

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA -FIASA- enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarriarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA -FIASA- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000612011981.

AURREKARIAK

2019ko abenduaren 5ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarri sozialek, 2019ko azaroaren 25ean 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, 2020ko urtarrilaren 2a

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

2019ko azaroaren 25ean, Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA (FIASA) enpresaren egoitzan eta produkzio zentroan, batzorde negoziatzaileak (enpresaren zuzendaritza, ordezkaritza ekonomiko legez, eta langileen ordezkariak, denak adinez nagusiak eta elkarri aintzatetsita duten ordezkaritza) adostasunez adierazten du Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA enpresaren hitzarmen kolektiboaren negoziazioak amaitu direla eta honako erabakiak hartu direla:

1. artikulua. Eremuak eta osotasunarekiko lotura

Bi alderdiek adostu dute hitzarturikoa osotasun zatiezina dela eta aplikazio praktikorako oro har aintzat hartu behar dela lau urteetarako eta aplikazio partzialik egin gabe.

Hitzarmen honek bere indarraldian Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA enpresaren lan-zentroan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak hartuko ditu eraginpean, funtzio-eremuari, lurralde-eremuari eta langile-eremuari dagokionez. Lan-zentro hori, Subillabide industrialdean dago, La Haya kaleko 12an (01230, Langraiz Oka).

2. artikulua. Ez aplikatzea

Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzeko sor daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez ebazteko prozedura.

Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aurreikusitako bidetik (alegia, hitzarmenean ezarritakoa ez aplikatzeko klausularen bat baliatuta) neurri hartu aurretik, enpresak dagokien negoziazioa egingo du kontsulta-aldian langileen legezko ordezkariekin.

Gehienez ere, 15 egun iraungo du kontsultak egiteko epeak.

Kontsulta-epetan ados jartzen ez badira, hitzarmeneko batzorde paritariora joko dute aldeek. Batzorde paritarioak 7 egunetan ebatzi beharko du auzia.

Aurreko epeetan aldeak ados jartzen ez badira, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan (GEP) ezarritako prozeduren arabera ebaztuko da desadostasuna, adiskidetze edota bitartekaritza modalitateetan edo, hala badagokio, ORPRICCEren parte hartzea eskatuta.

Dena den, arbitrajea edo ORPRICCEren parte hartzea eskatzeko, ezinbestekoa izango da alderdi bion adostasuna.

3. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzek eta baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan enpresan dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenek, beste eremu bateko edo goragoko eremu bateko hitzarmenek edo arbitrajeko erabakiek hitzarmen honetan bildutako baldintzen hobetzea ekartzen badute, hitzarmenean eragingo dute soilik hitzarmen honen batzorde paritarioan eztabaidatu ondoren osotasunean eta urteko zenbatekoan aintzat hartuta hemen itundutakoak gainditzen dituztenean; bestela, hemen itundutakoek irentsi eta konpentsatuko dituzte.

Edozein kasutan, orokorki kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmenaren indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmena indarrean jarri ondoren.

4. artikulua. Indarrean hastea eta iraupena

Hitzarmen honen iraupena eta ondoriozko aplikazioa lau urtekoa izango da; 2019ko urtarrilaren 1ean indarrean jarriko da eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmen hau isilbidez amaitutzat emango da amaiera baino hiru hilabete lehenago Lan Sailaren Arabako Lurralde Ordezkaritzari jakinarazpen idatzia igorri beharrik gabe, eta beste bat sinatzen den arte, honen eduki guztiak indarrean jarraituko du.

5. artikulua. Lanaldia

Urteko gehieneko lanaldia 1.712 ordukoa izango da 2019. urtean, 2020. urtean, 2021. urtean eta 2022. urtean. Lanaldi trinkoa eguneroko txanda bakarrean egiten dena da.

Laugarren txandako kolektiboaren larunbat arratsaldeko lanaldiak ordubete gutxiago izango du, baina urteko kreditua urtean dagokion bera izango da.

Itundutako lanaldi horien aplikazioa urtero zehaztuko diren lan-egutegien arabera egingo da.

6. artikulua. Soldata-igoera

Hau izango da hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzerako soldata-igoera:

2019. urtea: KPI + 15 euro/pertsona hilean 14 ordainsaritan.

2020. urtea: KPI + 16 euro/pertsona hilean 14 ordainsaritan.

2021. urtea: KPI + 18 euro/pertsona hilean 14 ordainsaritan.

2022. urtea: KPI + 18 euro/pertsona hilean 14 ordainsaritan.

IKParen ehunekoaren gehikuntza soldata kontzeptu guztietan aplikatuko da. Horrez gain, oinarrizko soldata edo kategoriakoa IKParen eta gorago aipatu eta urte bakoitzari dagozkion euro pertsonako zenbatekoen arabera igoko da.

Hitzarmen honen ordainsari-kontzeptu guztiei dagokienez, KPlak aurreko urteko abenduaren 31an, estatuan ofizialki argitaratutakoak izango dira.

7. artikulua. Aparteko pagak

2019, 2020, 2021 eta 2022ko udako eta Gabonetako aparteko pagak oinarrizko soldataren 30 eguni jarduera-primen 156,63 ordu gehituta kalkulatu dira, zuzeneko ordainsari aldakorra dagokien ataletan. Zenbateko hori, 2005-2006-2007. urteetako hitzarmeneko 6. artikuluan ezartzen zen hiruko erregelari dagokion biribiltzearen emaitza izango da.

Urteko lanaldian aldaketak gertatzen direnean, lehen aipatutako prima-orduetan eragina izango dute honako hiruko arau honen arabera:

1725 ————— 157,82

Lanaldi berrian ————— X

Goragokoaren arabera, prima-orduak hauexek dira:

2019	156,63 ordu
2020	156,63 ordu
2021	156,63 ordu
2022	156,63 ordu

Jarduera banaka kalkulatu da eta aurreko urteko batez bestekoaren emaitza izango da.

9. artikuluan ezarritako jardueraren prima finkoaren sisteman sartuta dauden galdaketa-ataleko langileen jarduera urte bakoitzeko prima finkoa kalkulatzeko dagokion "ataleko erreferentziatzeko jarduera" izango da. 9. artikuluan ezarritako jardueraren prima finkoaren sisteman sartuta egonda haren aplikaziotik kanpo geratu diren langileei kalkulatzeko arau orokorra aplikatuko zaie, eta haien ordainsarietarako kalkulatuak primak ezin izango du gainditu prima finko sistemarako ezarritako zenbatekoa

Aparteko ordainketen datak hauexek dira:

Uztailaren ordainketa: uztailaren 15erako eta igandea bada, aurreko ostiralean.

Abenduaren ordainketa: abenduaren 15erako eta igandea bada, aurreko ostiralean.

Hileko aurrerapena ordaintzeko data hauxe da:

Hileko nominaren aurrerapena: hil bakoitzaren 30a baino lehen eta igandea bada, aurreko ostiralean.

8. artikulua. Oporrak

Oporrak baliatzeko aldia lan-egutegian ezarritako urteko plangintzaren arabera finkatu da. Esparru gisa ezarri dira uztaila, abuztua eta irailaren 10a arte, eta hori aldatu nahi izanez gero, langileen ordezkariekin itundu beharko da.

Oporraldia

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, oporraldiak egutegiko 30 egun bilduko ditu.

Oporraldien hasieran gaixotasun arruntak edo istripuak eragindako AEko egoeran dauden eta egoera hori oporraldi osoarekin edo zati batekin uztartzen zaien langileen kasuan, denbora hori ez da baliatutako oporraldi gisa zenbatuko, eta, beraz, AEko egoera amaitzen denean baliatzeko eskubidea izango dute

AE amaituta, lehentasunez eta berehala emango da alta mediko, gozatzeke dituen oporretako lanegunak errespetatuta, jakina. Langileak eskatzen badu oporrak gozatzea atzeratzeko, enpresa eta langilea jarri behar dira ados.

Laugarren txandakoak badira, urteko lan egutegian, txanda horren talde bakoitzari dagozkion lanegunak agertuko dira.

Oporraldien zenbaketa

Oporraldien zenbaketa astelehenetik ostegunera bitarte hasiko da.

Zenbaketa ezin da bi zatitan baino gehiagotan zatitu. Zati baten amaieraren eta bestearen hasieraren artean bi aste izan beharko dira gutxienez.

Zenbaketa aldatzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioa izan beharko da, edo akordio bat eraginpeko langilearekin.

Oporraldiak argitara ematea.

Urte bakoitzeko maiatzaren 15a baino lehen argitaratuko dira.

2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetan oporrei dagokien diru-kopurua kalkulatzeko, oinarri-zko soldataren 30 egunei jarduera-primen 156,63 ordu gehituko zaizkie, zuzeneko ordainsari aldakorra dagokien ataletan.

Horretaz gain, 2 edo 3 txandetan ohiki lan egiten duten langileei diru-kopuru horiek honako zenbateko hauetan gehituko zaizkie:

- 3 txanda (goizez, arratsaldez eta gauez): txanda-plusagatiko 15 egun eta gau-plusagatiko 7'5 egun.

- 2 txanda (goizez eta arratsaldez): txanda-plusagatiko 22 egun.

Jarduera eta prima aldakorraren orduak 7. artikuluan azaltzen den moduan kalkulatu dira.

9. artikulua. Prima finkoko sistema

2020., 2021., eta 2022. urteetarako prima finkoko sistema bat ezarri da prima aldakor indibidualeko sistema duten galdaketa-ataleko langileentzat, betiere betetzen bada atalaren batez besteko jarduera erreferentzia-jarduera bezainbatekoa edo handiagoa dela.

“Erreferentzia-jarduera indibiduala”: Langile bakoitzaren erreferentzia-jarduera urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean ezarriko da, aurreko hamabi hilabeteetan lortu duen jardueraren batez bestekoa aintzat hartuta. 2020rako batez besteko jarduera 2018ko uztailetik 2019ko ekainera lortu duena izango da.

“Atalaren erreferentzia-jarduera”: Atalaren erreferentzia-jarduera urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean ezarriko da, aurreko hamabi hilabeteetan atalean izan den jardueraren batez bestekoa aintzat hartuta. 2020rako batez besteko jarduera 2018ko ekainetik 2019ko ekainera lortu dena izango da.

Batez besteko jarduera. Batez besteko jarduera da aldi produktiboetan izaten den jarduera (gehienez 133) eta gelditze-aldian izaten dena, beti 100 izaten dena, kontuan hartuta ateratzen den batez besteko haztatua. Kalkulua honako hau izango da:

Jarduera aldi produktiboan = Lortutako produkzioa x 133 / Bete beharreko produkzioa

Gelditze-aldiko jarduera = 100

Batez besteko jarduera = [(Aldi produktiboko jarduera x aldi produktiboa) + (Gelditze-aldiko jarduera x gelditze-aldia)] / (aldi produktiboa + gelditze-aldia)

Langilearen batez besteko jarduera: hori kalkulatzeko langileak erreferentzia-aldian egin dituen ordu guztiak kontatuko dira.

Atalaren batez besteko jarduera: hori kalkulatzeko atalak erreferentzia-aldian egin dituen ordu guztiak kontatuko dira.

Enpresak hileroko ikuskatuko ditu hilabeteetan langileak lortu duen batez besteko jarduera eta atalak hilabeteetan lortu duen batez besteko jarduera, konparatu ahal izateko, bai “erreferentzia-jarduera indibidualarekin” bai “atalaren erreferentzia-jarduerarekin”.

