

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Nuter, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019 Nuter, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100332012014.

AURREKARIAK

2019ko azaroaren 18an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko azaroaren 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 azaroaren 22a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Nuter SAU

2019ko hitzarmen kolektiboa

Aurkibidea

1. kapitulua

1. artikulua. Funtzioa-eremua
2. artikulua. Lurralde-eremua
3. artikulua. Langile-eremua
4. artikulua. Denbora-eremua
5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea
6. artikulua. Berme pertsonalak
7. artikulua. Osotasunarekiko lotura
8. artikulua. Ordezko arauak

2. kapitulua

9. artikulua. Lanaldia
10. artikulua. Lanorduen poltsa txikia
11. artikulua. Oporrak
12. artikulua.– Aparteko orduak

3. kapitulua

13. artikulua. Itundutako errendimenduak
14. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak
15. artikulua. Oinarrizko soldata
16. artikulua. Antzinasun-plusa
17. artikulua. Gaueko lanen plusa
18. artikulua. Bertaratze-plusa
19. artikulua. Osagarri pertsonaleko plusa
20. artikulua. Aparteko haborokinak
21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa
22. artikulua. Konpentsazio-plusa
23. artikulua. Soldata-taula 2019
24. artikulua. Soldata-igoerak
25. artikulua.– Dietak
26. artikulua. Urruntasun-plusa
27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea
28. artikulua. Ordaintzeko modua
29. artikulua.– Betebehar sozialak

- 4. kapitulua
- 30. artikulua. Langileen mugigarritasuna
- 31. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientearen jakinarazpena
- 5. kapitulua
- 32. artikulua. Lizentziak eta baimenak
- 6. kapitulua
- 33. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea. Aukera-berdintasuna
- 34. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua
- 7. kapitulua
- 35. artikulua. Erretiroa
- 36. artikulua. Ekonomatua
- 37. artikulua. Istripu eta/edo lanbide-gaixotasunengatiko poliza
- 38. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan
- 39. artikulua. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria
- 40. artikulua. Urritu fisikoa eta psikikoa
- 8. kapitulua
- 41. artikulua. Langileen batzarra
- 42. artikulua. Atal sindikalak
- 43. artikulua. Atal sindikaletako ordezkariak
- 44. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen funtzioak eta ahalmenak
- 45. artikulua. Enpresaren informazioa
- 46. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia
- 9. kapitulua
- 47. artikulua.– Kontratazio berriak
- 48. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak
- 49. artikulua. Behin-behineko kontratuak
- 50. artikulua.– Errelebo-kontratua.
- 51. artikulua.– Kontratuak.
- 52. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak
- 53. artikulua. Langilearen aurreabisua
- 54. artikulua. Amaierako kitapena
- 10. kapitulua
- 55. artikulua.– Faltak eta zehapenak
- 11. kapitulua
- 56. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

- 57. artikulua. Mediku-azterketak
- 58. artikulua. Laneko jantziak
- 12. kapitulua
- 59. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak
- 60. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera
- 13. kapitulua
- 61. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea
- 62. artikulua. Lanbide-heziketa
- 63. artikulua - Orduak berreskuratu edo hartzea
- 14. kapitulua
- 64. artikulua. Krisian dauden enpresak
- 65. artikulua. Berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordea
- 1. eranskina. Soldata-aula.
- 2. eranskina. Antzinasun-plusa
- 3. eranskina. Gaueko lanagatiko plusa
- 4. eranskina. 22. eta 24. artikulua

1. kapitulua

1. artikulua. Funtzio-eremua

Langileen ordezkariak eta enpresa-zuzendaritza adostasunera heldu eta gero itundu da hitzarmen hau.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Nuter, SAUk Arabako probintzian dituen lantoki guztiei eragingo die hitzarmen honek.

3. artikulua. Langile-eremua

Nuter SAUren zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak hartzen ditu hitzarmen honek, edozein delarik haien lanbide-kategoria. Halaber, hitzarmenaren barruan sartuko dira beste langile batzuk ere, plantillakoak ez direnak, baina hitzarmen hau onartu eta indarrean den bitartean lanean hasten direnak.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2019ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta beronen ondorio ekonomikoek egun horretara arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmenak urte bateko iraupena izango du; horrenbestez, 2019ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Hori gorabehera, hura amaitu, eta ibilbidez luzatutzat joko da harik eta beste hitzarmen bat sinatu arte.

Enpresak ezingo du inoiz hitzarmen hau aplikatu gabe utzi Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen beste hitzarmen bat lotzeko edo hitzarmen hau berrikusteko Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Alderdi biek beren-beregi adosten dute ezen, langileen ordezkariekin adostasunera heltzen ez badira eta gatazkak konpontzeko prozedurak desadostasuna konpontzen ez badu, alderdi

bien arteko akordioa beharko dela –enpresaren ordezkartzarena eta langileen ordezkariena– ez aplikatzeari buruzko desadostasuna hitzarmen kolektiboen kontsulta batzorde nazionalaren esku jartzeko edo autonomia-erkidegoetan sor daitekeen hirualdeko organoaren esku jartzeko.

Hitzarmena berez salatuko da 2019ko abenduaren 31n.

5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomiko eta sozialek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta, aplikazio praktikoaren ondorioetarako oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik, hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomiko eta sozialek une horretan dauden kontzeptu guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere kontzeptuen izena, izaera eta jatorria.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hitzarmen honetan ondorioak izango dituzte, hala kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek, nola bestelako eremuetako hitzarmenen eraginez ezartzen diren kontzeptuek edota arbitraje-erabakien eta lege-xedapen orokorren eraginez ezartzen direnek; betiere hitzarmen honetan adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte oro har eta urteko kopuruetan. Bestela, xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean, kontzeptu ekonomikoak aldaketarik egin gabe.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Errespetatuko egingo dira oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak; horrela, hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmenaren indarraldiaren aurretik enpresa batzuetan eta besteetan hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei.

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

Hori gorabehera, eta hargatik eragotzi gabe hitzarmen honetako 5. eta 6. artikuluetan xedatutakoa, hitzarmen honetan zehaztutako zenbait hobekuntza aplikatu ahal izango zaizkie hitzarmen honetan itundutakoak baino baldintza hobek –oro har eta urteko kopuruetan– dituzten langileei, betiere alderdi biek haiek alde aurretik adostuz gero.

8. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta beronen edukiaren aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatzen diren legezko xedapenetan ezarritakoaren arabera erabakiko da.

2. kapitulua

9. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetako baldintzak 1.723 orduko lanaldirako aurreikusten dira.

Hitzarmen honen indarraldian, ekitaldi bakoitzean indarrean dauden lan-egutegiaren arabera zehaztu eta banatuko da benetan lan egin beharreko lanaldi hori.

Txandako langileek lanaldi etengabea egingo dute, eta, horregatik, 15 minutuko atsedenaldira metatuko dute lan egindako egun bakoitzeko. Denbora hori kontuan hartuko da egutegia prestatzerakoan, urteko orduak zenbatzean. Beraz, presentziarik gabeko egunak sortuko ditu, alderdiek adostuta zehaztu beharko direnak. Adostasunera heldu ezean, enpresak hartu ahal izango du azken erabakia.

2019. urterako norberaren aukerako 16 ordu izango dira.

