

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU -TUYPER- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021 Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU -TUYPER- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003112012004.

AURREKARIAK

2019ko urriaren 21ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko urriaren 8an 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 29a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU hitzarmen kolektiboa 2019-2021

1. artikulua. Aplikazio-esparrua
2. artikulua. Eremu pertsonala
3. artikulua. Indarraldia
4. artikulua. Berme pertsonalak
5. artikulua. Lanaren antolaketa
6. artikulua. Sarrerak eta kargu-uzteak
7. artikulua. Probaldia
8. artikulua. Kontratazio-motak
9. artikulua. Lanbide taldeen definizioa
10. artikulua. Mugikortasun funtzionala
11. artikulua. Lan-baldintzak nabarmen aldatzea
12. artikulua. Soldata-araubidea
13. artikulua. Antzinasuna
14. artikulua. Plusak
15. artikulua. Aparteko ordainsariak
16. artikulua. Soldata-igoerak
17. artikulua. Berrikuspen-klausula
18. artikulua. Aldi baterako ezintasuna
19. artikulua. Lanaldia
20. artikulua. Oporrak
21. artikulua. Lizentziak eta baimenak
22. artikulua. Falten eta zehapenen araubidea
23. artikulua. Falta arinak
24. artikulua. Falta astunak
25. artikulua. Falta oso astunak
26. artikulua. Zehapen-araubidea
27. artikulua. Mozkorkeria edo droga-intoxikazio sintomen aurreko jardunbidea
28. artikulua. Gehieneko zehapenak
29. artikulua. Preskripzioa
30. artikulua. Zuzenbide osagarria
31. artikulua. Segurtasuna eta osasuna
32. artikulua. Aseguru-poliza
33. artikulua. Laneko arropa
34. artikulua. Garraio kolektiboa
35. artikulua. Interpretazio batzordea
36. artikulua. Prestakuntza-ekintzak

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen hau Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU enpresako zuzendaritzaren eta enpresa batzordearen artean itunduko da.

Hitzarmen honek Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU enpresako lan-baldintzak erregulatuko ditu. Aipatutako enpresak plastikozko eta plastikotik eratorritako denetariko objektu eta gaiak ekoizten eta saltzen ditu, baita eraikuntzako eta saneamenduko gailu eta material mota oro ere.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoak Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU enpresako Lantarongo lan-zentroan lan egiten duten langile guztiei eragingo die, bai eta aipatutako zentrorra eta elkartera sartzen diren pertsona guztiei ere, hitzarmena indarrean egon bitartean, aholkulari kargua dutenei izan ezik.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau ALHAOean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Hitzarmenak 2019ko urtarrilaren 1etik 2021ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Ondorio ekonomikoek 2019ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute. 2019. urteari dagozkion atzerakinak nominarekin batera ordainduko dira, hitzarmen hau argitaratzen denetik zenbatzen hasita 15 egun igarotakoan.

Hitzarmen hau automatikoki denuntziatuko da epemuga baino bi hilabete lehenago, eta indarrean jarraituko du hitzarmen berria sinatu artean.

4. artikulua. Berme pertsonalak

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino baldintza ekonomiko hobeak errespetatuko dira, banaka, haiek osotasunean eta urteko zenbaketan aztertuta.

5. artikulua. Lanaren antolamendua

Enpresako zuzendaritzari bakarrik dagokio lanaren antolamendua, indarrean dagoen legediaren barruan.

Horren xedea ekoizpen-maila ezin hobea lortzea da, eta errealitate bihurtuko da enpresaren eta langileen jarrera on eta erantzukizunarekin.

Langileen ordezkariak aholku emateko, proposamenak egiteko eta txostenak igortzeko egin-kizunak edukiko dituzte, lanaren antolamenduari dagokionez, indarrean dagoen legediarekin bat.

6. artikulua. Kargu-uzteak

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako abisu-epe haiek bete beharko dituzte:

- 5., 6., 7. eta 8. lanbide taldeak, hogeita hamabost egun.
- 3. eta 4. lanbide taldeak, hogeita bost egun.
- 1. eta 2. lanbide taldeak, hamabost egun.

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

7. artikulua. Probaldia

1. Langileak, enpresan sartzean, probaldian egongo dira, eta aldi hori estali behar den lanpostu motaren arabera aldatuko da; dena den, probaldiak ezin izango du inola ere ondorengo eskalan ezarritako denbora gainditu:

5., 6., 7. eta 8. lanbide taldeek sei hilabete.

Gainerako lanbide taldeek bi hilabete.

2. Probaldian, enpresak eta langileak askatasunez indargabetu ahal izango dute lan-kontrata, aurrez jakinarazi beharrik gabe.

8. artikulua. Kontratazio-motak

Edozein lan-kontratu mota egin ahal izango da, betiere momentu bakoitzean dagoen legeriak onartzen badu.

Besteak beste, honako lan-kontratuak egin ahal izango dira:

1. Kontratazio mugagabea sustatzeko lan-kontratuak. Kontratazio mugagabea sustatzeko xedez, kontratu mota hori erabili ahal izango da legedian aurreikusitako kasu guztietan.

2. Ekoizpen zirkunstantzien arabera aldi baterako lan-kontrata. Merkatuaren zirkunstantzien arabera, zeregin-pilaketaren arabera edo eskaera gehiegi daudenean egiten diren iraupen jakinako lan-kontratuen gehieneko epea hitzarmen kolektibo sektorialak ezarriko du.

3. Praktiketako lan-kontratuak. Kontratu modalitate horri erreferentzia egiten diotela ulertuko da unibertsitateko titulu, erdi- edo goi-mailako heziketako edo baliokide gisa ofizialki onartzen diren tituluen jabe direnekin hitzartzera bideratutakoak, hori guztia Langileen Estatutuko 11.1. artikuluan aurreikusitakoaren arabera. Praktikaldian kontratatutako langileen ordainsari bermatua bere lan-harremaneko prestazioa gauzatzen duen lanbide taldeko soldataren ehuneko 80 edo ehuneko 90 izango da, hurrenez hurren, kontratua indarrean dagoen lehen eta bigarren urtean.

4. Errelebu-kontratuak. Langile batek errelebu-kontrata eskatuko balu, errelebu-kontrata egiteko beharrezkoak diren formalitate guztiak betetzeko betebeharra izango du enpresak.

Enpresak hori egiteko obligazioa izango du, urteko eskaera-kopuruak muga bat gainditzen ez duen bitartean, alegia, lantokian hitzarmen-mota honen pean diren plantillako langileen ehuneko 2 gainditzen ez badu (ABLE langileak zenbatu gabe). Aurrekoaz gain, langilea kokatuta dagoen arloan edota sailean langile bakarra egon ahal izango da, gehienez, kontratu-modalitate horren pean.

Kontratu-modalitate horretatik kanpo utziko dira merkataritza-sareko eta merkataritza-zuzendaritzako lanpostuak, bai eta enpresako sail edo arlo baten gaineko ardura dakarten lanpostu guztiak ere.

Nolanahi ere, lanaren antolamenduan jarraikortasuna edukitzea erabakitako lanpostuak izan beharko dira; betiere, lanaren antolamendu egokiagoa lortze aldera eta eskuragarri dauden baliabideen arabera aurreikusita ez badago edo frogatutako arrazoiak ez badaude horien amortizazioari ekiteko.

