hala badagokie, legezkiekeen antzintasun-plusak igoko zaizkie.

11. Aparteko orduak

Aparteko orduak urte bakoitzerako ezarritako igoyeraren arabera igoko dira, eta erantsitako taulen arabera ordainduko dira.

Honako hau erabakitzen dute hitzarmen hau sinatzen duten aldeek:

1. Ez dago aparteko orduetan lan egiteko aukerarik, artikulu honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2. Salbuespen modura, ohiko lanaldia luzatu egin ahal izango da honako kasu hauetan:

Lehenengoa. Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko eta presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar den aurrerapenez aurreikusi ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean bere martxa normalari eusteko. Nolanahi ere, egiaztatu egin beharko da ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatu ezin dela, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

a) Egin beharreko lana denboraldi labur baterako izanik, ez delako bideragarria kontratu berriak egitea.

b) Ezinezkoa denean eskatutako denboran kontratazio berririk egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, zerbitzu horiek ez diotelako enpresari eman dagozkion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3. Atsedendia hartuta konpentsatuko dira bigarren puntuan aurreikusitako salbuespeneko egoeren babesean lan emandako aparteko orduak.

Lan egindako aparteko ordu arrunt bakoitza ordu bat eta 45 minuturekin konpentsatuko da.

Langileak aparteko orduak gozatzeko bi modu izango ditu aukeran: lan egindako ordu bakoitzeko ordubete eta berrogeita bost minutu gozatzea edo hilabetean egindako orduen ehuneko 50 kobratzea eta gainerako ehuneko 50 gozatzea, lan egindako ordu bakoitzeko ordubete eta berrogeita bost minutu hartuta.

4. Artikulu hau enpresan aplikatuko bada, aldeztatik akordioak zuzendu beharko dira langileen legezko ordezkarien eta enpresako zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, gai hauek arautuko dira:

a) Zer aurreikuspen eta enplegurako konpromiso hartzen diren aparteko orduak kentzeko, eta zer doikuntza egin beharko diren antolamenduan.

b) Zehaztuko da zer salbuespen-egoeratan onartuko den 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzeko.

c) Konpentsatzeko araubidea eta, bereziki, zenbat denbora hartuko den konpentsazio modura lana luzatzearen.

d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri artikulu honetako 3. paragrafoko hirugarren atalean aurreikusten ez diren kasuetan.

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak har dezakete, eta beste alderdiak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi alderdietako batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c, atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek PRECO-n aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da horretan parte hartzera.

6. Edonola ere, enpresa batzordeek ere hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen eta akordioak lortzeko arrazoien berri. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatua egongo da.

7. Artikulu honetan aparteko orduetarako adostu denak ez dio kalterik egingo hitzarmen honen 9. artikuluan «Orduen erabilgarritasuna»ri buruz ezarrita dagoenari.

12. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak

Honako hauek dira hitzarmen honetako lansari-kontzeptuak eta kalte-ordainak:

A) Ordainsari-kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata.

b) Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.

2. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriengatiko plusa.

3. Gaueko lanengatiko plusa.

4. Jarduera-plusa.

5. Aparteko orduak.

6. Uztaileko eta Gabonetako aparteko pagak.

B) Kalte-ordainen kontzeptuak:

a) Soldataz kanpoko plusa.

b) Dietak.

c) Urruntasun-plusa.

13. Antzinasun-plusa

Plus horri urte bakoitzerako hitzartutako igoera gehituko zaio.

Plus hori normalean antzinasun-sariak deitzen direnei dagokie, eta bosturteko horiek mugaegunetik aurrera zenbatuko dira.

Aldeek adostu dute, salbuespen modura, ezin direla xurgatu hitzarmen honek ezartzen dituen baldintza onuragarrien artean.

Gaur egungo bosturtekoen gainean bosturteko berriak osatzen edo sortzen badira, bosturteko berriaren zenbatekoari dagokion igoera izango dute egun antzinasun-sari gisa aintzat harturiko diru-kopuruek.

Antzinasun-plus edo -sari horri begira, ez da zenbatuko borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denboraldia, baina bai, ordea, ikastaldia edo izangai-aldia, betiere hitzarmen hau indarrean hasten den unean antzinasun-plusaren kontzeptupean inolako diru-kopururik sortu ez duten langileentzat.