Prima finkoko sistema era automatikoan eten ahal izango du enpresak, bai era indibidualean, langile batentzat, bai era kolektiboan, langile guztientzat, hemen azaltzen denaren arabera:

1. Etete Indibiduala.

a. Langile baten batez besteko jarduera hilabeteetan “erreferentzia-jarduera indibiduala” baino txikiagoa bada, era automatikoan geratuko da prima finkoko sistematik kanpo, eta prima aldakorreko sistemara itzuliko da, urte batez, aldaketa eragin duen egintzaren hurrengo hilabeteetik hasita. Kasu horretan, une horretatik jasoko duen primaren zenbatekoa ez da inoiz izango prima finkoko sisteman lortzen zuena baino handiagoa.

Prima finkoko sistemara itzultzen denean, “erreferentzia-jarduera indibiduala” izango da langile horrek sistema horretatik atera aurretik zuen batez besteko erreferentzia-jarduera indibiduala.

o

b. Pieza onetatik txarretara edo pieza txarretatik pieza onetara bereiztean egindako edozein jardunbide okerrekin ekarriko du langilea era automatikoan prima finkoko sistematik kanpo

geratzea urte batez, kanporatzea eragin duen egintzaren hurrengo hilabetetik hasita. Kasu horretan, une horretatik jasoko duen primaren zenbatekoa ez da inoiz izango prima finkoko sisteman lortzen zuena baino handiagoa.

2. Etete kolektiboa:

a. Lehen aipatutako arrazoi horietako batengatik langileen ehuneko 10 sistematik kanpo geratzen bada, prima finkoko sistema etenda geratuko da era automatikoa langile guztientzat, eta prima aldakorreko sistema indibiduala ezarriko da berriro.

o

b. atalaren batez besteko jarduera "atalaren erreferentzia-jarduera" baino txikiagoa izaten bada bi hilabetez.

Aurrekoa hala izanda ere, hitzarmen honek indarra duen urte bakoitzeko urtarrilean, enpresak erabakiko du prima finkoko sistemari eusten dion edo lehengo prima aldakorreko sistema indibidualera itzultzen den.

Etete kolektiboaren kasuan, enpresak batzordeari jakinaraziko dizkio horren arrazoiak.

Erreferentzia-jardueraren eta prima finkoaren kalkulua

Erreferentzia-jarduera

"Erreferentzia-jarduera" da galdaketako langileen batez besteko jarduera haztatua, era honetan kalkulatu dena:

$$\frac{\text{Fitxaketa bakoitzaren pertsona-denbora} \times \text{Lortutako jarduera}}{\text{Pertsona-denbora guztien batuketa}}$$

2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era bitarteko aldirako honako balio hauek hartzen dira kontuan:

Fitxaketa bakoitzaren pertsona-denbora x Lortutako jarduera = 10.649.938

Pertsona-denboren batuketa = 84.548,81

$$\text{Erreferentzia-jarduera} = \frac{10.649.938}{84.548,81} = 125,96$$

Prima finkoaren kalkulua

Prima finkoaren kalkulua honela egingo da:

Erreferentzia-jardueraren kalkuluan erabilitako aldia erreferentziazat hartuta

1. Galdaketako langileek "atal zentro" desberdinetan lortutako jarduerak lortuko dira, eta horietatik eratortzen da erreferentzia-jarduera.

Adb.: 2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era arteko aldira.

ATAL ZENTRO	BATEZ BESTEKO JARDUERA
00 Gertakizuna	131,18
03 Galdaketa	125,77
04 Bizarra	125,85
Erreferentzia-jarduera	125,96

2. "Atal zentro" bakoitzean lan egindako denbora-ehunekoa kalkulatu da.

Adb.: 2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era bitarteko aldian.

ATAL ZENTRO	BATEZ BESTEKO JARDUERA	EHUNEKOA
00 Gertakizuna	3.027	ehuneko 3,58
03 Galdaketa	80.567	ehuneko 95,29
04 Bizarra	955	ehuneko 1,13
Erreferentzia-jarduera	84.549	ehuneko 100

3. Jarduera bakoitzari dagokion prima kalkulatu da, dagokion prezio-puntua aplikatuz, honako formula honekin:

$(\text{Jarduera}-100) \times \text{atal zentroaren prezio-puntua} \times \text{egutegiko orduak} \times \text{aurreko puntuan kalkulatu denbora-ehunekoa}$.

Adb.: 2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era bitarteko aldian.

Atal zentro: gertakizuna:

$$(131,18 - 100) \times 0,07502051 \times 1.712 \times \text{ehuneko } 3,58 = 143,36 \text{ euro}$$

Atal zentro: galdaketa

$$(125,77 - 100) \times 0,07502051 \times 1.712 \times \text{ehuneko } 95,29 = 3.153,90 \text{ euro}$$

Atal zentro: bizarra

$$(125,85 - 100) \times 0,06185992 \times 1.712 \times \text{ehuneko } 1,13 = 30,92 \text{ euro}$$

Guztira hilean = 3.328,18

4. Geldialdien konpentsazioko prima 0,6141 eurokoa izango da egutegiko orduko

Adb.: 2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era arteko aldian.

$$\text{Geldialdien konpentsazioa } 1.712 \times 0,6141 = 1.051,3392$$

Prima hori osatzen da molde-aldaketako denboraren konpentsazioarekin, bikoitzera. Azken hori honela kalkulatu da:

Moldea aldatzeko denbora x egutegi orduak x konpentsazioko prima/h

Galdaketako langileen denbora guztira

Adb.: 2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era arteko aldian.

ORDUAK	BATEZ BESTEKO JARDUERA	EHUNEKOA
Orduak guztira	84.549	ehuneko 100,00
Molde aldatzeagatik	2.484	ehuneko 2,94

$$\text{Prima molde aldatzeagatik} = \frac{2.484}{84.549} \times 1.712 \times 0,3071 = 15,446$$

5. Eguneroko prima finkoaren eguneroko zenbatekoa era honetan kalkulatu da:

$$\frac{\text{Urteko prima finkoa}}{335 \text{ egun}}$$

Adb.: 2018ko uztailaren 1etik 2019ko ekainaren 30era arteko aldian.

$$\frac{(3.328,18 + 1051,3392 + 15,446)}{335 \text{ egun}} = \frac{4.394,965 \text{ euro}}{335 \text{ egun}} = 13,12 \text{ euro}$$

10. artikulua. Geldialdiengatiko konpentsazio prima

2019. urtean, geldialdiengatiko konpentsazio primaren zenbatekoa 179,393 euro izango da Bizar-kentze eta antzekoen atalean, 1064,008 euro Galdaketa atalean, eta 272,369 euro mekanizazio atalean, hau da, 0,422 euro eguneko, 2,503 euro eguneko eta 0,641 euro eguneko, hurrenez hurren.

Primaren ordainketa 2019. urtean eta hurrengo urteetan honako eguneko kalkulu honen arabera egingo da:

Eguneko kalkulua:

1) Galdaketa

$$\frac{2,503 \text{ euro/egun} \times 425 \text{ egun}^*}{1712 \text{ ordu/urte.}} = 0,6215 \text{ euro orduko}$$

1.a) Zati finkoa.

0,6215 x ehuneko 50 = 0,3108 euro.

0,31075 euro x langilearen presentzia-orduak = geldialdiengatiko konpentsazio-prima finkoa orduko

1.b)- Zati aldakorra.

0,6215 x ehuneko 50 = 0,3108 euro.

$$\frac{0,3108 \text{ euro} \times \text{ataleko presentzia-orduak guztira}}{\text{Ataleko ordu ez-produktiboak guztira}} = \text{konpentsazio-prima aldakorra orduko}^{**}$$

Konpentsazio-prima aldakorra orduko x langilearen ordu ez-produktiboak = konpentsazio-prima aldakorra.

2) Bizar-kentze eta antzekoak.

$$\frac{0,422 \text{ euro/egun} \times 425 \text{ egun}^*}{1712 \text{ ordu/urte.}} = 0,1048 \text{ euro/ordu}$$

2.a) Zati finkoa.

0,1048 x ehuneko 75 = 0,0786 euro.

0,0786 euro x langilearen presentzia-orduak = geldialdiengatiko konpentsazio-prima finkoa orduko

2.b) Zati aldakorra.

0,1048 euro x ehuneko 25 = 0,0262 euro.

$$\frac{0,0262 \text{ euro} \times \text{ataleko presentzia-orduak guztira}}{\text{Ataleko ordu ez-produktiboak guztira}} = \text{konpentsazio-prima aldakorra orduko}^{**}$$

3) Mekanizatua.

$$\frac{0,641 \text{ euro/egun} \times 425 \text{ egun}^*}{1712 \text{ ordu/urte.}} = 0,1591 \text{ euro/ordu}$$

1.a) Zati finkoa.

$$0,1591 \times \text{ehuneko } 50 = 0,0795 \text{ euro.}$$

0,0795 euro x langilearen presentzia-orduak = geldialdiengatik konpentsazio-prima finkoa orduko

1.b) Zati aldakorra.

$$0,1591 \times \text{ehuneko } 50 = 0,0795 \text{ euro.}$$

$$\frac{0,0795 \text{ euro} \times \text{ataleko presentzia-orduak guztira}}{\text{Ataleko ordu ez-produktiboak guztira}} = \text{konpentsazio-prima aldakorra orduko}^{**}$$

Kompentsazio-prima aldakorra orduko x langilearen ordu ez-produktiboak = konpentsazio-prima aldakorra.

Geldialdiengatik konpentsazio-prima = konpentsazio-prima finkoa + konpentsazio-prima aldakorra

* egutegiko 365 egun + aparteko pagetako 60 egun

** Molde-aldaketen kasuan zenbateko hori bikoiztu egingo da. Molde-aldaketatzat hartuko dira galdaketa-zeluletako erreferentzia-aldaketen erregistroko check-listean 60. gakoarekin espezifikaturiko lan guztiak eta lan horietan aritutako denborak.

Logikoa denez, bai zenbatekoak eta baita urteko orduak ere 2020. 2021. eta 2022. urteetan eguneratu egingo dira hitzarmen honen 6. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Prima osatzen duten zati finkoaren eta zati aldakorraren ehunekoak alda daitezke betiere aldaketa horien egokitasuna frogatzen bada eta enpresa-batzordearekin adostuta.

Bestalde, primarik ez dagozkien lan-denborak ez dute konpentsaziorik izango, honako salbuespen hauekin:

- Metodoen eta Denboren arduradunei dagozkien arrazoen ondorioz kronometratu ez diren lanak eta kronometratu beharrekoak zirenak (prozesu kronometratuetako lanak izateagatik), aurreko hilabeteko batez besteko indibidualaren baliokidea den zenbatekoarekin ordainduko dira, kronometrajea egin bitartean.

- Era berean, lan-kargaren gabeziagatik edo eskaeren gabeziagatik primarik ez dagozkien lan-denborak (betiere langileak ezin badira beste lan kronometratuetan kokatu), aurreko hilabeteko batez besteko indibidualaren baliokidea den zenbatekoarekin ordainduko dira.