Aipatutako errelebu-kontrata, bere formaltasun eta betebeharrei dagokien guztian, indarrean dagoen legerian xedatutakoaren arabera eraenduko da.

Errelebu-kontratuaren baldintza guztiak enpresaren eta erretiratutako langilearen arteko adostasunez ezartzeko ahalegina egingo da. Akordioa hitzartzeko ahalegin egin gorabehera, enpresak erabakiko du azken buruan zein izan beharko den lanaldiaren banaketa eragingarria, langileak zer erretiro-portzentajea izango duen eta erretiratutako langilearen lan-denboraren balizko metaketa zein den, bai urteko garai zehatz batean, bai errelebu kontratuaren iraupenaldi osoaren metaketaren bidez.

Artikulu honetan aurreikusi ez diren kasuetan ere kontratu mota hau egiteko eskumena edukiko du enpresak, betiere legeriak ezarritako betekizunak betetzen badira.

5. Obra edo zerbitzu kontratuak. Legeak aurreikusitako kontratazio moten erabilpena bultzatzeko asmoz, obra edo zerbitzu lan-kontratu zehatza sortzea hitzartu da, Langileen Estatutuaren 15.1. artikulua aurreikusitakoaren arabera. Kontratu horrek sortu den lan bolumen gehigarri-gatik ongi bereizitako eginbehar edo lan guztiak estali ahal izango ditu; denboran mugatuta badaude eta berorien iraupena aurreikusi badaiteke, eta zuzenean edo zeharka enpresaren ekoizpen-prozesuarekin zerikusia baldin badute. Hitzarmen honetan sartu izana ezingo da, ezein kasutan, Langileen Estatutuko aipatutako 15.1. a) artikuluan aurreikusitako kontratu modalitateari jarritako muga gisa ulertu.

6. Erretiroa. Plantilla gaztetzeko politikaren barruan eta Langileen Estatutuko hamargarren xedapen gehigarriarekin bat (abenduaren 28ko 28/2018 Errege Dekretuan duen idazketa darabilgu), langileren batek, Gizarte Segurantzaren araudiaren arabera, pentsio kontributiboaren ehuneko ehun jasotzeko baldintza guztiak betetzen baditu baina ez baldin badu zuzendaritzarekin ados jartzea lortzen, enpresak aldibaterako kontratu bat mugagabe luzatzen duen momentuan edo langile berri bat mugagabe kontratatzen duen momentuan, erretiroa hartu beharko du.

Urtebetetik gorako iraupena duenean kontratuak, enpresako zuzendaritzak aldez aurretik jakinarazi beharko dio kontratuaren amaiera langileari. Honakoak izango dira aurrez jakinarazteko gutxieneko egunak:

- 5.,6.,7. eta 8. lanbide taldeak, hogeita hamabost egun.
- 3. eta 4. lanbide taldeak, hogeita bost egun.
- 1. eta 2. lanbide taldeak, hamabost egun.

9. artikulua. Lanbide taldeen definizioa

Artikulu honetan definituko dira enpresan gauzatzen diren zereginak eta funtzioak biltzen dituzten lanbide taldeak.

0 lanbide taldea. Talde honetako langileek enpresako berezko ekintzak planifikatu, antolatu, bideratu, koordinatu eta kontrolatzen dituzte.

Giza baliabideak eta baliabide materialak behar bezala erabiltzera bideratutako politikak ezarri behar dituzte, planifikatutako helburuak lortzeko erantzukizuna beraien gain hartzen dute, enpresaren jardueraren oinarrizko alderdiekin loturiko erabakiak hartzen dituzte (edo erabakiak lantzen parte hartzen dute).

8. lanbide taldea. Talde honetan autonomia, lanbide-ezagutza eta erantzukizun maila handia eskatzen duten lanpostuak sartzen dira. Adierazitako lanpostuak enpresaren prozesu batean edo batzuetan betetzen dira, arau orokor zabaletatik abiatuta, eta horien kudeaketaren berri eman beharko zaio zuzendaritza orokorrari.

7. lanbide taldea. Talde honetan xede zehaztuak dituzten eta autonomia zein erantzukizun maila handiz egin beharreko jarduera konplexuak egiten dituzten lanpostuak sartzen dira.

6. lanbide taldea. Talde honetan jarduera heterogeneoen exekuzioa integratzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko funtzioak egiten dituzten lanpostuak sartzen dira. Horretaz gain, lan horiek exekutatzen dituzten lan-taldeen gaineko erantzukizuna dute langileek.

5. lanbide taldea. Honako eginkizun hauek sartzen dira talde honetan: hainbat lan homogeen osatzea eta koordinatzea, eta lan horiek betetzen ote diren gainbegiratzea. Horretaz gainera, laguntzaile batzuen lana zuzentzeko erantzukizuna izango dute langileek.

Beste zenbait zeregin ere bete beharko dituzte, aginte-arloko erantzukizunik eskatzen ez badute ere, adimen-jarduera edo giza harremanetarako gaitasuna eskatzen dituztenak.

4. lanbide taldea. Funtzio zehaztuak betetzen dituzten lanpostuak sartzen dira talde honetan. Exekuzio autonomoz jarduten dute langileek, sarri, ekimena eta arrazoiketa eskatzen duen autonomiaz; eta, aldi berean, funtzio horien gaineko erantzukizuna edukitzen dute, zaintzapean. Beste batzuen artean, honako lan hauek egin ditzakete: talde edo arlo homogeen bateko zereginak koordinatu, integratu eta gainbegiratu.

3. lanbide taldea. Langile hauen eginkizunak zera dira, agindu zehatzen pean egiten badira ere, lanbide-ezagutza egokiak eta gaitasun praktikoak eskatzen dituzten eragiketak egitean oinarritutako funtzioak. Lan horien erantzukizuna gainbegiratze zuzenak edo sistematikoak mugatzen du. Besteak beste, honako zeregin hauekin lotutakoak egiten dituzte: fabrikazio- eta biltegiatze-prozesuarekin; lehengaien kontrolarekin; laborategi-probekin; orga jasotzaileen bidezko garraioketekin; administrazio, salmenta, kontabilitate, kontrol eta stocken kudeaketa funtzioekin; fakturazioarekin eta diruzaintzarekin lotutakoak.

2. lanbide taldea. Talde honetan sartzten dira produkzio eta administrazio langileak. Gainbegiratze maila altuarekin burutzen dute beraien egitekoa, eta, normalean, oinarritzko ezagutza profesionala edukitzea eskatzen zaie. Besteak beste, honako zereginak egiten dituzte: biltegiko mugimenduak, kopuruen kontrola, ekoizpen prozesuan lagundu, mantentze-lanetan lagundu, bulegoko lanak zaintzapean: telefonogunea, artxibategia, korrespondentzia eta aplikazio informatikoak erabili operadore mailan.

1. lanbide taldea. Talde honetan sartzten dira produkzio langileak eta beraien lana jarraibide zehatzekin egiten duten langileak, oso argi ezarritako agindupean. Mendekotasun maila handia dute, eta ahalegin fisikoa eta arreta eskatzen zaizkie batez ere. Besteak beste, honako lan hauek egiten dituzte: manipulatu, ontziratu, instalazioak garbitu, zamalanak instalazioen barrualdean.