10. artikulua. Lanorduen poltsa txikia

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 70 ordu baliatu ahal izango ditu langile bakoitzeko uste gabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, baldin eta entrega-epeak oso zehatzak badira eta epeak ez betetzeak eskaria edo bezeroa galtzea badakar, besteak beste. Orduok alderantzizko kasuetan ere baliatu ahal izango ditu; hau da, merkatuaren egoeratik jarduera gutxitzen denean edo eskabideak urriagoak direnean, 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. 5 egungo aurreabisua eragindakoei eta langileen ordezkarietara, aurreabisua eragin duten arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

2. Prestasun-orduak egutegiaren ondoriozko lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, enpresak agindu ahal izango du lanegun horiek beste egun batzuetan betetzea; betiere, igande, lanegun eta opor ez badira. Zubia izanez gero, langilearen adostasun adierazia beharko da, edo, hala badagokio, langileen delegatuena.

3. Orduetara 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 dagokion 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 atsedenaldira hartzeko. Langileak aukeratuko du hori, salbu produkzio-zirkunstantzietan edo -premiekin atsedena hartzea eragozten dutenean (eskaera lar, lan-metaketak edo antzekoak). Halakoetan, zirkunstantzia edo premia horiek behar bezala egiaztatuta beharko zaizkie enpresa-batzordeari edo langileen ordezkarietara, eta, kasu horretan, langileak plusa jasoko du.

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

5. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu. Horren ordez, urte naturalean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta. Hurrengo urteko lehenengo hiru hilabetean konpentsatu ahal izango dira urteko azken hiru hilabetean poltsa txikiaren kargura erabilitako orduak, bai lanean emandakoak, bai lanean eman gabeak.

Horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu langileak prestasun-orduen konpentsazio-orduak, eta ahalik eta aurrerapenik handienaz jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora hori bi aldeak ados jartzea errazte aldera.

6. Enpresak eta haren langileen ordezkarietara ahalmen hori baliatzen dutenean, hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinaraziko diote noiz erabiliko den klausula hori eta zein zirkunstantzietan gertatu den egoera hori hura jakinaren gainean egon dadin.

11. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek egutegiko 30 egun ordainduko oporraldia izango dute urtean. Oporraldia abuztuan eta uztailean izango da batez ere, eta lan-egutegian azalduko da.

Enpresako lan-egutegiaren arabera, langileak uztailean edo abuztuan hartu behar baldin baditu oporrak, eta oporren iraupena egutegiko bi egun gehiagoz luzatuko da baldin eta, salbuespenezko edo ezinbesteko kausak edo enpresaren premiazko edo ezusteko beharrak direla-eta, ezarritako data horiek aldatu behar badira eta langileak beste hilabete batzuetan baliatu behar baditu oporrak; betiere langileari 30 egun lehenago jakinarazten bazaio oporrak baliatzeko data aldatuko dela.

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia, erditzea edo edoskitze-aldia dela-eta, edo lan-kontratua etenda badago, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategineko 48.4 artikuluan aurreikusitako moduan, aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartu ahal izango dituzte oporrak langileek, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, oporrei dagokien urte naturala amaitu bada ere.

LEko 48.4 eta 48 bis artikuluetan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat oporrei dagokien urte naturalean hartu, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

12. artikulua. Aparteko orduak

Honako hau erabakitzen dute hitzarmen hau sinatzen duten aldeek:

1. Ez dago aparteko orduetan lan egiteko aukerarik, artikulua 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 aurrerapenaz aurreikusi ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean bere martxa normalari eusteko. Nolanahi ere, egiaztatu egin behar 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 dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

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

Ordubete eta 15 minuturekin konpentsatuko da astelehenetik ostiralera bitartean egindako aparteko ordu bakoitza, eta ordubete eta 45 minuturekin, larunbatean, igandean, edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitza.

Honako kasu hauetan bakarrik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzen delako, ezinezkoa denean atsedenez konpentsatzea. Halakoetan, ordu horiek lanegunetan sartzan badira, ehuneko 40ko errekararekin ordainduko dira ordu horiek, eta ehuneko 65eko errekararekin, berriz, orduok igande edo jaiegunetan sartzan badira.

4. Artikulu hau enpresan aplikatuko bada, aldez aurretik 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 luzatzearren.

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 badio, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c, atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek jo dezake PRECO n aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozeduretara, eta beste alderdia behartuta egongo da prozedura horretan parte hartzera.

6. Edonola ere, langileen ordezkariak eta– halakorik balego– ordezkari sindikalek ere hileroko-ileroko 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 10. artikuluan «orduen erabilgarritasuna»ri buruz ezarrita dagoenari.

3. kapitulua

13. artikulua. Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak ezartzeko, oinarritzat hartu da langileak hitzarmen honen indarraldiaren aurreko hamabi hilabeteetan izan duen jarduera bakoitzerako errendimendu normal eta zuzena.

Nolanahi ere, hitzarmen honetan itundutako eta erantsitako tauletan azaltzen diren ordainsari guztiak jasotzeko eskubidea izango du langileak, baita errendimendua aurreko paragrafoan ezarritakoa baino txikiagoa denean ere, baldin eta langileari egotzi ezin zaizkion arrazoientatik bada.

14. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak

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

A) Ordainsarien kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata

b) Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa

3. Gau-plusa

4. Laneratze-plusa

5. Osagarri pertsonala

6. Aparteko orduak

B) Kalte-ordainen kontzeptuak:

- a) Soldataz kanpoko plusa
- b) Dietak
- c) Urruntasun-plusa

15. artikulua. Oinarrizko soldata

Egutegiko egun bakoitzeko sorraraziko da oinarrizko soldata.

16. artikulua. Antzinasun-plusa

Eskuarki, antzinasun-sariak deiturikoei dagokie plus hori; 2. eranskinean tauletan zehazten da zenbatekoa izango den kategorietarako eta bosturtekoetako denboraldi bakoitzerako, eta mugaegunaren hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuko dira bosturteko horiek.

Eguneko kopuru gordinak dira taula horretan antzinasun-plus edo -sari gisa zehaztutako kopuruak.

Hori gorabehera, beren-beregi erabakitzen da antzinasun-plusari edo antzinasun-sariei dagozkien zenbatekoak inoiz ez direla izango une horretan indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren gaineko Ordenantzan ezarritako ehuneko 5 aplikatzean ateratzen diren zenbatekoak baino txikiagoak.

Alderdiek beren-beregi adosten dute ezen, salbuespen modura, hitzarmen honetan hobekuntza edo baldintza onuragarrien artean ezin direla xurgatu langileek enpresetan lortuta izan ditzaketan eskubideak; horrela, hitzarmen hau indarrean sartzearen ondorioz, langile horiek jarraitu ahal izango dute kopuru edo sari berberak jasotzen.

Gaur egungo bosturtekoen gain bosturteko berriak osatzen edo sortzen badira, bosturteko berriaren zenbatekoari dagokion igoera izango dute egun antzinasun-sari gisa aintzat haurturiko diru-kopuruek, eranskinean agertzen den zenbatekoaren arabera.

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.

17. artikulua. Gau-plusa

Gaueko osagarria jasotzeko eskubidea duten langileek dagokien hobaria jasoko dute 3. eranskinean jasotakoa. Hitzarmen hau indarrean den bitartean, kopuru horiek eguneko kopuru gordinak eta finkoak izango dira, eta bost lanegun bete behar dira haiek jasotzeko: astelehenetik ostirala bitarte.