- Era berean, enpresara sartu berriak diren langileei irakasten eta/edo trebatzen emandako denbora edo plantillako langileak lanpostu-aldaketaren kasuan ikasten eta/edo trebatzen emandako denbora, aurreko hilabeteko batez besteko indibidualaren baliokidea den zenbatekoarekin ordainduko da. enpresara sartu berriak diren langileen kasuan, hau da, oraindik jardueraren batez bestekorik ez duena, denbora horiek lan egiten ari den ataleko batez bestekoarekin ordainduko dira.

Metodoen eta Denboren Arduradunek (edo bestela Plantako Arduradunek edo Bitarteko Kargadunek) zehaztuko dute prestakuntzarako, ikasketarako eta trebakuntzarako denboraldi horien iraupena eta eginkizun horietara zuzendutako denbora igaro ondoren dagokion kronometrajeak aplikatuko dira.

11. artikulua. Absentismo baxuagatiko prima

2020rako, 2021erako eta 2022rako, absentismo baxuagatiko hobaria ezartzen da, honela:

ABSENTISMOAREN EHUNEKOA:	BONUSA:
Ehuneko 0 – ehuneko 1	619 euro
Ehuneko 1 - ehuneko 2	589 euro
Ehuneko 2 - ehuneko 3	549 euro
Ehuneko 3 - ehuneko 4	529 euro
Ehuneko 4 - ehuneko 5,75	489 euro
> ehuneko 5,75	200 euro

Plus hori kobratu ahal izateko lan-egutegiak hilabeterako ezartzen dituen lan egin beharreko orduen ehuneko 6,50 izango da mantenduko den absentismoaren gehienezko muga.

Gehienezko muga hori kalkulatzeko laneko hutsegite guztiak hartuko dira kontuan, hutsegite horien arrazoiak edozein izanik ere. Aurrekoaren salbuespena soilik izango dira heriotzak, ezkontzak, seme-alaben jaiotzak, adingabea zaintzea, ordu sindikalak, eta diziplina-arrazoiak eragindako baimenak.

Lan istripuren ondoriozko AE prozesuengatik galdutako orduak ere kanpoan geldituko dira.

Urteko guztizko absentismoak finkatutako ehuneko 6,50eko muga gainditzen ez badu, aipatutako ehuneko 6,50eko muga hori gainditu den hilabeteetan galdutako zenbatekoak berreskuratu ahal izango dira.

Hitzarmen honen indarraldiari dagokion edozein ekitaldi amaitu ondoren, absentismo-indizeak ehuneko 6,50eko muga gainditzen badu eta beraz, indize hori gainditu zen hilabetei dagozkien zenbatekoak berreskuratzeko aukerarik ez badago, zenbateko horiek hurrengo ekitaldiaren amaieran berreskura daitezke, betiere bi ekitaldi horien batez bestekoak aipatutako muga gainditzen ez badu.

Langile bakoitzak hilero jasoko duen zenbatekoa kalkulatzeko (dagokionean eta aurreko paragrafoan zehaztu denaren arabera) honako formula honi jarraituko zaio:

$$\frac{\text{Hileko ordu teorikoak} \times (\text{urteko prima} / \text{urteko egutegiko orduak})}{\text{Hileko ordu teorikoak} - \text{Kalkulu-hilabetearen absentsia-orduak}} = \text{presentzia-orduengatiko absentismo-prima}$$

Hitzarmen honek indarra duen bitartean helburu hori bete ahal izateko, kontingentzia arruntek eragindako Aldi Baterako Ezintasunen (ABE) kudeaketa eta kontrola enpresak kontratatutako lan-istripu eta lanbide-eritasunen mutuak egingo ditu. Zuzendaritza prebentzioko ordezkariekin batzartuko da hiru hilean behin horren jarraipena egiteko.

Hala ere, urtea amaitzean, aldi baterako ezintasunari buruzko gatazka badago, bi aldeetako edozeinek eskubidea izango du eskatzeko eten dadila kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasunari dagokion prestazio ekonomikoa estaltzeko Mutuarekin egindako elkartzea.

12. artikulua. Kalitate helburuagatiko prima

Plantilla osoarentzat kalitate-helburuagatiko prima ezartzen da eta 77.855,40 euro izango da urteko.

Prima hau kobratzea, ordutan neurtutako bazterteen ehunekoarekin zuzenean erlazionatuta dago, bazterteen laburpen-zerrendaren arabera; horrela, bezeroek itzulketen ondorioz galdutako orduengatik bikoitza zenbatuko da.

Gure langileek, bezeroen langileek edo langile azpikontratatuak bezeroen instalazioetan piezen berrikuskapenerako edota berreskurapenerako emandako orduak ere bikoitza zenbatuko dute.

Prima hau kobratzeko muga, errefusatzegatik galdutako orduen ehuneko 7,15ean ezarri da (barne-errefusa + kanpo-errefusaren bikoitza). Horrela, urte-amaieran horrela zenbatutako errefusa ehuneko 7,15 baino txikiagoa bada, prima hau modu linealean eta langile bakoitzaren presentzia-orduekiko proportzioan kobratuko da honako formula honen arabera:

$$\text{Kalitate indibidualagatikoko prima} = \frac{\text{Urteko guztizko kalitateagatikoko prima (74.896,81 euro)}}{\text{**Urteko orduak guztira}} \times (* \text{ langilearen orduak guztira})$$

* langilearen orduak guztira = urteko ordu teorikoak – langilearen urteko absentzia-orduak

** Urteko orduak guztira = urteko ordu teorikoak guztira – urteko absentzia-orduak guztira

Orduen zenbaketan jarduera sindikaleko orduak ez dira kontuan izango.

13. artikulua. Urruntasun-plusa

Urruntasun-plusa 0,14137 euro/Km izango da.

Bestalde, langileak, enpresaren premiengatik eta enpresak eskatuta, bere ibilgailua erabili behar badu, egindako bidaiak 0,36799 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko.

Zenbateko horiek 6. artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko dira 2020., 2021. eta 2022. urteetan.

14. artikulua. Antzintasun plusa

2019. urterako, antzintasun-plusa 1,5658 euro/egun izango da bosturteko bakoitzeko.

Zenbateko horiek 6. artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko dira 2020., 2021. eta 2022. urteetan.

15. artikulua. Lekualdatzea konpentsatzeko plusa

2020tik aurrera, enpresa-bidaiak egiteko erabateko prestasuna agertuz gero, bidaiak konpentsatzeko 20 euroko plus bat ezartzen da, enpresa-bidaiak gaua etxetik kanpo igarotzea ekartzen dien pertsonentzat.

Plus hori ordainduko zaie urteko soldata gordina enpresako soldata-taulen arabera 1. mailako ofizialaren soldataren parekoa edo gutxiagokoa duten pertsoneri bakarrik (adb., 2018rako ez luke gainditu behar 86,33 euro*425 egun), haien soldata hitzarmeneko soldata-taulen gainetik badago konpentsazioa barne doala ulertzen baita.

16. artikulua. Moldeen mantentze zuzentzaileko plusa mekanika-lantegian moldeen mantentze zuzentzailean aritzen diren langileentzat

2020tik aurrera, moldeen mantentze zuzentzaileko plusa ezartzen da mekanika-lantegian moldeen mantentze zuzentzailean ari diren langileentzat bakarrik.

Plus hori ordaintzen da egiazko lanegun bakoitzeko.

Plus horrek ez du eraginik mekanika-lantegiko gainerako langileengan.

Mekanika-lantegian moldeen mantentze zuzentzaile prebentiboan ari diren langileek makinako esku-hartzeak egiten jarraitu beharko dute, baina horrek ez die delako plus hori jasotzeko

eskubiderik, plus hori moldeen mantentze zuzentzaileko lanpostua esleituta duten langileentzat delako, eta esleipen hori enpresak esanbidez egiten duelako.

Plus hori egiazko lanegun bakoitzeko jasoko da, alegia, ez da jasoko Aldi Baterako Ezintasun bajen kasuan (eritasun arrunta, lan-istripua eta laneko eritasuna), eta ez da jasoko ordaindutako baimenen edo ordaindu gabeko baimenen kasuan ere, hau da, plus hau ez da jasoko inongo absentziaren kasuetan, justifikatua izan nahiz ez izan.

Enpresak pertsona bati moldeen mantentze zuzentzaileko lanpostua idatziz eta berariaz esleitzen dionean, pertsona horrek moldeen mantentze zuzentzaileko plusa jasoko du esleipen horrek irauten duen bitartean bakarrik.

2020rako, moldeen mantentze zuzentzaileko plusa egiazko lanegun bakoitzeko 1,20 eurokoa izango da, zenbateko horrek barne duela oporretako hainbanaketa.

Zenbateko hori 6. artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko da 2021. eta 2022. urteetan.

Plus hori ezin izango da finkatu.

17. artikulua. Ordaindutako lizentziak eta baimenak

Aldez aurretik justifikatuta ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea ezartzen da honako arrazoi eta denbora hauengatik:

a) Bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, egutegiko hiru egun. Probintzia mugakideetatik kanpo bidaiatu behar bada, baimena egutegiko bi egun gehiago luzatuko da.

Bidaiak probintzia mugakideetatik kanpora direnean eta soilik 1. mailako ahaideen kasuan, letra honetan bildutako baimenak egutegiko beste egun bat luzatuko dira.

b) Ezkontidearen heriotzagatik, bost lanegun, ordaindu gabeko beste bi egun eskatzeko aukerarekin.

c) Bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, egutegiko hiru egun.

Letra honetan biltzen diren baimenak luzatzeko aukera ematen duten bidaiak probintzia mugakideetatik kanpora egiten direnak izango dira eta kasu horietan baimena egutegiko bi egun gehiago luzatuko da.

Bidaiak Arabaren mugetatik kanpora badira baina ez probintzia mugakideetatik kanpora eta soilik 1. mailako ahaideen kasuan, letra honetan bildutako baimenak egutegiko beste egun bat luzatuko dira.

Baimen hori langileak aitortutako seme-abalen aita/ama ospitaleratzen denean emango da, baldin eta langile horrek ospitaleratzea dela-eta behar badu. Kasu horretan, egunok berreskuragarriak izango dira jarduneko urtean. Langileak enpresari egiaztatuko dio familia liburuaren kopia, baimena justifikatzeko.

d) Ezkontidea edo 1. mailako ahaideak behar bezala justifikatutako kontsulta medikora laguntzeagatik, 5 ordu urtean. Dentista pribatuetarako eta medikuntza estetikorako kontsultak salbuetsita daude.

e) Langilearen seme edo alabaren jaiotzagatik, 3 lanegun eta lanegun horietako bat Erregistro Zibilean ere laneguna izan beharko du. Operazio kirurgikoa egin behar bada, baimena egutegiko beste bi egunetan luzatuko da.

f) Bigarren mailarainoko ahaideen ezkontzagatik, egutegiko egun bat. Probintzia mugakideetatik kanpora bidaiatu behar bada, baimena egutegiko egun bat gehiago luzatuko da eta egun hori gertakari eragilea baino egun bat lehenago balia daiteke.

g) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 17 egun.

h) e) Egutegiko egun bat etxebizitzaz aldatzen bada. Langileak frogagiria aurkeztu behar du gertaera eragilearen astebete lehenagotik edo astebete ondoren.

i) Norbere kontuetarako, 16 ordu, dagokion urte naturalean berreskura daitezkeenak. Giza Baliabideen Zuzendaritzak baimen horiek emateari uko egin diezaioke, txanda eta atal bakoitzeko edo ofizioko langileen ehuneko hamarrek baino gehiagok (laugarren txandakoak barne) baimena batera eskatzearen ondorioz enpresaren behar produktiboak kaltetzen badira. Hori dela-eta, baimen horiek gutxienez egutegiko 15 eguneko aurrerapenez eskatu beharko dira. enpresak eskaera-ordenari zorrozki jarraituz emango ditu baimenak, eskaera egin ondorengo bi egunetan langileari erantzuna emanez. Enpresaren erantzunik ez badago, baimena onartutzat hartuko da.