Halaber, 1984ko urtarriletik aurrera, antzinasunaren ondorioetarako, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusitako iraupen jakineko praktikaldiko eta ikaskuntzako kontratuen ondorioz egindako lanaldiak zenbatuko dira, baldin eta langileak, kontratu horiek amaitu eta hurrengo sei hilabeteak bete baino lehen, enpresarekin iraupen mugagabeko kontratua egiten badu.

14. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriak

Normalean, bereziki nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat jotzen diren lanak behar bezala barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzean eta pizgarrien balioak finkatzean. Enpresan ez bada egin lanpostuen baloraziorik edo, bestelako arrazoï batengatik, ez bada beste soldata-kontzeptuetan sartzen, lan horiek egin behar dituzten langileei dagokien hobaria ordainduko zaie artikuluhoni erantsitako soldata-tauletan jasotakoa. Hobari hori erdira murriztuko da bereziki nekagarria, toxikoa edo arriskutsua den lanaren iraupena 60 minututik gorakoa bada lanaldi bakoitzean, betiere lanaldi-erditik gorakoa ez bada.

Toxikotasun, nekagarritasun edo arriskugarritasun nabarmenak industriaren arrisku normaletik gora gertatzen diren kasu bakanetan, erantsirik Soldata Tauletan hobari bat jasotzen da aipatutako inguruabarretatik bi gertatzen direnerako, eta beste hobari bat, hiru inguruabarrak gertatzen direnerako. Aurrekoa gorabehera, behar diren beste neurri hartuko dira lan horien ondorioak ahal den neurrian desagerrarazteko.

Ulertu behar da artikuluhonetan jasotako hobarietarako hitzartutako zenbatekoak eguneko hobari gordin eta finkoak direla, hitzarmenaren indarraldiko urte osorako; edozein izanda ere kategoria bakoitzeko oinarritzko soldataren arabera ezarritako zenbatekoa.

Artikulu honetan xedatutako plusa jasotzearen inguruan erreklamaziorik egon eta bidezkotzat jotzen badira, ondorio ekonomikoak izango dituzte erreklamazioa lan-administratioko agintaritzak eskudunean aurkeztu den egunetik aurrera.

15. Gaueko lanaren plusa

Plus horri urte bakoitzerako hitzartutako igoera gehituko zaio.

Gaueko lana 22:00etatik hurrengo eguneko 6:00ak arte egiten dena da.

Gaueko lanagatiko hobaria honako arau hauei jarraituz erregulatuko da:

Gaueko lana erantsitako taulen arabera ordainduko da kategoria guztietan. Gaueko ordu-tegian lan egindako orduak, 8 ordura iristen ez direnean, egindako orduen zati proportzionala ordainduko da.

16. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak dira, hain zuzen, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen diren zenbatekoak, gehi hogeita hamar eguni dagokien antzintasuna.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek haborokina jasoko dute lan egindako denboraren arabera. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urtearen egutegiko seihilekoaren arabera hainbanatuko da.

Hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako, lanean emandako denboratzat joko dira gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak.

17. Soldatak

Soldata langile bakoitzaren soldata gordinaren gainean igoko da:

2018. urtea: ehuneko 0,5

2019. urtea: ehuneko 0,5

2020. urtea: ehuneko 0,75

18. Dietak

Zenbatekoak hauek dira:

— Egun 1 baino gehiago: 51,22 euro.

— Egun berean: gosaria: 1,82 euro; bazkaria: 17,11 euro; eta afaria: 12,04 euro.

— Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

Gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta ostatu gertuena erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko ongizate-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 6 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

19. Urruntasun-plusa

Indarrean dagoen legeriaren arabera, enpresak langileei urruntasun-plusa ordaindu behar badie, plus hori 0,10 euro/km arte handiagotu beharko du, arau bidez ezarritako moduan.

20. Ibilgailu partikularra erabiltzea

Langileak enpresaren beharreatatik eta enpresak eskatuta bere ibilgailuarekin bidaia bat egin behar badu, 0,30 euro ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

21. Langileen mugigarritasuna

Enpresaren barruan, langilearen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da mugigarritasun funtzionala, eta eginkizunak betetzeko eta nork bere lanbide taldean jarraitzeko beharrezkoak diren titulazioek eskatzen dituzten mugak izango ditu.