10. artikulua. Mugikortasun funtzionala

Mugikortasun funtzionalaren ondorioz lanbide taldearenak baino goragokoak diren eginkizunak egingo balira legerian aurreikusitakoan baino aldi luzeagoz, langileak iguera eskatu ahal izango du; aldi baterako ezintasunagatiko ordezkapenen kasuetan (kasu guztietan), baimenetan, eszedentzietan eta antzeko kasetan izan ezik. Kasu horietan, luzatu egingo da berai eragin duten zirkunstantziak iraun bitartean. Ordainsaria, goragoko taldeko lana betetzen den bitartean, talde horri dagokiona izango da.

11. artikulua. Lan-baldintzak nabarmen aldatzea

Lan-baldintzak nabarmen aldatzeari dagokionez, Langileen Estatutuko 41. artikuluan ezarritakoa bete beharko da.

Langileen Estatutuko 82-3. artikuluan kontuan hartu diren aldaketei dagokienez, hau da, enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko adostasunik ez dagoenerako, hitzarmen hau sinatu duten aldeek hitzartu dute GEPen (Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan) gatazkak ebazteko ezarri diren modalitate ezberdinetara joko dutela, gehien komeni den modua aukeratuko dutela eta ebazpenaren izaera lotesle edo informatiboa ezarriko dutela; eta, hala egingo ez balitz, ebazpenak informazio izaera hutsa duela ulertuko dela.

12. artikulua. Soldata-araubidea

Hitzarmen honen indarraldia hasten den egunetik aurrera, erantsitako 1. taulakoak izango dira talde bakoitzarentzako soldatak.

13. artikulua. Antzinasuna

Antzinasun osagarria aitortzen da. Urteko zenbateko zehatzek eratzen dute osagarri hori, eta hitzarmen honetan aurreikusitako soldata igoerek ez diete zenbateko horiei eragingo. Lanbide talde guztiei aplikatu zaie, enpresan sartu zirenetik igarotako denboraren arabera. Atxikitako 2. eranskinetako taulan dago adierazita. Hitzarmen hau aplikagarria den eremuan zerbitzu eraginkorrak emanez lan-harremanean hiru urteko, sei urteko, hamaika urteko, hamasei urteko, hogeita bat urteko, hogeita sei urteko edo hogeita hamaika urteko lan-harremana betetzen den egunetik aurrera sortuko da osagarri hori, egokitzen denaren arabera.

14. artikulua. Plusak

Honako plus hauek ezarri dira:

1. Prozesu jarraituan txandakako lana egitearen plusa. Erantsitako soldata-taulan dago ezarrita plus horren zenbatekoa. Hileko zenbateko aplikagarria berbera da lanbide talde guztientzat. Plus horrek prozesu jarraituan lana txandaka egitea saritzen du, beraz, gauez, larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko konpentsazioa sartzen da hor.

Hitzarmen honetan ezarritakoaren xedeetarako, lanaren prozesu jarraitua zera da: beharrian tekniko eta antolakuntzakoengatik, eguneko 24 orduetan eta urteko 365 egunetan egiten den lana, nahiz eta gelditu ere gelditu litekeen, instalazioen itxiera osoa edo partziala dakarten opor kolektiboengatik, konponketa- edo mantentze-lanengatik, ziklo edo produktu aldaketagatik edo langileek eragindakoa ez den beste edozein arrazoirengatik, baita ezinbesteko arrazoirengatik ere.

2. Txanden plusa. Erantsitako soldata-taulan dago ezarrita plus horren zenbatekoa. Hileko zenbateko aplikagarria berbera da lanbide talde guztientzat. «Prozesu jarraituan txandaka lan egitetzat» jotzen ez diren txandakako funtzioak egitea saritzen du plus horrek. Aurreko zenbakian zehaztu da zeintzuk diren prozesu jarraituan txandaka egiten diren lanak. Jarraituak ez diren baina ordutegian txandakoak diren prozesuei eragiten die plus horrek, eta eraginkorki lan egindako egun bakoitzagatiko zenbatekoa osatzen dute. Ezin daitezke gaueko plusarekin konpentsatu edo xurgatu.

Hitzarmen honetan ezarritakoaren xedeetarako eta Langileen Estatutuaren 36.3. artikulua-rekin bat etorritik, txandakako lantzat hartuko da taldean egiten den lan antolamendu era oro, zeinetan langileek ondoz ondo betetzen dituzten lanpostuak, erritmo jakin baten arabera, jarraitua ala etena izan, eta zerbitzuak ordutegi ezberdinetan ematea ekarriko dio horrek langileari, egunetako edo asteetako aldi zehaztuetan.

3. Gau-plusa. Gauean egindako lan-orduetarako (22:00etatik 6:00etara), asteko lanaldi osoan, astelehenetik ostiralera bitartean, lan egindako gau osoa hartuko da kontuan. Erantsitako soldata-taulan dago ezarrita plus horren zenbatekoa. Hileko zenbateko aplikagarria berbera da lanbide talde guztientzat. Prozesu jarraituan txandaka lan egiteagatiko plusa jasotzen duten langileek ez dute plus hori jasoko.

4. Osagarri pertsonala. Langilearentzat ezartzen da, egindako lanaren gaineko ebaluazioaren arabera. 1etik 4rako lanbide taldeetako langileen kasuan, enpresan alta emandako segidako urtebeteko epea igaro ondoren, osagarri pertsonal honen zenbatekoa, gutxienez, hileko oinarritzko soldataren ehuneko 10 izango da, lanbide talde bakoitzari berea aplikatu ahalko zaiolarik, erantsita dauden taulen arabera.

5. Errelebu orduengatiko plusa. Txandakako lanaldi motaren batean dagoen langileak ogitartekoa jateko duen denboran egindako lan eragingarria ordaintzen du plus horrek, lan egun bakoitzeko zenbateko gisa, hain zuzen ere ogitartekoa jateko atsedetik egin ez bada. Aipatutako atsedena hartzekotan, ez da plus hori jasoko eta ez da lan eragingarriko denboratzat joko. Erantsitako soldata-taulan dago ezarrita plus horren zenbatekoa, eta zenbateko aplikagarria berbera da lanbide talde guztientzat.

6. 2019. urteko emaitzen plusa. Finkatu ezin daitekeen plusa ezarriko da, 500 eurokoa langile bakoitzeko, betiere Tuberías y Perfiles Plásticos, SAUren zergen osteko emaitza, 2019an, eta ezohiko emaitzak deskontatu ondoren, 2019ko fakturazio osoaren ehuneko 1 edo hortik gorakoa bada.

Hala balitz, langile bakoitzari egokituko litzaiokeen plusaren kalkulua 2020eko uztaileko nominan egingo eta ordainduko da, behin 2019ko urteko kontuak behar bezala ikuskatu eta Merkataritza Erregistroan aurkeztu direnean.

Plusaren ordainketa 2019an enpresan alta emanda egindako denborarekin proportzioan egingo da.

Plus hori jasotzeko, ezinbesteko betekizuna izango da langileak enpresan alta emanda jarraitzea berau ordainduko den egunean. Zenbatekoa behin jasoko da, hil bakarrean, eta ez ditu etorkizunerako eskubideak sortuko.

7. 2020. urteko emaitzen gehigarria. Finkatu ezin daitekeen gehigarria ezarriko da, 500 eurokoa langile bakoitzeko, betiere Tuberías y Perfiles Plásticos, SAUren zergen osteko emaitza, 2020an, eta ezohiko emaitzak deskontatu ondoren, 2020ko fakturazio osoaren ehuneko 1 edo hortik gorakoa bada.