Gaixotasun larririk izanez gero edo lehen mailako senideren bat hil bada, norberaren kontuetarako orduen ordu kreditua erabil daiteke, eta ez da beharrezkoa 15 egun lehenago jakinaraztea.

Lehen mailako senideak dira odol edo ezkontza ahaidetasunagatik: langilearen edo ezkontidearen aita-amak eta seme-alabak.

Bigarren Lehen mailako senideak dira odol edo ezkontza ahaidetasunagatik: langilearen edo ezkontidearen neba-arrebak eta aiton-amonak.

Artikulu honetan bildutakoa aplikatzerakoan, dagokion udal-erregistroan behar bezala egiaztatutako izateko bikoteak ezkontza zibileko senar-emaztetzat hartuko dira.

18. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak

Lehenengoa: Lan-istripuaren kasuan, istripuak eragindako bajaren lehen egunetik kontatzen hasita 12 hilabeteko gehienezko muga arte soldataren ehuneko 100 mantentzea adostu da.

Prestazio osagarri hau baliatzeko eskubidea izateko ezinbestekoak izango dira honako baldintza hauek: istripua langilearen zabartasunak eragina ez izatea eta istripua gertatu den unean langileak enpresak eskainitako segurtasun-neurriak eta babes-materialak erabiltzen aritea.

Enpresak izendatutako mediku espezialistaren irizpidez istripua izan duen langilea lanera itzul badaiteke, enpresak prestazio osagarriaren amaiera dekreta dezake. Era berean, istripua izan duen langileak espezialista horren azterketa medikoa egiteari uko egiten badio prestazio hori amaituko egingo da.

Bigarrena: Hitzarmen honen indarraldian, gaixotasun arrunta edo lanekoa ez den istripuagatiko bajaldietarako honako ordainketa-irizpide hauek adostu dira:

- Lehen baja-egunetik 20. baja-egunera bitarte soldataren ehuneko 60 ordainduko da.
- 21. egunetik 30. egunera bitarte soldataren ehuneko 85 ordainduko da.
- Bajako 31. egunetik aurrera soldataren ehuneko 100 ordainduko da.

Horrela, enpresak, Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran dauden langileek eskubide gisa jasotzen duten prestazioa, aurreko paragrafoan azaldu diren ehunekotaraino osatuko du (Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko Aldi Baterako Ezintasunaren prestazioak erregulatzen dituen arauak jarraituz). Aldiz, AEko egoeran dauden langileek gabealdi-epea osatu ez badute eta beraz, egoera horren ondorioz prestaziorik jasotzeko eskubiderik ere ez duten kasuan, enpresa ez da inolako osagarri ordaintzera behartua egingo.

Enpresaren erruz kotizazio okerren bat baldin badago, eta horren ondorioz langileak AEko osagarrietan eragin ekonomoa nozitzen badu, enpresak bere gain hartuko du osagarri horren aldea.

Hirugarrena: enpresak, enpresako zerbitzu medikoaren edo kontratatutako bestelako kontrol medikoen bidez, langilearen AEren egoera egiaztatu ahal izango du. Langilearen kolaborazio ezak, enpresa batzordeari jakinarazita, osagarria ez ordaintzea ekar dezake.

19. artikulua. kontingentzia arruntek eragindako ABE egoeren kudeaketa

Kontingentzia arruntek eragindako Aldi Baterako Ezintasun (ABE) guztien kudeaketa eta kontrola enpresak kontratatutako lan-istripu eta laneko eritasunen mutuak egingo ditu.

Hala ere, urtea amaitzean, aldi baterako ezintasunari buruzko gatazka badago, bi aldeetako edozeinek eskubidea izango du eskatzeko eten dadila kontingentzia arruntengatik aldi baterako ezintasunari dagokion prestazio ekonomikoa estaltzeko mutuarekin egindako elkartzea.

20. artikulua. Lan-istripuen aseguru kolektiboa

Hitzarmen honen indarraldian, istripu aseguruaren polizak honako arrisku eta kapital hauek estaliko ditu:

a) 50.000 euro, lan-istripu baten ondorioz hilez gero.

b) 60.000 euro, eskumena duten lan-organismoek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

Enpresak helburu horretarako kontratatutako polizen kopia emango die langileen ordezkariari.

21. artikulua. Baimenak zenbatzea

2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetarako lan-egutegia zehaztu ondoren eguneko lanaldia hartuko da kontuan ondorio guztietarako. Ordaindutako baimenen egunak segidan zenbatuko dira baimena sortu duen gertakari eragiletik kontatzen hasita eta ordu kopuruari dagokionez, ez da kontuan hartuko segidako egun horiek lan-egutegiko lanegunen barne dauden ala ez.

Aurreko guztiaren arabera eta hitzarmena sinatzen duten bi alderdien adostasunez, larunbatak, zubiak eta abarren berreskurapenerako lan-egutegian egindako egokitzapenak eragin dezakeen eguneko lanaldiaren luzapena betetzat joko da gaixotasun-bajetan, istripuetan edo ordaindutako baimenetan.

Aldiz, baja- edo baimen-egunak lanegunak ez badira enpresaren lan-egutegian, berreskuratutzat har zitezkeen denborak erreklamatzeko eskubiderik ez da izango.

Lehen mailako ahaideen ospitaleratzearen kasuan, baimenari dagozkion orduak zero badira (ospitaleratzea lanegun ez den larunbatean eta igandean izan delako) eta betiere ospitaleratzearen ondorengo asteko egun guztiak, astelehenetik ostiralera lanegunak badira, lanegun bateko lanaldiari dagozkion orduak aste horretan baliatzeko aukera izango da, ospitaleratzea irauten duen bitartean.

Ospitaleratzearen kasuan, baimenari dagozkion orduak ospitaleratzea irauten duen egunetan zehar banatu ahal izango dira, betiere aurreko paragrafoetan deskribatutako zehaztapenen arabera. Orduen banaketa horrek ezin izango du ondorioz eragin produkzioan, lanpostu bereko bi pertsonak edo gehiagok baimena aldi berean hartzeagatik. Azken kasu horretan, ordu-banaketa baliatu ahal izateko, langileak ados jarri beharko dira lanpostua estaltzeko, horregatik egunak galtzen ez direla zainduz. (Betiere gaixotasunaren larritasunak ahalbidetzen badu).

22. artikulua. Erretiroa

Enpresan gutxienez 5 urte eman ondoren aldeztu aurretiko erretiroa hartzeko aukera egiten duten langileek bi aparteko pagari baliokidea den konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango dute.

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 obligazioetatik 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 ordeztuko. Horretarako, batzordekideek aho batez adostu beharko dute hori.

23. artikulua. Erretiro partziala eta txanda-kontratua

Erretiro partzial eta txandakako kontratuari dagokionez, enpresaren erretiro partzialeko plana arautzeko Fundiciones Inyectadas Alavesas enpresaren 2013ko martxoaren 20ko hitzarmen kolektiboan jasotakoa hartuko da kontuan.

Horren ondorioz, hitzarmen horren indarraldia amaitu arte, 2018ko abenduaren 31ea arte, Giza baliabideetako Zuzendaritzak erretiro partzialeko eta txandakako kontratuko sistemara batu nahi diren langile guztien eskaera guztiak hartuko ditu kontuan. Beraz, txanda kontratua eta erretiro partzialeko kontratuak automatikoki egingo dira gai horri indarreko aipatutako legedian jasotzen diren baldintza guztiak betetzen badira. Enpresa batzordeari kontratazioei buruzko informazio zehatza emango zaio.

Legerian egindako aldaketen ondorioz, alderdi biek konpromisoa hartzen dute txandakako kontratua eta erretiro partziala berriz FIASAn arautzeko 2017ko urtarrilaren 1etik.

Azkenik, hitzarmenaren indarraldian eta indarraldiaren amaierara arte, baldin eta lege aldaketak gertatzen badira, eta aldaketok txandakako kontratuaren edo erretiro partzialaren baldintza ekonomikoak aldatzea badakarte, sinatzaileek txandakako kontratua eta erretiro partzialera batzeko baldintza berriak negoziatuko dituzte.

24. artikulua. Diziiplina erregimena hutsegiteak eta zigorrak

24. 1 Antolarauak:

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.

Enpresa-zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileen kontratuan ezarritako laneko betebeharrak ez betetzea dakarten egintza edo utzikeria errudunak, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea, bere zuzendaritza-ahalmena erabiliz, 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 delegatu bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura hartu baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zehapenak aurrez adierazitako betebeharren arabera eratutako sindikatu-ataletako delegatuari aplikatzen bazaizkio, delegatu hori kide den tokiko edo probintziako sindikatuari aipatutako hogeita lau orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaio falta astunengatik diziiplina-neurria.

– Zigorra ezarritakoan, 60 eguneha luza ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

24. 2 Falten mailakatzea:

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

24. 3. artikulua. Falta arinak:

Falta arinak honako hauek dira:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea eta ateratzea, hilean hiru alditan.
- b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.
- c) Lanera ez dela etorriko alde aurretik ez jakinaraztea, edo hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, salbu eta ezin zuela jakinarazi egiaztatzen bada.
- d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea.
- e) Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.
- f) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.
- g) Gainerako langileekin, bezeroekin edo hornitzaileekin desegoki eztabaidatzea lanaldiaren barruan.
- h) Enpresari ez jakinaraztea etxebizitza-aldaketa edo helbide-aldaketa, betiere horrek langileei edo Enpresari nahasketarik edo kalterik eragiten badio.
- i) Garaiz ez komunikatzea norberaren edo familiaren datuak aldatu direla, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan eragina badute; betiere enpresari kalterik sortzen ez bazaio.
- j) Edozein falta, langileak bere eginkizunak betetzeko jarduera arruntean eraketan edo hierarkian ginetik daudenen preskripzio, agindu edo mandatuak ez betetzeagatik eragindakoa bada; betiere, kalterik edo arriskurik ez badakarkie pertsoneri edo gauzei.
- k) Prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, ohiko lanaldiaren barruan, behar bezala justifikatu gabe.
- l) Lanean ohikoak ez diren alkohol- edo droga-kontsumoak.
- m) Lantokian ez erretzeko berariazko debekua ez betetzea.
- n) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, horrek arriskuren bat sortu badezake, arina izanda ere, norberarentzat, plantillako gainerakoentzat edo hirugarrenentzat.