18. artikulua. Bertaratze-plusa

Egutegiko eguneko sortaraziko da bertaratze-plusa deritzon osagarria. Ikusi 3. eranskina.

19. artikulua. Osagarri pertsonaleko plusa

Egutegiko eguneko sortaraziko da osagarri pertsonalaren plusa deritzon osagarria.

20. artikulua-. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako pagak dira aparteko haborokinak, eta haien zenbatekoak kontzeptu guztiak hartzen ditu, soldataz kanpoko plusa izan ezik.

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 denboratza joko dira gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak.

21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusak kalte-ordainen kontzeptu hauek hartzen ditu: dirua erabiltzea, tresna edo erremintak higitzea, garraio-gastuak, laneko arropa garbitzea eta kalte-ordainekin zerikusia duen edo gehikinak konpentsatzekoa den beste edozein gastu; gainera, kontuan hartzekoa da nahikoa dela kalte-ordainen kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusa ordaintzeko eskubidea izateko.

Lanaldi arruntean lanean emandako orduengatik sorraraziko da soldataz kanpoko plusa. Ikusi 3. eranskina.

22. artikulua. Konpentsazio-plusa

Ikusi 4. Eranskina.

23. artikulua- 2019. urteko soldata-aula

2019. urtean zehar, hitzarmen honi eransten zaizkion soldata-aulak aplikatuko dira. Ikusi 1. eranskina.

24. artikulua. Soldata-igoerak

Ikusi 4. Eranskina.

25. artikulua. Dietak

Nuter, SAUk ordainduko ditu langileek enpresatik kanpo egiten dituzten lanbide-jarduerek eragindako gastuak fakturak aurkeztu eta gero.

26. artikulua. Urruntasun-plusa

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

27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Joan-etorriak aurrekusi ahal diren guztietan, alokairuko ibilgailua edukiko dute lanbide-arrazoiak direla-eta enpresatik kanpo joan-etorriak egin behar dituzten langileek.

Norbere ibilgailua erabili behar izanez gero, 0,53 euro ordainduko zaie kilometroko.

28. artikulua. Ordainketa era

Enpresak txeke bidez edo banku edo aurrezki kutxen bitartez egindako beste ordainketa modu bat erabiliz ordainduko dizkie soldatak langileei.

29. artikulua. 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.

4. kapitulua

30. artikulua. 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 arrazoa 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 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu elkarren segidan, langile horrek lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

2. Bizileku-aldaketak.

Langileak ezin izango dira enpresako beste lantoki batera lekualdatu, horretarako bizilekua aldatu behar bada, salbu eta lekualdaketa justifikatzen duten arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak badaude edo enpresa-jarduerarekin lotutako adierazitako kontratazioak badaude. Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarritakoa beteko da.

Lekualdaketa baimendu ondoren, langileak honako aukera hau egiteko eskubidea izango du: lekualdaketa onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea eta dagokion kalte-ordaina jasotzea arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik baimendutako etetea izango balitz bezala. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazio horrek langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adosten dituzten baldintzen arabera. Lanpostu berrian lanean hasteko epea ez da 30 egunetik beherakoa izango.

Arazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak aldi baterako lekualdatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpo, urtebetez gehienez ere. Halakoetan, soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Lekualdaketa hori hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du bere ohiko bizilekuan lau lanegun igarotzeko kanpoan ematen dituen hiru hilerik behin. Bidaietan emandako egunak ez dira hor sartuko, eta bidaia-gastuak enpresari kontura izango dira. Urte betetik gorako lekualdaketatik, enpresak behar adinako aurrerapenez abisatuko die eraginpeko langileei.

31. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientearen jakinarazpena

Enpresak bere kabuz erabakitzen badu enplegu-erregulazioko espedienterik ezartzea, nahitaez jakinarazi beharko die langileen ordezkariiei eta –hala badagokio– atal sindikaletako ordezkariiei, indarrean den legean ezarritako epe eta baldintzetan.

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 ordezkariiek beste 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, hilean aitortutakoez aparte; betiere enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkartza-funtzioak betetzeko erabiltzen direla.

5. kapitulua

32. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Behar adinako aurretiaz jakinarazi ondoren, langileak soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak baliatzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, aitaginarrebaren-amaginarreben, aitona-amonen eta ezkontzako aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagaratik: hiru egun natural. Ezkontidearen heriotza: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

2. Ezkontzako anai-arreba eta seme-alaben heriotza: bi egun natural.

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

Senideak gaixo jarraitzen badu, langileak eskubidea izango du lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egunera iraupen bereko eta ordaindu gabeko lizentzia bat hartzeko. Bigarreanean ez da izango baimena luzatzerik.

4. Desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten seme-alabak dituzten langileek: egutegiko bi egun seme-alaba horien kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik irten beharra badago.

5. Seme-alabak jaiotzea: 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 ezkontza: hamazazpi egun natural. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherek bide ematen badute, baimen hori ordaindu gabeko hamar egun gehiagorik luzatu ahal izango da. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

8. Etxebizitzaz aldatzea: 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. Atsedenaldira 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. Medikuntza-kontsultak: aurretik adierazi eta behar bezala justifikatuz gero, langileek beharrezkoa den denbora iraungo duten lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango dute Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultetara joateko, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindua horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio aurretik enpresaburuari. Gainerako kasuetarako, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez ere, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (medikuntza orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urteko 16 orduko muga horrekin, honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne lanera ez joateko behar bezala justifikatuz gero: ezkontideari, seme-alabei eta gurasoei kontsulta medikoetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita haiei laguntzea ospitaleratzen dituztenean edo ebakuntza kirurgikoak egiten dizkietenean.

Urritasun psikofisikoak dauzkaten seme-alabak kontsulta medikoetara joateagaratik egutegiko bi egun emango dira, baldin eta baldin eta probintziatik kanpoko joan-etorriak egin behar badira.

Langileak nahi izanez gero, lanaldi-erditan banatu ahal izango dira artikulu honetako 3. eta 5. idatzi-zatietan azaltzen diren baimenak, betiere enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik

eragiten ez bada. Aukera hori ezin izango da baliatu baldin eta baimena luzatzeko aukera baldin badago probintziatik kanpo joan behar delako.

Gertaera eragilea jazotzen denean hartu beharko dira artikuluko honetan araututako baimenak eta lizentziak. 3. idatz-zatian adierazten den kasuan, gaixotasun larriak irauten duen bitartean hartu beharko da baimena, eta aurreko paragrafoan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

11. Gutxienez bi egun lehenago eskatu beharko dira baimen guztiak –larrialdietako ezustekoak izan ezik–, eta idatziz, horretarako dagoen dokumentua erabiliz. Erantzuna ere idatziz emango da. Txandako arduradunaren bidez kudeatuko da izapide hori.

12. Artikulu hau aplikatzean, izatezko bikoteak ezkontza zibileko senar-emaztetzat joko dira baldin eta dagokion udal-erregistroko egiaztatzea aurkezten badute.