Aurrekoa gorabehera, lantoki berean lanpostuz aldatzen duten langileak errekurtsua jarri ahal izango du organismo eskudunaren aurrean, baldin eta irizten badio lanpostuz aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo lanbide-prestakuntza kaltetzen diola.

1. Goragoko kategoriako lanak.

Premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Langileak duen lanbide-kategoria baino goragoko kategoriako eginkizunak betetzen baditu urte batean sei hilabetetan baino gehiagotan edo bi urtetan zortzi hilabetetan baino gehiagotan, langileak lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari, aplikatzen zaizkion lanpostu-igoerei buruzko arauetan duena. Dena den, langileak duen lanbide-kategoriako lan horiek segidako 18 hilabete baino gehiagoan egiten baditu, langile horrek lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

22. Enplegua erregulatzeko espedienteak jakinaraztea

Enpresak bere kabuz erabakitzen badu enplegu-erregulazioko espedienterik ezartzea, nahitaez jakinarazi beharko die langileen ordezkariari eta –hala badagokio– atal sindikaletako ordezkariari.

Salbuespen gisa, enplegu-erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68 e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak beste 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, hilean aitortutakoez aparte; betiere enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkari-tz-funtzioak betetzeko erabiltzen direla.

23. Izatezko bikoteak

Behar bezala egiaztatutako izatezko bikoteek ezkondu-takoen eskubide berberak izango dituzte baimen guztietan.

24. Lizentziak eta baimenak

Langileak, behar adinako aurretiaz jakinarazi ondoren, soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak baliatzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoï hauengatik:

1. Gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, aitona-amona politikoen, seme-alaben, biloben edo anai-arreben heriotzagatik: egutegiko hiru egun. Ezkontidearen heriotza: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

2. Ezkonanaien, ezkonarreben, ezkonsemeen eta ezkonalaben heriotzagatik: egutegiko bi egun.

3. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzazko senideen gaixotasuna, ebakuntza edo ospitaleratzea eragiten duena, behar bezala egiaztatuta: bi egun natural.

Gaixotasunak gehiago iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

4. Langileak urritasun psikofisikorik duen seme-alabarik badu: egutegiko bi egun, seme-alaba horientzako kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik kanpo joan behar bada.

5. Seme-alaben jaiotzagatik: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, hiru egun naturalez luzatuko da epea.

6. Seme-alaben, anai-arreben, koinatu-koinaten, gurasoen eta aitaginarreba-amaginarreben ezkontza: egun natural bat.

7. Langilearen ezkontzagatik: egutegiko hamazazpi egun. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherak aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu

gabe. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

8. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 5. eta 6. paragrafoen kasuan, lehen adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak lurralde historikotik kanpo egin behar badu joan-etorria.

9. Edoskitzea: edoskitze-aldian eta umeak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko ete-naldia egiteko eskubidea izango dute emakume langileek. Atsedena hori bi zatitan banatu dezakete. Erditze multipleen kasuan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena. Eskubide horren ordez, emakumeak, hala nahi badu, aukera izango du ohiko lanaldia ordubete murrizteko helburu bererako, edo ordubete hori lanaldi osotan metatzeko. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute.

10. Mediku-kontsultak: langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetza / Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kontsulta medikoetarako, gehienez 16 ordu har daitezke urtean. Mendeko pertsonen (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak) mediku-kontsultetara laguntzeko orduak 16 orduko gehieneko kopuru horretan sartzen dira.

Langileak nahi izanez gero, artikulu honetako 3. eta 5. paragrafoetan araututako baimenak lanaldi-erditan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Aukera hori ezin izango da baliatu, baimena luzatzeko aukera baldin badago, probintziatik kanpo joan behar delako.

Gertaera eragilea jazotzen denean hartu beharko dira artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak. 3. atalean aipatutako egoeran, gaixotasun larriak iraun bitartean baliatu behar da baimena, eta horrez gain, aurreko paragrafoan ezarritakoa bete behar da.

25. Istripu eta/edo lanbide-gaixotasunengatiko poliza

Lan Istripuetarako Aseguru Poliza hitzartzeko konpromisoa hartu du enpresak. Polizak honako kapitulu eta arrisku hauek bermatuko dizkie langileei:

1) 20.000 euro, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzagatik.

2) 30.000 euro, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoagatik edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta gizarte-segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jotzen badituzte.