24. 4. artikulua. Falta larriak:

Hauek hartuko dira falta larritzat:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanerako sartu-irteeretan puntual ez ibiltzea, hilean hiru alditan baino gehiagotan.
- b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.
- c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo nahita ez aipatzea.
- d) Enpresaren jabetzako baliabide informatikoak (posta elektronikoa, Internet, intranet eta antzekoak) erabiltzea lan-prestazioaren edukiarekin zerikusia duten helburuez bestelakoetarako, erabilera horretan emandako denboratik ondoriozta badaiteke lanaren berezko funtzioak eskas bete edo bertan behera utzi direla. Enpresak langileen ordezkariekin negoziatuta ezarriko du baliabide informatiko horiek erabiltzeko protokolo bat.
- e) Zerbitzua edo lanpostua uztea arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte labur batez bada ere, horrek enpresari eta/edo plantillari kaltea badakarkio.
- f) Langilea garbi eta txukun ez ibiltzea, baldin eta horrek arrazoizko kexuak sortzen baditu lankideen artean, eta enpresak alde aurretik horren gainean ohartarazi badio.

g) Inor ordeztea edo norbera ordezten uztea, laneko sarrera- edo irteera-erregistroak eta -kontrolak aldatuz.

h) Eraketan edo hierarkian gainera daudenek emandako jarraibideei jaramonik ez egitea laneko eginkizunetan. Salbuespena izango da, agindu hori jasotzen duenaren bizitza edo osasuna arriskuan jartzen bada, edo agintekeria eman bada.

i) Laneko jardunbide onaren gainean eragiten duen zabarkeriaz edo zuhurtasunik gabe aritzea, betiere, enpresari galera larrikeriaz eragiten ez badiu edo pertsonentzako istripu-arriskurik ez badakar.

j) Lan partikularrak egitea lanaldian, enpresaren baimenik gabe, eta orobat enpresaren tresnak, lanabesak, makineria edo ibilgailuak erabiltzea, norberarentzat edo inorentzat, lanalditik kanpo bada ere.

k) Falta arina errepikatzea (puntueltasun falta aparte utzita), falta bera ez izan arren, hiru hileko baten barruan eta aurretik zehapena jaso bada.

l) Ofentsa puntualak, hitzezkoak edo fisikoak, bai eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespetu faltak ere, arrazoia izaki sexua, sexu-joera edo -identitatea, jatorria, arraza, etnia, erlijioa, sinesmena edo iritzia, adina, desgaitasuna, gaixotasuna, hizkuntza, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

m) Mozkortuta egotea edo drogak hartzearen ondoriozko egoeran, inoizka bada ere, norberaren lanari kalte eginez edo arriskua sortuz norberaren zein besteen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailan.

n) Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan araututako betebeharrak ez betetzea, betiere horrek langileen segurtasunari eta osasunari kalte eta arrisku larriak eragiten badizkie.

24. 5. Falta oso larriak:

Oso falta larritzat honako hauek hartuko dira:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo lanetik puntual ez ateratzea, sei hilabetean, hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitun alditan baino gehiagotan urte batean.

b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Esleituriko egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Langileak ezin izango du inolako lanik egin, ez bere kabuz, ez inoren kontura, aipatutako edozein arrazoirengatik bajaran badago. Hori laneko arau-haustetza hartuko da. Falta oso larritzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Zerbitzua edo lanpostua uztea, bai eta pertsonen nahiz lanabesen gaineko agente- eta/edo ardura-postua ere, arrazoi justifikaturik gabe, baldin eta horren ondorioz kalte larria eragiten bazaio enpresari edo plantillari, segurtasuna arrisku larrian jartzen bada edo istripua izateko arrazoia bada.

f) Enpresarentzako bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

g) Lan-errendimendua -arrunta edo itundutakoa- borondatez eta modu jarraian moteltzea.

h) Liskarrak, hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak, enpresarekin lotura duen edonorekiko errespetu edo begirunerik eza lantokian.

i) Nahitaezko konfidentzialtasun-sekretuak zabaltea, enpresaren komunikazio edo dokumentu erreserbatuak, behar bezala ohartarazi denean, enpresaz kanpoko pertsona edo erakundeak erakutsiz, baldin eta horrek enpresari kalte larriak eragiteko aukera ekarriko balu.

j) Laneko istripu larria sortzen duen utzikeria edo zuhurtziagabekeria; betiere, horrek enpresari kalte larria edo pertsonen istripua eragiten badie.

k) Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira, eta zigorra jarri bazaie.

l) Eraketan edo hierarkian gaineratzen dauden emandako jarraibideei jaramonik ez egitea laneko eginkizunetan, baldin eta oso kalte larria badakarkio enpresari edo plantillako gainerako kideei. Salbuespen izango da agindu hori jasotzen duenaren bizitza edo osasuna arriskuan jartzen badira edo agintekeriak eman bada.

m) Sexu-jazarpena, hau da, nahi ez den edozein portaera, hitzezko, ez-hitzezko edo fisiko, sexu-izaerakoa, helburutzat edo ondorioztat duena inoren duintasunaren aurka egitea, batez ere, beldur-giroa, erasokorra, gutxiesgarria, umiliagarria eta iraingarria sortzen denean. Sexu-jazarpena gertatuz gero, jazarpena jasan duen pertsonak bere lanpostuan jarraitzea babes-tuko da. Jokabide edo portaera hori posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada, inguruabar astungarritzat hartuko da.

n) Jazarpen moralak (mobbing), halakotzat hartuta pertsona baten kontrako abusuzko edo indarkeria psikologikozko jokabidea, lan eremuan eta luzaro gertatzen dena, portaera, egintza, agindu edo hitz errepikatuen bidez, eta haren asmoa denean pertsona horri izena edo ospea kentzea, begirunea ukatzea edo hura baztertzea, haren gaitasuna, sustapen profesionala edo lanpostu-iraunkortasuna deuseztatzea, eta haren duintasun edo osotasun psikikoari etengabeko kalte jarraitua eragiten zaionean, zuzen edo zeharka. Inguruabar astungarritzat hartuko da jazarpenak enpresaren egituraren nolabaiteko autoritate hierarkikoa izatea jazarriarekiko.

o) Inor jazartzea arraza- edo etnia-jatorria, sexua, erlijio edo sinesmena, desgaitasuna, adina edo sexu-joera direla eta. Halakotzat hartuko da diskriminazio-arrazoi horietako baten arabera jokabidea, helburutzat edo ondorioztat duena inoren duintasunaren aurka egitea eta beldur-giroa, erasokorra, gutxiesgarria, umiliagarria, iraingarria edo baztertzekoa sortzea.

p) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, ez-betetze horretatik lan-istripu larria ondorioztatzen bada norberarentzat, lankideentzat edo hirugarrenentzat.

q) Agintekeria: agintekeriak hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek eta erdi-mailako arduradunek egindako egintzak, baldin eta legeko aginduak nabarmen eta nahita urratzen badituzte, eta langileari kalte eragiten badioten.

24.6 Zehapenak:

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik.

a) Falta arinengatik

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

b) Falta larriengatik

- Idazki bidezko kargu-hartzea.
- Lana eta soldata kentzea 2 eta 20 egun artean.

c) Falta oso larriengatik

- Idazki bidezko kargu-hartzea.
- Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldiaren enplegua eta soldata kentzea.

- Kaleratzea.

24. 7 Preskripzioa:

Falten garrantziaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

- Falta arinak: hamar egunera.
- Falta larriak: hogeitun egunera.
- Falta oso larriak: hirurogei egunera.

Faltak preskribatzeko aipatutako epeak enpresak falta horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolana ere, faltak gertatu eta sei hilabetera.

25. artikulua. Aurreabisuak

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek Langile Departamentuari jakinarazi beharko diote, eta alde aurretik ohartarazteko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- Teknikari eta administrari tituludunek eta erdi-mailako kargudunek: 3 hilabete
- Titulurik gabeko teknikari eta administrariak: 2 hilabete
- 1., 2. eta 3. mailako ofizialek: hilabete 1
- Peoi espezialistak eta gainerako kualifikazio gabeko langileak: 15 egun.

Aipatutako aurrerapen horrekin aurreabisua egiteko betebeharra betetzen ez bada, enpresak eskubidea izango du aurreabisua atzeratzen den egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbateko balioak dagokion likidaziotik deskontatzeko.

26. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak

Enpresak Aldi Baterako Laneko Enpresen bidezko kontratazioa mugatzeko konpromisoa hartzen du eta kontratatzerakoan betiere enpresa batzordeari aurretik abisatu behar du.

Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzen badira, langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak bermatzeko eskatuko zaie.

27. artikulua. Atal desberdinetako lanpostuak

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileek enpresako kategoria guztiak barnean hartzen dituen talde profesional unitarioa osatzen dute.

Talde profesional unitario horren barruan, kategoria berdineko langile guztien mugikortasun funtzionala ezartzea erabaki da giza baliabideen ahalik eta egokitzapen handiena lortzeko, betiere produktiboko, funtziboko edo antolamenduko arrazoi justifikatuak badaude, interesatuari eta enpresa batzordeari 7 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi ondoren.

Ordainetan, langileak atal batetik oinarritzko soldata handiagoak dituzten beste atal batera mugitzen direnean bien arteko aldearen balioak izango den Lanpostu Osagarria kobratuko dute. Osagarri hori oinarritzko soldatan edo ordainsarian kontsolidatuko zaio langileari atal berrian 60 egutegiko egun daraman unetik aurrera.

Enpresaren eskariz langileak bere lanaldia aldatzen badu, enpresak bere gain hartuko ditu aldaketa horren ondorioz sortzen diren egutegi-desfaseak.

28. artikulua. Haurdunaren lanpostua

Lanpostuak haurdun dagoen emakumearentzat arriskutsua baldin bada, enpresak, arriskurik ez duen eta ezaugarriengatik eta gaitasunengatik langile horrek bete dezakeen lanposturen bat baldin badago, lanpostu egokiago bat emango dio aldi baterako haurdun egoteagatik aldaketa

hori behar duen langileari. Beste lanpostu bat emateko aukerarik ez badago, enpresak horri buruzko ziurtagiri bat eman beharko du bi eguneko epean, haurdun dagoen langilea mutualitatera bidaliz, baja izapidetzeko.

29. artikulua. Lan eta familia bizitza bateragarri egitea

Langileak edoskitze aldia metatzeko eskubidea onartu da.

Seme-alaba zaintzeko lanaldia murriztu nahi baldin bada, enpresak ordutegia erabakitzeko aukera bermatuko dio langileari.

30. artikulua. Laugarren txanda

Artikulu honen bidez, Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA enpresako 4. txandaren edo lan-taldearen jarduna erregulatzen duen 2005eko otsailaren 8ko ituna hitzarmen honetan erantsi da honako termino hauetan:

Lehenengoa. Lanaldia eta egutegia.

Urteko murriztapeneko 5 egun ezartzen dira, ez 40 ordu, 4. txandako urteko egutegian finkatzekoak, hau da, urteko gutxieneko 35 ordukoaren eta urteko gehieneko 40 ordukoaren artean.

Enpresaren eskumen osokoak diren egun horiek, egutegiko gainerako egunak bezala, lehen-tasunez markatuko dira urtarrilean, Aste Santuan, Eguberrietan edo larunbat arratsaldeetan, enpresaren ekoizpen-beharren arabera banatuak.