6. kapitulua

33. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea. Aukera-berdintasuna

Hitzarmen hau sinatu dutenen iritziz, laneko aukera-berdintasunari dagokionez abian jarri diren ekintzek berez ez diote gizarteari benetako aukera-berdintasuna ekarriko, baina oso eragin positiboa izango dute norabide horretan aldaketak lortze aldera. Horren ondorioz, enpresei aukera-berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak hartzea gomendatzen zaie, Arabako siderometalurgia-industriaren sektorean emakumeen enplegua modu eraginkorrean handitu dadin, eta enpresetan gomendio honen jarraipena egiteko ardua hitzarmeneko batzorde paritarioaren esku utziko da.

1. Laneko aukera-berdintasunari dagozkion helburuak.

Sinatzen duten erakundeek ustez, benetako aukera-berdintasun sistematiko eta planifikatua lortzeko, honako helburu hauek garrantzitsuak dira:

a) Emakumeek zein gizonen enplegurako, prestakuntzarako, mailaz igotzeko eta lanean garapen osoa izateko aukera berberak izan behar dituzte.

b) Gizonen eta emakumeen soldata berdina jaso behar dute lan berdina egiten badute, eta berdintasuna bermatu behar da gainerako enplegu-baldintza guztietan.

c) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan bideratu behar dira.

Helburu horiek lortzeko, bereziki kontuan hartuko dira administrazioek eta estatu-mailako eta nazioarteko funtsek eskaintzen dituzten neurri, diru-laguntza eta zerga-arintze guztiak.

2. Amatasuna babestea.

Arlo honetan Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. eta 5. zerbakietan eta Estatutua garatu duten gainerako arauetan xedatutakoa bete beharko da.

3. Aukera-berdintasuna.

Aukera-berdintasunerako batzorde bat sortuko da, eta bertan, hala badagokio, enpresetan berdintasun planak ezartzeari, lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko tratua berdintasuna sustatzeko neurriari, eta azken batean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren edukiaren ezarpen eta garapenari buruzko zalantza eta gai guztiak aztertu eta ebatziko dira.

Desberdintasun edo diskriminazio posiblei buruzko diagnostiko egokia egiteko, enpresek langileen legezko ordezkariari, gehienez 3 hilabeteko epean, prozedura honetan ezarrita dagoen informazioa emango diete, sexuen arabera bereizita. Informazio horrek hau bilduko du gutxienez:

- Lantoki bat baino gehiago daukaten enpresak, zenbat diren eta non dauden zehaztuta.
- Diagnostikoaren xede den lantokian lan egiten ari diren pertsonen kopurua.

- Sail funtzionalak.
- Langile finkoak eta aldi baterakoak.
- Kontratazio motak.
- Lanbide taldeak eta igoerarako sistemak.
- Ordainketa-sistemak.
- Antzintasuna.
- Urteko lanaldia, ordutegiak, txandak.
- Ordu-malgutasuna, aparteko orduak, lanaldi murrizketak, eszedentziak.
- Trebakuntza planak eta plan horietara sartzeko aukera.
- Arriskuen ebaluazioaren edukia.
- Lan-arriskuen prebentziorako planak. Haurdun edo bularra emateko garaian dauden emakumeentzako berariazko lanpostuak.
- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurea hartzeko planak.

Hala ere, enpresek beharrezkoa den informazio gehigarria emango dute, langileen legezko ordezkarien iritziz egoerari buruzko diagnostikoa egiteko beharrezkoa dela baloratzen denean.

Jarduera: egoeraren diagnostikoa egindakoa, enpresak eta langileen legezko ordezkariak lantokian antzeman diren bereizkeria edo desberdintasun egoerak zuzentzeko hartu beharreko neurriak adostuko dituzte, baita neurri horiek gauzatzeko epeak eta ebaluaziorako epeak ere.

34. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua

Emakume haurdunei, behar badute, lanpostu egokiagoa emango zaie aldi baterako. Horretarako, medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute, eta kontuan izango dira enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak. Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

7. kapitulua

35. artikulua. Erretiroa.

Gertakizun honi esleituriko prestazioen egungo ehuneko murriztaileek irauten duten bitartean, hitzarmen honetan adierazitako soldatak jasotzeko eskubidea onartzen zaie arauzko adina bete aurretik aurre-erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei, betiere enpresan gutxienez 15 urte eman badituzte eta honako kalte kalte-ordainen eskala hauen arabera:

- 4 urte lehenago: 8 hileko.
- 3 urte lehenago: 6 hileko.
- 2 urte lehenago: 4 hileko.
- Urtebete lehenago: 2 hileko.

Langile batek erretiro partziala hartzen badu, etorkizunean dagozkion prestazio guztiak jasotzeko eskubidea izanda, eta bere lanpostua langile berri batek, enpresako aldi baterako langile batek edo EEZPn langabetu gisa alta emandako pertsona batek betetzen badu, ez du artikulua honetan aurreikusitako erretiroagatiko saria jasoko.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek adierazten dute artikulua honetan aipatzen den sariak edo haborokinak ez duela 1588/1999 Errege Dekretuan jasotzen den «pentsio-konpromiso» izaera, eta, ondorioz, legezko xedapen horretan zehaztutako obligazioetik kanpo geratzen dela. Hori dela-eta, batzorde paritarioak erabateko ahalmena dauka testu hau behar den unean egokitzeko gai honi eragiten dioten legezko edo arauzko xedapenetara, bai eta hobekuntza hori aldatzeko ahalmena ere, batzordearen iritziz egokiagoa izango litzatekeen testu batez ordeztzeko. Horretarako, batzordekideek aho batez adostu beharko dute hori.

36. artikulua. Ekonomatua

San Prudentzio Lan Fundazioaren egungo zerbitzuak mantentzen dira. Edozer egoera dela-eta FLSP desagertzen bada, enpresak konpromisoa hartzen du antzeko prestazioak dituen beste erakunde batean parte hartzeko jarri izan ohi duen ekarpen beraren oinarrian, eta hitzarmeneko Batzorde paritarioaren adostasuna lortu eta gero.

Opari bat emango zaie 2019ko apirilean enpresan alta emanda dauden langile guztiei. Enpresak ebatziko du opari horren edukia.

Gabonetako otzara edo opari bat emango zaie, berriz, 2019ko abenduan enpresan alta emanda dauden langile guztiei. Enpresak ebatziko du zein den opari horren edukia.

37. artikulua. Istripu eta/edo lanbide-gaixotasunengatiko poliza

Akordio honen egunetik aurrera, enpresak aseguru-poliza bat sinatuko du enplegatuen lan-istripuak "eskumeneko erakundeak halakotzat jotakoak" estaltzeko eguneko 24 orduetan. Ezaugarri hauek izango ditu polizak:

- 18.000 euroko estaldura istripuek eragindako heriotza kasuetan.
- 32.000 euroko estaldura istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoko edo baliaezintasun handiko kasuetarako.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat emango zaio langileen delegatuari edo enpresa-batzordeari, eta hark bidezkoak diren oharrek jakinaraziko dizkio enpresari, hurrengo 15 eguneko epean.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo, oharrik izanez gero, inplikaturiko aldean inplikaturiko aldean artean konpondu badira, ulertuko da poliza horrekin ados daudela.

Poliza artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sortzen diren zalantzak hitzarmen honetako batzorde paritarioari planteatu ahal izango zaizkio.

38. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan

Lan-istripuak edo lanbide gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak osatu egingo ditu aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko 100, bajaren egunetik bertatik bajaren 120. egunera arte (egun hori barne dela).