Hala balitz, langile bakoitzari egokituko litzaiokeen plusaren kalkulua 2021eko uztaileko nominan egingo eta ordainduko da, behin 2020ko urteko kontuak behar bezala ikuskatu eta Merkataritza Erregistroan aurkeztu direnean.

Gehigarriaren ordainketa 2020an enpresan alta emanda egindako denborarekin proportzioan egingo da.

Plus hori jasotzeko, ezinbesteko betekizuna izango da langileak enpresan alta emanda jarraitzea berau ordainduko den egunean. Zenbatekoa behin jasoko da, hil bakarrean, eta ez ditu etorkizunerako eskubideak sortuko.

8. 2021eko emaitzen araberako osagarria. Langile bakoitzak 500 euroko osagarria izango du -ez da finkatuko-, baldin eta, 2021ean, Tuberías y Perfiles Plásticos SAUSen emaitzak urte horretako fakturazio guztiaren ehuneko 1ekoak edo handiagoak badira, betiere, zergak ordaindu ondoren eta aparteko emaitzak deskontatu eta gero.

2022ko uztaileko nominarekin batera kalkulatu eta ordainduko da langile bakoitzaren osagarri hori, 2021eko kontuak behar bezala auditatu eta merkataritza-erregistroan aurkeztu ondoren.

Langilea 2021 urtean zehar enpresan alta emanda egon den denboraren heinean ordainduko da osagarri hori.

Osagarri hori jasotzeko, ezinbesteko baldintza da hura ordaintzen den egunean langileak enpresan altan jarraitzea. Diru hori behin bakarrik jasoko da, hileko soldata bakar batean, eta ez du etorkizunerako eskubiderik sortuko.

15. artikulua. Aparteko ordainsariak

Aparteko bi ordainsari ezarri dira, eta honako data hauetan jasoko dira:

- Uztailean, oinarrizko soldataren zenbatekoa, plus pertsonala eta antzinasuna. Uztaileko lehenengo hamabostaldian jasoko da.

- Abenduaren 15ean, oinarrizko soldataren zenbatekoa, plus pertsonala, antzinasuna eta urteko aparteko ordainketa. Erantsitako soldata-taulan dago ezarrita urteko aparteko ordaintako ordainsariaren zenbatekoa, eta zenbateko aplikagarria berbera da lanbide talde guztientzat.

16. artikulua. Soldata-igoerak

2019. urteari dagokion igoera, eranskinean erantsitako soldata-tauletan ezarritakoa, soldata gisa ezarritakoaren ehuneko 2,75eko igoera aplikatzearen emaitza da. Antzinasun plusa ez da kontuan hartuko.

2020. urteari dagokion igoera (eranskin gisa datozen soldata-tauletan agertzen da) aurreko paragrafoan ezarritakoa egin ondoren soldata-kontzeptuei ehuneko 2,5eko igoera aplikatzearen emaitza da, antzinasun-osagarriari izan ezik.

2021. urteari dagokion igoera, eranskinean erantsitako soldata-tauletan ezarritakoa, aurreko lerrokadan ezarritakoa burututakoan, soldata gisa ezarritakoaren ehuneko 2,5eko igoera aplikatzearen emaitza da, eta antzinasun plusa ez da kontuan hartuko.

17. artikulua. Berrikuspen-klausula

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek uste dute lan-hitzarmen hau indarrean den bitartean ez dagoela soldatak berrikusteko klausularik onartu beharrik.

18. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Laneko istripuek edo laneko gaixotasunek (ospitalean geratzea eskatu ala ez) eragindako aldi baterako ezintasuneko kasuetan, enpresak ordainduko ditu Gizarte Segurantzaren prestazioak; hau da, oinarrizko soldataren, antzinatasunaren, txandako plusaren eta osagarri pertsonalaren batuketa, langileari bere ordainsariaren ehuneko 100 bermatuta. Prestazio horiek bajak irauten duen denbora guztian ordainduko dira, betiere, bajaren zioak berdina izaten jarraitzen duen bitartean. Edonola ere, aldi baterako ezintasunaren prestazioen eta artikulua honetan zehaztutakoaren arabera enpresak jarritako osagarriaren batuketa ez da inoiz izango langileari hilean legokiokeen soldata gordina baino handiagoa.

Lan-istripuek edo lanbide-gaixotasunek (ospitalean geratzea eskatzen badu) eragindako aldi baterako ezintasuneko kasuetan, ospitaleratzeke lehen egunetik eta aldi baterako ezintasuna amaitu arte, enpresak ordainduko ditu Gizarte Segurantzaren prestazioak; hau da, oinarrizko soldataren, antzinatasunaren, txandakako plusaren eta osagarri pertsonalaren batuketa, langileari bere ordainsariaren ehuneko 100 bermatuta. Prestazio horiek bajak irauten duen denbora guztian ordainduko dira, betiere, bajaren zioak berdina izaten jarraitzen duen bitartean. Edonola ere, aldi baterako ezintasunaren prestazioen eta artikulua honetan zehaztutakoaren arabera enpresak jarritako osagarriaren batuketa ez da inoiz izango langileari hilean legokiokeen soldata gordina baino handiagoa.

Artikulu honen xedeetarako, erietxean emandako egonaldia eta haren ondorengo gaixondoa –aurreko ospitaleratzea justifikatu zuten arrazoiekin lotura duena– ulertuko da ospitaleratze gisa. Hau da, ospitaleratzetat joko da erietxean paziente gisa erregistratu izana eta gaua bertan igarotzea edo otorduetako bat egitea. Zirkunstantzia hori langileak justifikatu beharko du, ospitaleratzearen data jaso duen eta erietxeak sinatu duen ziurtagiria enpresari aurkeztuta.

Gizarte Segurantzak Aldi Baterako Ezintasunagatik ematen duen prestazioa osatuko du enpresak (prestazio ekonomikoaren oinarri arautzailearen ehuneko 75eraino), baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira: gaixotasun arruntarengatik edo lanetik kanpoko istripu batengatik eratorritako Aldi Baterako Ezintasuna bada eta hitzarmen hau argitaratzen den unetik hasita urte naturalean 3 egunetik gorako lehen Aldi Baterako Ezintasuna badu.

Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzeko abenduaren 31n alta emanda dauden plantillako langileen artean banatzeko zenbateko bat ezarriko da, betiere plantilla osoaren absentismo-indizeak lantokiko zenbateko osoaren urteko ehunekoa gainditzen ez badu, plantillako berezko langileen arabera zenbatuta. Hemen ezarritako xedeetarako, honako hauek izango dira absentismoaren ehunekoak eta partekatu beharreko zenbatekoak:

- 12.000 euroko zenbatekoa, absentismoak ez badu ehuneko 3 gainditzen.
- 18.000 euroko zenbatekoa, absentismoak ez badu ehuneko 2,5 gainditzen.
- 24.000 euroko zenbatekoa, absentismoak ez badu ehuneko 2 gainditzen.

Aurreko lerrokadan ezarritako xedeetarako, ez dira kontuan hartuko amatasunagatik bajak. Hortaz, absentismoaren kalkulua egiteko orduan kontuan hartuko dira laneko istripuak, laneko gaixotasunak, gaixotasun arruntak zein lanetik kanpoko istripuak, eta justifikatu gabeko faltak.