• 4. txanda urte naturalaren barruan hasten bada, egutegiko murriztapeneko egunak kalkulatu dira 4. txandan lan egingo den denboraren proportzioan:

2-3 txandaren 1.712 orduri gehienez murriztapeneko urteko 40 ordu badagozkie 4. txandara igarotzean, 1.712 orduren gainean ezarri beharko litzateke zenbat ordu geratzen diren lan egiteko, urtea amaitu arte:

• Hasteko egunean 900 ordu lan egin badira, lan egiteko geratuko lirateke, 1.712 ordu ken 900 ordu, berdin 812 ordu, alegia, ordu horien gainean egingo litzateke hiruko erregela, murriztapen-orduak kalkulatzeko: $(812 \times 40) / 1.712 = 18,97$ ordu

• $1.712 - 900 - 18,97 = 793,03$ ordu egutegian banatzeko, 4. txanda hasten den egunetik aurrera.

• 4. txanda urte naturalaren barruan eteten bada, 2-3 txandatan aritzeko falta diren egunak era honetan kalkulatu lirateke:

4. txandako 1.672 orduri urteko 40 orduko murriztapena badagokie, dagoeneko 4. txandan lan egindako orduen gainean ezarri beharko litzateke honako hiruko erregela hau:

• 4. txanda eteteko egunerako 900 ordu lan egin badira ondoko kalkulu hau egingo litzateke: $(900 \times 40) / 1.672 = 21,5$ ordu egutegiko murriztapenerako

• $1.712 - 900 - 21,5 = 790,5$ ordu egutegian markatzeko, 4. txanda eteten den egunetik aurrera.

Ekoizpen-gaitasunean galerarik ez izateko, aparteko orduen bitartez lan egin dezake enpresak urteko murriztapenerako eskaintzen dituen 5 egun edo 20 txanda horietan, lehen lehentasuna emanaz 4. txandako langileei, bigarren lehentasuna plantillako langileei, eta hirugarren lehentasuna ABLE (ETT) bidez kontratatutako langileei.

Baldin 4. txanda urte naturalaren barruan hasi edo eteten bada, enpresak ez du bere gain hartzen ordutegi-desfasea.

Baldin 4. txanda urte naturalaren barruan eteten bada:

1- Enpresak urtarriletik maiatzera bitartean eta abuztutik eta abendura bitartean etengo du 4. txanda.

2- Enpresak, hala, ezin izango du 4. txanda eten ez ekainean ez uztailen, enpresa-batzordearekin berariazko hitzarmena egin ez badu.

3- Horren ondoriozko ordutegi-desfaseari dagokionez, hori berreskuratzeko honako aukera hauek eskainiko ditu enpresak:

– Ekoizpenaren egoerak aukera ematen badu, ordutegi-desfasea dagozkien atsedeen-asteetan berreskuratzeko aukera izango dute.

– Ordutegi-desfaseko ordu guztiei edo zati bati dagokion diru-kopurua deskontatzea urte naturalaren barnean.

– Ordutegi desfasearen orduak berreskuratzea urte naturalaren barruan, eta berreskuratzen ez diren orduak deskontatuko dira urtearen amaieran.

4. txanda eteten eta langileak oraindik ez badu hartu 4. txandako egutegian markatutako oporraldia, 2-3 txandako egutegietan egutegi-doikuntza gisa markatutako egunak, egutegi-doikuntza gisa markatu beharrean, opor-egun gisa markatuko zaizkie 4. txandatik ateratzen diren langileei, 4. txandari zegokion egutegian aurreikusita zegoen bezala.

Egutegi hori betetzearren lanaldi-banaketaren kadentzia honako hau izango da:

- 6 gau: igandeko 22:15etik larunbatera arte 6:15.
- Atsedendia 2: larunbata 06:15 astelehenera arte 14:15.
- 6 arratsalde: igandea 14:15 larunbatera arte 22:15.
- Atsedendia 1: larunbata 22:15 astelehenera arte 06:15.
- 6 goiz: astelehena 06:15 larunbatera arte 14:15.
- 7 atsedendia: larunbateko 14:15etik hurrengo asteko igandeko 22:15era.

Aurrekoa gorabehera, urtero zehaztuko da dagokion egutegian Laugarren Txandako lanaldia-aren banaketa (enpresako hitzarmen kolektiboan itundutako urteko lanaldiaren arabera). Halere aurretik zehaztu den kadentzian eta oporren zenbaketan beharrezko aldaketa minimo batzuk egin daitezke, urteko lanaldia urteko lanegunekin koadra dadin.

Bigarrena. 4. txandako langileen laneratzea. 4. txanda betetzeko beharrezkoak diren lanpostuak, baita txanda horren funtzionamendurako behar diren zeharkako langileen lanpostuak ere, jadanik plantillan dauden eta borondatez 4. txandan sartu diren langileen bidez beteko dira ahal bada.

Halere, bere borondatez 4. txandan sartu nahi duen langilerik ez balego, 4. txanda horretatik atera eta plus osagarria kobratzen ari den langile oro txanda horretan sartzera behartuta egongo da.

Enpresak, ahal den neurrian, 55 urtez beherako langileei esleituko die lehentasunez 4. txanda.

Hirugarrena. Aldi Baterako Lan Enpresak- Enpresako zuzendaritzak ABLE-ETTen bidez kontratatutako pertsonak enplegatu ahal izango ditu 4. txandaren (4. T) beharrak estaltzeko, mugarik gabe.

Laugarrena. Baldintza ekonomikoak. 4. txandan ari diren langileek 5.919,70 euroko konpentsazio plusa kobratuko dute urtean. Plus horrek, asteburuetan, zubietan eta jaiegunetan lan egiteagatik konpentsazio-plus guztiak barnean hartzen ditu eta era berean malgutasunetik erator daitezkeen arazoak ere konpentsatzen ditu. Urteko Plus hori kobratzeko, egutegiko egunen artean, aparteko pagen artean eta oporren artean zatituko da (5.919,70/425 egun) . Hau

da, langileak Plus hori galdu egingo du 4. txandako erregimenetik ateratzen denean, hurrengo artikuluan azaltzen diren malgutasun-baldintzen salbuespenarekin. Aipatutako zenbatekoak indarreko hitzarmen kolektiboetan itundutako soldata-igoerak jasango ditu.

Aparteko pagei eta oporrei dagozkien konpentsazio plusaren zenbatekoak, sortzapena sortu duten epeetan 4. txanda-erregimenean lan egindako denboraren arabera hainbanatuko dira.

Bosgarrena. Malgutasuna. Enpresa Zuzendaritzak 4. txandako lanaldia eten eta berriro hasi dezake arrazoï ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak direla-eta, honako baldintza hauek errespetatuz:

- Giza Baliabideen Departamentuak enpresa batzordeari eta eraginpeko langileei gutxienez 15 eguneko aurrerapenarekin emango die erabakiaren berri.

- 4. txanda eteten bada, neurri horren eraginpeko langileek laugarren artikuluan zehaztutako konpentsazio plusa kobratuko dute, 4 txandatan lan egindako denboraren ehuneko 33ko epe baliokidean. Dena den, esandako ehuneko 33a aplikatzearen ondoriozko epea hilabete 1 baino laburragoa eta 3 hilabete baino luzeagoa bada, hilabete 1eko gutxienerako epea eta 3 hilabeteko gehienezko epea ezartzen dira.

- Langilea 4. txandatik atera eta berriro sartu deneko kasuan, berriro konpentsazio plusa kobratzeko eskubidea sortzeko aurretik sortutako kobratze-epeak amaituta egon behar du. Harelere, 4. txandan lan egindako aldizkako epeek, dagozkien Konpentsazio Plusaren kobratzealdiak metatzeko eskubidea emango dute, betiere aurreko paragrafoan zehaztutako gutxienerako eta gehienezko mugekin.

Seigarrena. Aurreko puntuetan adostutakoan edozein aldaketa egiteko, aldaketaren arrazoiak edozein izanda ere, enpresa batzordearen gehiengoaren adostasuna beharko da.

31. artikulua. Langileen batzarrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean gehienez 6 ordu izango dituzte bilerak egiteko. Batzarrak deituko dira gatazkak daudenean edota enpresa honetako langile guztiei dagozkien negoziazioak (hitzarmenekoak edo bestelakoak) daudenean, betiere gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin Zuzendaritzari jakinaraziz.

32. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura

Bi alderdiek adostu dute hitzarmen honetan landu ez diren gainerako puntuetan, indarreko araudiak ezartzen duenera jotzea. Konkretuki, hitzarmen honen interes-, interpretazio-, edo aplikazio-gatazkei dagokienez eta era berean enpresaren erabaki- edo praktika-gatazkei dagokienez ere, hitzarmen hau sinatzen duten bi alderdiek Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioetan (PRECO II) ezartzen denaren eraginpean egongo dira.

33. artikulua. Malgutasuna

Lanaldia eta beste behar batzuk egokitzearen (enpresarenak, merkatuarenak, beharren araberrakoak...), langile bakoitzak urtean + 56 / - 88 egun baliagarri izango ditu. Ordu osagarririk ez betearaztea da helburua. Lanaldi horiek oinarritzat hartuta, enpresako zuzendaritzak langileen urteko egutegian aurreikusitako jardunaren iraupena igo edo jaitsi dezake; hala ere, langile bakoitzak pilatutako egun kopurua ezin izango da urteko egutegian zehaztutakoa baino + 56 / - 88 egun (gutxi gorabehera) handiagoa. Prestasuna txikiagoa bada, FIASako zuzendaritzak atalka erabili ahal izango ditu aipatutako orduak, baldin eta atal horretan ez badago aldi baterako kontratatutako langilerik eta aparteko orduak ez badira egiten. (ABLErik egonez gero beste atal batean, FIASako langileak prestatu behar ditu, lanpostu horiek bete ahal izateko.)

Noizean behin aldi baterako langileak egon daitezke langile finko prestatu ez badago lanpostu horietarako, baldin eta enpresa batzordeak eta enpresak berak adostu badute. Kasu horietan, enpresak langile finko bat prestatu behar du lanpostu bakoitzean. Behin prestatuta, lehentasuna edukiko du aldi baterako langileei dagokienez.

Tailer mekanikoan, mantentze atalean, kalitatean, I+G atalean eta administrazioan, azterketa lanpostuka egingo da.

(Orduok berreskuratze, berreskuratze lanaldia aktibatzen denean, inork ezingo du aparteko ordurik egin, salbu eta atal batean orduak zor dituzten langile guztiakin ez direnean betetzen betebeharrak guztiak, halaber, lanaldi horietarako, orduak zor dituzten langileek dute lehentasuna.) Orduategien malgutasuna handiagoa denean, ezin dira bat etorri aparteko orduak eta malgutasuna atal berean eta egun berean.

Goragoko atalean aipatutako prestasun lanaldiak gehitu edo gutxitzeak eragina izan dezake enpresa osoan, ataletan edo langile bakoitzarengan, kasu horretan, ataleko kideen arteko txandakatze sistema erabiliko da.

Aipatutakoari behar bezala erantzuteko eta emandako agindua nahitaezkoa izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da honako baldintza hauek betetzea (ez da beharrezkoa izango baldin eta enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak beste akordioaren bat adosten badute):

Aldaketak eragindako langileei eta langileen ordezkariak 7 egun natural lehenago jakinaraztea. Arrazoiak justifikatuko dituen informazioa idatziz emango da; aurreikusitako gabeko zerbait edo ezinbesteko arrazoiaren bat dela-eta epea errespetatzea ezinezkoa bada, baldintza hori hautsi ahal izango da (adibidez, instalazioetan aberia garrantzitsuren bat gertatzea edo korrante elektrikoa moztea); baina ez beste ezein kasutan.