Lanekoez bestelako istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorretan osasun-zentro batean ospitaleratu behar izanez gero (gutxienez egun batean ohean) edo eguneko ospitale batean ebakuntza kirurgikoa egin behar izanez gero, aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko 100 osatuko ditu enpresak, bajaren egunetik bertatik bajaren 120. egunera, egun hori barne dela. Gauza bera aplikatuko da baina bajaren egunetik 28. egunera arte (egun hori barne dela), paragrafo honetan lehenago azaldu denean aurreikusita ez dauden arrazoiengatik igeltsua jarrita egotearen ondoriozko ezintasun iragankorragatik.

Langileak jaso beharreko zenbateko likidoak ezin izango dira inoiz izan enpresan bere jarduera arruntean ibiliko balitz irabaziko lituzkeenak baino handiagok.

39. artikulua. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria

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

40. artikulua. Urritu fisikoa eta psikikoa

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 partziala aitortu izanak ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik eragingo haren mendeko langileari.

8. kapitulua

41. artikulua. 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.

Batzar-deia egiteko, enpresa batzordearen gehiengoa beharko da, edo langileen plantillako ehuneko hogeita hamar (ehuneko 20) gutxienez.

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 joraturako den gai-zerrenda eta zer arrazoi dagoen bilera bera egiteko.

Kasu guztietan, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira batzar horretako buru, eta haiek arduratuko dira batzarra behar bezala egiteaz.

42. artikulua. Atal sindikalak

45. artikuluan aipatzen den gutxienerako afiliatu-kopurua duten atal sindikalek gehienez lau ordu izango dituzte urtean afiliatu guztientzat lan-orduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko, betiere sindikatu garrantzitsuenetakoak badira SALOk ezarritako definizioaren arabera. Ordu horiek atal sindikal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko. Bilera-deia egiten duen atal sindikaleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Atal sindikaleko ordezkariak 48 orduko aurrerapenez jakinarazi beharko dio enpresari deialdi horren berri, idazki bidez; idazki horretan, adierazi beharko du zer egunetan eta zer ordutan egingo den bilera, eta zein izango den gai-zerrenda

Sindikatuak enpresa-zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda ordu horiek ordaintzeko.

43. artikulua. Atal sindikaletako ordezkariak

Nuter enpresan, atal sindikal bakoitzeko ordezkariak hilean gehienez ere 15 ordu ordaindu eduki ahal izango ditu enpresan funtzio sindikaletan jarduteko (enpresa: 25-100 langile, eta sindikatuko afiliatuak: plantillaren ehuneko 10 gutxienez).

SALOn xedatutakoa alde batera utzi gabe, hauek izango dira sindikatuak ordezkarien funtzioak:

– Sindikatuko eta sindikatuan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko.

– Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrik zabaltzea, enpresako lokalean iragarki-taula bat ezarritik. Atal sindikal bakoitza arduratuko da hedabide hori behar bezala erabiltzeko.

– Afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan.

– Enpresak entzun egingo die langileak –oro har– eta sindikatuko afiliatuak –bereziki– eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak tratatzen dituztenean.

– Honako hauei buruzko informazioa jasotzea eta aldeztu aurretik entzuna izatea: plantilla-berregituratzea, enplegu-erregulazioak eta, oro har, langileen lan-baldintzetan eragin handia izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, bai eta bere antolamendu-sistemen ezarpena edo berrikuspena ere.

– Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bai batzordeak bakarka eskatzen duenetara, bai enpresaren zuzendaritzarekin egiten dituztenetara.

– Enpresak entzutea sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurriak hartu aurretik, betiere neurri horiek larriak edo oso larriak badira.

Funtzio horiek betetzeak ezingo du eragotzi, ez produkzioaren jardun orokorra, ez ezein ekoizleren lana. Bestalde, honako honako berme hauek izango ditu sindikatuko ordezkariak:

– Enpresan irauteko lehentasuna izango du baldin eta enplegu-erregulazioko espediente bidez plantilla berregituratzen bada.

– Ezingo dute jardun sindikalagatik kaleratu, ezta zehatu ere.

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

– Talde sindikal batekiko afiliazioa edo afiliazio ezaren arabera baldintzatzea langile baten enplegua.

– Enpresaburuak sindikatu bat eratzea edo sindikatu baten alde egitea, bestelako finantza-laguntza emanez.

– Langile bat kaleratzea, zehatzea edo diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea enpresako sindikatu batean zein atal sindikal batean afiliatuta egoteagatik edo sindikatu-jarduerak gauzatzegatik, betiere jarduera horrek indarrean dagoen legeria betetzen badu.

– Enpresak enpresako atal sindikaletako kideei aukera emango die enpresako lokaletan biltzeko lanorduetatik kanpo.

44. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen funtzioak eta ahalmenak

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

– Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berrien informazioa jasotzea, baita haien baldintza orokorrena ere, salbu erantzukizuneko edo konfiantzazko postuena.

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

– Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horretan, ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko "lanpostu-aldaketak".

– Parte hartzea enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauak lantzen, eta, horretarako, batzordeko kide bat egongo da igoeren probetarako sortzen den epaimahaian.

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

– Langile sartu berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuei dagozkienak izan ezik.

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

Ohitura moduan, enpresak arlo horretan benetan duen egoeraren berri emango zaie hilero langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeei indarreko legeria betetzen dela bermatu ahal izateko moduan, eta hargatik eragotzi gabe enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko funtzioak.

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 hileko ordu-kreditu ordaindua izango dute ordezkari-tuntzioak betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, enpresari behar adinako aurrerapenarekin abisatu beharko zaio nahitaez, eta absentiaren arrazoia azaldu; gero, justifikatu beharko da zenbat irau duen ordu-kreditu hori erabiltzea ekarri duen ekintzak edo jarduerak, eta zein tokitan eta ordutan gauzatu den.

45. artikulua. Enpresaren informazioa

Nuter SAUk gutxienez hiru hilean behin emango die langile-ordezkariei honako hauen berri: enpresaren egoera orokorra, inbertsioak, negozioaren bilakaera, sektorearen egoera eta merkatu-aurreikuspenak.

Enpresak eta langileen ordezkariak idatziz egingo dizkiote elkarri komunikazioak, eta, haie-tan, idatzia sinatzen duenaren sinadura eta zigilua azaldu beharko dira.

46. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatik eszedentzia

Karguak irauten duen bitartean, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzeko aukeratu dituzten langileek ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita; betiere lan-kontratuak irauten badu.

Eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostua betetzeko, eszedentziak dirauen bitartean, enpresak beste langile bat kontratatu ahal izango du aldi baterako edo behin-behineko eperako, eta langile horrek enpresa utziko du ordezkari-tuntzio langilea lanera itzultzen denean.

9. kapitulua

47. artikulua. Kontratazio berriak

Enpresek beren iragarki-oholetan argitaratuko dituzte egiten diren kontratazio berriak, egiten diren unean. Horretarako, iragarki oholetan dagokien Lanbide-Enplegu Zerbitzu Publikoaren buletina jarriko dute.

Behin-behineko edo sasoiko langile bat kontratatzean, gainera, enpresak epe berean jakinarazi beharko dio langileen ordezkariari edo, bidezkoa bada, enpresa-batzordeari.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresak, oro har, ezin izango du kontratu beste langilerik lanaldi osoko beste lan ordaindu bat badute, ez enplegu-anitzekin lan egiteko, ez lanaldi murriztuarekin; bai, ordez, lanaldi partzialeko kontratua badute. Baldintza berak izanez gero, lehentasuna emango zaie langabezian dauden langileei edo kontingentzia horretarako oinarri-zko prestazioak amaitzeaz dituztenei.

48. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak

Obra edo zerbitzu jakineko lan-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin batzuk egiteko direnak: batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan, eta, beste batzuetan, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira; azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

Enpresak kontratu horien arrazoiaren berri emango die langileei, eta zehaztu beharko du zenbat langileri eragiten dien, zer lanbide-taldetakoak izango diren, eta zer iraupen aurreikusten den.

Kontratua amaitzean, langileak soldata-likidazioa edo -kitatzea jasoko du, baina eskubidea izango du soldata-berrikuspenari buruzko klausula aplikatzeagatik dagozkion soldata-aldeak jasotzeko.

Kontratu horiek amaitzean, 12 eguneko legezko kalte-ordaina izango dute lanean emandako urteko.

49. artikulua Behin-behineko kontratuak

Merkatuko gorabeheren, zereginak metatzearen edo eskaera gehiegi izatearen ondorioz beharrezkoa denean egin ahal izango da kontratu hori, nahiz eta lan horiek enpresako jarduera arruntaren zati izan. Aipatutako kontratua egiteko arrazoitzat hartuko dira honako egoera hauek: lanen kopurua handitzea, lan zehatz bat egiten duten edo zerbitzu jakin bat ematen duten pertsonen kopurua handitu beharra. Kontratuetan, kontratazioaren oinarria eta eragilea izan den arrazoia zehatz eta argi adieraziko da.

Behin-behineko kontratuak gehienez ere 6 hilabeteko iraupena izan dezakete 12 hilabeteko epean, eta kausak gertatzen diren unetik hasiko da epea zenbatzen. Akordio honetan ezarritakoa baino iraupen laburragoko kontratua hitzartzen bada, berau luzatu ahal izango da alderdiek hala adosten badute, baina kontratuaren eta haren luzapenaren guztizko iraupenak ezin izango du gaingitu ezarritako gehienezko iraupena.

50. artikulua. Errelebo-kontratua

Araudi aplikagarriak legez baimentzen badu, errelebo-kontratuak egiten segituko da, betiere enpresak eta eraginpeko langileek esanbidezko adostasuna lortzen badute. Horretarako, aztertuko dira indarreko araudiak ezarritako baldintzetan sistema horrekin bat egin nahi duten langileen eskaera guztiak. Nolanahi ere, langile batek gutxienez hamabi urte eraman beharko ditu enpresan modalitate hori hautatu ahal izateko, baina enpresak aukera izango du antzinasun txikiagoko kasuetan ere aplikatzeko.

51. artikulua. Kontratuak

Unean-unean indarrean diren lan-kontratazioko modalitateak baliatuko ditu enpresak langileak hartzeko, eta kontratazio mugagabeak eta iraunkorrak izango dira enpresaren kontratazio-politikaren erreferentziak.

Kontratua amaitzean, langileak soldata-likidazioa edo -kitatzea jasoko du, baina eskubidea izango du soldata-berrikuspenari buruzko klausula aplikatzeagatik dagozkion soldata-aldeak jasotzeko.

52. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Enpresak aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituenean, enpresa horiei eskatuko die berek jarritako langileei ere bermatzeko hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak. Betebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

53. artikulua. 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 administrarigaiak: 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. Alderdiek kopia horiek sinatutakoan, kopia bat enpresak gordeko du, eta bestea langileak.

Inprimaki horiek langileen eskueran jartzen ez dituen enpresek ezin izango dute baliatu likidazioan aurreabisurik ezagatik deskontua egiteko eskubidea.

54. artikulua. Amaierako kitapena

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

10. kapitulua

55. artikulua. Faltak eta zehapenak

Printzipio ordenatzaileak.

Laneko jokabide-kodeari buruzko akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Hitzarmena sinatzen duten erakundeek berariaz adierazten dute laneko jokabide-kode hau indarrean jartzeak ez duela eragotziko 2013ko apirilaren 22ko Ebazpenean (BOE, 112, 2013ko maiatzak 10) zehaztutakoa, siderometalurgia-industriaren sektorean negoziazio kolektiboaren egituraren arloan indarrean dauden arauen arabera.

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.

Hutsegiteen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Idazki horretan, zehapena eragin duten gertakariak eta data jaso beharko dira.

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko die zer zehapen jarri diren hutsegite larriengatik edo oso larriengatik. Diziiplina-neurria langileen ordezkari bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura ezarri baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Horrez gain, arestian adierazitako moduan legez eraturako atal sindikal bateko kide bati aplikatzen bazaio zehapen hori, hogeita lau orduko aurrerapen berarekin jakinaraziko zaio falta larriengatik diziiplina-neurria ordezkaria kide duen tokiko edo probintziako sindikatuari.

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

55.1. Zehapenak mailakatzeko.

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

55.2. Falta arinak.

Honako hauek dira falta arinak:

a) Justifikatu gabe, hilean hirutan lanera garaiz ez sartzeko edo lanetik behar baino lehenago irtetea.

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

c) Lanera joateko ezintasuna aldeztetik 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 ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badieziaieke.

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.

55.3. Falta larriak.

Hauek izango dira falta larriak:

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

b) Hilabetean, 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) Eginkizunen jardun arruntean, langileek ez betetzea organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsoneri edo gauzei kalte larria eragiten badie.

f) Nork bere burua garbi eta txukun ez edukitzea, horrek lankideen kexa arrazoituak sortzen baditu eta betiere aurrez enpresak horri buruz ohartarazi 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 larriak eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzatarako, 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.

55.4. Falta oso larriak.

Falta oso larritzat joko dira:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo lanetik puntual ez ateratzea hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeai 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 erabiltzea, 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. Oso hutsegite larritzat hartuko da, halaber, gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Mozkortzeak edo drogak hartzeak eragindako egoerak, baldin eta ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu funtzioak betetzeko.

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 denboraldian egin badira, eta zigorra jarri bazaie.

l) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusiaren agintekeriaztat hartuko dira zuzendaritza-langileek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

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

55.5. 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.

55.6. Preskripzioa.

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

Falta arinak: hamar egun.

Falta larriak: hogeit hamar egunera.

Falta oso larriak: hirurogei egun.

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

Lanera berandu iristeagatik eta lanera ez joateagatik denbora galduz gero, indarreko lan-arauegiak ezarritako zehapenik aplikatzen ez bada, berreskuratu egingo da, edo, bestela, ordu-kostuaren arabera deskontatu.

11. kapitulua

56. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

I. Enpresak eta langileek beren gain hartuko dituzte laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituztenak; unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak zehazten dituenak, berriz, osagarri edo ordezeko modura hartuko dituzte.

Ondorioz, horri dagokionez, enpresaburuak laneko arriskuak aurreikusiko ditu bere arduren esparruan, eta 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 ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

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 badituzte aldez aurretik. Prebentzio-zerbitzuak batez ere aholkuak emango dizkie norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruz.