Langileen ordezkariari polizaren kopia bat emango zaio.

26. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan

Lan-istripuak eragindako AB egoera bakoitzean enpresak langileari hau ordainduko dio: aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren eta langilea aktiboan egongo balitz jasoko lukeen soldata garbiaren 100eko ehunaren arteko aldea. Gauean lan egiteagatiko plusa ez da sartzen.

27. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoe-ran dagoenean, langileak bere oinarri erregulatuarenean ehuneko 60rainoko osagarria jasoko du urtean urteko lehen hiru egunetan.

28. Urritu fisiko eta psikikoak

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere egiaztatzen badu lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela.

Ezintasun iraunkor partzialaren deklarazioak ez du ezintasunaren eraginpeko langilearen lanbide-kategoria jaistea ekarriko.

29. Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanordutzat ordainduko zaizkienak. Horretarako, beherago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Enpresa-batzordearen gehiengoak soilik deitu ahal izango ditu batzarrak.

Bilera egin baino 24 ordu lehenago gutxienez, enpresa-batzordeak jakinarazi beharko dio enpresa-zuzendaritzari bilera horiek egiteko asmoa, bai eta zenbat iraungo duen, zein den jorratuko den gai-zerrenda eta zer arrazoi dagoen bilera bera egiteko.

Langileen ordezkariak zuzenduko du batzarra, eta ordezkaria izango da batzarra behar bezala garatzearen arduraduna.

30. Hauteskunde sindikalak

Langileen ehuneko 10 edo gehiago afiliatuta dauzkaten eta ordezkagarritasun nagusiko sindikatuetakoa diren sindikatu-sekzioek, Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoan ezarritako zehaztapenaren arabera, urtean gehienez ere lau ordu ordaindu izango dituzte afiliatuak lanorduetatik kanpo elkartzeko. Lau ordu horiek afiliatuei bakarrik ordainduko zaizkie. Deialdia egiten duten sindikatu-sekzioetako langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara, eta beren ordezkariak 48 ordu lehenago eman beharko dio bileraren berri enpresari, idatziz. Bada, bileraren eguna, ordua eta gai-zerrenda komunikatuko dizkio.

Sindikatuak bilerara joan diren afiliatuen izenen zerrenda bidali beharko diote enpresaren zuzendaritzari, ordainsariaren xedeetarako.

31. Sindikatu-sekzioetako ordezkariak

Enpresa barruan langileen ehuneko 10 edo gehiago afiliatuta dauzkaten sindikatu-sekzioen ordezkariak gehienez ere hamabost ordu ordaindu izango dituzte hilabetean beren eginkizun sindikaletarako.

Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoan xedatzen dena bazter utzi gabe, honako hauek izango dira ordezkari sindikalaren eginkizunak:

– Bere sindikatua ordezkatzeko eta sindikatuaren nahiz bertara afiliatutako langileen interesak defendatzea.

– Enpresaren lokaletan sindikatuaren edo lanaren arloko argitalpenak eta abisuak hedatzea, iragarki-taula baten bidez. Sindikatu-sekzio bakoitza arduratuko da komunikabide hori behar bezala erabiltzeaz.

– Langileei oro har eta sindikatuko afiliatuei eragiten dieten arazo kolektiboak jorratzean, enpresak entzun egingo die.

– Honako gai hauen inguruko erabakiak hartu aurretik, informazioa emango zaie, eta enpresak entzun egingo die: plantillaren berregituraketa, enpleguaren erregulazioak eta, oro har, langileen lan-baldintzei nabarmen eragin diezaiaketen enpresa-proiektuak edo -ekintzak, baita antolaketa-sistemaren ezarpenari eta berrikuspenari dagozkien gaiak ere.

– Langileen ordezkariaren bileretara joatea, bai bakarka, bai enpresaren zuzendaritzarekin.

– Sindikatura afiliatuta dauden langileei eragiten dieten diziplina-neurriak hartu aurretik, enpresak entzun egingo die, neurriak larriak edo oso larriak direnean.

Eginkizun horiek egiteak ezingo ditu ekoizpenaren ohiko abiada eta ekoizleen lana oztopatu. Ordezkari sindikalak, halaber, honako berme hauek edukiko ditu:

– Enplegua erregulatzeko espedienteetan plantilla berregituratzen bada, enpresan jarraitzeko lehentasuna edukiko du.