– Prestasun lanaldien poltsa, gehiago lan egiten denean, 8 orduko lanaldi osoan erabiliko da, gutxiago lan egiten denean, 2 lanaldi gutxienez eta 5 lanaldi gehienez izango dira, lanaldi bakoitzak 8 ordu izango ditu, eta lanaldiok elkarren segidakoak izango dira eta asteburuaren ondo-ondoan, aste osoan. Elkarren segidako 2 aste ezin badira izan, orduak negatiboan eta positiboan.

Baldin eta gutxiagorako beharra hurrengo astera pasatzen bada, erasandako langileak txandakatu beharko dira. Prestasunak eragina badu atal osoan, malgutasun egun guztiak erabili ahal izango dira elkarren jarraian.

Lanaldi baliagarrietara jota ere lanaldiaren igoera nahiz jaitsiera dela ere, hilabetean edo urtean kobratu beharreko egun kopuruaren ordainketa ez da aldatuko. Langile batek uzten badio txanda batean (goizean, arratsaldean edo gauean) lan egiteari, hileko nominan ordainduko zaio. Gutxiagorako prestasunaren orduak kalkulatzeko, ordubete berreskuratuko da 1,5 orduko. Gutxiagorako prestasunaren orduak gozatzeko, 1,5 ordu gozatu dira ordu bakoitzeko.

Atsedena hartutako lanaldien truke langileek lan egitea beharrezkoa ez bada, eta atsedena-eguna hartu zenetik 12 hil igaro badira, lanaldi-zorrik ez dagoela ulertuko da.

– Bi hilean baino gutxiagoan, gutxiagorako orduak izan badira eta eteteko enplegu erregulazioko espedienteak erabakitzen bada, malgutasuneko 12 hileko indarraldiko kontua izozten da enplegu erregulazioko espedienteak dirauen bitartean. Berreskuratze formula 0,25 biderkatzen da enplegu erregulazioko espedienteko 6 hileko. (Adibidea: 7 hileko enplegu erregulazioko espedienteak = berreskuratzea: 1:1,75). Azkentzeko enplegu erregulazioko espedienteak bada, gutxiagorako orduak lan egindakotzat joko dira.

– Langilearen lan egutegiak esandakoaz gain lan egindako lanaldiak ez dira ordainduko, denbora librearekin konpentsatuko baitira. Lanaldiok gozatzeko, langileak eurok gozatu baino 7 egun natural lehenago eskatu du. Askoz jota atal bakoitzeko langileen ehuneko 10 eta langile bati gutxienez emango zaio baimena.

Lanaldien kopurua langilearentzat onuragarria bada, eta lanegunek (egutegikoez gainekoek) 12 hileko antzintasuna badute, langileari dagokion atsedena emango zaio nahi eta nahi ez. Baldin eta hamabi hil igaro badira prestasuneko orduak dagozkien denbora librearen gozatu gabe, atal berean langile askok aldi berean goza dezaten saiheste aldera, enpresa batzordeak eta enpresak erabakiko dute zelan gozatu malgutasunez eta fede onez. Antzintasun-printzipio

hori aplikatzearen, aurreikusitako egutegiko lanaldi batean lanik ez egiteak konpentsatu egingo du langilearen poltsan dagoen antzintasun handieneko lanaldia.

– Larunbat goizetan berreskuratuko dira 8 orduko lanaldietan, goizeko txandan lan egiten denean. Lanaldi zatitua egiten duten langileek larunbat goizean berreskuratuko dute 3tik 1.

– Prestasun lanaldi horien kontura ezingo da eskatu negatiboan dauden lanaldiak zubituan eta jaiegunetan berreskuratuzeko. Ezingo da inola ere behartu egutegiko oporretan berreskuratuzera.

– Epe batean, gutxiagorako orduak badaude, produkzio beharrak direla-eta, aldi baterako langileak kontratatu behar badira, orduak zor dituzten langileek larunbat goizak erabili ahal izango dituzte orduok berreskuratuzeko.

Halaber, 4. txandako lan-erregimena eta enpresaren aldeko lanaldi baliagarriak dituzten langileek egutegiko atsedenaldirik luze zikloetan erreperatuko dituzte egunak; hala ere, errespetatu egingo zaizkie bai atsedenaldirik 2 egunak (segituan) bai asteburu bat (elkarren segidako egunetan berreskuratuko da). Bi kasu horietan, lanaldien arteko legezko atsedenaldirik errespetatu egingo da (irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretua).

– Prestasuna erabiltzen bada gorago aipatutako kasuetatik at eta borondatezkoa bada, langileei hitzarmenean jasotako plusak ordainduko zaizkie. (Hau da, ezarritako konpentsaziotik landa, hitzarmenean ezarritako plusa aplikatuko zaie).

– Ohiko AEko prozesuak, oporrak: Kasu horietan orduak ez zaizkie kenduko edo gehituko egunen saldo indibidualari, ez gertakari horiek lanaldi-etenaldian jazotzen badira, edo malgutasunaren kontura diren lanerako gaitutako lanegunetan gertatzen badira; kasu horietan ez da plus ekonomikoa ordainduko. Salbuespenez, gertatuko balitz, poltsan gehitzeko aktibatutako lanaldi batean lanean egonik, langile batek lana utzi beharra aldi baterako ezintasun arrunta gertatu delako, lan egindako lanaldiari dagokion plusa jasoko du proportzionalki kasu horretan.

– Lan istripuak, lizentziak eta baimenak, hitzartutako baliatze egunak eta norberaren kontuetarakoak: Kasu horietan, langilearen lizentziak bat badatoz poltsaren kargurako etete lanaldiekin, ez zaio kenduko lanaldia haren kontutik. Gorabehera eta poltsaren konturako gaitze lanaldiekin bat badatoz, lanaldia, bai, langilearen kontura batuko da lanaldia, eta plusa ez zaio ordainduko. Salbuespenez, gertatuko balitz, poltsan gehitzeko aktibatutako lanaldi batean lanean egonik, langile batek lana utzi beharra aldi baterako ezintasun arrunta gertatu delako, lanegun osoari dagokion plusa jasoko du.

Hilero, zuzendaritzak lanaldi baliagarrien kopuruari buruzko informazioa emango die langileen ordezkariari: halako egunak erabiltzea eragin duten arrazoiak, aldaketak eragindako langile kopurua, langile bakoitzak lan egindako egun kopurua, atal aldaketak eta ordu estrak. Urte bakoitzaren azken hiruhilekoan izango den Jarraipen batzordea sortu eta bertan ordura arte hartutako prestasun-funtzionamenduen prozesua aztertu eta balioetsiko da, adierazitako batzordeak ikuskatzeko eta kontrolatzeko.

– Beste edozein arazo ez bada agertzen akordio honetan, enpresak eta enpresa batzordeak ebatzi beharko dute.

34. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmenaren batzorde paritarioa eratu da, hitzarmenaren interpretazioko, arbitrajeko eta adiskidetzeko, eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko organo gisa eta honela egongo da osatua:

Hiru bokal: hizpidez baina hautespiderik gabe, langileen ordezkarietan, ordezkari bana sindikatu bakoitzeko:

Hiru bokal hitzarekin eta botoarekin, enpresaren ordezkari:

Gainera hitzik eta botorik gabe, hitzarmen honen mahai negoziatzaileko kideak ere (langileen aldetik eta enpresaren aldetik) batzarretara joan daitezke, bi alderdiek onartzen badute.

Kide guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko dute Batzorde Paritario honen erabakiek balioa izateko.

Batzorde paritarioaren bilerak alderdietako batek aurrerapenarekin hala eskatzen badu egingo dira.

Batzorde paritarioaren helbidea pnpresaren lokaletan egongo da.

2019ko soldata-etaulak

		SOLDATA OINARRIA EURO EGUNEKO	JARD. PRIMA EURO EGUNEKO	SOLDATA, GUZTIRA EURO EGUNEKO
1. mailako ofiziala	A	67,50873 euro	20,35544 euro	87,86417 euro
	B	62,65738 euro	18,89620 euro	81,55358 euro
2. mailako ofiziala	A	60,37399 euro	18,08804 euro	78,46203 euro
	B	57,59875 euro	17,27174 euro	74,87049 euro
3. mailako ofiziala		56,60919 euro	15,21914 euro	71,82833 euro
Peoi espez.	A	56,60919 euro		
	B	54,27388 euro		
Peoia		45,56901 euro		

		URTEAN GUZTIRA	ORDUAK, GUZTIRA	FINKOA	ALDAKORRA
Geldialdi. prima osa.	Galdaketa	1064,008	0,6215	0,3108	0,3108
	Bizarra kentzea	179,393	0,1048	0,0786	0,0262
	Mekanizatua	272,369	0,1591	0,0795	0,0795

Produkzio prima duten lanetan, lan egindako orduak honako balio hau hartuko du:

Puntu bakoitzaren balioa: 0,06260224euro/ U E (unitate ehundarra)

Osagarriak eta bestelakoak.

Injekzio makinan (robotik gabe)	0,01331852 euro/ I U puntua
CNC makinetan	0,00626022 euro/ I U puntua
Injekzio makinan (robotik gabe)	0,29649073 euro/ kontrol ordua.
6. osagarria	0,15406064 euro/ kontrol-ordua.
7. osagarria	0,47251789 euro/ kontrol-ordua.

Txandaka lan egiteagatik honako plus hauetarako eskubidea izango da:

Gaeko plusa	3,56989 euro eguneko, goizeko edo arratsaldeko lanaldian.
Gaeko Lanaren plusa	23,0415 euro eguneko, gaeko lanaldian.

Aurrekoa gorabehera, itundutako urteko lanaldiko hurrengo aldaketek puntuaren prezioan eragingo dute, aldaketaren proportzio berdinean, horrela, lanaldi-murrizketek jarduera-primen gutzizko zenbaketan eragin ez dezaten.

Aurreko adierazpenak egin ondoren eta bertaratu guztiek Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA enpresako hitzarmen kolektiboaren edukia osatzen duten artikuluko guztiekin ados egonik, hitzarmena goiburuko lekuan eta egunean sinatu dute.

FIASako 2019, 2020, 2021 eta 2022ko hitzarmenaren eranskina**1. Ordu kreditu sindikala:**

Enpresa batzordeko kide guztiei eta langile ordezkarietara dagokienez, Langileen Estatutuaren 68. artikulua arabera ordezkari sindikalei onartutako kreditua ez da hilean behin zenbatuko, baizik eta urtean behin.

2. azalpena, 6. eta 7. osagarriak direla eta:

Osagarri horiek Soldata Tauletako "osagarriak eta bestelakoak" atalean azaltzen dira xehatu-rik, eta bazterrekoak dira, jadanik erabiltzen ez diren makinak lanei dagozkielako. Bestalde, 7. osagarria 86. makinan (Lixatzeko Makina Handia) egindako lanei soilik aplikatzen zaie. Gainera, labeetan lan egiten duten langileei ere aplikatzen zaie, horrela galdaketa-ataleko batezbestekoa gehi aipatutako osagarria kobratzen dute. Garai batean, 6. osagarria xaflak lixatzeko lanei aplikatzen zitzairen, baina orain lan hori ez da egiten eta osagarria ez da erabiltzen. Argitu beharra dago, orobat, Osagarri horiek enpresako zuzendaritzaren ekimenez sortu zirela eta, beraz, enpresak nahierara erabiliko dituela.