Partekatu beharreko kopurua urte naturaleko datuak ezagutu ondoren ordainduko da, hurrengo urteko urtarrileko nominan, langile bakoitzak urte naturalean zehar enpresan alta emanda egindako denborarekin proportzioan. Era berean, banaketa proportzionala lan eragin-garriko denborarekin proportzioan egingo da, eta, beraz, deskontatu egingo dira aldi baterako ezintasunagatik baja aldiak.

Urte bakoitzeko absentismoa kontatzeko, bajak eta presentzia-ordu teorikoak urte natural osoaren barruan hartuko dira kontuan.

Absentismoa honako formula honen arabera kalkulatu da:

$$\text{Absentismoaren kalkulua: } \frac{\text{Aldi horretan erregistratutako ez-laneratze orduak} \times 100}{\text{Aldi horri dagozkion laneratze-orduak}}$$

19. artikulua. Lanaldia

Ekoizpen-beharren arabera lanaldia zatitua edo txandakakoa izan ahalko da.

Hitzarmen honek eragindako langileek 1.752 orduko lan eragingarria egingo dute urtean gehienez.

Lanaldi zatitua astelehenetik igandera egingo da.

Prozesu jarraituko txandakako lanaldia egutegian ezarriko da.

Txandakako langileek ez dute atsedenaldirik egingo (ogitartekorako tarteak) lanaldian zehar. Atsedena ez egiteagatik konpentsazioan errelebu orduengatik plusa jasoko dute. Hitzarmen kolektibo honen 14-5. artikuluan erregulatu da plus hori.

20. artikulua. Oporrak

30 egun naturalekoak izango dira. Enpresaren eta langileen artean adostuko da oporren banaketa, orain arte egin den bezala, eta kontuan hartuko dira ekoizpen behar handiagoa duten aldiak.

Enpresako zuzendaritzak oporraldi gisa baztertu ahalko du enpresako ekoizpen-jarduera handienarekin bat datorren urte sasoiak.

Enpresako oporren egutegian (goiko lerrokatetan aipatu dugun hartan) ezarritako dagoen oporraldia bat baldin badator haurdunaldiagatik, erditzeagatik edo edoskitze naturalagatik hartutako aldi baterako ezintasun aldiarekin edo indarrean dagoen Langileen Estatuaren 48.4. eta 48. bis artikuluetan datorren lan-kontratuaren etenaldiarekin, halakoetan, langileek eskubidea izango dute aldi baterako ezintasun aldiak aparteko edo prezeptu horregatik langileari dagokion baimen aldiak aparteko beste noizbait hartzeko oporrak, berez etenaldi horri dagokion urte naturala bukatuta badago ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko lerrokatetan aipatutako kontingentziak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan hartu, ezintasun aldia amaitu ondoren hartu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik.

Urtean zehar eteten duen langileak gozatu ez dituen oporrei dagokien zati proportzionalaren zenbatekoa jasotzeko eskubidea edukiko du.

21. artikulua. Baimenak eta lizentziak

Langilea, aurretik abisatuta eta ondoren justifikatuta, lanetik atera daiteke, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako bat dela medio eta honenbesteko denboraz:

1. Ezkontzagatik, hamabost egun natural.

2. Bi egun natural seme-alabak jaiotzeagatik, eta egun batez luzatu ahalko da bi egun natural horiek baliokidunak ez badira. Hiru egun ebakuntza (zesarea) kasuetan. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, epea lau egunekoa izango da.

3. Langileek bi eguneko baimena jasoko dute bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideen kasuan, honako kausa hauengatik: heriotza, istripu edo gaixotasun larria, ospitaleratzea, edo ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikoa, etxeko atsedena behar bada. Baimena lau egunekoa izango da, baldin eta langileak aipatutako kausa horietako batengatik bidaia egin behar badu. Langileak atzerrira bidaiatu beharko balu, bi egun osagarriko baimena jasoko luke; kasu horretan bi egun horiek hurrengo 12 hilabeteen baitan errekuperatu beharko litzuzke, eta enpresako zuzendaritzari dagokio bi egun horiek noiz errekuperatu behar dituen zehaztea. Aipatutako arrazoiengatik ospitaleratze prozesua eman ez gero, baimen-egunak jarraian edota bereiz har ditzake langileak, beti ere ospitaleratze garaia baitan.

4. Aurreko paragrafoetan adierazitakoa gorabehera, lau egun ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik. Egun horiek eta aurreko ataletan aipatutakoak ezin dira batu. Beti hartu ahal izango dira, langileak inora joan beharra eduki edo ez.

5. Egun natural bat langilearen edo ezkontidearen seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben ezkontzagatik. Egun hori ezkontza-eguna izango da.

6. Egun bat, ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

7. Ezarriko denbora hezkuntza-eskubide orokorrak eta lanbide-heziketa baliatzeko, indarrean dauden legezko xedapenetan arauturiko kasuetan eta moduan.

8. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea eta zinpeko lana egitea barne, behar adina denbora. Hiru hileko epean ezingo balu lanaren ehuneko 20 egin, enpresak nahitaezko eszedentzia egoerara igaro ahal izango du.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatetik.

9. Jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

10. Seme-alabak edoskitzeko baimena Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera arautuko da. Eskubide hori baliatzen duenak, nahi baldin badu, egunetan metaturik hartu ahal izango du, amatasun- edo aitatasun-bajaren ondoren.

11. Bi egun oporretarako, oporraldietara erantsi gabe. Langileak 15 egun lehenago eman beharko dio horren berri enpresari. Gozatzeko denbora enpresak eta langileek adostuko dute, ekoizpen beharrak kontuan hartuta.

12. Gaixotasuna dela eta, langileak sendagilearengana joan behar badu bere lanaldiarekin bat datozen orduetan, xede horretarako behar duen denbora eman beharko dio enpresak langileari, ordainsaririk galdu gabe, betiere sendagileak edo behar bezala kreditatutako osasun langileek sinatutako egiaztagiria aurkezten badu. Egiaztagiri horretan kontsultaren data eta irteera-ordua jaso beharko dira.

13. Langileek beti izango dute ordaindutako eskubidea 18 urtetik beherako seme-alabei medikuarengana laguntzeko; ezkontideari, berriz, Gizarte Segurantzako osasun-zentrora edo ospitalera lagundu ahal izango diote bakarrik, mediku espezialisten kontsultetara. Seme-alaben kasuan, bi gurasoek egiten badute lan, horietako bakarrak erabili ahal izango du eskubide hori. Aipatutako eskubideak izango dira, baldin eta kontsulta lanaldiarekin bat datozen orduetan bada, eta xede horretarako behar duen denbora eman beharko dio enpresak langileari, betiere, sendagileak edo behar bezala kreditatutako osasun langileek sinatutako egiaztagiria aurkeztuta justifikatzen badu. Egiaztagiri horretan kontsultaren data eta irteera-ordua jaso beharko dira.