– Ezingo da ez kaleratu, ez zigortu, sindikatuko jardueraren ondorioz.

Sindikatura diskriminatzea xede duten ekintza edo hitzarmen guztiak balio gabek izango dira; zehazki, honako hauek:

– Sindikatu batean afiliatzeak edo ez afiliatzeak ez du langileen enplegua baldintzatuko.

– Enpresaburuak ezingo du sindikatu bat eratu, eta ezingo dio sindikatu bati diruz lagundu.

– Ezingo da langile bat kaleratu, zigortu, diskriminatu edo kaltetu, sindikatu batera edo enpresako sindikatu-sekzio batera afiliatuta egoteagatik edo bere jardura sindikalarengatik; beti ere, jardura horrek indarreko legeriarekin bat egiten badu.

– Enpresak enpresako lokalak utziko ditu sindikatu-sekzio batera afiliatuta dauden langileek lanorduetatik kanpo bilerak egin ditzaten.

32. Langileen ordezkariaren funtzioak eta eskumenak

Langileen ordezkariak, langileen ordezkari den aldetik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute bere ordezkatuaren interesak defendatzeko. Bestalde, honako funtzio eta eskumen hauek dituzte:

– Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, eta baita lanpostu horien baldintza orokorren berri ere, salbu eta erantzukizunekoak edo konfiantzazko lanpostuena.

– Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak baloratzeko eskalak edo tarifak finkatzeari dago-kienez.

– 15 eguneko aurrerapenaz izatea enpresan langileak lekuz aldatzearen berri, betiere horiek egiten badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako. Kasu horretan, ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko “lanpostu-aldaketak”.

– Enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauen lantzean parte hartzea, eta, horretarako, igoeren probetarako sortzen den epaimahaian batzordeko kide bat egongo da.

– Enpresan egin diren aparteko orduen kopuruaren berri izatea, hileroko.

– Langile berriei egindako lan-kontratuaren berri izatea, salbu eta konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuena.

Enpresako langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hileroko metatzeko baimena eskatu ahal izango diote enpresako zuzendaritzari, ekoizpen-programak beteta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzendaritzaren berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen legezko ordezkariak legean zehaztutako ordainduriko hileko ordu-kreditua izango dute beren ordezkari-tasunak betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, enpresari behar adinako aurrerapenarekin abisatu beharko zaio nahitaez, eta absentziaren arrazoia azaldu; gero, justifikatu beharko da zenbat iraun duen ordu-kreditu hori erabiltzea ekarri duen ekintzak edo jarduerak, eta zein tokitan eta ordutan gauzatu den.

33. Betebehar sozialak

Langilearen kargurakoak eta konturakoak izango dira betebehar sozialak –hala nola, Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ zerga eta langileen beste edozein zerga–, arlo horretan indarrean dagoen araudiari jarraikiz.

34. Enpresak informazioa ematea

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak gutxienez hiru hilean behin emango die langileen ordezkariari enpresaren egoera orokorraren, inbertsioen, negozioaren bilakaeraren, sektorearen egoeraren eta merkatu-aukeren berri.

Enpresak eta langileen ordezkariak elkarri egiten dizkioten komunikazioak idatziz egingo dira, eta egiten duenaren sinadura eta zigilua adierazi beharko da bertan.

35. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete:

- a) Langilea: hamabost egun.
- b) Mendekoak: hamabost egun.
- c) Laguntzaileak eta administrarrigaiak: hamabost egun.
- d) Administrari ofizialak: hilabete.
- e) Administrazio-buru tituludunek: bi hilabete.
- f) Titulurik gabeko teknikariek: bi hilabete.
- g) Tituludun teknikariek: bi hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko betebehar hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie enpresak langileei. Kopia horiek aldeek sinatutakoan, kopia bat enpresak gordeko du eta bestea langileak.

Enpresak inprimaki horiek langileen eskuera jartzen ez baditu, ezin izango du baliatu likidazioan aurre-abisurik ezagatiko deskonturako eskubidea.

36. Kitapena

Enpresan baja emanez gero, langileak kitatze-agiriaren kopia exijitu ahal izango du, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago. Langileak sinatu ondoren, amaierako kitapenaren ordainagiriak 5 laneguneko epean izango ditu dagozkion kitatze-ondorioak.