3. Erretiro partziala eta txanda-kontratua:

2016, 2017 eta 2018ko hitzarmeneko 20. artikuluan ezarritako baldintzen arabera erretiro partziala hartzen duten langileen kasuan, nor bere kabuz negoziatzen ditzake erretiro partzialaren osagarri modura lan egin behar duen lanaldi-ehunekoaren baldintzak, enpresaren Zuzendaritzarekin.

4. Molde aldaketa:

2019, 2020, 2021 eta 2022ko hitzarmeneko 10. artikuluan azaldutakoa argitzeko, hona hemen galdaketa-zeluleko erreferentzia-aldaketen erregistroko check-listaren 60. gakoaren osatzen duten operazioen zehaztapena:

* Hidraulikoa kentzea.	* Hidraulikoa jartzea.
* Zati finkoa kentzea.	* Zati finkoa jartzea.
* Zati mugikorra kentzea.	* Zati mugikorra jartzea.
* Mikroak kentzea.	* Mikroak jartzea.
* Kamera kentzea.	* Kamera jartzea.
* Pistoia aldatzea.	* Hozte-sistema konektatzea.
* Mugikorra finkatzea.	* Paletizatzea.
* Trokela kentzea.	* Trokela jartzea.
* Kokatzea.	* Mikroak jartzea.
* Periferikoak doitzea.	* Aire-zurrustak zuzentzea.
* Mahukak doitzea.	* Txatar-irteerak doitzea.

5. Katetoria aldatzea:

10 urte edo gehiagoko antzinatasuna duten langileak automatikoki Peoi espezialista A izatera igaroko dira 2008ko uztailaren 1etik aurrera.

1999ko urtarrilaren 1etik 2004ko abenduaren 31ra bitarteko antzinatasuna duten langileak Peoi Espezialista A izatera igaroko dira, hilez hileko antzinatasun-hurrenkeran, 2008ko abenduaren 31 baino lehen.

2005eko urtarrilaren 1etik 2007ko abenduaren 31ra bitarteko antzinatasuna duten langileak ere berdin igaroko dira, hilez hileko antzinatasun-hurrenkeran, 2009ko abenduaren 31 baino lehen.

hitzarmen hau sinatu ondoren irizpide hori bera aplikatuko da ofizialen beheko kategorietatik goiko kategorietara igarotzeko.

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, langile berri guztiek peoi-kategoria izango dute 6 hilabeteko gehieneko epean, zein kontratu mota duen kontuan izan gabe, Aldi Baterako Laneko Enpresen bidez kontratatua izanda ere. Sei hilabete egin ondoren, langilea Peoi Espezialista B izango da, gehieneko 18 hilabetez, eta ondoren Peoi Espezialista A izango da.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, Giza Baliabideen Zuzendaritzak eta enpresa Batzordeak adostutako ebaluazio-irizpidea aplikatuko zaie ofizialei, kategorien arteko eta kategorien barruko tarte-aldaketak objektiboki egiteko aukera emango duena.

6. Aparteko orduak:

Kategoria guztiei dagozkien aparteko orduak formula honen bidez kalkulatzen dira:

Aparteko ordua = (oinarrizko soldata eguneko / 8) x 2,288

Beraz, 2019rako, kategoria desberdinetako aparteko ordua era honetan geratzen da:

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUA
1. A mailako ofiziala	67,50873 euro	19,30750 euro
1. B mailako ofiziala	62,65738 euro	17,92001 euro
2. A mailako ofiziala	60,37399 euro	17,26696 euro
2. B mailako ofiziala	57,59875 euro	16,47324 euro
3. B mailako ofiziala	56,60919 euro	16,19023 euro
Peoi Espezialista A	56,60919 euro	16,19023 euro
Peoi Espezialista B	54,27388 euro	15,52233 euro
Peoia	45,56901 euro	13,03274 euro

Aparteko orduaren ordainketari gehitu behar zaizkio, hala badagokio, primak eta txandak. Prima finkoa duten langileen kasuan, orduko ordaindu beharreko zenbatekoa honako hau da:

KATEGORIA	APARTEKO ORDUA	PRIMA ORDUKO	ZENBATEKOA ORDUKO
1. A mailako ofiziala	19,30750 euro	3,84178 euro	23,14928 euro
1. B mailako ofiziala	17,92001 euro	3,69756 euro	21,47626 euro
2. A mailako ofiziala	17,26696 euro	3,53942 euro	20,66507 euro
2. B mailako ofiziala	16,47324 euro	3,37969 euro	19,71162 euro
3. B mailako ofiziala	16,19023 euro	2,97804 euro	19,02696 euro

Aparteko orduaren prezioa handituko da era honetan:

Larunbat arratsaldea eta gaua, igande eta jaiegunak arratsaldea eta gaua + ehuneko 40

Asteko lanegun guztietan lan egiten badute, lan-egutegiaren arabera, eta asteburu osoan lanera etorri gero, haien osagarriak, ehuneko 40koak izan beharrean, ehuneko 60koak izango dira.

Zubi-egunetan, aparteko orduaren prezioa handituko da era honetan:

Jaiegun ofiziala goiz, arratsalde eta gaua + ehuneko 40.

Jaieguna ez dena eta larunbat goiza Aparteko ordu arrunta

Larunbat arratsaldea eta gaua, igande goiza, arratsaldea eta gaua + ehuneko 40

Asteko lanegun guztietan lan egiten badute, lan-egutegiaren arabera, eta asteburu osoan lanera etorri gero, haien osagarriak, ehuneko 40koak izan beharrean, ehuneko 60koak izango dira.

ehuneko 40 edo ehuneko 60ko hazkundera duten orduak libre hartu nahi badira, orduko ordu bat hartuko da, eta dagokion osagarria dirutan hartuko da.

7. Lanaldi zatituan lan egiten duten langileentzako ordutegi malgua:

Lana eta bizitza pertsonala hobeto bateratzeko arautegi berri bat proposatzen da ordu malguen erabilerarako:

Urtarriletik ekainera eta irailetik abendura:

1. Enpresan egoteko ordutegi finkoa:

- Astelehenetik ostegunera: 08:30etatik 12:30etara eta 14:15etatik 16:45etara.

- Ostiraletan, 8:00etatik 14:15era

2. Malgutasuna:

- Berreskuratzeko orduen/egunaren gehieneko lanaldia. Langile guztiek, ordu malguak berreskuratzeko, euren lanaldia gehienez ere 07:30etatik 19:00etara egin ahalko dute, eta ostiraletan 07:15etatik aurrera. Ordutegi horietatik kanpoko orduak, arduradunak berariaz hala adierazi ezean, ez dira aparteko ordu gisa kontatuko erregistroaren sisteman.

3. Nahitaezko gutxieneko 45 minutuko lan-eternaldia: bazkaltzeko 12:30ak eta 14:15ak bitartean

4. Ordu berreskuratuen zenbaketa:

- Ordu malgu guztiak hiruhileko zenbaketan berreskuratu beharko dira. Hiruhileko bakoitzaren amaieran saldo malgua positiboa eta 20 orduetik gorakoa bada, 20 ordu horietatik gorako saldoa hurrengo hiruhilekoari dagokion saldo malgura eramango da.

Uztaila eta abuztua.

1. Lanaldi trinkoa:

	OFIZIALA	MALGUA
Sarrera	7	07:00ak eta 08:00ak bitartean
Irteera	15	15:00ak eta 16:00ak bitartean

Enpresak langile baten presentzia eskatzen badu honako arrazoi hauetako batengatik (bezeroen bisitaldia enpresan, kanpoko auditoriak, bilerak bezero edo hornitzaileekin, trokel-aldaketa, matxuren konponketa...) eta horrek langileari eskatzen badio enpresan egotea dagokion baino denbora gehiago, lanaldi arrunta gainditzen duten orduak atal honen arabera arautuko dira: "4. Ordu berreskuratuen zenbaketa"

Lanaldi zatituan ari diren langileek ez dute izango enpresak utzitako ibilgailurik lanera joateko, ordutegi malguarekin bateragaitza delako.

2021. urterako, urtarriletik ekainera eta irailetik abendura, lanaldi zatituan ari diren langileentzat 2020rako ezarritako ordutegiak dituen aldeko eta kontrako argudioak aztertuko dira, eta enpresan egoteko ordutegi finkoa ondoren azaltzen den moduan jartzeko aukeraren egokitasuna ere aztertuko da:

- Astelehenetik ostegunera: 08:30etik 12:30era eta 14:15etik 16:30era.

- Ostiraletan, 8:00etatik 14:15era

Interesdunen eskura jartzen da prestakuntza-gela, jantoki gisa erabil dezaten janaria etxetik ekarri eta bertan jan nahi duten langileek.

Behar diren etxetresnak eta mahai-tresneria enpresak hornituko ditu.

Gelan aldi berean jende gehiegi ez elkartzeko, bi txanda jarriko dira bazkaltzeko, lehenengoa 12:30etik 13:15era eta bigarrena 13:30etik 14:15era.

8. Akordioa:

1. Aldeek adierazi dutenez, lan-baldintzak enpresan bertan erregulatu nahi dituzte.

2. Hala ere, kanpoko arauetara jo behar izanez gero, Arabako metalaren arloko hitzarmen probintzialera joko da, horixe baita enpresaren jardunetik hurbilen dagoen sektore zehatza.

3. "Metalaren sektoreko industria-, teknologia- eta zerbitzu-arloetako Estatuko II. hitzarmen Kolektiboaren" Bigarren Xedapen Iragankorrari helduta, alderdi sinatzaileek berariaz adosten dute ez dela enpresan aplikatuko hitzarmen hori, salbu eta, enpresak eskatuta, honako gai hauek:

a. Kontrataziorako modalitateak eta arauak.

b. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza.

4. Lanbide-sailkapeneko sistema propioa negoziatu eta garatzeko konpromisoa hartzen dute bi aldeek.

9. Igande gaueko abiatzea:

2020., 2021. eta 2022. urteetarako, gaueko txanda 22:15ean hasiko da igande gauean, eta ostiraleko 06:15ean amaitu, betiere bermatzen bada bai Galdaketa Atalean bai Mekanizazio Atalean planifikatu den bezala betetzen dela ordu produktiboen errendimendua, eta errefusatutako piezen proportzio berdina ateratzen dela atal guztietan, igande gaueko txandako eta hurrengo txandako pieza galdatuen aldean, 2019ko urtarrilaren 1etik izandako txanda-hasieretako adierazleak erakusten duten batezbestekoari eutsita.

Bi batezbesteko horiek ez badira bi Ataletan betetzen, enpresa lehengo egoerara itzuliko da; hau da, gaueko txanda asteleheneko 22:15ean hasiko da eta larunbateko 06:15ean amaitu. Aldaketa hori astebeteko aurrerapenez jakinaraziko dio enpresak batzordeari.

Bete beharreko helburuak eguneratuko dira urtero, adierazle orokorren aldaketen arabera; hau da, ordu produktiboak ordu planifikatuen aldean, eta pieza errefusatuak atal guztietan pieza galdatuen aldean.

Igande gaua laneguna izango da, eta, beraz, ez dio gainkosturik eragingo enpresari.

10. Euskara sustatzea:

Euskarazko testuak txertatuko ditu enpresak bisita-karteletan, eta obra berrietako karteletan nahi berritzen diren karteletan ere bai.

Langraiz Oka, 2019ko azaroaren 25a