14. Langileek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute langilearen ardurapean dagoen lehen mailako odol-ahaidetasunezko ahaideren bati medikuarengana laguntzeko. Dena delako kontsultategiko ordutegia langilearen lanaldiaren barruan badago emango da baimen hori, behar-beharrezkoa den denbora-tarterako. Langileak medikuaren edo behar bezala

egiaztatutako langileen ziurtagiria ekarri beharko du. Ziurtagiri horretan, kontsulta-eguna zein izan den eta handik zer ordutan atera den ere agertu beharko da. Noiz joko da ahaidea langilearen "ardurapean" dagoela, lagun diezaiokeen jakiteko? Adina, istripua edo gaixotasuna dela eta ezin badu bere kasa baliatu, ezin badu medikutara bere kasa joan, eta, hortaz, benetan behar badu lagun diezaioten. Senitartekoaren etxea lantokitik 100 kilometro baino urrunago baldin badago, ez dugu onartuko langilearen ardurapean dagoenik. Medikua ziurtagiri edo agiri ofizial bidez egiaztatu beharko da senitartekoak laguntza behar duela. Garbi adierazi beharko du senitartekoarentzat ezinezkoa dela kontsultara laguntasunik gabe jotea. Agiri hori kontsulta baino lehenago edo ondoren ekar daiteke.

Artikulu honen xedeetarako, lekualdaketatzat joko da 150 kilometrotik gorako distantzia egin behar denean. Lantokitik norakora arteko distantzia hartuko da kontuan.

Artikulu honetako 2., 3. eta 4. zenbakietan azaldutako eskubideak aplikagarri izango zaizkie dagokion erregistroan legez aitortutako izatezko bikotea eratu duten langileei, gainerako langileen baldintza beretan.

22. artikulua. Falten eta zehapenen araubidea

Enpresako zuzendaritzak langileak zehatu ahal izango ditu ez badituzte laneko betebeharrak betetzen, hitzarmen honen artikuluetan ezarrita dagoen falten eta zehapenen mailaketaren arabera.

Langileak egiten duen falta oro honela sailkatuko da garrantzi, ondorio eta asmoaren arabera: falta arina, astuna edo oso astuna.

Enpresako zuzendaritzak falten gainean egindako balorazioa eta ezarritako zehapenak kasu guztietan aztertu ahal izango dira dagokion jurisdikzioan.

23. artikulua. Falta arinak

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

1. Hilean hiru alditan lanera garaiz ez etortzea, sartzeko ordutegiarekiko bost minutu baino gehiagoko atzerapenaz.
2. Hilean egun batez lanera ez agertzea arrazoi justifikaturik gabe.
3. Lanera ez joateko justifikazioren bat izanda, dagokion baja ez bideratzea, non eta ez den frogatzen ezinezkoa zela orduan bideratzea.
4. Zerbitzua uztea funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragin bazaio enpresari, edo istripurik lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal da, kasuaren arabera.
5. Galarazitako lekuetan erretzea.
6. Mugikor pertsonala lantokian erabiltzea, lan-orduetan.
7. Hutsegite txikiak egitea materiala zaintzean. Hutsegite horien edo erabilera okerraren ondorioz garrantzizko kalterik eragin bazaio enpresari, edo istripurik lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal da, kasuaren arabera.
8. Garbitasun eta txukuntasun falta, duen ezaugarriengatik gainerako langileekiko harremanari, enpresaren ekoizpen-prozesuari edo bezeroek enpresaren gainean egin dezaketen irudiari eragin ahal badie.
9. Erabiltzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.
10. Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketan berri ez ematea.
11. Enpresaren egoitzan, lanekoak ez diren gaiez eztabaidan aritzea. Eztabaida horiek zala-parta handia eragin badute, falta astuntzat edo oso astuntzat har daitezke.

12. Azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoak, 29. artikuluan aurreikusitako betebeharrak ez betetzea, baldin eta langileen osotasun fisikoari edo osasunari ondorio larrikeria eragiten ez badio.

24. artikulua. Falta astunak

Falta astuntzat hartuko dira honako hauek:

1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan bost minututik gorako atzerapenaz etortzea lanera, justifikatu gabe.

2. Hogeita hamar eguneko epean, bi egunetan lanera ez etortzea, arrazoiak justifikatu gabe.

3. Gizarte Segurantzaren edo Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga atxikipenetan eragin dezakeen aldaketarik egon bada familian, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Falta hori maltzurkeriaz egin bada, oso falta astuntzat hartu behar da.

4. Lanorduetan jolasean edo arreta galdua ibiltzea.

5. Laneko edozein gaitan nagusien esanak ez betetzea. Jokaera horrek enpresari kalte nabarmena badakarkio, oso astuntzat jo ahalko da.

6. Ardurarik gabe edo zabarki aritzea lanean, zerbitzuaren funtzionamendu ona kaltetzen badu.

7. Lanean zuhurtziarik gabe jokatzeko. Langilea bera edo lankideak ezbeharren bat izateko arriskuan jartzen baditu, edo instalazioak matxuratzeko arriskua ekartzen badu, falta oso astuntzat har daiteke.

8. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren konfiantzarako erabiltzea.

9. Lantokian mozkorkeria edo droga toxikoengatiko, estupefazianteengatiko edo substantzia psikotropikoengatiko intoxikazio sintomak agertzea.

10. Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta idatzizko jakinarazpena tartean dela.

11. IKT zerbitzuen gaineko segurtasun eta betebeharren protokolo araudian ezarritako betebeharrak ez betetzea. Betebehar horiek "IKT bitartekoen segurtasun eta erabilera politiken dokumentuan" daude jasota. Enpresak argitaratu du dokumentu hori, langileei jakinaraztearekin bat, eta indarrean dago une oro. Jokabide horrek diziplina edo enpresaren segurtasuna nabarmen urratzen badu edo, horren ondorioz, enpresari edo horren bezeroei kalterik sortzen badie, falta oso astuntzat joko da.

12. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan aurreikusitako betebeharrak ez betetzea, betiere langileen segurtasunari eta osasunari kalte larrikeria eragiten badizkio.

25. artikulua. Falta oso astunak

Falta oso astuntzat joko dira honako hauek:

1. Justifikaziorik gabe sei hilabetetan hamar aldiz baino gehiagotan edo urtebetean hogeitaldiz baino gehiagotan 5 minututik gorako atzerapenaz iristea lanera.

2. Hogeita hamar eguneko epean, bi egunetik gora lanera ez etortzea, arrazoiak justifikatu gabe.

3. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea.

4. Beste langile baten itxura egitea, haren ordeaz erantzunez edo sinatuz.

5. Izendatutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz edo indarkeriarik gabe, enpresaren egoitzan edo nonahi, lanordutan bada.

6. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

7. Enpresatik kanpo egina bada ere, langileak kondena izatea lapurtzeagatik, ebasteagatik, bidegabe erabiltzeagatik edo konfiantzarik eza eragiten duen beste ekintzaren bat burutzeagatik.

8. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideak garbitasun falta horren kezu badira.

9. Lantokian mozkorkeria edo droga toxikoengatik, estupefazianteengatik edo substantzia psikotropikoengatik intoxikazio sintomak edukitzea, istripua eragin ahal badiote bai berari, bai lankideei.

10. Ohiko mozkorkeria edo droga toxikoengatik, estupefazianteengatik edo substantzia psikotropikoengatik intoxikazioa errepikatzea.

11. Lantokian alkoholdun edariak edo droga toxikoak, estupefazianteak edo substantzia psikotropikoak sartzea.

12. Lantokian eta lanorduetan alkoholdun edariak edo droga toxikoak, estupefazianteak edo substantzia psikotropikoak hartzea.

13. Enpresaren gutunen eta isilpeko dokumentuen sekretua urratzea eta nahitaez isilpean mantendu beharreko datuak enpresatik kanpoko elementu arrotzei ematea.