37. Faltak eta zehapenak

Printzipio arautzaileak:

Laneko jokabideen kodeari buruzko akordio honek elkarbizitza normalarekiko, antolaketa teknikoarekiko eta enpresako antolamenduarekiko errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa-zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu egintzak edo utzikeriak, langileen kontratuan ezarritako laneko betebeharrak ez betetzea dakartenak, ondorengo artikuluetan faltak mailakatzeko ezartzen denaren arabera.

Zuzentze-ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zehapenak ezartzea hitzarmen honetan ezarritako moduan.

Falten zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data adierazi beharko dira idazki horretan.

Falta larriengatik edo oso larriengatik zehapenen bat jarriz gero, langileen legezko ordezkariari jakinarazi behar die enpresak. Jakinarazpen hori, gutxienez, diziiplina-neurri hori hartu baino hogeita lau ordu lehenago egingo da, zehapen hori langileen ordezkari bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen zaionean. Era berean, falta oso larriengatik diziiplina-neurria hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko zaio ordezkariaren tokiko edo probintziako sindikatuari, zehapena aurretik adierazitako baldintzekin eraturako atal sindikaleko ordezkariari aplikatzen zaion kasuan.

Behin zehapena ezarrita, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik aurrera.

37.1. Zehapenak mailakatzea.

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak izango dira: arinak, larriak edo oso larriak.

37.2. Falta arinak.

Honako hauek dira falta arinak:

a) Hilean hirutan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, behar bezala arrazoitu gabe.

b) Justifikatu gabe, hilabeteen egun batean lanera ez joatea.

c) Lanera joateko ezintasuna aldeztatik ez jakinaraztea edo –hala badagokio– hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsoneri edo gauzei.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapean dauden lan-ekipoen eta -materialen kontserbazioan edo mantentzean.

f) Behar bezalako arretaz ez hartzea edo tratatzea enpresako bezero edo hornitzaileak.

g) Enpresari ez jakinaraztea etxebizitzaz edo helbidez aldatu duela, betiere horrek lankideei edo enpresari gatazkarik edo kalterik eragiten badie.

h) Gizarte Segurantzaren edo zerga-arloko administrazioan eragina izan dezakeen aldaketarik egon bada langilearen familian, aldaketa horren berri ez ematea dagokion garaian.

i) Langilearen eginkizunen jardun arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak, pertsoneri edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ez joatea lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara, justifikaziorik gabe.

k) Lanaldiaren baitan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea.

37.3. Falta larriak.

Hauek izango dira falta larriak:

a) Hilabeteen, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteen, inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkie, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

- c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea edo nahita ez aipatzea.
- d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motatako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.
- e) Bere eginkizunak betetzeko jardun arruntean organikoki gainetik dituen pertsonen aginduak edo mandatuak ez betetzea, betiere horrek pertsonengan edo gauzetan kalte larria eragiten badu edo eragin nabarmena badu.
- f) Nork bere burua garbi eta txukun ez aurkeztea, horrek lankideen kexa arrazoituak sortzen baditu, eta, betiere, aurrez enpresak horri buruz zerbait ohartarazi baldin badio.
- g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.
- h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere pertsoneri edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.
- i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzetarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.
- j) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta jada zehapena jaso bada.
- k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako eraso oro, hitzezko irainen zein irain fisikoen bidez, edo pertsonen intimitate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.

37.4. Falta oso larriak.

Falta oso larritzat joko dira:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzeko edo lanetik puntual ez ateratzea hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitun alditan baino gehiagotan urte batean.
- b) Hilabetean, lanera ez joatea jarraian hiru egunean, edo tarteka, bost egunetan.
- c) Agindutako kudeaketa-lanetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo emandako konfiantza bere onerako erabiltzeko, eta enpresari, lankideei edo beste edonori ostea edo lapurtzea enpresaren instalazioetan, edo lanordutan beste edozein lekutan ostea edo lapurtzea.
- d) Gaixotasun- edo istripu-itxurak egitea. Adierazitako edozein arrazoirengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Arau-urratze oso larritzat hartuko da, halaber, gaixotasunagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.
- e) Justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea —denbora laburrerako utzi bada ere—, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handia eragiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragiten bada.
- f) Mozkortzeak edo drogak hartzeak eragindako egoerak, eginkizunak betetzean, ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu.
- g) Nahitaez isilpean gorde behar diren enpresaren sekretuak urratzea.
- h) Enpresari bidegabeko lehia eragiten dioten jarduerak egitea.
- i) Lan-errendimendua —arrunta edo itundutakoa— borondatez eta modu jarraian moteltzea.
- j) Hitzeko edo ekintzako tratu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaileak eta enpresako bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.
- k) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta larri bat egitea, betiere faltak bi hilabeteko tartean egin badira, eta zehapena jarri bazaie.