II. 50 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, prebentzio-delegatu bat aukeratuko dute langileen ordezkarien artean; gainerako lantokietan, berriz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

50 langile edo gehiago dituzten lantokietan, laneko segurtasun eta osasun batzordea eratuko dute kide anitzeko partaidetzako organo parekide gisa. Batzorde horrek aldizka-aldizka aztertuko ditu arriskuen prebentzioaren gainean enpresak egiten dituen ekintzak. Batzorde hori osatuko dute: batetik, prebentzio-ordezkariek, eta, bestetik, enpresaburuak edo haren ordezkariak. Zenbat prebentzio-ordezkarik, hainbat ordezkari izango ditu enpresaburuak.

Segurtasun eta osasun batzordearen batzarretan, ordezkari sindikalek eta enpresako prebentzio-arduradun teknikoek –aurreko paragrafoan azaldutako osaeran 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. Indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak eta prebentzioaren arloan indarrean dauden gainontzeko xedapenek ezarritako bermeak izango dituzte prebentzioko ordezkariak. Enpresek baimen ordainduak emango dizkiete prebentzio-delegatuei Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko ikastaroetara joateko, baldin eta arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek antolatzen badituzte (31/1995 Legearen 37.2 art.), edo hitzarmen hau sinatu duten aldeek antolatzen badituzte organismo eskudunek onartutako gaiei buruz. Enpresak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatuz gero, langileek aukera izango dute jartzeko hitzarmena interpretatzeko Batzorde paritarioari, eta batzorde horrek ebatziko du auzia.

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) Parte hartzea prebentzioko ekintza-programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak prestatzen eta abian jartzen, baita haiek aplikatzeko modua kontrolatzen ere.

b) Aurreikusitako programak burutzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik, enpresa-zuzendaritzari proposatzea zein izan daitekeen lehentasun-hurrenkera egokia.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako aldeei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori beharrezkoa bada dauden edo izan litezkeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, eraginpean dauden langileei informazioa ematea osasun-neurriari edo arriskuen edo istripuen ikerketari buruz, betiere ekoizpenaren ohiko funtzionamendua eragozten ez bada.

e) Enpresa-zuzendaritzari eskatzea babes-edo zaintza-neurri bereziak jar ditzala langileen lanpostuetan osasunerako arriskugarritasun nabarmenak edo egiaztaturiko arriskuak hala gomendatzen dutenean.

f) Zerbitzu medikoarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzak aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihesteko prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko.

g) Medikuzerbitzuaren 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 hartzeko eta aholkua emateko 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.

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

Atezainei, zaintzaileei, zaindariei, ataltzainei eta gidariei uniformeak, oinetakoak, hotzetik babesteko arropak eta arropa iragazgaitzak emango zaizkie.

Arestian aipaturiko babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa edo -jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Laneko Agintaritzak eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

V. Enpresetako zerbitzu medikoetan diharduten sendagileek urtean behin aztertuko dituzte bertako langile guztiak, lanaldiaren barruan. Halako zerbitzurik ez daukaten enpresetan, beharrezkoak diren baliabideak ezarriko dira xede horretarako.

Osasun-azterketa sei hiletik behin egingo zaie gutxienez honako langile hauei: lanbide-gaixotasunen bat eragiteko arrisku berezia duten lanpostuetan dihardutenei edo ezaugarri pertsonalak direla medio edota leku arriskutsuetan denbora gehiago ematen dutela-eta horrelako azterketa egitea beharrezkoa duten langileei. Azterketa horiek lanorduetatik kanpo eginez gero, ez da ordainduko haietan ematen den denbora.

Honako hauek egingo dira ohiko mediku-azterketan: gernuaren eta odolaren analisiak eta –medikuak eskatzen badu– X izpiak. Horretaz gainera, lanbide-gaixotasunen bat (gorreria, dermatosia eta abar) eragiteko arrisku espezifikoa duten lanpostuetan, kasu bakoitzean egokiena dena egingo da osasun-azterketan.

Langileek eskubidea izango dute nork bere osasun-azterketaren emaitzen berri jasotzeko.

Batzorde paritarioan mahaigaineratu ahal izango dira artikulua honetako neurriak ezartzean sortzen diren arazoak.

Prebentzio-delegatuek hilean 2 orduko ordu-kreditu osagarria balia dezakete, baina soilik prebentzioarekin lotutako zereginak betetzeko enpresan gauzatzen diren ekintzetarako (75 langile arteko enpresetan).

Era berean, prebentzio-delegatuek baimen ordainduak izango dituzte Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko ikastaroetara joateko, baldin eta honako hauek antolatua badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek edo hitzarmen hau sinatu duten aldeek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresak eman behar du baimen horiek hartzeko baimena. Baimena ukatuz gero, langileek errekurtsioa jarri ahal izango diote hitzarmena interpretatzeko Batzorde paritarioari, eta batzorde horrek ebatziko du.

57. artikulua. Mediku-azterketak

Nuter, SAUko langileek eskubidea izango dute urtero mediku-azterketa bat egiteko lanorduetan. Azterketa hori nahitaezkoa eta doakoa izango da.

Osasun-azterketa horiek –analisiak barne– nahitaezkoak dira enpresentzat eta langileentzat, eta hauek dira:

- a) Lanean hasi aurreko mediku-azterketak.
- b) Urteroko mediku-azterketak.
- c) Sei hileko azterketa bereziak, Enpresako Mediku Zerbitzuen Erregelamenduaren 50. artikuluko arrisku espezifikoaren arabera.

58. artikulua. Laneko jantziak

Enpresak langileen eskura jarriko ditu zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik. Enpresa arduratuko da langile guztien lan-arropak garbitzeaz eta mantentzeaz.

Segurtasun betaurreko graduatuak behar dituzten langileei, enpresak betaurreko horien ehuneko ehun ordainduko die, baldin eta enpresak erabakitako betaurreko-modeloa erosten badute enpresak erabakitako establezimendu batean.

12. kapitulua

59. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak

Batzorde paritarioa sortzen da hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, eta berariazko funtzio hauek ditu:

1. Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea; hitzarmenean interes zuzena dutenek eskatu ahal izango dute interpretatzea.
2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritzaren eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
3. Alderdiek eskatu ahal izango dizkieten bitartekotzak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Lege Dekretuan xedaturiko eskuduntzak eta garatzen duten arauak bazter utzi gabe.

4. Krisi egoeran egonik hitzarmen honetan ezarritako betebeharrak osorik edo partzialki betetzetik askatzea planteatzen duen enpresak egin ahal dituen eskariak ebaztea.

Eginkizun horiek kontuan hartuko dira administrazioko eta jurisdikzioko agintariei dagozkien eginkizunen kalte, traba edo eragozpenik gabe.

Alderdiek hitzartu dute ezen, beste bideren batetik jo aurretik eta uko egin ezinezko ezein eskubide ere aparte utzi gabe, hitzarmenaren Batzorde paritariora joko dutela hitzarmenaren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko.

60. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa osatuko dute: langileen ordezkariak izendatzen dituzten hiru ordezkariak eta enpresak izendatzen dituen beste hiru ordezkariak.

Kide guztiek hitza eta botoa izango dute. Halaber, Batzorde paritarioko kideek botoa emateko ahalmena beste lankide batzuen esku utzi ahal izango dute, haiek ere batzorde horretako kideak badira; dena dela, boto-eskuordetze horiek baliozkoak izan daitezen, aldeetako bakoitzeko gutxienez hiru batzordekide joan beharko dira bilerara.