14. Arduradunak, lankideak, menpekoak, haietako edozeinen senideak edo enpresa bera hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, agintekeriaz jokatzeko edo errespeturik eta begirunerik gabe jokatzeko, edozein bitarteko erabiliz egindakoak barne.

15. Ardura edo zuhurtzarik gabe jokatzeko ezbehar larriak eragitea.

16. Ardurako lanpostuan lana uztea.

17. Laneko ohiko errendimendua jaistea, nahita eta modu jarraituan, legeek aitortutako eskubideren batengatik ez bada.

18. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidetan jardutea.

19. Falta astun bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, falta errepikatzea, nahiz eta bestelakoa izan.

20. Nagusiek daukaten agintea gehiegikeriaz erabiltzea falta oso astuntzat hartuko da beti. Egoera hori pairatzen duenak enpresaren zuzendaritzari edo enpresa batzordeari jakinarazi beharko dio berehala.

21. Sexu-jazarpena, sexu, hitz edo egintza izaerako jarrera gisa ulertuta, betiere lan-eremuan jazotakoa eta jazarpena pairatu duen langilearentzat iraingarria bada. Sexu-jazarpenaren kasuan, jazarpenaren xede den pertsonak bere lanpostuan jarraitzea babestuko da.

22. Jazarpen morala (mobbing-a), halakotzat hartuta pertsona baten kontrako abusuzko edo indarkeria psikologikozko jokabide bat, lan eremukoa eta luzarokoa, portaera, egintza, agindu edo hitz errepikatuen bidez agertzen dena, helburutzat harturik langileari izena edo ospea kentzea, begirunea ukatzea edo hura baztertzea, hartara, azkenean lana utz dezan, haren duintasun edo osotasun psikikoari etengabeko kalte jarraitua eginda, zuzen edo zeharka. Inguruabar as-tungarritzat hartuko da jazarleak enpresaren egiturari nolabaiteko autoritate hierarkikoa izatea jazarriarekiko.

23. Enpresan ezarrita dauden betetze-kodeak edo konplimendu-kodeak urratzea, pertsona juridikoak Zigor Kodeko erantzukizun penaletik salbuesteko, baldin eta langileari kode horiek ondo azaldu bazaizkio.

24. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan aurreikusitako betebeharrak ez betetzea, betiere ez-betetze horrek langileen segurtasunari eta osasunari kalte larria eragiten badie.

26. artikulua. Zehapen-araubidea

Enpresaren eskumena da zehapenak jartzea, hitzarmen honetan ezarritakoa oinarri hartuta.

Falten ondoriozko zehapenak idatziz jakinarazi beharko zaizkio langileari.

Nolanahi ere, falta astunen edo oso astunen kasuan, enpresak langileen ordezkariari eta dagokion langileari aldi berean emango die zehapenaren berri.

27. artikulua. Mozkorkeria edo droga-intoxikazio sintomen aurreko jardunbidea

Ezarritako diziplina-araubidea aplikatu gorabehera, nagusien ustez lantokira mozkorkeria sintomekin edota droga toxikoengatiko, estupefazianteengatiko edo substantzia psicotropikoengatiko intoxikazio sintomekin agertzen bada langilea, aurretik enpresa batzordeko kide bati jakinarazita, edo bi lekukori, enpresa batzordeko kiderik ez egotekotan, ez da lanpostuan onartuko edo horiengandik bananduko da, kasuen arabera.

Lehen aldiz zehatzen denean langilea mozkorkeria sintomak edo droga toxikoengatiko, estupefazianteengatiko edo substantzia psicotropikoengatiko intoxikazio sintomak edukitzea, bilerara deituko du zuzendaritzak. Bilera horretan, enpresa batzordeko ordezkari bat ere egongo da, bere jarrerak osasunerako eta laneko segurtasunerako, bai bere segurtasunerako, bai lankideen segurtasunerako, dituen ondorio arriskutsuak gogorarazi diezazkion, eta ohar-tarazi diezaion, aipatu sintomak berriro agertzen baditu, diziplina-araubidea aplikatuko zaiola oso-osorik eta zehapenak maila gorenean aplikatuko zaizkiola, egokitzen den faltaren arabera.

Jarrera hori errepikatuko balu, artikulua honen lehen letrakadan aurreikusitako jardunbideez gain, posible denean eta aurretik langileen ordezkariaren premiazko txostena egonda, langilea tokiz aldatu ahal izango da, mediku-azterketa edo analisi klinikoa egin diezaioten leku egoki batean, edo langilearen osasun egoera bere buruarentzat zein gainerako langileentzat zein enpresarekin zerikusia duten bestelako pertsonentzat arriskutsua izan daitekeen egiaztatzeko bestelako edozein proba egin diezaioten. Hori guztia Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 22. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik. Posible bada, azaldutako jardunbideak lantokian bertan egingo dira.

28. artikulua. Gehieneko zehapenak

Hauek dira kasuan-kasuan jar daitezkeen gehieneko zehapenak, faltaren larritasunaren arabera:

a) Falta arinengatik: ahozko kargu hartzea, idatzizko kargu hartzea, eta bi egun arteko enplegua eta lansaria etetea.

b) Falta astunengatik: hiru eta hamabost egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea.

c) Falta astunengatik: enplegua eta lansaria etetea hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea, falta gehieneko mailan kalifikatzen den kasuetan.

Hutsegiteetan, tartean diren gorabeherak aintzat hartuta, enpresak aukeran dauka hutsegite arinagoetarako jasota dagoen edozein zigor aplikatzea, baina hutsegitearen kalifikazioa aldatu gabe betiere.

29. artikulua. Preskripzioa

Enpresako zuzendaritzak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du Zuzendaritzak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta astunak zehatzekoak, hogeiei egunera; eta falta oso astunak zehatzekoak, hirurogei egunera, eta, edozein kasutan, falta egin eta sei hilabetera.

30. artikulua. Zuzenbide osagarria

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi edo arautu ez den oro honakoetan ezarritakoaren arabera gidatuko da: Langileen Estatutua, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako lege organikoa eta estatuko zein erkidegoko gainerako legezko nahiz arauzko arauak.

31. artikulua. Segurtasuna eta osasuna

Langileen Estatutuan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean, Prebentzio Zerbitzuen araudian eta gainerako arau osagarrietan ezarritakoa hartuko da aintzat.

32. artikulua. Aseguru-poliza

Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, enpresak aseguru-poliza bat ezarriko du, ondoko arriskuak estaltzeko:

- Istripuak (lanekoa izan zein ez) eragindako heriotza, 23.000 euroko zenbatekoarekin.
- Lanbide-gaixotasunak eragindako heriotza, 23.000 euroko zenbatekoarekin.
- Istripuak (lanekoa izan zein ez) eragindako ohiko lanbiderako baliaezintasun iraunkorra (osoa edo partziala), edo lan guztietarako erabateko baliaezintasuna eta baliaezintasun handia, 36.000 euroko zenbatekoarekin.
- Lanbide-gaixotasunak eragindako ohiko lanbiderako baliaezintasun iraunkorra (osoa edo partziala), edo lan guztietarako erabateko baliaezintasuna eta baliaezintasun handia, 36.000 euroko zenbatekoarekin.