l) Lan-arloa edozein dela, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak izan ezik), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusikeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariek nahita eta era nabarmenean legezko manuak urratzen badituzte eta horrek langileari kalteren bat eragiten badio.

m) Nagusitasun-egoeraz baliatuz, sexu-askatasunaren aurkako egintzak, edo egoera pertsonalagatik zein laneko egoeragatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.

37.5. Zehapenak.

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako arau-urratzeak egiteagatik:

a) Falta arinengatik:

– Idatziz kargu hartzea.

b) Falta larriengatik.

– Idatziz kargu hartzea.

– Bi eta hogeit hamar egun bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Falta oso larriengatik.

– Idatziz kargu hartzea.

– Hogeita batetik hirurogei egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.

– Kaleratzea.

37.6. Preskripzioa.

Duten mailaren arabera. Faltek honako preskripzio-denbora hau izango dute:

Falta arinak: hamar egun.

Falta larriak: hogeit hamar egun.

Falta oso larriak: hirurogei egun.

Falta bat preskribatzeko epea hasiko da enpresak haren berri izaten duen egun berean, eta, edozein kasutan, sei hilabetez preskribatuko da.

38. Erretiroa

Arauzko adina bete aurretik (betiere gertakizun horri esleituriko prestazioei dagokienez, egungo ehuneko murriztaileek irauten duten bitartean) eta enpresan gutxienez 15 urte eman ondoren aldeztu aurretiko erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei hitzarmen honetan adierazitako soldata jasotzeko eskubidea onartzen zaie, honako kalte-ordainetako eskala hauen arabera:

– 4 urte lehenago: 8 hileroko.

– 3 urte lehenago: 6 hileroko.

– 2 urte lehenago: 4 hileroko.

– 1 urte lehenago: 2 hileroko.

Langile batek langileari dagozkion prestazio guztiak jasotzeko eskubidea ematen dion erretiroa hartzen badu eta bere lanpostua langabetu gisa EINEan alta emandako pertsona batek betetzen badu, ez du artikulu honetan aurreikusitako erretiroagatik saria jasoko.

39. Lan-segurtasuna eta -osasuna

I. Enpresaburuak eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoez zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak –ordezko gisa eta modu osagarrian– xedatzen dituenak.

Ondorioz, horri dagokionez, enpresaburuak bere arduren esparruan Laneko Arriskuen Prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurri guztiak hartuko ditu helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiaztaturiko lan arriskutsu, toxiko edo nekagarriek sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo kentzea, eta inguru-menaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenke-ta-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

II. Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia eta behar adina informazio jaso badute alde zurretik. Prebentzio-zerbitzuak batez ere aholkuak emango dizkie norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerrari buruz.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen batzarretan, ordezkari sindikalek eta enpresako prebentzio-arduradun teknikoek –aurreko paragrafoan azaldutako osieran sartu gabeak izango baitira– parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe.

Batzorde hori hiru hiletik behin bilduko da gutxienez, baita bertako ordezkariak batek eskatzen duen guztietan ere.

III. Prebentzio delegatuak indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango ditu. Enpresek Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordainduriko baimenak emango dizkiete prebentzio-delegatuei, baldin eta honako hauek antolatutako badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 art.) edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak zerbizuek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, indarrean dauden legezko xedapenetan unean-unean esleitutakoak ere kontuan hartuta (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) Enpresaburuak egokitzat jotzen duen lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako aldeei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori honako hauetarako beharrezkoa den heinean: dau-den edo izan litezkeen arriskuak atzematea eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzea.

d) Eragiten dien langileei osasun-neurri edo arriskuen zein istripuen ikerketari buruzko informazioa ematea, egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, baldin eta ekoizpenaren ohiko martxa eragozten ez bada.

e) Enpresaburuari babes- edo zaintza-neurri bereziak har ditzala eskatzea, langileen osasunerako arrisku nabarmena edo egiaztatutako arriskua duten lanpostuetan hala komeni denean.

f) Mediku-zerbitzuarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzan aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Mediku-zerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea lanbide aldetik berez eta espezifikoki horiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek, eta, hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartzea eta horien aholkua eskatzea —betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta—, lanpostuetan dagoen arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari emango zaio.