Aholkulariak: Batzorde paritarioaren bileretara 4 aholkulari joan ahal izango dira. Haietatik, 2 sindikatuek izendatuko dituzte, eta beste bi enpresak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritario honen akordioak baliozko izateko, langileen eta enpresen ordezkari batzordekideen gehiengo sinplearen adostasuna beharko da.

Batzorde paritarioaren bilerak gutxienez bi hilabete behin egingo dira, presidentek deialdia egin eta gero; nolahi ere, alderdietako edozeinek hala eskatzen duenean ere egingo dira bilerak.

Batzordeak enpresaren egoitza bera izango du.

13. kapitulua

61. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea

Aldeen ahalmena da enpresan lanbide kategorien jarraipena, eta haiek eguneratzea.

62. artikulua. Lanbide-heziketa

Urtero, eta enpresaren beharrezan kontuan hartuta, ikastaroak antolatuko dira langileak prestatzeko eta birziklatzeko.

Honako eskubide hauek izango dituzte Hezkuntzako Lege Orokorren arabera Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak aintzatetsitako zentro ofizialetan antolatzen diren ikastaroetan izena emanda duten langileak:

a) Behar diren baimenak hartzeko. Azterketetarako joateko, gehienez ere hamar egun ordaindu izango dira, urtean. Atal honetan, hitzarmenaren Batzorde paritarioaren adostasuna beharko da.

b) Enpresan lan-txanden erregimen bat ezarrita badago, lehentasuna izango dute ikastaroen ordutegirako txandarik egokiena hartzeko.

c) Ikastaroa dedikazio osoko erregimenean egin badaiteke eta neurri hori komenigarriagoa bada lana antolatzeko, enpresak langilearekin adostu ahal izango du lanbide-prestakuntza edo -hobekuntzarako baimen bat ematea, lanpostua gordeta.

63. artikulua. Orduak berreskuratu edo hartzea

Langileak baliatu gabeko ordurik badauka berandutzeengatik edo emandako baimenengatik, arduradunarekin itundu beharko du zer egunetan erregularizatu bere egoera; betiere alderdiek alde aurretik bestelako akordiorik hartu ez badute.

Aparteko lanak egiteagatik orduak hartu ahal badira, arduradunarekin itundu beharko da zer egunetan hartu ordu horiek. Kasu horretan, ez dago denbora-mugarik orduok erregularizatzeko.

14. kapitulua

64. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak hitzarmenean adostutako lan-baldintzak ez aplikatzeko ahalmenaz baliatuz gero, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatzen den bezala, baldintza hauetan formulatu beharko dute:

1) Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerak, eta erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio zer erabaki den, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da. Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen delegatuen, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkariak badute. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2) Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontaktzen hasita.

3.) Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozedurei gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO) (2000ko apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria), bost eguneko epean. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

65. artikulua. Berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordea

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek erabakitzen dute berdintasunari, absentismoari eta behin-behinekotasunari buruzko batzorde misto bat eratzea. Hitzarmenaren Batzorde paritarioko kide berberak osatuko dute batzorde hori, eta aztertuko du zer neurri izan daitezkeen eraginkorrak arlo hauetarako:

– Gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna, hitzarmenaren 33.3 artikuluan xedatuta dagoenaren arabera.

– Laneko absentismoa: sektoreko absentismo-kopuruen eta absentismoaren kausa nagusien azterketa partekatua egitea, eta absentismoa murrizteko neurri zehatzak hartzea.

– Aldibaterakotasuna: sektoreko aldibaterakotasun-mailaren eta dauden aldi baterako kontratuen bolumenaren azterketa partekatua egitea, eta aldibaterakotasuna murrizteko neurri zehatzak adostea.

1. eranskina**2019 Soldata-taula**

Kategoria bakoitzean jaso beharreko gutxieneko soldata gordina

KATEGORIAK	HILEKO SOLDATA GORDINA	URTEKO SOLDATA GORDINA
1. Langile teknikoak/kalitate-arlokoak		
Saileko zuzendaria	2.177,15 euro	30.480 euro
1. mailako teknikaria	1.596,57 euro	22.352 euro
2. mailako teknikaria	1.393,37 euro	19.507,20 euro
3. mailako teknikaria	1.306,29 euro	18.288 euro
Teknikari laguntzailea	1.248,16 euro	17.474,18 euro
2. Antolaketako langileak		
Saileko zuzendaria	2.177,15 euro	30.480 euro
1. mailako teknikaria	1.596,57 euro	22.352 euro
2. mailako teknikaria	1.393,37 euro	19.507,20 euro
3. mailako teknikaria	1.306,29 euro	18.288 euro
Teknikari laguntzailea	1.248,16 euro	17.474,18 euro
3. Administrazioiko langile teknikoak		
Saileko zuzendaria	2.177,15 euro	30.480 euro
1. mailako ofizial administraria	1.596,57 euro	22.352 euro
2. mailako ofizial administraria	1.393,37 euro	19.507,20 euro
3. mailako ofizial administraria	1.306,29 euro	18.288 euro
Administrari laguntzailea	1.248,16 euro	17.474,18 euro
4. Lantegiko langileak		
Arduraduna	1.959,46 euro	27.432 euro
Taldeburua	1.683,66 euro	23.571,20 euro
1. mailako ofiziala	1.596,57 euro	22.352 euro
2. mailako ofiziala	1.393,37 euro	19.507,20 euro
3. mailako ofiziala	1.306,29 euro	18.288 euro
Espezialista	1.248,16 euro	17.474,18 euro
5. Mendeko langileak		
Biltegizaina	1.393,37 euro	19.507,20 euro
Biltegiko ofiziala	1.306,29 euro	18.288 euro
Biltegiko laguntzailea	1.248,16 euro	17.474,18 euro

2. eranskina**Antzintasun-plusa**

KATEGORIA	1. BOSTURTEKOA	2. BOSTURTEKOA	3. BOSTURTEKOA	4. BOSTURTEKOA	5. BOSTURTEKOA
Taldeburua	1,2575	2,2112	3,2937	4,3915	5,4892
1. mailako ofiziala	1,2575	2,2133	3,2920	4,3893	5,4865
2. mailako ofiziala	1,1504	2,2134	3,1855	4,0240	5,0300
3. mailako ofiziala	1,1020	2,1036	3,1389	3,9650	4,9564
Espezialista	1,0744	2,1030	3,1389	3,9650	4,9564
Biltegizaina	1,0850	2,1030	3,1124	4,1498	5,0208
5 taldea	1,8309	2,4170	3,2031	4,2709	5,1675
2 taldea	1,8309	2,6123	3,4620	4,6161	5,7701

3. eranskina

Gau-plusa

2,54 euro lanean emandako orduko

Soldataz kanpoko plusa

- Gutxieneko zenbatekoa: 0,6164 euro lanean emandako orduko

Laneratze-plusa

- Gutxieneko zenbatekoa: 4,9556 euro egunean

4. eranskina

22. artikulua Konpentsazio-plusa

Artikulu hori urtero negoziatuko da.

24. artikulua. Soldata-igoerak

2019ko, ehuneko 1.2 igoko dira 2018ko abenduaren 31ko nominako kontzeptu finko guztiak. Horrek, 2018ko abenduaren 31n plantillan zeuden langile guztiei eragingo die, baldin eta altan eta enpresako nominan segitzen badute akordio hau sinatzen den egunean.