Ezintasun iraunkor partzialeko kasuetan, hori erabakitzen duen administrazio-ebazpenean adierazten den ehunekoa ordainduko da, adierazitako kapitalaren gainean.

Estaldura hori indarrean egongo da langilea enpresan dagoen bitartean, eta erretiratzen den edo enpresa uzten duen unean amaituko da polizaren estaldura. Kanpoan geratzen dira, berariaz, beste enpresa batek kontratatuta edo horren titular gisa lan egitean gertatzen diren istripuak.

33. artikulua. Laneko arropa

Urtean lanerako bi jantzi, buzo, mantal edo jakatxo emango zaizkio langile bakoitzari, lanpostuaren arabera.

Eskularru pare bat emango zaio ekoizpen edo biltegi arloko langile bakoitzari, eta ordeztu egingo dira hondatutakoak eman eta gero.

Ekoizpen, biltegi eta mantentze-lanetako langileei segurtasun bota pare bat emango zaie, eta ordeztu egingo dira hondatutakoak eman eta gero. Horiek ezin izango dira lantokitik kanpo erabili.

Lanaldiaren barruan nahitaez jantzi beharko dira laneko arropak.

Langileak kontserbatu eta garbitu beharko ditu arropa horiek, eta kontserbazio eta garbitasun egoera onean eduki beharko ditu.

Segurtasun eta osasun batzordeak hobekuntzak proposatu ahalko ditu laneko arropari eta banakako babeserako ekipamenduei dagokienean.

34. artikulua. Garraio kolektiboa

Enpresako langile guztien eskura jarriko da doako garraio kolektiboa, enpresa batzordearekin adostutako ordutegietan, Miranda de Ebro eta lantokiaren artean. Enpresako zuzendaritzak, enpresa batzordearekin bat eginez, ordutegiak, ibilbideak, geralekuak eta garraioari dagozkion gainerako kontuak aldatu ahal izango ditu.

35. artikulua. Interpretazio-batzordea

Bi alde negoziatzaileek hitzartu dute interpretazio batzordea eratzea. Enpresako bi kidek eta enpresa batzordeko beste bik osatuko dute, hitzarmen kolektiboa interpretatzeko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmen hau denek beteko dutela zaintzeko organo gisa.

Batzorde horrek aholkularien zerbitzuak erabili ahal izango ditu, noizean behin edo beti, bere eskumeneko edozein gaitan. Alderdietako bakoitzak libreaki izendatuko ditu aholkulari horiek.

Interpretazio batzordeak aztertzen dituen gaiak ohikoak edo ezohikoak izan daitezke. Lehenengo kasuan, interpretazio batzordeak hamabost eguneko epea edukiko du ebazteko, eta, bigarrenean, hogeita lau orduko gehienezko epea izango du, eta aho batez egin beharko du.

Interpretazio batzordea osatzen duen edozein alde deitu ahal izango du, era berean, aipatu batzordea.

Honako hauek dira interpretazio batzordearen eginkizun espezifikoak:

- 1). Hitzarmen kolektiboa interpretatzea.
- 2). Alderdiak hala eskatuta, hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sor daitezkeen zalantza eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, bitartekari gisa aritzea, adiskidetzen ahalegintzea eta arbitraje-lanak egitea.
- 3). Hitzartutakoa denek betetzen dutela zaintzea.
- 4). Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak kontsulta eta/edo bitartekotza moduan hartzea, nahitaez eta bide administratibo eta jurisdikzionalera jo aurretik.

Interpretazio batzordearen baitan adostasunik egongo ez balitz, GEPen (Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan) gatazkak konpontzeko ezarri diren modalitateetara jo beharko du batzordeak, gehien komeni den modua aukeratuko du eta ebazpena loteslea ala informatiboa den ezarriko du. Horrelaxe egingo ez balitz, ebazpenak informazio izaera hutsa duela ulertuko da.

36. artikulua. Prestakuntza-ekintzak

Enpresak prestakuntza-ekintzetara deitu ahal izango ditu langileak, urteko prestakuntza-kredituen kargura izan edo ez. Halakoetan, langilearentzat derrigorrezkoa izango da ohiko lanalditik kanpo ere ordu-kopuru batzuetan prestakuntza-ekintza horietara joatea; hara: 2019an, gehienez ere 8 orduz; 2020an, 16 orduz; eta 32 orduz 2021ean; betiere hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren gainean.

Ordu horiek enpresaren lan-egutegi eta ordutegiaren barruan edo kanpoan programatu ahal izango dira langilearentzat, ohiko lanaldizat hartuko dira, eta halakotzat ordainduko dira. Edonola ere, bi aldeak ados jartzen badira, ordaina jai-ordutan hartzea ere hitzartu daiteke. Hurrengo 12 hilabeteetan hartu beharko da.

Astebeteko lanaldi jarraia dutenentzat, gutxienez egun beteko atsedenaldea egongo da txanda-aldi bat amaitu eta hurrengo hasi artean. Lan-egutegian programaturik dauden ekoizpen-geldialdietan ez da prestakuntza-ekintzarik egingo astebeteko lanaldi jarraia dutenentzat.

Nolanahi ere, prestakuntza-ekintzetara joateko, hitzarmen kolektibo honetan araututako garraio kolektiboa erabiltzeko aukera egongo da.

Neurri horrek ez du langile guztientzat balio, hots, ez du balio segurtasuna, osasuna edo ezintasunak direla-eta lantokian egoteko mugaren bat daukaten langileentzat, edo edoskitzen, legezko zaintzarako lanaldi-murrizketan, edo zuzenean senitartekoak zaintzen ari direnentzat.

1 eranskina. Soldata-etaulak

TALDEAK	2019	2020	2021
	PORZENTAIA 2,75	PORZENTAIA 2,50	PORZENTAIA 2,50
	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
1	15.227,87 euro	15.608,57 euro	15.998,78 euro
2	16.293,84 euro	16.701,19 euro	17.118,72 euro
3	17.664,34 euro	18.105,95 euro	18.558,60 euro
4	19.643,99 euro	20.135,09 euro	20.638,47 euro
5	22.384,31 euro	22.943,92 euro	23.517,52 euro
6	26.191,98 euro	26.846,78 euro	27.517,95 euro
7	31.826,26 euro	32.621,92 euro	33.437,47 euro
8	40.353,88 euro	41.362,73 euro	42.396,80 euro
Prozesu jarraituko txandakako plusa urteko (14-1. artikulua)	3.532,88 euro	3.621,20 euro	3.711,73 euro
Prozesu jarraituko txandakako plusa hileko (14-1. artikulua)	294,41 euro	301,77 euro	309,31 euro
Errege Magoen eguneko ordainketa	218,99 euro	224,46 euro	230,07 euro
Errelebu orduengatiko plusa eguneko	5,47 euro	5,61 euro	5,75 euro
Gau-plusa (gaueko)	10,94 euro	11,21 euro	11,49 euro
Eguneko txandakako plusa urteko (14-2. artikulua)	289,51 euro	296,75 euro	304,17 euro
Eguneko txandako plusa hileko (14-2 artikulua)	24,13 euro	24,73 euro	25,35 euro

2. eranskina. Antzintasuna

URTEKO ANTZINATASUNA	3 URTE	6 URTE	11 URTE	16 URTE	21 URTE	26 URTE	31 URTE
Talde guztiak	234,33	468,66	937,33	1.406,00	1.874,67	2.343,34	2.812,01