IV. Langileei arropa eta oinetako iragazgaitzak emango zaizkie, baldin eta kanpoan lan egin behar badute euria maiz egiten duen garaian edo putzuz eta lokatzez betetako lekuetan.

Produktu kimiko kaltegarriekin lan egin behar den lanpostuetan, arropa egokia hornituko zaie.

Aipatutako jantzi eta oinetakoak adierazi diren zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

Lehen aipatutako babesaz gain, enpresak babes-arropa edo -jantzi egokiak emango dizkie langile guztiei. Laneko Agintaritza eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

V. Langile guztiei mediku-azterketa bat egingo zaie urtean behin lanaldiaren barnean.

Ohiko mediku-azterketan honako hauek egingo dira: gertuaren eta odolaren analisiak eta medikuak eskatzen duenean, X izpiak. Gainera, lanbide-gaixotasunaren (gorreria, dermatosia eta abar) arrisku espezifikoa duten lanpostuetan, kasu bakoitzean egokiena dena bilduko du osasun-azterketak.

Langileek eskubidea izango dute egiten dizkieten mediku-azterketaren emaitzen berri jasotzeko, bai bakarka jasotzeko ere.

Prebentzio-delegatuek ordu-kreditu osagarria balia dezakete baina soilik prebentzioari dagozkion zeregin propioetatik enpresan bertan eratorri daitezkeen ekintzetarako:

— 75 langile bitarteko enpresak: hilean 2 ordu.

Era berean, prebentzio-delegatuek baimen ordainduak izango dituzte Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko ikastaroetara joateko, baldin eta honako hauek antolatuak badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek edo erakunde sindikaletako zerbitzuek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena.

40. Mediku-azterketak

Enpresako langileek eskubidea daukate urtean nahitaezko eta doako mediku-azterketa bat egiteko lanorduen barruan.

Mediku-azterketa horiek, baita analisiak ere, nahitaez egin behar dira.

41. Laneko jantziak

Urtearen hasieran lan egiteko bi jantzi-sorta oso emango dira, baita segurtasuneko zapata pare bat ere. Jantzi gehiago emango dira, hala behar denean.

42. Barne-sustapena

Enpresako lanpostu huts guztiak, ahal denean, lanpostu horretarako beharrezkoa den profila duten langileen artean barne-sustapen bat eginda beteko dira.

2018. urteko soldata-etaulak

A taldea	Taldeko buruak
Soldata gordina	2.015,20 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	17,26 euro
Larunbata eta jaieguna	22,43 euro
Gaueko lana	17,58 euro
B taldea	Pintoreak
Soldata gordina	1.756,48 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	17,26 euro
Larunbata eta jaieguna	18,78 euro
Gaueko lana	17,58 euro
C taldea	Zamatze-arduradunak
Soldata gordina	1.679,28 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	15,90 euro
Larunbata eta jaieguna	18,78 euro
Gaueko lana	17,58 euro
C taldea	Deskargatze-arduradunak
Soldata gordina	1.679,28 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	15,90 euro
Larunbata eta jaieguna	18,78 euro
Gaueko lana	17,58 euro
D taldea	Biltegizaina
Soldata gordina	1.756,41 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	15,90 euro
Larunbata eta jaieguna	18,78 euro
Gaueko lana	17,58 euro
D taldea	Garabilaria
Soldata gordina	1.583,34, euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	15,90 euro
Larunbata eta jaieguna	18,78 euro
Gaueko lana	17,58 euro
D taldea	1. mailako espezialista
Soldata gordina	1.511,40 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	15,90 euro
Larunbata eta jaieguna	18,78 euro
Gaueko lana	17,58 euro

2. mailako espezialista. Saro enpresan lanean hasiko den langile berria.**Aurreragoko balorazioak egin arte, kategoria honetan egongo da**

Soldata gordina	1.327,50 euro
Aparteko orduak eta gaueko lana	
Arrunta	13,90 euro
Larunbata eta jaieguna	16,36 euro
Gaueko lana	17,58 euro